

**Satzung über die Besetzung von Professuren im Tenure Track  
und im Career Track an der Universität Erfurt  
(Tenure- und Career-Track-Satzung)**

vom 18. Juni 2024

Hinweis:

Die formale Ausfertigung der Ordnung erfolgt durch die Unterschrift des Präsidenten. Das Ausfertigungsdatum ist unter der Überschrift ausgewiesen. In der Kopfzeile sind zudem das Datum der amtlichen Veröffentlichung und die Registernummer des Verkündungsblattes der Universität Erfurt zu dieser Ordnung vermerkt. Die Satzung ist wie folgt zu zitieren:

[Titel der Ordnung] in der Fassung vom [Ausfertigungsdatum], (VerkBl. UE RegNr.:\_)

**Die Wiedergabe dieser Ordnung als PDF-Datei im WWW  
erfolgt in Ergänzung ihrer amtlichen Veröffentlichung im  
Verkündungsblatt der Universität Erfurt.**

## **Satzung über die Besetzung von Professuren im Tenure Track und im Career Track an der Universität Erfurt (Tenure- und Career-Track-Satzung)**

vom 18. Juni 2024

Gemäß § 3 Abs. 1 i.V.m. § 35 Abs. 1 Nr. 1 Thüringer Hochschulgesetz (ThürHG) vom 10. Mai 2018 (GVBl. S. 149), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 7. Dezember 2022 (GVBl. S. 483) erlässt die Universität Erfurt folgende Satzung über die Besetzung von Professuren im Tenure Track und im Career Track an der Universität Erfurt (Tenure- und Career-Track-Satzung). Der Senat der Universität Erfurt hat die Satzung am 12. Juni 2024 beschlossen. Sie ist mit ihrer Ausfertigung durch den Präsidenten der Universität Erfurt genehmigt.

### **§ 1**

#### **Allgemeine Bestimmung, Anwendungsbereich, Begriffsbestimmungen**

- (1) Diese Satzung dient der Verwirklichung eines Berufungs- und Karrierekonzeptes im Sinne von § 85 Abs. 1 Satz 4 Nr. 4 ThürHG.
- (2) Sie regelt die Verfahren, in denen
  1. eine zunächst befristete Juniorprofessur (W1-Professur) mit Tenure-Track zu W3 nach positiver Zwischen- und Tenure-Evaluation in eine unbefristete W3-Professur überführt wird (Junior Tenure Track),
  2. eine zunächst befristete W2-Professur mit Tenure-Track zu W3 nach positiver Tenure-Evaluation in eine unbefristete W3-Professur überführt wird (Advanced Tenure Track) oder
  3. eine unbefristete W2-Professur mit Career-Track zu W3 nach positiver Career-Evaluation in eine unbefristete W3-Professur überführt wird (Career Track)einschließlich der möglichen Fälle einer vorzeitigen Berufung auf eine unbefristete Professur sowie des Wechsels in einen anderen Track zur Rufabwehr.
- (3) <sup>1</sup>Personen, die eine befristete Professur mit Tenure Track zu W3 innehaben, werden nachfolgend als „Tenure-Track-Professor\*in“ (oder „TT-Professor\*in“) bezeichnet, bei einem Tenure Track von W1 zu W3 mit dem Zusatz „Junior“, bei einem Tenure Track von W2 zu W3 mit dem Zusatz „Advanced“. <sup>2</sup>Personen, die eine unbefristete W2-Professur mit Career-Track zu W3 innehaben, werden nachfolgend als „Career-Track-Professor\*in“ (oder „CT-Professor\*in“) bezeichnet.
- (4) Soweit in dieser Satzung von Beschäftigungsverhältnissen die Rede ist, umfasst dies sowohl Beamten- als auch Angestelltenverhältnisse.

### **§ 2**

#### **Tenure Board**

- (1) <sup>1</sup>Das Präsidium richtet ein ständiges Tenure Board ein. <sup>2</sup>Das Board besteht aus neun Hochschullehrer\*innen, davon jeweils zwei aus den vier Fakultäten sowie eine\*r aus dem Max-Weber-Kolleg, zwei akademischen Mitarbeiter\*innen und einer\*einem Studierenden. <sup>3</sup>Die Mitglieder des Boards wählen aus dem Kreis der dem Board angehörenden Hochschullehrer\*innen eine\*n Vorsitzende\*n. <sup>4</sup>Die Amtszeit der Mitglieder des Boards beträgt drei Jahre, die des studentischen Mitglieds ein Jahr. <sup>5</sup>Eine mehrfache Wiederbestellung ist möglich.
- (2) Aufgaben des Boards sind:

1. die Gewährleistung universitätsweit einheitlicher Verfahrensweisen, größtmöglicher Transparenz und höchster Qualitätsstandards in den Tenure-Track-Verfahren,
  2. die Beratung des Präsidiums bei der Evaluation des Tenure-Track-Modells und die Abgabe von Empfehlungen zur nachhaltigen und qualitätsgesicherten Implementierung des Karrierewegs Tenure Track sowie zur Weiterentwicklung entsprechender Konzepte und
  3. die Begleitung von Tenure-Evaluationsverfahren durch Endsendung einer Berichterstatterin\* eines Berichterstatters für die jeweilige Tenure-Evaluation.
- (3) <sup>1</sup>Das Board wird von der\*dem Vorsitzenden einberufen. <sup>2</sup>Es können weitere Personen im Einzelfall beratend hinzugezogen werden.
- (4) <sup>1</sup>Die\*Der Vorsitzende des Boards setzt nach der Mitteilung über die Eröffnung eines Tenure-Evaluationsverfahrens durch eine Fakultät nach § 12 für das jeweilige Verfahren eine\*n Berichterstatter\*in aus dem Kreis der Hochschullehrer\*innen des Boards ein, die\*der nicht derselben Fakultät wie die\*der TT-Professor\*in angehören soll. <sup>2</sup>Die\*Der Berichterstatter\*in begleitet die Tenure-Evaluation beratend und achtet auf die Einhaltung der Verfahrensvorschriften; hierzu besitzt sie\*er Teilnahme- und Rederecht in den Sitzungen der Tenure-Evaluationskommission. <sup>3</sup>Sie\*Er wird fortlaufend über das Verfahren informiert, insbesondere erhält sie\*er alle Unterlagen und Protokolle. <sup>4</sup>Sofern sie\*er Erklärungen zum Verfahren abgibt, sind diese zu Protokoll zu nehmen. <sup>5</sup>Sie\*Er nimmt zum ordnungsgemäßen Ablauf und der qualitätsgerechten Durchführung des Tenure-Evaluationsverfahrens Stellung; diese Stellungnahme ist dem Bericht der Tenure-Evaluationskommission beizufügen sowie nach Abschluss des Verfahrens auch dem Tenure Board zur Kenntnis zu geben.

### § 3

#### **Mentoring und akademische Personalentwicklung**

- (1) Die\*Der TT-Professor\*in ist berechtigt, die Angebote der Universität zur akademischen Personalentwicklung, insbesondere das überfachliche Mentoring, in Anspruch zu nehmen.
- (2) Die Angebote im Rahmen der akademische Personalentwicklung umfassen die Vermittlung von Schlüsselkompetenzen für Hochschullehrende sowie Coachings in den Bereichen von Forschung, Lehre, Führung und Betreuung.
- (3) Das Matching für das überfachliche Mentoring erfolgt im Rahmen der freiwilligen Inanspruchnahme der Angebote der akademischen Personalentwicklung über die hierfür zuständige Stabsstelle der Universität.
- (4) Aufgabe der Mentor\*innen im Rahmen des zentralen überfachlichen Mentoring-Programmes ist es, die\*den TT-Professor\*in zu beraten, zu fördern und zu unterstützen und sie\*ihn in ihrer\*seiner Karriereentwicklung zu stärken.
- (5) Die Beratung durch die Mentor\*innen soll in regelmäßigen Abständen erfolgen.
- (6) Mentor\*innen dürfen nicht als Mitglieder der jeweiligen Evaluationskommissionen, nicht als professorale Berichterstatter\*innen aus dem Tenure Board für die jeweilige Tenure-Evaluation und nicht als Gutachter\*innen eingesetzt werden.

### § 4

#### **Ausschreibung**

- (1) Alle zu besetzenden W1- und W2-Professuren sollen mit Tenure- beziehungsweise Career-Track-Zusage zu W3 öffentlich und international ausgeschrieben werden.
- (2) In begründeten Ausnahmefällen kann eine W1-Professur auch ohne Tenure Track ausgeschrieben werden.
- (3) W2-Professuren werden in der Regel als Advanced-TT- beziehungsweise CT-Professur ausgeschrieben.

## § 5

### Rechtsstellung, Ausstattung und Verfahren

- (1) Tenure- und Career-Track-Professor\*innen nehmen ihre Aufgaben als Hochschullehrer\*innen in Forschung und Lehre selbständig wahr.
- (2) <sup>1</sup>Die akademische Bezeichnung der Junior-TT-Professorin\*des Junior-TT-Professors richtet sich nach § 89 Abs. 7 ThürHG, wobei der Hinweis auf den Status als Juniorprofessor\*in um den Zusatz „Tenure Track“ ergänzt werden darf. <sup>2</sup>Im Übrigen gelten die Regelungen des § 89 Abs. 6 bis 8 ThürHG.
- (3) Die Universität gewährleistet Tenure- und Career-Track-Professor\*innen eine Ausstattung, die sächliche und personelle Anteile umfasst und im Rahmen der Berufungsvereinbarung festgelegt wird.
- (4) <sup>1</sup>Junior-TT-Professor\*innen werden zunächst für die Dauer von zwei bis vier Jahren befristet beschäftigt (erste Phase); bei der Festlegung der Dauer der ersten Phase sind die bereits erworbenen wissenschaftlichen und überfachlichen Kompetenzen der Junior-TT-Professorin\*des Junior-TT-Professors angemessen zu berücksichtigen. <sup>2</sup>Die Zwischenevaluation findet in der Regel im letzten Jahr der ersten Phase statt, gegebenenfalls früher bei Beantragung einer vorzeitigen Zwischenevaluation. <sup>3</sup>Mit der positiven Zwischenevaluation endet die erste Phase; es schließt sich eine Beschäftigung für weitere zwei Jahre an (zweite Phase). <sup>4</sup>Die Tenure-Evaluation findet im letzten Jahr der zweiten Phase statt. <sup>5</sup>Bei positiver Tenure-Evaluation erfolgt die Berufung auf eine unbefristete W3-Professur und damit einhergehend die unbefristete Weiterbeschäftigung.
- (5) <sup>1</sup>Advanced-TT-Professor\*innen werden zunächst für die Dauer von drei Jahren als W2-Professor\*in befristet beschäftigt. <sup>2</sup>Die Tenure-Evaluation findet im letzten Jahr der befristeten Beschäftigung statt. <sup>3</sup>Bei positiver Tenure-Evaluation erfolgt die Berufung auf eine unbefristete W3-Professur und damit einhergehend die unbefristete Weiterbeschäftigung.
- (6) <sup>1</sup>CT-Professor\*innen werden von Beginn an auf eine unbefristete W2-Professur berufen. <sup>2</sup>Die Career-Evaluation findet zwischen dem dritten und fünften Jahr der Beschäftigung statt. <sup>3</sup>Bei positiver Career-Evaluation erfolgt die Berufung auf eine unbefristete W3-Professur.
- (7) Möglichkeiten der Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses ergeben sich aus § 86 Abs. 4, § 89 Abs. 6 Satz 4 und § 97 Abs. 4 ThürHG.

## § 6

### Evaluationsvereinbarung

- (1) <sup>1</sup>Im Rahmen des jeweiligen Berufungsverfahrens wird vor der Rufannahme eine schriftliche Evaluationsvereinbarung abgeschlossen. <sup>2</sup>In dieser werden die für die Beurteilung im Rahmen der Zwischenevaluation und der Tenure- beziehungsweise Career-Evaluation maßgeblichen individuellen Leistungskriterien und Entwicklungsziele konkret festgelegt. <sup>3</sup>Die Vereinbarung muss die bereits erworbenen wissenschaftlichen und überfachlichen Kompetenzen der Kandidatin\*des Kandidaten angemessen berücksichtigen. <sup>4</sup>Sie wird gemeinsam von der Fakultätsleitung und der Kandidatin\*dem Kandidaten erstellt, der Präsidentin\*dem Präsidenten zur Mitzeichnung vorgelegt und anschließend dem Tenure Board zur Kenntnis gegeben.
- (2) Zur Definition der individuellen Leistungskriterien und Entwicklungsziele, die in der Evaluationsvereinbarung festgelegt werden, dient der allgemein gültige Kriterien- und Entwicklungskatalog der Universität Erfurt (Anlage 1), in dem fachliche sowie überfachliche Merkmale und Erfordernisse der Karriereentwicklung aufgeführt sind.
- (3) <sup>1</sup>Bei einer Junior-TT-Professur werden in der Evaluationsvereinbarung zu erfüllende Leistungskriterien und Entwicklungsziele für die erste Phase des Karrierewegs bis zur Zwischenevaluation mit einem Ausblick auf die zweite Phase des Karrierewegs bis zur Tenure-Evaluation festgelegt. <sup>2</sup>Nach der Zwischenevaluation kann die Evaluationsvereinbarung bei Bedarf im Einvernehmen zwischen Fakultätsleitung und Junior-TT-Professor\*in unter Berücksichtigung des Evaluationsergebnisses angepasst werden.

- (4) <sup>1</sup>Bei einer Advanced-TT-Professur werden in der Evaluationsvereinbarung die zu erfüllenden Leistungskriterien und Entwicklungsziele für die Phase des Karrierewegs bis zur Tenure-Evaluation festgelegt. <sup>2</sup>Die Evaluationsvereinbarung kann bei Bedarf im Einvernehmen zwischen Fakultätsleitung und Advanced-TT-Professor\*in im Verlauf dieser Phase angepasst werden.
- (5) <sup>1</sup>Bei einer CT-Professur werden in der Evaluationsvereinbarung die zu erfüllenden Leistungskriterien und Entwicklungsziele für die Phase des Karrierewegs bis zur Career-Evaluation festgelegt. <sup>2</sup>Die Evaluationsvereinbarung kann bei Bedarf im Einvernehmen zwischen Fakultätsleitung und CT-Professor\*in im Verlauf dieser Phase angepasst werden.
- (6) <sup>1</sup>Auf Antrag der TT-Professorin\*des TT-Professors ist die jeweilige Evaluationsfrist um etwaige Verlängerungszeiten gemäß § 5 Absatz 7 zu verlängern. <sup>2</sup>Gleiches gilt in entsprechender Anwendung auch für CT-Professor\*innen.

## § 7

### **Zwischenevaluation im Junior-Tenure-Track**

- (1) Die Zwischenevaluation dient der Feststellung, ob sich die\*der Junior-TT-Professor\*in nach ihren\*seinen Leistungen in Forschung und Lehre als Hochschullehrer\*in bewährt hat (§ 89 Abs. 6 ThürHG), sowie der Orientierung über den weiteren Karriereweg.
- (2) Nach positiver Zwischenevaluation erfolgt gegebenenfalls eine Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses um zwei Jahre; zudem erhöht sich das Lehrdeputat um zwei Lehrveranstaltungsstunden (§ 4 Abs. 1 Nr. 2 ThürLVVO).
- (3) Ist die Zwischenevaluation negativ, kann der\*dem Junior-TT-Professor\*in auf Antrag eine weitere befristete Beschäftigung von bis zu einem Jahr gewährt werden, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen hierfür vorliegen.
- (4) Hat die\*der Junior-TT-Professor\*in die in der Evaluationsvereinbarung festgelegten Leistungskriterien und Entwicklungsziele nicht vollständig erfüllt, im Bereich der Lehre aber übererfüllt, kann die Fakultät im Einvernehmen mit dem Präsidium beschließen, die\*den Junior-TT-Professor\*in im Rahmen des Personalstrukturkonzepts der Fakultät in eine Dauerbeschäftigung als wissenschaftliche\*r Mitarbeiterin\*in mit überwiegend Aufgaben in der Lehre zu übernehmen.
- (5) Die Verantwortung für die Durchführung der Zwischenevaluation liegt bei der\*dem Dekan\*in der Fakultät, der die\*der Junior-TT-Professor\*in als Mitglied angehört.

## § 8

### **Antrag auf Eröffnung des Verfahrens zur Zwischenevaluation; Selbstbericht**

- (1) Die\*Der Junior-TT-Professor\*in beantragt spätestens neun Monate vor Ende der ersten Phase das Verfahren der Zwischenevaluation zu eröffnen, indem sie\*er der\*dem Dekan\*in einen Selbstbericht über ihre\*seine Leistungen in Forschung und Lehre als Junior-TT-Professor\*in der Universität Erfurt vorlegt.
- (2) <sup>1</sup>Der Selbstbericht besteht aus einer Dokumentation, die insbesondere die Erreichung der im Rahmen der Evaluationsvereinbarung vereinbarten Ziele durch Leistungsnachweise belegt. <sup>2</sup>In dem Selbstbericht soll die\*der Junior-TT-Professor\*in Erfolge, Rückschläge und Hindernisse im Rahmen ihrer\*seiner Tätigkeiten sowie ihre\*seine weiteren wissenschaftlichen Planungen darlegen. <sup>3</sup>Teil der Dokumentation sind auch die Ergebnisse der Lehrevaluation in der Regel aller, mindestens aber von vier der an der Universität Erfurt durchgeführten Lehrveranstaltungen.
- (3) Der Selbstbericht ist in deutscher oder englischer Sprache vorzulegen.

## § 9

### **Eröffnung des Zwischenevaluationsverfahrens; Zwischenevaluationskommission**

- (1) Die\*Der Dekan\*in eröffnet das Verfahren und setzt eine Zwischenevaluationskommission ein, deren Mitglieder über die entsprechende Fachexpertise verfügen.
- (2) <sup>1</sup>Der Zwischenevaluationskommission gehören die Dekanin\*der Dekan oder ein\*e von ihr\*ihm benannte\*r Professor\*in als Vorsitzende\*r, ein\*e weitere\*r Hochschullehrer\*in (gegebenenfalls aus einer anderen Fakultät), ein\*e Vertreter\*in der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen und ein\*e Vertreter\*in der Studierenden an. <sup>2</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät und die\*der Diversitätsbeauftragte sind wie Mitglieder zu laden und zu informieren; sie sind berechtigt, mit Antrags- und Rederecht an den Sitzungen der Zwischenevaluationskommission teilzunehmen und eine Stellungnahme abzugeben.

## § 10

### **Durchführung der Zwischenevaluation und Erstellung des Zwischenevaluationsberichts**

- (1) <sup>1</sup>Die Zwischenevaluationskommission führt das Verfahren der Zwischenevaluation durch. <sup>2</sup>Sie erstellt einen Zwischenevaluationsbericht, in dem sie die fachliche, pädagogische und persönliche Eignung der Junior-TT-Professorin\*des Junior-TT-Professors, eingehend würdigt, die Bewährung der Junior-TT-Professorin\*des Junior-TT-Professors in Forschung und Lehre und die überfachliche Qualifizierung auf dem Karriereweg feststellt sowie eine Empfehlung zur Entscheidung der Präsidentin\*des Präsidenten über die Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses abgibt. <sup>3</sup>Im Rahmen der Bewährungsfeststellung sind insbesondere zu berücksichtigen:
  1. der Selbstbericht der Junior-TT-Professorin\*des Junior-TT-Professors,
  2. die in der Evaluationsvereinbarung festgelegten Kriterien, an denen sich der Selbstbericht orientiert,
  3. zwei Gutachten von fachlich ausgewiesenen Wissenschaftler\*innen; mindestens eines der Gutachten ist von einer\*inem externen – wenn vom fachlichen Profil her geboten gegebenenfalls auch international ausgewiesenen – Wissenschaftler\*in einzuholen,
  4. die Stellungnahme der Vertreterin\*des Vertreters der Studierenden in der Kommission zur pädagogischen Eignung der Junior-TT-Professorin\*des Junior-TT-Professors und
  5. ein Gespräch der Kommission mit der\*dem Junior-Tenure-Track-Professor\*in.
- (2) Nach Abschluss der Kommissionsarbeit leitet die\*der Dekan\*in den Zwischenevaluationsbericht mit den Verfahrensunterlagen dem Tenure-Board zur Kenntnis sowie der Präsidentin\*dem Präsidenten zur Entscheidung zu.
- (3) <sup>1</sup>Stellt die Zwischenevaluationskommission fest, dass die\*der Junior-TT-Professor\*in sich nicht bewährt hat, so teilt die\*der Dekan\*in ihr\*ihm dieses Ergebnis schriftlich mit und gibt ihr\*ihm unter Einräumung einer Frist von vier Wochen Gelegenheit zur Stellungnahme. <sup>2</sup>Diese Stellungnahme ist der Präsidentin\*dem Präsidenten gemeinsam mit dem Zwischenevaluationsbericht vorzulegen.

## § 11

### **Tenure-Evaluation**

- (1) Die Tenure-Evaluation dient der abschließenden Prüfung, ob sich die\*der TT-Professor\*in als Hochschullehrer\*in bewährt hat und auf eine unbefristete W3-Professur berufen werden kann.
- (2) Nach positiver Tenure-Evaluation erfolgt die Berufung auf eine unbefristete W3-Professur und damit einhergehend die unbefristete Weiterbeschäftigung.
- (3) Ist die Tenure-Evaluation negativ, kann der\*dem TT-Professor\*in auf Antrag eine weitere befristete Beschäftigung von bis zu einem Jahr gewährt werden, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen hierfür vorliegen.

- (4) Die Verantwortung für die Durchführung der Tenure-Evaluation liegt bei der\*dem Dekan\*in der Fakultät, der die\*der TT-Professor\*in als Mitglied angehört.

## § 12

### **Eröffnung des Tenure-Evaluationsverfahrens; Tenure-Evaluationskommission**

- (1) Die TT-Professor\*in beantragt zwölf bzw. spätestens neun Monate vor dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses die Eröffnung des Verfahrens der Tenure-Evaluation, indem sie\*er der Dekanin\*dem Dekan einen Selbstbericht gemäß § 8 Abs. 2 vorlegt.
- (2) Die\*Der Dekan\*in eröffnet das Verfahren, der Fakultätsrat setzt eine Tenure-Evaluationskommission ein, deren Mitglieder über die entsprechende Fachexpertise verfügen, und informiert das Tenure Board nach § 2 über die Verfahrenseröffnung und die Zusammensetzung der Kommission.
- (3) <sup>1</sup>Die Tenure-Evaluationskommission entspricht hinsichtlich Größe und Zusammensetzung einer kleinen Berufungskommission gemäß § 5 der Berufsordnung der Universität Erfurt. <sup>2</sup>Statt der\*des Berufungsbeauftragten gemäß § 7 der Berufsordnung der Universität Erfurt gehört der Evaluationskommission die\*der seitens des Tenure Boards eingesetzte Berichtersteller\*in als nicht stimmberechtigtes Mitglied an. <sup>3</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät und die\*der Diversitätsbeauftragte sind wie Mitglieder zu laden und zu informieren; sie sind berechtigt, an den Sitzungen der Evaluationskommission mit Rede- und Antragsrecht teilzunehmen und eine Stellungnahme abzugeben.

## § 13

### **Durchführung der Tenure-Evaluation**

- (1) <sup>1</sup>Die Tenure-Evaluationskommission führt die Tenure-Evaluation durch und erstellt einen Bericht, in dem sie die fachliche, pädagogische und persönliche Eignung der TT-Professorin\*des TT-Professors eingehend würdigt. <sup>2</sup>Sie bereitet die Empfehlung des Fakultätsrats über die Feststellung der Bewährung und damit den Berufungsvorschlag für die Berufung der TT-Professorin\*des TT-Professors auf die unbefristete W3-Professur vor. <sup>3</sup>Hierzu wird der Tenure-Bericht einschließlich aller Dokumente dem Fakultätsrat zur Beschlussfassung über den Berufungsvorschlag vorgelegt.
- (2) Im Rahmen der Bewährungsfeststellung sind insbesondere zu berücksichtigen:
1. der Selbstbericht der TT-Professorin\*des TT-Professors,
  2. die in der Evaluationsvereinbarung festgelegten Kriterien, an denen sich der Selbstbericht orientiert,
  3. zwei externe Gutachten von fachlich ausgewiesenen – wenn vom fachlichen Profil her geboten gegebenenfalls auch international ausgewiesenen – Wissenschaftler\*innen und
  4. der von der\*dem TT-Professor\*in zu haltende hochschulöffentliche Vortrag mit anschließendem Kommissionsgespräch.
- (3) Dem Berufungsvorschlag beizufügen ist die Stellungnahme der studentischen Vertreter\*innen in der Kommission zur pädagogischen Eignung der TT-Professorin\*des TT-Professors.
- (4) Bezüglich der Beschlussfassung über den Berufungsvorschlag gelten die Regelungen der Berufsordnung der Universität Erfurt.

## § 14

### **Career-Evaluation**

- (1) Die Career-Evaluation dient der abschließenden Prüfung, ob die\*der CT-Professor\*in auf eine unbefristete W3-Professur berufen werden kann.
- (2) Nach positiver Career-Evaluation erfolgt die Berufung auf eine unbefristete W3-Professur.

- (3) Ist die Career-Evaluation negativ oder wird sie von der\*dem CT-Professor\*in nicht innerhalb der in § 15 Absatz 1 genannten Frist beantragt, bleibt sie\*er weiterhin unbefristete W2-Professor\*in; ihr\*sein Career-Track zu W3 endet.
- (4) Die Verantwortung für die Durchführung der Career-Evaluation liegt bei der\*dem Dekan\*in der Fakultät, der die\*der CT-Professor\*in als Mitglied angehört.

## § 15

### **Eröffnung des Career-Evaluationsverfahrens; Career-Evaluationskommission**

- (1) Die\*Der CT-Professor\*in beantragt zwischen dem dritten und fünften Jahr der Beschäftigung die Eröffnung des Verfahrens der Career-Evaluation, indem sie\*er der Dekanin\*dem Dekan einen Selbstbericht gemäß § 8 Abs. 2 vorlegt.
- (2) Die\*Der Dekan\*in eröffnet das Verfahren und der Fakultätsrat setzt eine Career-Evaluationskommission ein, deren Mitglieder über die entsprechende Fachexpertise verfügen.
- (3) <sup>1</sup>Die Career-Evaluationskommission entspricht hinsichtlich Größe und Zusammensetzung einer kleinen Berufungskommission gemäß § 5 der Berufsordnungsordnung der Universität Erfurt. <sup>2</sup>Das Präsidium setzt eine\*n Berufsbeauftragte\*n gemäß § 7 der Berufsordnungsordnung der Universität Erfurt ein. <sup>3</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät und die\*der Diversitätsbeauftragte sind wie Mitglieder zu laden und zu informieren.; sie sind berechtigt, an den Sitzungen der Evaluationskommission mit Rede- und Antragsrecht teilzunehmen und eine Stellungnahme abzugeben.

## § 16

### **Durchführung der Career-Evaluation**

- (1) <sup>1</sup>Die Career-Evaluationskommission führt die Career-Evaluation durch und erstellt einen Bericht, in dem sie die fachliche, pädagogische und persönliche Eignung der CT-Professorin\*des CT-Professors eingehend würdigt. <sup>2</sup>Sie bereitet die Empfehlung des Fakultätsrats über die Feststellung der Eignung und damit den Berufungsvorschlag für die Berufung der CT-Professorin\*des CT-Professors auf die unbefristete W3-Professur vor. <sup>3</sup>Hierzu wird der Evaluationsbericht einschließlich aller Dokumente dem Fakultätsrat zur Beschlussfassung über den Berufungsvorschlag vorgelegt.
- (2) Im Rahmen der Eignungsfeststellung sind insbesondere zu berücksichtigen:
  1. der Selbstbericht der CT-Professorin\*des CT-Professors,
  2. die in der Evaluationsvereinbarung festgelegten Kriterien, an denen sich der Selbstbericht orientiert,
  3. zwei externe Gutachten von fachlich ausgewiesenen – wenn vom fachlichen Profil her geboten gegebenenfalls auch international ausgewiesenen – Wissenschaftler\*innen und
  4. der von der\*dem CT-Professor\*in zu haltende hochschulöffentliche Vortrag mit anschließendem Kommissionsgespräch.
- (3) Dem Berufungsvorschlag beizufügen ist die Stellungnahme der studentischen Vertreter\*innen in der Kommission zur pädagogischen Eignung der CT-Professorin\*des CT-Professors.
- (4) Bezüglich der Beschlussfassung über den Berufungsvorschlag gelten die Regelungen der Berufsordnungsordnung der Universität Erfurt.

## § 17

### **Berufung und Verstetigung auf der W3-Professur**

- (1) Nach Stellungnahme des Senats zu dem von der Fakultät beschlossenen Berufungsvorschlag und unter Berücksichtigung des Berichts der Gleichstellungsbeauftragten, der\*des Diversitätsbeauftragten sowie der Berichterstatterin\*des Berichterstatters aus dem Tenure Board beziehungsweise der\*des Berufsbeauftragten, erteilt die Präsidentin\*der Präsident den Ruf auf die unbefristete W3-Professur; dies soll bei TT-Professor\*innen spätestens vier Monate vor Ablauf der jeweiligen Befristung erfolgen.



- (2) Auf Grundlage der von der Präsidentin\*dem Präsidenten, der\*dem Kanzler\*in und der\*dem Dekan\*in mit der\*dem TT- beziehungsweise CT-Professor\*in geführten Berufungsverhandlungen wird mit dieser\*diesen eine neue Berufungsvereinbarung abgeschlossen, die die personelle und sächliche Ausstattung der Professur sowie das Gehalt regelt.

### § 18

#### **Vorzeitige Berufung auf eine unbefristete Professur und Wechsel in einen anderen Track**

- (1) <sup>1</sup>Hat die\*der TT- beziehungsweise CT-Professor\*in einen externen Ruf auf eine unbefristete W3-Professur erhalten, kann eine vorzeitige Berufung auf die vorgesehene unbefristete W3-Professur erfolgen. <sup>2</sup>Hat die\*der TT-Professor\*in einen externen Ruf auf eine unbefristete W2-Professur erhalten, kann eine Berufung auf eine unbefristete W2-Professur mit Career Track zu W3 erfolgen (Wechsel in einen Career Track). <sup>3</sup>Hat die\*der Junior-TT-Professor\*in einen externen Ruf auf eine befristete W2-Professur mit Tenure Track zu W3 erhalten, kann eine Berufung auf eine befristete W2-Professur mit Tenure Track zu W3 erfolgen (Wechsel in einen Advanced Tenure Track). <sup>4</sup>In den Fällen der Sätze 2 und 3 ist in einer neuen Evaluationsvereinbarung der neue Zeitpunkt für die Career- beziehungsweise Tenure-Evaluation zu vereinbaren.
- (2) In den Fällen des Absatzes 1 wird ein Berufungsverfahren entsprechend §§ 13 und 14 der Berufsordnung der Universität Erfurt durchgeführt.
- (3) <sup>1</sup>Eine vorzeitige Berufung auf eine unbefristete W3-Professur kann außerdem erfolgen, wenn die\*der TT- beziehungsweise CT-Professor\*in andernorts ein wettbewerbsähnliches Verfahren (beispielsweise Einwerbung ERC-Grant, Heisenbergförderung) erfolgreich durchlaufen hat. <sup>2</sup>In diesen Fällen wird statt der Tenure- beziehungsweise Career-Evaluation ein Berufungsverfahren entsprechend § 15 der Berufsordnung der Universität Erfurt durchgeführt.

### § 19

#### **Verwaltungsvorschriften**

Das Präsidium kann zur ordnungsgemäßen Durchführung der Tenure- und Career-Track-Verfahren Verwaltungsvorschriften erlassen.

### § 20

#### **Inkrafttreten, Übergangsregelungen**

- (1) Diese Satzung tritt am Tag nach ihrer Bekanntmachung im Verkündungsblatt der Universität Erfurt in Kraft.
- (2) Sie gilt für alle Tenure- und Career-Track-Verfahren, die nach Inkrafttreten der Satzung begonnen werden.
- (3) Sie gilt auf Wunsch der TT-Professorin\*des TT-Professors und soweit im Einzelfall anwendbar auch für bereits laufende Tenure-Track-Verfahren.
- (4) Für zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Satzung bereits begonnene Berufungsverfahren zur Besetzung einer befristeten W2-Professur mit Tenure-Track zu W3 gilt zudem folgendes:

<sup>1</sup>Auf Antrag der TT-Professorin\*des TT-Professors kann die Tenure-Evaluation bereits im dritten Jahr der Beschäftigung erfolgen. <sup>2</sup>Bei positiver Tenure-Evaluation kann die Berufung auf eine unbefristete W3-Professur und damit einhergehend die unbefristete Weiterbeschäftigung bereits nach Ablauf von drei Jahren der befristeten Beschäftigung als W2-Professor\*in erfolgen.

*im Original gez.*

Prof. Dr. Walter Bauer-Wabnegg  
Der Präsident der Universität Erfurt

**Anlage 1** zur Tenure- und Career-Track-Satzung**Allgemeiner Kriterien- und Entwicklungskatalog sowie Grundlagen der Evaluation(en)**

Der allgemeine Kriterien- und Entwicklungskatalog umfasst die generell an der Universität Erfurt für Tenure-Track-Professuren gültigen Grundkriterien der Bewertung, die im Rahmen des Karriereweges zur Evaluation dienen. Sie definieren die Rahmenbedingungen der individuellen Evaluationsvereinbarung der jeweiligen Tenure-Track-Professur. Der allgemeine Kriterien- und Entwicklungskatalog umfasst fachliche Entwicklungsziele, Entwicklungsziele in der Lehre sowie Art und Ziele der überfachlichen Karrierebegleitung. Die Tenure-Track-Professorin\*der Tenure-Track-Professor reicht zum Zeitpunkt der Evaluation(en) einen Selbstbericht auf Grundlage der Evaluationsvereinbarung ein.

Über folgende generelle Leitziele, Kriterien und Bedingungen wird als Grundlage der jeweiligen Evaluationsvereinbarung bei Stellenantritt gesprochen und sie werden individuell definiert und qualifiziert bzw. in quantitativer Hinsicht festgesetzt.

**Fachlich**

- Wissenschaftliche Ziele der *Tenure-Track*-Professorin\*des *Tenure-Track*-Professors entsprechend der Denomination ihres\*seines Fachgebietes bzw. der Schwerpunktsetzungen
- Interdisziplinäre Verknüpfung an der Universität Erfurt und Kooperation mit anderen Forschungs- und Arbeitsgruppen bzw. Einbindung in Schwerpunktfelder
- Exzellenz in der Forschung, nachgewiesen durch:
  - Publikationen
  - Antragstellungen und Einwerbung von Drittmitteln
  - Auszeichnungen und Preise
  - Einbindung in und/oder Ausweitung von Netzwerken
  - Mitgliedschaften in wiss. Gremien und Gutachtertätigkeiten
  - Internationale Forschungsk Kooperationen und überregionale bzw. nationale und interdisziplinäre Zusammenarbeit
  - Transferaktivitäten bzw. Kooperationen mit Wirtschaft, Politik, Kunst
  - Ausrichtung von Veranstaltungen, Einladung zu Vorträgen bei internationalen einschlägigen Tagungen
- Exzellenz in der Lehre, nachgewiesen durch:
  - Beratung, Betreuung und Begleitung von Studierenden und studentischen Abschlussarbeiten
  - Ergebnisse der Lehrevaluation(en)
  - Auszeichnungen und Preise in der Lehre
  - Gutachter- und Beratungstätigkeit im Bereich Hochschullehre
  - Beteiligung an Projekten zur Lehre
- Exzellenz in der Förderung akademischer Karrieren, nachgewiesen durch:
  - Beratung, Betreuung und Begleitung von Promotionsinteressierten, Doktorandinnen\*Doktoranden sowie Postdoktorandinnen\*Postdoktoranden und deren Qualifikationsarbeit

**Überfachlich**

- Tätigkeiten und Erfahrungen in der akademischen Selbstverwaltung
- Hochschuldidaktische Weiterbildung(en) bzw. Qualifikation(en)
- Weiterbildungen im Rahmen des Erwerbs bzw. der Erweiterung von Schlüsselkompetenzen
- Maßnahmen zur (Weiter-)Entwicklung von Sozialkompetenz, von Führungs- und Leitungskompetenz sowie Managementkompetenz im Rahmen von persönlichen Coachings, Weiterbildungen oder Workshops

**Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

- Berücksichtigung persönlicher Bedingungen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Berücksichtigung persönlicher Einschränkungen, die sich auf die Festlegung der individuellen Ziele auswirken können
- Definition von Unterstützungsmaßnahmen im Hinblick auf die bestmögliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wie z. B.
  - Dual-Career-Beratung
  - Relocation-Beratung und -Unterstützung
  - Möglichkeiten der kurzfristigen und temporären Verlagerung von Arbeitszeit und -ort für Beschäftigte mit Familienaufgaben
  - Entlastungsangebote in der Lehre
  - Assistenzstunden für die Unterstützung in der Forschung
  - Nutzung und Erweiterung von Flexibilisierungs- und Freistellungsmöglichkeiten im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten