

## **Ordnung für die Besetzung einer Professur im Tenure-Track-Evaluations-Verfahren (Tenure-Track-Ordnung)**

Vom 3. November 2016

Auf Grundlage von § 59 Absatz 3, 60 Absatz 5, 13 Absatz 5 Satz 1 des Gesetzes über die Freiheit der Hochschulen im Freistaat Sachsen (Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz – SächsHSFG) vom 15. Januar 2013 (SächsGVBl. 2013, S. 3), das zuletzt durch Artikel 11 des Gesetzes vom 29. April 2015 (SächsGVBl. S. 349) geändert wurde, beschloss das Rektorat der Technischen Universität Dresden am 11. Oktober 2016 folgende Ordnung.

### **Präambel**

Der Begriff „Tenure-Track“ wird im SächsHSFG nicht definiert. Es regelt aber unbeschadet dessen, ob, wann und unter welchen Voraussetzungen eine zeitlich nachgelagerte Lebenszeitprofessur unter Verzicht auf eine öffentliche Ausschreibung besetzt werden kann. Die Durchführung eines ausschreibungsfreien Besetzungsverfahrens entbindet nicht von der Pflicht, eine Evaluation der während der vorangegangenen Tätigkeit erbrachten Leistungen und Ergebnisse der Anwärterinnen und Anwärter vorzunehmen.

### **§ 1**

#### **Begriffsbestimmungen**

(1) Tenure-Track bezeichnet die verbindliche Zusage einer Berufung auf eine unbefristete Lebenszeitprofessur nach positiver Evaluation ohne erneute Ausschreibung oder erneutes Auswahlverfahren.

(2) Anwärterinnen und Anwärter im Sinne dieser Ordnung sind Inhaberinnen und Inhaber einer Professur bzw. Stelle mit Tenure-Track.

### **§ 2**

#### **Geltungsbereich und -bedingungen**

(1) Diese Ordnung gilt für:

1. Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren i.S.v. §§ 63 ff. SächsHSFG,
2. befristet berufene Professorinnen und Professoren i.S.v. § 69 Absatz 3 SächsHSFG,
3. Nachwuchsgruppenleiterinnen und Nachwuchsgruppenleiter i.S.v. § 27 Absatz 1 Nr. 1 b) der Grundordnung der Technischen Universität Dresden vom 24. September 2015, veröffentlicht in den Amtlichen Bekanntmachungen der TUD Nr. 11/2016 vom 21. Juli 2016 (GO TUD),

soweit ihnen bei ihrer Erstberufung an die Technische Universität Dresden bzw. bei ihrer Anstellung als Nachwuchsgruppenleiterin bzw. Nachwuchsgruppenleiter eine Professur auf Lebenszeit in Aussicht gestellt wurde sowie für

4. Professorinnen und Professoren, denen gemäß § 27 Absatz 2 a) GO TUD auf der Grundlage eines Berufungs- und Karrierekonzept die Berufung auf eine höherwertige Professur in Aussicht gestellt wurde.<sup>1</sup>

(2) Der Tenure-Track ist in der Ausschreibung zur Besetzung der Stelle mit Tenure-Track eindeutig auszuweisen. Hierbei sind die Wertigkeit sowie das Fachgebiet der späteren Lebenszeitprofessur und die wesentlichen Evaluationskriterien zwingend anzugeben; dies gilt nicht für die in § 9 genannten thematisch ungebundenen Professuren.

(3) Die Gewährung des Tenure-Track setzt eine qualitätssichernde Leistungs- und Ergebnisbewertung der Anwärtnerinnen und Anwärter nach den im jeweiligen Fachgebiet international geltenden Spitzen-Standards voraus (Tenure-Track-Evaluation).

(4) Die Zwischenevaluation für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren gemäß § 70 SächsHSFG in Verbindung mit der Rahmenrichtlinie für die Zwischenevaluation der Leistungen von Juniorprofessoren der TU Dresden vom 13. Juni 2007 (Mitteilung des Rektors 01/2007), bleibt unberührt.

### **§ 3**

#### **Evaluationskategorien und -kriterien**

(1) Die Leistungs- und Ergebnisbewertung der Anwärtnerinnen und Anwärter auf eine Lebenszeitprofessur im Tenure-Track-Evaluations-Verfahren erfolgt in den Kategorien akademische Lehre, Forschung, Wissenstransfer und akademische Selbstverwaltung. Ziel der Bewertung ist die Feststellung, ob die Anwärtlerin bzw. der Anwärter fähig ist, das Fachgebiet der Lebenszeitprofessur in voller Breite zu vertreten.

(2) Für jede der unter Absatz 1 benannten Kategorien sind in Anlage 1 Kriterien definiert, anhand derer die Evaluation der Leistungen und Ergebnisse der Anwärtnerinnen und Anwärter auf die Lebenszeitprofessur erfolgt.

(3) Die Evaluationsziele und -kriterien werden einvernehmlich zwischen der Rektorin bzw. dem Rektor, der Kanzlerin bzw. dem Kanzler, der Dekanin bzw. dem Dekan und der Anwärtlerin bzw. dem Anwärter unter Berücksichtigung der Entwicklungsplanung der Fakultät bzw. des Bereiches verbindlich festgelegt und in der Berufungsvereinbarung bzw. im Dienstvertrag zur Besetzung der Stelle mit Tenure-Track niedergelegt. Besonderheiten zum Evaluationsverfahren können festgelegt werden.

(4) In Vorbereitung der Tenure-Evaluation sind Anwärtnerinnen und Anwärter zweijährig einer umfänglichen Lehrevaluation zu unterziehen. Mindestens einmal jährlich führt die Dekanin bzw. der Dekan mit der Anwärtlerin bzw. dem Anwärter ein Statusgespräch zum bisherigen und voraussichtlichen Erreichen der Evaluationsziele. Der Inhalt und das Ergebnis des Gespräches sind angemessen zu dokumentieren. Die Dekanin bzw. der Dekan kann diese Aufgaben auf ihre bzw. seine Stellvertreterin bzw. ihren bzw. seinen Stellvertreter übertragen. Bei erheblichen Änderungen der äußeren Rahmenbedingungen können die Evalua-

---

<sup>1</sup> Derzeit nicht anwendbar infolge der Maßgaben des SMWK zur Genehmigung der Grundordnung (Bescheid vom 27. Mai 2016): Anwendbarkeit der Norm erst nach Änderung der gesetzlichen Grundlagen, insbesondere des Sächsischen Hochschulfreiheitsgesetzes.

tionsziele im Einvernehmen zwischen der Anwärtlerin bzw. dem Anwärter und der Dekanin bzw. dem Dekan mit Zustimmung der Rektorin bzw. des Rektors sowie der Kanzlerin bzw. des Kanzlers angemessen angepasst werden.

(5) Alle Leistungs- und Ergebnisevaluationen haben die wissenschaftliche und soziale Laufbahn der Anwärtlerin bzw. des Anwärters auf eine Lebenszeitprofessur (insbesondere akademisches Alter, Lebensumstände, Startbedingungen) angemessen zu berücksichtigen.

#### **§ 4**

#### **Einleitung des Evaluationsverfahrens**

(1) Das Evaluationsverfahren wird auf Antrag der Anwärtlerin bzw. des Anwärters auf eine Lebenszeitprofessur oder mit deren bzw. dessen Zustimmung von der Dekanin bzw. dem Dekan mindestens ein Jahr vor Ablauf der Befristung eingeleitet.

(2) Das Ergebnis der Evaluation soll spätestens sechs Monate vor Ablauf der Befristung vorliegen. § 59 Absatz 2 Satz 3 SächsHSFG bleibt unberührt.

(3) Wurden die bisher erbrachten Leistungen in den jährlichen Statusgesprächen nach § 3 Absatz 4 Satz 2 überwiegend als nicht ausreichend eingeschätzt und ist davon auszugehen, dass die festgelegten Evaluationsziele voraussichtlich nicht mehr erreicht werden können, führt die Dekanin bzw. der Dekan mindestens ein Jahr vor Ablauf der Befristung ein abschließendes Gespräch mit der Anwärtlerin bzw. dem Anwärter mit dem Ziel einer Neuorientierung. Das Gespräch ist angemessen zu dokumentieren; die Entscheidung über die Nichteinleitung des Evaluationsverfahrens ist der Anwärtlerin bzw. dem Anwärter schriftlich mitzuteilen.

#### **§ 5**

#### **Evaluationskommission**

(1) Die Evaluationskommission wird als bereiche- und fakultätenübergreifende Kommission an der TU Dresden eingerichtet.

(2) Der Evaluationskommission gehören als ständige stimmberechtigte Mitglieder an:

1. jeweils eine Hochschullehrerin bzw. ein Hochschullehrer aus den Bereichen Mathematik und Naturwissenschaften, Geistes- und Sozialwissenschaften, Ingenieurwissenschaften, Bau und Umwelt sowie Medizin,
2. eine Vertreterin bzw. ein Vertreter der Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
3. eine Vertreterin bzw. ein Vertreter der Gruppe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung,
4. eine Vertreterin bzw. ein Vertreter aus der Gruppe der Studierenden.

Der Evaluationskommission gehören weiterhin stimmberechtigt und jeweils verfahrensabhängig an

1. die Dekanin bzw. der Dekan der Fakultät, der die Anwärtlerin bzw. der Anwärter angehört und

2. eine von der Evaluationskommission zu bestimmende externe Person, die auf dem wissenschaftlichen Gebiet, auf der die Anwärtlerin bzw. der Anwärter tätig ist, international herausragend ausgewiesen ist, sowie mit Rede- und Antragsrecht
  3. die Gleichstellungsbeauftragte der TU Dresden.
- Für jedes ständige Mitglied kann eine ständige Vertretungsperson bestimmt werden.

(3) Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren können der Evaluationskommission nur angehören, wenn ihnen mit der Bestellung zur außerplanmäßigen Professorin bzw. zum außerplanmäßigen Professor das Recht zur Mitwirkung in Berufungskommissionen übertragen wurde.

(4) Die Amtszeit der Vertreterin oder des Vertreters aus der Gruppe der Studierenden beträgt ein Jahr, für die übrigen ständigen Mitglieder der Evaluationskommission und deren Vertretungspersonen drei Jahre.

(5) Die ständigen Mitglieder der Evaluationskommission sowie deren Vertretungspersonen werden von den Bereichen spätestens drei Monate vor Ablauf der Amtszeit dem Rektorat vorgeschlagen; das Vorschlagsrecht für die Vertreterin oder den Vertreter der Studierenden steht dem Studentenrat zu. Das Rektorat legt alle Vorschläge mit einer Empfehlung zur Zusammensetzung der Evaluationskommission dem Senat vor, der die ständigen Mitglieder sowie deren Vertretungspersonen bestimmt und die Evaluationskommission einsetzt. Der Evaluationskommission sollen drei Frauen, mindestens jedoch eine Hochschullehrerin, angehören.

(6) Während der Amtszeit der Evaluationskommission ausscheidende Mitglieder sind in einem adäquaten Verfahren zu ersetzen.

(7) Die Vorsitzende bzw. der Vorsitzende der Evaluationskommission wird aus dem Kreis der der Evaluationskommission angehörenden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer von der Rektorin bzw. vom Rektor im Einvernehmen mit dem Senat bestimmt. Sie bzw. er leitet die Evaluationsverfahren und berichtet dem Rektorat anlassbezogen über relevante Schritte.

(8) Alle am Evaluationsverfahren Beteiligten sind zur strikten Vertraulichkeit verpflichtet.

## **§ 6**

### **Evaluationsverfahren**

(1) Grundlage der Evaluation bildet der Selbstbericht der Anwärtlerin bzw. des Anwärters gemäß Anlage 2. Der Bericht soll selbstkritisch sein, d. h. Erfolge sowie Probleme und Vorschläge zu ihrer Lösung aufzeigen.

(2) Die Evaluationskommission legt jeweils auf der Grundlage der Evaluationsziele sowie der vereinbarten Evaluationskriterien gemäß § 3 Absatz 3 ein mehrstufiges Evaluationsverfahren und einen zeitlichen Ablauf fest. Zum Evaluationsverfahren können insbesondere ein persönliches Gespräch mit der Anwärtlerin bzw. dem Anwärter, ein öffentlicher Vortrag oder eine Lehrveranstaltung mit anschließender Diskussion gehören. Für die Bewertung des Vortrages bzw. der Lehrveranstaltung kann die Evaluationskommission zusätzlich eine Fachkommission aus Mitgliedern der TU Dresden einsetzen und deren Einschätzung bei der abschließenden Entscheidungsfindung berücksichtigen.

(3) In der Regel sind drei schriftliche Gutachten von externen, auf ihrem Fachgebiet herausragend ausgewiesenen Wissenschaftlerinnen bzw. Wissenschaftlern einzuholen. Ist im Evaluationsverfahren ein öffentlicher Vortrag oder eine Lehrveranstaltung vorgesehen, können die von der Evaluationskommission bestimmten Gutachterinnen bzw. Gutachter hierzu geladen werden und daran teilnehmen; ihre gutachterlichen Stellungnahmen sind zu Protokoll zu nehmen (fast track-Verfahren).

## **§ 7 Evaluationsempfehlung**

Die Evaluationskommission bewertet auf der Grundlage des Selbstberichtes nach § 6 Absatz 1, den Zwischenergebnissen nach § 3 Absatz 4, den Gutachten nach § 6 Absatz 3 sowie den weiteren Feststellungen aus dem Evaluationsverfahren die Leistungen und Ergebnisse der Anwärtlerin bzw. des Anwärters in den Kategorien akademische Lehre, Forschung, Wissenstransfer und akademische Selbstverwaltung sowie deren Entwicklung und erarbeitet eine Evaluationsempfehlung. Kriterien zum ehrenamtlichen Engagement können berücksichtigt werden. Die Evaluationsempfehlung ist entsprechend den Anforderungen nach § 8 Absatz 2 umfassend zu begründen und der Rektorin bzw. dem Rektor vorzulegen.

## **§ 8 Tenure-Track-Entscheidung**

(1) Die Entscheidung über die Gewährung oder Nichtgewährung des Tenure-Track trifft die Rektorin bzw. der Rektor nach Anhörung des Fakultätsrates der Fakultät, an der die Anwärtlerin bzw. der Anwärter tätig ist. Dem Fakultätsrat ist für seine Stellungnahme die Evaluationsempfehlung nach § 7 vorzulegen.

(2) Eine positive Entscheidung setzt voraus, dass

1. in der Forschung exzellente Leistungen und Ergebnisse vorliegen, in der akademischen Lehre und im Wissenstransfer sehr gute Leistungen und Ergebnisse erreicht wurden sowie Leistungen und Ergebnisse erbracht wurden, die ein deutliches Engagement in der akademischen Selbstverwaltung erwarten lassen,

oder

2. in der akademischen Lehre exzellente Leistungen und Ergebnisse vorliegen sowie Leistungen und Ergebnisse erbracht wurden, die ein deutliches Engagement in der akademischen Selbstverwaltung erwarten lassen, sofern Professorinnen bzw. Professoren evaluiert werden, die ausschließlich Lehraufgaben erbringen,

oder

3. exzellente Leistungen und Ergebnisse in der Forschung, in der akademischen Lehre und im Wissenstransfer vorliegen, Leistungen und Ergebnisse erbracht wurden, die ein deutliches Engagement in der akademischen Selbstverwaltung erwarten lassen, sowie überdurchschnittliche Leistungen und Ergebnisse in der Krankenversorgung erbracht wurden, sofern Professorinnen bzw. Professoren evaluiert werden, die überwiegend in der Krankenversorgung tätig sind.

Bei Professuren mit ärztlichen oder zahnärztlichen Aufgaben oder einer Anstellung am Universitätsklinikum Carl Gustav Carus Dresden bedarf es eines zusätzlichen positiven Votums des Vorstandes des Universitätsklinikums.

(3) Die Entscheidung der Rektorin bzw. des Rektors sowie die wesentlichen Entscheidungsgründe sind der Anwärtlerin bzw. dem Anwärter mitzuteilen.

(4) Wird der Tenure-Track gewährt, erteilt die Rektorin bzw. der Rektor den Ruf auf die Lebenszeitprofessur und führt Berufungsverhandlungen zur sächlichen, räumlichen und personellen Ausstattung der Lebenszeitprofessur sowie zu den persönlichen Bezügen. § 12 Absatz 2 bis 4 der Berufsordnung der Technischen Universität Dresden vom 15. August 2009, veröffentlicht in den Amtlichen Bekanntmachungen der TUD Nr. 06/2009 vom 25. August 2009, ist entsprechend anzuwenden.

## **§ 9**

### **Besondere Regelungen zur Rufabwehr <sup>2</sup>**

(1) Das Evaluationsverfahren kann im Ausnahmefall vorgezogen und angemessen verkürzt werden, wenn die Anwärtlerin bzw. der Anwärter einen Ruf an eine andere Hochschule oder das Einstellungsangebot eines anderen Dienstherrn oder Arbeitgebers vorlegt, die Anwärtlerin bzw. der Anwärter an der TU Dresden gehalten werden soll und eine zügige Entscheidung zur Abwehr des Fremdrufes oder -angebotes unabdingbar ist. In Einzelfällen kann es zu einer vorgezogenen Besetzung der Lebenszeitprofessur kommen.

(2) Der Ausnahmefall setzt voraus, dass die Anwärtlerin bzw. der Anwärter den Ruf einer anderen Hochschule mit mindestens gleicher Wertigkeit der in Aussicht gestellten Lebenszeitprofessur oder das Einstellungsangebot eines anderen Dienstherrn oder Arbeitgebers in Schriftform vorlegt und die Anwärtlerin bzw. der Anwärter mindestens drei Jahre in der Professur oder auf der Stelle mit Tenure-Track an der TU Dresden tätig war.

(3) Die Entscheidung über die Gewährung des Tenure-Track im Ausnahmefall trifft die Rektorin bzw. der Rektor auf Grundlage einer Empfehlung der Evaluationskommission sowie des Fakultätsrates der Fakultät, der die Anwärtlerin bzw. der Anwärter angehört. Die Evaluationskommission trifft ihre Entscheidung auf der Basis des Selbstberichtes der Anwärtlerin bzw. des Anwärters, den bisherigen jährlichen Statusgesprächen sowie von mindestens zwei schriftlichen Gutachten von externen, auf ihrem Fachgebiet herausragend ausgewiesenen Wissenschaftlerinnen bzw. Wissenschaftlern; die festgelegten Evaluationskriterien sind angemessen zu würdigen. Die Fakultät hat in ihrer Stellungnahme die Entwicklungsplanung und die Ressourcen der Fakultät sowie das Interesse am Verbleib der Anwärtlerin bzw. des Anwärters darzulegen.

## **§ 10**

### **Besondere Regelungen zu thematisch ungebundenen Professuren**

Bei der einvernehmlich vorzunehmenden Festlegung der Evaluationsziele und -kriterien ist die Zielsetzung der Erschließung innovativer Forschungsfelder mit gegebenenfalls interdisziplinärem Ansatz der thematisch ungebunden ausgeschriebenen Professuren gemäß § 26 GO TUD, angemessen zu berücksichtigen.

---

<sup>2</sup> Derzeit nicht anwendbar infolge der Maßgaben des SMWK zur Genehmigung der Grundordnung (Bescheid vom 27. Mai 2016): Anwendbarkeit der Norm erst nach Änderung der gesetzlichen Grundlagen, insbesondere des Sächsischen Hochschulfreiheitsgesetzes.

## **§ 11**

### **Besondere Regelungen zu Programm-Professuren**

(1) Für die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderte Heisenberg-Professur, die von der Volkswagenstiftung geförderte Lichtenberg-Professur sowie vergleichbare Professuren (Programm-Professuren) sind bei der Festlegung der Evaluationsziele und -kriterien die Ziele der Förderprogramme angemessen zu berücksichtigen.

(2) Sofern in den Förderprogrammen Evaluationen vorgesehen sind, können deren Ergebnisse oder Zwischenergebnisse übernommen werden. Das Evaluationsverfahren der TU Dresden kann auf die umfassend begründete Empfehlung der Evaluationskommission, die Anhörung der Fakultät, der die Anwärterin bzw. der Anwärter angehört, sowie auf die abschließende Entscheidung der Rektorin bzw. des Rektors beschränkt werden.

## **§ 12**

### **Besondere Regelungen zu Medizin-Professuren**

(1) Die Medizinische Fakultät Carl Gustav Carus kann Besonderheiten zu dieser Ordnung definieren, soweit diese in den klinischen Aufgaben für die Übernahme einer Anwärterin bzw. eines Anwärters auf eine Lebenszeitprofessur von signifikanter Erheblichkeit sind.

(2) Voraussetzung für die Berücksichtigung definierter Besonderheiten ist, dass diese im Einklang zu den medizinischen Rechtsvorschriften, insbesondere dem Gesetz über das Universitätsklinikum Leipzig an der Universität Leipzig und das Universitätsklinikum Carl Gustav Carus Dresden an der Technischen Universität Dresden (Universitätsklinik-Gesetz) vom 6. Mai 1999, veröffentlicht im Sächsischen Gesetz- und Verordnungsblatt 1999, Bl.-Nr. 8, S. 207, in der jeweils geltenden Fassung, stehen und im Hinblick auf § 3 ergänzend festgeschrieben sind.

## **§ 13**

### **Besondere Regelungen zu Gemeinsamen Professuren**

Sofern eine zur Förderung und Intensivierung der personellen und fachlichen Zusammenarbeit in Forschung und akademischer Lehre gemeinsam mit einer außeruniversitären Forschungseinrichtung eingerichtete Professur oder Nachwuchsgruppenleiterstelle zunächst befristet besetzt wird, sind der Ablauf sowie die Kriterien der gemeinsam durch die TU Dresden und die außeruniversitäre Forschungseinrichtung vorzunehmenden Tenure-Track-Evaluation vor Besetzung der befristeten Professur oder Nachwuchsgruppenleiterstelle durch Vereinbarung zu regeln. § 62 Absatz 3 SächsHSFG bleibt unberührt. Im Übrigen sind die Bestimmungen dieser Ordnung ergänzend anzuwenden.

## **§ 14**

### **Zentrale Wissenschaftliche Einrichtungen mit Berufungsrecht**

Für Zentrale Wissenschaftliche Einrichtungen der TU Dresden, denen das Berufungsrecht zugewiesen wurde, gilt die Ordnung entsprechend. Die Rechte und Pflichten des Fakultätsrates sowie die der Dekanin bzw. des Dekans nehmen die jeweils vergleichbaren Organe der Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtung wahr.

**§ 15**  
**Veröffentlichung und Inkrafttreten**

Diese Ordnung tritt am Tage nach Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der TU Dresden in Kraft.

Dresden, den 3. November 2016

Der Rektor  
der Technischen Universität Dresden

Prof. Dr.-Ing. habil. DEng/Auckland Hans Müller-Steinhagen

## **Anlage 1**

### **Evaluationskriterien**

Grundlage der im Folgenden definierten Evaluationskriterien bilden unter Berücksichtigung der jeweiligen Fächerkulturen die jeweils einschlägigen internationalen Spitzen-Standards als Evaluationsrahmen (s. a. § 2 Absatz 3, § 3 der Ordnung). Damit gewährleistet die TU Dresden den Anwärterinnen und Anwärtern auf eine ausschreibungsfreie Lebenszeitprofessur einerseits die Abbildung eines verlässlichen Bewertungsmaßstabs (Transparenzgebot) und andererseits dessen verbindliche Anwendung im Rahmen der personenbezogenen Evaluation (Verbindlichkeitsgebot).

#### **Kategorie Forschung**

- Originalität, Kreativität und Qualität der erbrachten wissenschaftlichen Arbeiten im internationalen Vergleich
- Publikationen in begutachteten Zeitschriften oder anerkannte Veröffentlichungen in anderen führenden Medien des Faches, Konferenzbeiträge
- Vernetzungsgrad im internationalen Vergleich
- Internationale Reputation: Preise / Auszeichnungen / Stipendien
- Wissenschaftliches Entwicklungspotential im internationalen Vergleich
- Erfolge bei der Einwerbung von Drittmitteln, differenziert nach wettbewerblichen Forschungsprojekten (z.B. DFG, EU, BMBF, BMWA etc.) und Industrieprojekten
- Interdisziplinäre Verbundforschung: Sprecherschaft bzw. Beteiligung an koordinierten Forschungsprojekten
- Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und Erfolge
- Innovationsfähigkeit: Transferaktivitäten, Projektpläne im Hinblick auf die nahe Zukunft

#### **Kategorie akademische Lehre**

- Konzeption und Durchführung von Lehrveranstaltungen unterschiedlicher Art
- Qualität der Lehrtätigkeit, Evaluationsberichte
- Durchführung von Lehrveranstaltungen in englischer Sprache bzw. im internationalen Kontext
- Entwicklung und Einführung neuer Lehrinhalte, didaktischer Lehrkonzepte bzw. Lehrformate
- Betreuung von Studienarbeiten und –abschlüssen
- Durchführung von bzw. Mitwirkung an Prüfungen
- Teilnahme an didaktischen Fortbildungsmaßnahmen bzw. überfachlichen Veranstaltungen
- Verfassen von Lehrbüchern / Monographien
- Organisation von bzw. Mitwirkung bei internationalen Konferenzen über Lehrmethoden und Bildungsforschung
- Internationale sowie Nationale Lehrpreise

#### **Kategorie akademische Selbstverwaltung**

- Aktive Mitwirkung im administrativen Hochschulmanagement
- Aktive Mitwirkung in hochschulinternen Kommissionen oder Gremien
- Aktive Mitwirkung an der Internationalisierung der TU Dresden
- Wahrnehmung von Aufgaben in Einrichtungen der Wissenschaftsförderung
- Engagement bzgl. Fundraising für die TU Dresden
- Engagement zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
- Aktive Mitwirkung bei der Förderung von Gender- und Diversity-Maßnahmen

### **Kategorie Wissenstransfer**

- Patente, Erfindungen
- Organisation und Unterstützung von Ausgründungen, Erarbeitung von und aktive Mitarbeit in Qualifizierungs- und Weiterbildungsprogrammen für Unternehmensgründungen
- Organisation und aktive Mitwirkung in Unternehmensnetzwerken, Bildungsnetzwerken u. ä.
- Konzeptionierung, Organisation und Durchführung von Workshops, Interviewveranstaltungen, Ideentreffs u. ä. mit der Zielsetzung des Wissenstransfers
- Konzeptionierung, Aufbau und Mitwirkung an virtuellen Wissensaustauschmedien, z.B. Forschungsinformationssysteme, Technologieplattformen u. ä.
- Tätigkeiten als Tandem-Partner im Bereich des Wissensaustausches, z.B. in Mentoring-Programmen

### **Kategorie ehrenamtliches Engagement**

- Mitgliedschaften in wissenschaftlichen Akademien, Gesellschaften, Fachausschüssen u. ä.
- Mitgliedschaften in Editorial Boards wissenschaftlicher Zeitschriften
- Gutachtertätigkeiten
- Mitwirkung in Stiftungen und wissenschaftlichen Gremien
- Sonstiges ehrenamtliches Engagement

## **Anlage 2**

### **Regelgliederung „Selbstbericht“**

Die nachstehende Regelgliederung dient dem Ziel, die Selbstberichte der Anwärtnerinnen und Anwärter strukturell einheitlich und durchschaubar zu gestalten. Die Berichte sollen selbstkritisch sein, d. h. Erfolge in der Forschungs- Lehr-, Wissenstransfer- und Selbstverwaltungstätigkeit sowie Probleme und Vorschläge zu ihrer Lösung, kurz gefasst, jedoch erschöpfend aufzeigen (s. auch § 6 Absatz 1 der Ordnung).

#### **1. Angaben zur Person**

- 1.1 Name, Vorname(n)
- 1.2 Geburtsdatum
- 1.3 Geburtsort
- 1.4 Staatsbürgerschaft
- 1.5 Privatanschrift (inclusive Telefon, E-Mail)

#### **2. Angaben zur organisatorischen Eingliederung**

- 2.1 Fakultät / Einrichtung
- 2.2 Fachrichtung / Institut
- 2.3 Dekan der Fakultät / Sprecher der Fachrichtung
- 2.4 Widmung der Professur
- 2.5 Dienstanschrift (inclusive Telefon, E-Mail)

#### **3. Angaben zur Ausbildung**

- 3.1 Berufsabschlüsse (Jahr, Bildungseinrichtung)
- 3.2 Studienabschlüsse (Jahr, Bildungseinrichtung)
- 3.3 Sonstige Abschlüsse (Jahr, Bildungseinrichtung)
- 3.4 Fortbildungsmaßnahmen (Jahr, Bildungseinrichtung)
- 3.5 Akademische Grade (bei Dissertation / Habilitation – Themen, Betreuende, Einrichtung)

#### **4. Angaben zur Berufserfahrung**

- 4.1 Status
- 4.2 Dienstherr / Arbeitgeber
- 4.3 Dienst- /Arbeitsaufgaben
- 4.4 Beschäftigungsdauer
- 4.5 Besonderheiten

#### **5. Startbedingungen an der TU Dresden**

- 5.1 Zeitlich
- 5.2 Ideell
- 5.3 Materiell
- 5.4 Räumlich
- 5.5 Besonderheiten

## **6. Leistungen und Ergebnisse**

- 6.1 Grundlage für die Darstellung der Leistungen und Ergebnisse in den Kategorien „akademische Lehre, Forschung, Wissenstransfer und akademische Selbstverwaltung“ bilden grundsätzlich die Evaluationskriterien gem. § 3 i. V. m. der Anlage zur Berufungsvereinbarung bzw. zum Dienstvertrag
- 6.2 Darstellung: Kategorie akademische Lehre
- 6.3 Darstellung: Kategorie Forschung
- 6.4 Darstellung: Kategorie Wissenstransfer
- 6.5 Darstellung: Kategorie akademische Selbstverwaltung
- 6.5 Darstellung von sonstigen Beiträgen zur Steigerung der Reputation der TU Dresden

## **7. Zusammenfassung**

- 7.1 Charakterisierung der Gesamtleistung und -ergebnisse
- 7.2 Angaben zu geplanten Leistungen und Ergebnissen in den Kategorien akademische Lehre, Forschung, Wissenstransfer und akademische Selbstverwaltung
- 7.3 Entwicklungschancen
- 7.4 Anregungen sowie Vorschläge zur Verstetigung und/oder Verbesserung von Start- und nachhaltigen Rahmenbedingungen

## **8. Anlagen**

Beifügung der wesentlichen Verzeichnisse, Nachweise und Dokumentationen zu den Darstellungen gem. Tz. 6