

**Ordnung zur Besetzung
von Juniorprofessuren und Professuren auf Zeit
sowie von Tenure Track-Professuren
- „BaZ-TT-O“ -**

**ERSTER ABSCHNITT -
GELTUNGSBEREICH**

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Ordnung gilt

- a) für die Besetzung von Juniorprofessuren und Professuren auf Zeit,
- b) für die Besetzung von Tenure Track-Professuren.

(2) Zu beachten sind die weiteren Bestimmungen zur Durchführung von Berufungs- und Bestellungsverfahren, insbesondere die Ordnung zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren und Bestellungsverfahren der Georg-August-Universität Göttingen in der jeweils geltenden Fassung.

**ZWEITER ABSCHNITT -
BESETZUNG VON JUNIORPROFESSUREN UND PROFESSUREN AUF ZEIT**

**Erster Teil - Bestellung und Zwischenevaluation
von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren**

§ 2 Bestellungsverfahren

(1) ¹Die Grundzüge des Bestellungsverfahrens sind gemäß den Berufungsverfahren für Professorinnen oder Professoren in einem qualitätsgesicherten, regulären Verfahren zu gestalten. ²Es gelten die Bestimmungen des § 30 NHG, der §§ 32 und 33 der Grundordnung der Georg-August-Universität Göttingen.

(2) ¹Die durch den Fakultätsrat im Einvernehmen mit dem Präsidium einzurichtende Auswahlkommission besteht in der Regel aus

- a) drei Mitgliedern der Hochschullehrergruppe,
- b) je einem Mitglied der Studierenden-, der Mitarbeiter- und – beratend – der MTV-Gruppe.

²Wenigstens zwei Externe, denen zugleich die Begutachtung obliegen kann, wirken in der Auswahlkommission wenigstens beratend mit. ³Von der Zusammensetzung nach Satz 1 kann

bei Vorliegen eines sachlichen Grundes abgewichen werden, insbesondere bei gemeinsamen Bestellungsverfahren mit anderen Einrichtungen sowie bei der Besetzung von Tenure Track-Professuren. ⁴Ein Mitglied der Auswahlkommission soll mindestens ein nicht derselben wissenschaftlichen Einrichtung angehörendes, fachnahes Mitglied sein. ⁵Die Gleichstellungsbeauftragte kann an den Sitzungen der Auswahlkommission, zu denen sie wie ein Mitglied zu laden ist, mit Antrags- und Rederecht teilnehmen.

(3) Der Bestellungsanschlag soll wenigstens zwei Personen in Reihung umfassen; andernfalls ist eine ausführliche Begründung erforderlich.

(4) ¹Zur Feststellung der Bestellbarkeit übermittelt die Bewerberin oder der Bewerber mit der Bewerbung Angaben insbesondere zur Dauer ihrer oder seiner bisherigen Promotions- und Beschäftigungsphase (einschließlich der zuletzt erreichten beruflichen Position), zu Stipendien, zu Betreuungs- und Pflegezeiten, zu Elternzeit und zu Erkrankungszeiträumen. ²Für die Übermittlung ist der durch das Präsidium beschlossene Fragebogen zu verwenden.

§ 3 Lehrverpflichtung

Die Lehrverpflichtung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren beträgt vor und nach der Zwischenevaluation vier Lehrveranstaltungsstunden (LVS).

§ 4 Zwischenevaluation (§ 30 Abs. 4 NHG)

(1) ¹Für die Zwischenevaluation der Leistungen in der Lehre und in der Forschung (im Folgenden: Zwischenevaluation) gelten die Kriterien nach § 11 Abs. 2; ein Fakultätsrat kann fachspezifische Anforderungen für Fächergruppen festlegen, die sich an den Evaluationskriterien im Sinne des § 11 Abs. 2 orientieren müssen und, soweit sie über diese hinausgehen, der Genehmigung durch das Präsidium bedürfen. ²Diese sind den Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren bereits anlässlich der Bestellung durch die Präsidentin oder den Präsidenten mitzuteilen.

(2) ¹Die Aufforderung zur Einleitung der Zwischenevaluation soll von der Abteilung Personaladministration und Personalentwicklung jeweils im vierten Semester der zu evaluierenden Juniorprofessur an die Dekanin oder den Dekan der zuständigen Fakultät gerichtet werden. ²Die Dekanin oder der Dekan ist für die Einleitung des Verfahrens verantwortlich. ³Das Verfahren soll spätestens zwei Monate vor Ablauf der ersten dreijährigen Beschäftigungsphase abgeschlossen sein.

(3) ¹Auf der Grundlage eines von der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor verfassten und gemäß den Vorgaben des Fakultätsrats zu gliedernden Selbstberichts wird ein Bewertungsvorschlag für die Zwischenevaluation erstellt. ²Zuständig für die Erstellung des Bewertungsvorschlags ist der Fakultätsrat. ³Der Bewertungsvorschlag wird durch die Habilitationskommission vorbereitet.

(4) ¹Die Zwischenevaluation im dritten Jahr umfasst sowohl die Bewertung der Forschungsleistung als auch die Leistungen in der Lehre. ²Für die Beurteilung der Forschungsleistung sind mindestens zwei externe Gutachten einzuholen. ³Die Lehrevaluation soll durch die Studiendekanin oder den Studiendekan unter maßgeblicher Beteiligung der Studierenden stattfinden. ⁴Die Habilitationskommission soll die Juniorprofessorin oder den Juniorprofessor vor ihrer Entscheidung über die Bewertungsempfehlung für den Fakultätsrat zur mündlichen Anhörung (einschließlich eines wissenschaftlichen Vortrags) in der Habilitationskommission laden.

(5) ¹Die Entscheidung über die Zwischenevaluation trifft das Präsidium auf der Grundlage des Fakultätsratsbeschlusses nach Stellungnahme der hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten der Universität; die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor ist vor einer negativen Entscheidung durch das Präsidium anzuhören. ²Bei einer positiven Zwischenevaluation soll eine Verlängerung der Juniorprofessur um bis zu drei Jahre, im negativen Fall um ein Jahr erfolgen. ³Im Falle einer negativen Zwischenevaluation erteilt die Präsidentin oder der Präsident der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor einen schriftlichen Bescheid über die Entscheidung nach Sätzen 1 und 2.

§ 5 Gewährung eines Ausschreibungsverzichts für eine Professur auf Zeit sowie nachträgliche Gewährung eines Ausschreibungsverzichts für eine Professur auf Lebenszeit

(1) Eine Juniorprofessur kann mit der Option versehen werden, dass die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor im Falle einer positiven Evaluation unter Ausschreibungsverzicht auf eine Professur auf Zeit der Besoldungsgruppe W 2 oder W 3 berufen wird.

(2) Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes, insbesondere zur Rufabwehr, kann nachträglich die Option gewährt werden, dass die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor im Falle einer positiven Evaluation unter Ausschreibungsverzicht auf eine unbefristete Professur der Besoldungsgruppe W 2 oder W 3 berufen wird.

(3) Für das weitere Verfahren nach Absätzen 1 und 2 gelten die §§ 11 bis 18 entsprechend.

(4) Im Falle der Eilbedürftigkeit können das Verfahren nach Absatz 2 und das Verfahren nach § 17 gleichzeitig durchgeführt werden.

Zweiter Teil – Besetzung von Professuren auf Zeit i.S.v. § 28 NHG

§ 6 Berufungsverfahren

¹Es ist ein qualitätsgesichertes, reguläres Berufungsverfahren für Professorinnen oder Professoren durchzuführen. ²Professorinnen und Professoren können auf Zeit berufen werden

- a) bei erstmaliger Berufung,
- b) für zeitlich befristet wahrzunehmende Aufgaben der Wissenschaft und Kunst, Forschung und Lehre sowie Dienstleistung,
- c) zur Gewinnung herausragend qualifizierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Künstlerinnen und Künstler oder Berufspraktikerinnen und Berufspraktiker,
- d) zur Wahrnehmung leitender Oberarztfunktionen oder zur selbständigen Vertretung eines Fachs innerhalb einer Abteilung oder eines Zentrums,
- e) bei vollständiger oder überwiegender Deckung der Kosten aus Mitteln Dritter oder
- f) in Verbindung mit einer leitenden Tätigkeit in einer wissenschaftlichen Einrichtung außerhalb der Hochschulen, die im Rahmen eines gemeinsamen Berufungsverfahrens besetzt wird.

³Die Beschäftigung auf einer Zeitprofessur erfolgt für die Dauer von höchstens fünf Jahren.

⁴Verlängerungen um jeweils bis zu fünf Jahre sind in den Fällen des Absatzes 1 Buchstaben b) bis f) zulässig; eine weitere Befristung ist nur aus demselben Sachgrund zulässig.

⁵§ 5 gilt entsprechend.

DRITTER ABSCHNITT - BESETZUNG VON TENURE TRACK-PROFESSUREN

§ 7 Tenure Track-Professuren

¹Insbesondere zur Nachwuchsförderung können sogenannte Tenure Track-Professuren eingerichtet werden, die nicht unter Stellenvorbehalt stehen und im Falle der positiven Evaluation die Verstetigung auf eine Lebenszeitprofessur gewährleisten. ²Eine Tenure Track-Professur beinhaltet in der ersten Phase die Besetzung einer Juniorprofessur oder einer befristeten Professur mit Tenure Track-Option sowie im Falle der positiven Evaluation in der

zweiten Phase (Tenure-Phase) die Besetzung einer unbefristeten Professur. ³Als befristete Stellen mit Tenure Track-Option in der ersten Phase kommen in Betracht:

- a) eine Juniorprofessur,
- b) eine Professur der Besoldungsgruppe W 2,
- c) in besonderen Fällen eine Professur der Besoldungsgruppe W 3.

⁴Als Professur auf Lebenszeit in der Tenure-Phase kommen in Betracht:

- a) eine Professur der Besoldungsgruppe W 2,
- b) eine Professur der Besoldungsgruppe W 3.

⁵§ 26 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 NHG bleibt unberührt.

§ 8 Voraussetzungen für die Durchführung

(1) ¹Soll ein Tenure Track-Verfahren für eine Professur gewährt werden, soll dies bereits in der Ausschreibung eindeutig zum Ausdruck gebracht werden. ²Die Gewährung des Tenure Track-Verfahrens steht nicht unter Stellenvorbehalt. ³Das Nähere zum Ausschreibungsverzicht ergibt sich aus der Ordnung über die Durchführung von Berufungsverfahren bei Ausschreibungsverzicht in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Vor der Ausschreibung im Sinne des Absatzes 1 muss festgelegt werden, wie die betreffende unbefristet zu besetzende, angemessen auszustattende Professur bei positiver Evaluation finanziert und wo sie zugeordnet werden soll.

(3) Die Gewährung des Tenure Track-Verfahrens kann in der Regel nur dann erfolgen, wenn die Bewerberin oder der Bewerber nach der Promotion die Hochschule gewechselt hat oder mindestens zwei Jahre außerhalb der Universität Göttingen wissenschaftlich tätig war.

§ 9 Bestellung und Zwischenevaluation von Juniorprofessuren in der ersten Phase

(1) ¹Für die Bestellung einer Juniorprofessorin oder eines Juniorprofessors gelten die §§ 2 bis 4. ²Die Auswahlkommission besteht abweichend von § 2 Abs. 2 Satz 1 aus:

- a) fünf Mitgliedern der Hochschullehrergruppe, darunter zwei Externe,
- b) je zwei Mitgliedern der Studierenden-, der Mitarbeiter- und – beratend – der MTV-Gruppe.

(2) Die Zwischenevaluation nach § 4 dient zudem der Orientierung, ob auf Grund der bisherigen Leistungen in Forschung und Lehre nach der aktuellen Entwicklung die Erreichung der Qualifikationsziele unter Beachtung der Kriterien im Sinne des § 11 Abs. 2 bis zur Evaluation möglich erscheint.

§ 10 Berufung und Zwischenevaluation von Professuren in der ersten Phase

¹Für die Besetzung der befristeten Professur gilt § 6. ²Zur Orientierung, ob auf Grund der bisherigen Leistungen in Forschung und Lehre nach der aktuellen Entwicklung die Erreichung der Qualifikationsziele bis zur Evaluation möglich erscheint, wird eine Zwischenevaluation unter Beachtung der Kriterien im Sinne des § 11 Abs. 2 durchgeführt. ³Die Zwischenevaluation soll nach der Hälfte der Befristungsdauer, spätestens aber dreißig Monate nach Beginn der Beschäftigungsphase abgeschlossen sein. ⁴Auf der Grundlage von drei externen Gutachten erfolgt die Bewertung einvernehmlich durch die Dekanin oder den Dekan und das für die Fakultät zuständige Präsidiumsmitglied; das Ergebnis der Zwischenevaluation wird der Professorin oder dem Professor in einem persönlichen Gespräch durch wenigstens eine Person nach Halbsatz 1 mitgeteilt. ⁵Der Fakultätsrat der Medizinischen Fakultät kann von Sätzen 2 bis 4 abweichende Regelungen treffen.

§ 11 Entscheidungskriterien

(1) ¹Die Gewährung der Lebenszeitprofessur der Besoldungsgruppe W 2 beziehungsweise W 3 im Tenure Track-Verfahren setzt eine qualitätsgesicherte, die Standards eines Berufungsverfahrens an der Georg-August-Universität Göttingen einhaltende, positive Evaluation voraus. ²Eine positive Evaluation beinhaltet den Berufungsvorschlag.

(2) Evaluationskriterien sind:

- a) in der Forschung: nachhaltige wissenschaftliche Aktivitäten und deren Niederschlag insbesondere in fachlich anerkannten Publikationen, Vortragstätigkeit und Drittmitteleinwerbung sowie eine erkennbare Vernetzung innerhalb der Universität Göttingen;
- b) in der Lehre: in der Fakultät anerkannte Lehrtätigkeit in der grundständigen und forschungsorientierten Lehre sowie bei der Betreuung von Qualifikationsarbeiten (z.B. Bachelor- und Master-Arbeiten, Dissertationen);
- c) in der Selbstverwaltung: adäquates Engagement in der akademischen Selbstverwaltung;
- d) Förderung von Studierenden und des wissenschaftlichen Nachwuchses (Promovierende sowie Post-Doktorandinnen und Post-Doktoranden) gemäß dem Positionspapier „Perspektiven für Karrierewege in der Wissenschaft“ (veröffentlicht in den Amtlichen Mitteilungen I 30/2015 S. 600) in der jeweils geltenden Fassung;
- e) Führungskompetenz, Teamfähigkeit und Sozialkompetenz.

(3) Für die Evaluation sollen zudem weitere fachspezifische Anforderungen berücksichtigt werden, die durch den Fakultätsrat der zuständigen Fakultät beschlossen werden, in der UMG beispielsweise Leistungen in der Krankenversorgung.

(4) ¹Die Berufung auf die Lebenszeitprofessur (Tenure) wird gewährt, wenn die erbrachten und zukünftig zu erwartenden Leistungen bezogen auf die in der jeweiligen Alterskohorte üblichen fachlichen und pädagogischen Leistungen im jeweiligen Fachgebiet national beziehungsweise, soweit das Fachgebiet international geprägt ist, international als signifikant überdurchschnittlich erscheinen. ²Die Alterskohorte umfasst die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die seit etwa der gleichen Zeit eine inhaltlich gleichwertige wissenschaftliche Stelle im jeweiligen Fachgebiet innehaben; hierbei wird § 19 Abs. 3 entsprechend berücksichtigt.

§ 12 Verfahrenseinleitung

(1) ¹Die Aufforderung zur Einleitung der Evaluation soll von der Personalabteilung spätestens fünfzehn Monate vor Ablauf der Befristung an die Dekanin oder den Dekan der zuständigen Fakultät gerichtet werden (Einleitung von Amts wegen); alternativ wird das Verfahren auf Antrag der Kandidatin oder des Kandidaten an die Personalabteilung, welche die Dekanin oder den Dekan und das für die Fakultät zuständige Präsidiumsmitglied informiert, eingeleitet. ²Die Dekanin oder der Dekan ist für die Einleitung des Verfahrens verantwortlich.

(2) Die Entscheidung über die Evaluation soll spätestens sechs Monate vor Ende des jeweiligen Befristungszeitraumes erfolgen.

§ 13 Evaluationskommission

(1) ¹Die Evaluation wird durch eine hierfür vom zuständigen Fakultätsrat im Einvernehmen mit dem Präsidium einzurichtende Evaluationskommission vorgenommen, die einer Berufungskommission entspricht; die Gleichstellungsbeauftragte kann an den Sitzungen der Evaluationskommission, zu denen sie wie ein Mitglied zu laden ist, mit Antrags- und Rederecht teilnehmen. ²Für die Begutachtung werden international ausgewiesene Gutachterinnen und Gutachter und, soweit dies vom fachlichen Profil der Professur her geboten erscheint, internationale Gutachterinnen und Gutachter bestellt. ³Zur Prüfung, ob die Angaben im Selbstbericht zutreffend sind, kann die Evaluationskommission unter anderem Mitglieder und Angehörige der Universität, insbesondere der Kandidatin oder dem Kandidaten zugeordnete Beschäftigte, befragen.

(2) ¹Den Vorsitz der Evaluationskommission führt ein Mitglied der Hochschullehrergruppe mit Stimmrecht, das fakultätsfremd, aber fachnah sein soll und auf Vorschlag des Fakultätsrats vom Präsidium bestellt wird. ²Die oder der Vorsitzende berichtet dem Präsidium und dem Senat über alle relevanten Schritte des Verfahrens in dem schriftlichen Abschlussbericht; im Falle kritischer Verfahrensaspekte informiert sie oder er unverzüglich die Dekanin oder den Dekan, das zuständige Präsidiumsmitglied und die Senatsbeobachterin oder den Senatsbeobachter.

(3) Alle Beteiligten sind zu Vertraulichkeit verpflichtet, auch der Kandidatin oder dem Kandidaten gegenüber.

(4) Das Nähere zur Qualitätssicherung, insbesondere zu Befangenheiten, ergibt sich aus der Ordnung zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren und Bestellungsverfahren der Georg-August-Universität Göttingen in der jeweils geltenden Fassung.

§ 14 Evaluationsverfahren

(1) Ausgangspunkt der Evaluation ist ein von der Kandidatin oder dem Kandidaten vorgelegter Bericht gemäß der Anlage.

(2) ¹Die Evaluationskommission bestimmt aus ihrer Mitte eine Berichterstatlerin oder einen Berichterstatter, die oder der einer anderen wissenschaftlichen (Teil-)Einrichtung (Abteilung, Institut, Zentrum etc.) als die Kandidatin oder der Kandidat angehört. ²Die Berichterstatlerin oder der Berichterstatter führt die Akten und verfasst den Abschlussbericht. ³Jedes Kommissionsmitglied hat das Recht, ein Votum zu den Akten zu geben.

(3) Die Evaluationskommission holt zur Bewertung der Leistungen in Forschung, Lehre und Selbstverwaltung in der Regel fünf, mindestens aber drei schriftliche Gutachten auswärtiger sachverständiger Personen ein.

(4) Die Evaluationskommission fordert von der zuständigen Studiendekanin oder dem zuständigen Studiendekan eine im Benehmen mit der zuständigen Studienkommission zu verfassende schriftliche Stellungnahme zur Bewertung der Lehrleistungen an.

(5) Die Evaluationskommission soll die Ergebnisse gleichwertiger externer Begutachtungen berücksichtigen, insbesondere die Evaluationsergebnisse der Deutschen Forschungsgemeinschaft.

(6) Die Evaluationskommission lädt die Kandidatin oder den Kandidaten zu einem universitätsöffentlichen Vortrag über ein selbstgewähltes wissenschaftliches Thema mit anschließender Diskussion.

(7) Vor der Entscheidung über die Evaluationsempfehlung wird die Kandidatin oder der Kandidat zur mündlichen Anhörung durch die Evaluationskommission eingeladen.

(8) Leistungen oder Umstände, die erst nach Einreichung des Selbstberichts bekannt werden, können bis zur Entscheidung über die Evaluationsempfehlung berücksichtigt werden; bei den Gutachterinnen oder Gutachtern kann eine Ergänzung zum Gutachten eingeholt werden.

§ 15 Evaluationsempfehlung

Die Evaluationskommission übermittelt das Evaluationsergebnis als Empfehlung des Evaluationsvorschlags dem Fakultätsrat der zuständigen Fakultät.

§ 16 Evaluationsentscheidung; Berufung

(1) Der Fakultätsrat entscheidet über den Evaluationsvorschlag.

(2) ¹Den Evaluationsvorschlag legt der Fakultätsrat über den Senat, der dazu Stellung nimmt und ihn einmal zurückverweisen kann, mit einer Stellungnahme der hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten der Universität dem Präsidium vor. ²Der Evaluationsvorschlag soll vom Präsidium zurückverwiesen werden, wenn die hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte der Universität eine Verletzung des Gleichstellungsauftrags geltend macht; § 42 Abs. 4 Satz 3 NHG gilt entsprechend. ³Das Präsidium entscheidet über den Evaluationsvorschlag; die Kandidatin oder der Kandidat ist vor einer negativen Entscheidung durch das Präsidium schriftlich, in Textform oder mündlich anzuhören. ⁴Im Falle seiner positiven Entscheidung über den Evaluationsvorschlag entscheidet das Präsidium über die Ruferteilung im Einvernehmen mit dem Stiftungsausschuss Universität. ⁵Im Falle seiner negativen Entscheidung über den Evaluationsvorschlag erteilt die Präsidentin oder der Präsident der Kandidatin oder dem Kandidaten einen schriftlichen Bescheid.

(3) Im Falle einer positiven Entscheidung über den Evaluationsvorschlag erfolgt die Ernennung als Professorin oder Professor

- a) bei Verfahren, die von Amts wegen eingeleitet werden, mit regulärem Ablauf der Juniorprofessur beziehungsweise der befristeten Professur,
- b) im Übrigen zum nächstmöglichen Zeitpunkt nach Abschluss des Evaluationsverfahrens.

§ 17 Abweichungen in Ausnahmefällen

¹Wenn dies erforderlich ist, um bei einem Ruf von einer anderen Hochschule oder dem Angebot einer vergleichbaren Stelle jemanden durch Gewährung einer Dauerstelle an der Georg-August-Universität Göttingen zu halten, und ein Antrag der Kandidatin oder des Kandidaten vorliegt, gelten abweichend von § 14 die folgenden Bestimmungen. ²An die Stelle der Empfehlung durch eine Evaluationskommission treten eine schriftlich begründete Darlegung der jeweiligen Fachvertreterinnen oder Fachvertreter sowie zur Bewertung der Leistungen in Forschung, Lehre und Selbstverwaltung mindestens zwei schriftliche Gutachten auswärtiger sachverständiger Personen.

§ 18 Besondere Bestimmungen für Professuren in klinischen Bereichen

¹Die Universitätsmedizin Göttingen kann im Einvernehmen mit dem Senat und dem Präsidium zusätzliche Kriterien und Besonderheiten vorschlagen, die in den klinischen Bereichen für die Übernahme auf eine Professur auf Dauer von Belang sind. ²Sie werden nach Maßgabe des § 14 Abs. 1 in einem ergänzenden Berichtsmuster festgelegt.

VIERTER ABSCHNITT - ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

§ 19 Chancengleichheit

(1) ¹Soweit eine Stelle befristet ist, ist das Beamten- beziehungsweise Arbeitsverhältnis gemäß § 21a NHG auf Antrag der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers im Falle von Freistellungen (insbesondere Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubung beispielsweise aufgrund der Betreuung eines Kindes oder einer oder eines pflegebedürftigen Angehörigen, Beurlaubung für eine wissenschaftliche Tätigkeit u.a.) oder Teilzeitbeschäftigungen zu verlängern. ²Die Zwischenevaluation beziehungsweise die Evaluation verschieben sich um den entsprechenden Zeitraum.

(2) ¹Die Frist für die Durchführung der Zwischenevaluation kann auf Antrag der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers in folgenden Fällen später terminiert werden:

- a) anlässlich der Geburt oder Adoption eines Kindes,
- b) bei Betreuung eines minderjährigen Kindes,
- c) bei Betreuung eines pflegebedürftigen Angehörigen,
- d) bei Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen.

²Dabei ist jedoch zwingend die Dauer der Professur angemessen zu berücksichtigen, sodass

eine Zwischenevaluation weiterhin zeitlich möglich und sinnvoll ist. ³Der Antrag ist über die Dekanin oder den Dekan an die Präsidentin oder den Präsidenten zu richten.

(3) Bei der Bewertung von Leistungen werden die wissenschaftliche Laufbahn („akademisches Alter“), persönliche Umstände und Lebensumstände (zum Beispiel Behinderungen, chronische Erkrankungen, Elternzeit, Pflege von Angehörigen) und wissenschaftsrelevante Beiträge zum Wohle der Allgemeinheit angemessen berücksichtigt.

§ 20 Besondere Bestimmungen für die Universitätsmedizin Göttingen

¹In Angelegenheiten der UMG tritt der Vorstand der UMG an die Stelle des Präsidiums. ²Bei § 15 Abs. 2 Satz 4 tritt der Stiftungsausschuss Universitätsmedizin an die Stelle des Stiftungsausschusses Universität. ³Die Bestimmungen des § 63 h Abs. 3 NHG sind zu beachten.

§ 21 Inkrafttreten; Übergangsbestimmungen

(1) ¹Diese Ordnung tritt am Tag nach ihrer Bekanntmachung in den Amtlichen Mitteilungen der Georg-August-Universität Göttingen in Kraft. ²Zugleich treten die Ordnung über die Einstellung und Evaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren in der Fassung vom 10.12.2008 (Amtliche Mitteilungen 41/2008 S. 4676), zuletzt geändert durch Beschluss des Senats vom 15.01.2014 (Amtliche Mitteilungen I 3/2014 S. 20), und die Ordnung über die Gewährung einer Professur auf Lebenszeit an der Georg-August-Universität Göttingen im „tenure-track-Verfahren“ vom 16.11.2011 (Amtliche Mitteilungen I 17/2011 S. 1026), zuletzt geändert durch Beschluss des Senats vom 10.04.2013 (Amtliche Mitteilungen I 17/2013 S. 510), außer Kraft.

(2) Abweichend von Absatz 1 finden in Verfahren, in denen das Evaluationsverfahren innerhalb von zwei Jahren nach Inkrafttreten dieser Ordnung begonnen wird, anstelle der Evaluationskriterien nach § 10 Abs. 2 die Kriterien nach § 2 Abs. 2 der Ordnung über die Gewährung einer Professur auf Lebenszeit an der Georg-August-Universität Göttingen im „tenure-track-Verfahren“ vom 16.11.2011 (Amtliche Mitteilungen I 17/2011 S. 1026), zuletzt geändert durch Beschluss des Senats vom 10.04.2013 (Amtliche Mitteilungen I 17/2013 S. 510), Anwendung.

Anlage zu § 14 Abs. 1**Bericht der Kandidatin oder des Kandidaten
- Berichtsmuster -**

Die nachfolgenden Angaben sind klar zu formulieren und in chronologischer Reihenfolge aufzuführen. Soweit möglich und nicht anders bestimmt, sind die nachfolgenden Angaben aufgeteilt in Zeiten vor und nach Beginn des derzeitigen befristeten Beschäftigtenverhältnisses aufzuführen.

I. Angaben zur Person

Name, Vorname(n)

Geburtsdatum und -ort

Dienst- und Privatanschrift (einschließlich Telefon, Fax, E-Mail).

II. Ausbildung

(Angaben ab Erwerb der Hochschulreife)

Studienbeginn, Hochschule(n), Studiengang und Studienrichtung, Studienabschluss, erworbene akademische Grade; bei Dissertation: Thema und Betreuende, gegebenenfalls Anleitende oder Betreuungsausschuss (Thesis Committee).

III. Beschäftigungszeiten

(einschließlich der Zeiten als Post-Doktorandin oder Post-Doktorand)

Beschäftigungsdauer, Bezeichnung des Arbeitgebers, Name der oder des Vorgesetzten, Dienstaufgaben/Arbeitsgebiet, gegebenenfalls besondere Umstände (z.B. Reduktion der Arbeitszeit aufgrund gesetzlicher Bestimmungen).

IV. Darstellung der bisherigen Forschungstätigkeit

(Umfang: höchstens zwei Seiten DIN A4)

Darstellung der bisherigen Forschungstätigkeit (ausschließlich für Zeiten nach Beginn des derzeitigen befristeten Beschäftigtenverhältnisses) einschließlich der Darlegung von

wissenschaftlichen Kooperationen, von erkennbarer Vernetzung innerhalb der Universität sowie von Rechten an geistigem Eigentum (z. B. Patente) und von Ergebnissen gleichwertiger externer Begutachtungen.

V. Darstellung der zukünftigen Forschungsvorhaben

(Umfang: drei bis höchstens fünf Seiten DIN A4)

Darstellung der zukünftigen Forschungsvorhaben.

VI. Lehrtätigkeit

1. Verzeichnis aller Lehrveranstaltungen unter Angabe von

a) Vorlesungsnummer, Semester

b) Titel

c) Umfang (in Semesterwochenstunden)

d) mittlere Anzahl der Hörenden

e) gegebenenfalls Namen der Mitbetreuenden der Lehrveranstaltung

f) bei Mitbetreuung: Angabe des eigenen Betreuungsanteils in Prozent

g) Lehrevaluation durch Studierende oder Angabe des Grundes für das Fehlen einer Lehrevaluation.

2. Betreuung von Qualifikationsarbeiten (z.B. Bachelor-, Magister- und Master-Arbeiten, Dissertationen), Betreuungszeitraum, Titel der Qualifikationsarbeit.

VII. Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Betreuung von Forschungsvorhaben, Betreuungszeitraum, Titel des Forschungsvorhabens.

VIII. Publikationen

1. Verzeichnis aller Veröffentlichungen, aufgeteilt in referierte Publikationen und nicht-referierte Publikationen unter Angabe:

a) aller Autorinnen oder Autoren (in gleicher Reihenfolge wie auf der Publikation)

b) des Titels

c) des Veröffentlichungsorgans (z.B. Zeitschrift, Tagungsband)

d) des Datums der Veröffentlichung.

2. Noch nicht erschienene Publikationen können angeführt werden, sofern es sich um „angenommene Publikationen in Druck“ handelt; sonstige bislang unveröffentlichte Publikationen dürfen nicht aufgeführt werden.

3. Die Kandidatin oder der Kandidat soll zusätzlich die ihrer oder seiner Auffassung nach wichtigsten Publikationen auführen und beilegen, wobei insoweit höchstens drei Publikationen aufgeführt werden können.

IX. Vortragstätigkeit

Verzeichnis der Vorträge, wobei gesondert anzugeben ist, welche Vorträge auf Einladung erfolgten.

X. Drittmittel

Verzeichnis der bewilligten Anträge

Bezeichnung des Antrags

bewilligende Einrichtung (einschließlich der Angabe, ob es sich um eine private oder staatliche Finanzierung handelt)

Bewilligungsdauer

Bewilligungssumme

Verzeichnis aller Antragstellenden in der auf dem Antrag gegebenen Reihenfolge bei Verbundforschungsanträgen Angabe der Sprecherin oder des Sprechers.

XI. Preise, Auszeichnungen, Ehrungen

Bezeichnung des Preises, der Auszeichnung oder der Ehrung, Bezeichnung der verleihenden Organisation.

XII. Mitgliedschaften in wissenschaftlichen Organisationen und Vereinigungen

Beginn und Dauer der Mitgliedschaft, Status/Funktion/Ämter (z.B. senior member, fellow).

XIII. Sonstige wissenschaftsrelevante Tätigkeiten

Verzeichnis der sonstigen wissenschaftsrelevanten Tätigkeiten (z.B. Organisation von wissenschaftlichen Tagungen, Gutachtertätigkeit, Mitwirkung bei einem wissenschaftlichen Publikationsorgan, Beiträge zum Wohle der Allgemeinheit).

XIV. Mitwirkung in der akademischen Selbstverwaltung

Beginn und Dauer, Status/Funktion/Ämter.

XV. Führungskompetenz, Teamfähigkeit und Sozialkompetenz

Darlegungen zur eigenen Führungskompetenz, Teamfähigkeit und Sozialkompetenz.

XVI. Angaben zu Arbeitsbedingungen und sonstigen Faktoren, die positive oder negative Auswirkungen auf die Leistung gehabt haben

Angaben zu Arbeitsbedingungen und sonstigen Faktoren, insbesondere Infrastruktur, Personal, persönliche Umstände, Lebensumstände.
