



## Leitfaden für die Berufung von Juniorprofessor:innen mit Tenure Track-Option (WISNA)

### Grundlagen

Gemäß § 65 Abs. 1 des Sächsischen Hochschulgesetzes (SächsHSG) werden Juniorprofessor:innen von der Rektorin eingestellt oder ernannt.

Juniorprofessor:innen werden gemäß § 72 Abs. 1 SächsHSG für die Dauer von bis zu 4 Jahren zu Beamt:innen auf Zeit ernannt oder in einem Arbeitnehmerverhältnis beschäftigt. Sie führen den Titel „Juniorprofessorin“ oder „Juniorprofessor“. Hat sich die:der Juniorprofessor:in nach dem Ergebnis einer Evaluation ihrer:seiner Leistungen in Forschung und Lehre unter Einbeziehung einer externen Begutachtung als Hochschullehrer:in bewährt, soll das Dienstverhältnis spätestens 4 Monate vor seinem Ablauf auf Vorschlag des Fakultätsrates mit Zustimmung der Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors auf insgesamt 6 Jahre verlängert werden.

Das Nähere zum Verfahren der Evaluation regelt die [Evaluationsordnung der Universität Leipzig \(ZEvaO\)](#). Wird das Dienstverhältnis im Ergebnis der Evaluation nicht auf insgesamt 6 Jahre verlängert, kann es bis zu einem Jahr verlängert werden. Eine weitere Verlängerung ist nicht zulässig; § 81 Abs. 4 bis 7 SächsHSG bleibt unberührt. Eine erneute Einstellung als Juniorprofessor:in ist ausgeschlossen.

### Einsetzen eines Tenure-Boards

Zum Zeitpunkt der Ruferteilung wird das Tenure-Board eingesetzt. Es ist für alle Tenure-Track-Verfahren nach der [Tenure-Track-Ordnung](#) zuständig. Die Aufgabe des Tenure-Boards ist, das Verfahren zu begleiten sowie die Entscheidung über die Realisierung des Tenure Tracks vorzubereiten. Es wirkt fakultätsübergreifend und gewährleistet ein auf vergleichbaren Standards beruhendes qualitätsgesichertes Verfahren zur Evaluation der Leistungen der Tenure-Track-Professor:innen.

### Beratung & Kommunikation

Bei einer Juniorprofessur werden keine Ausstattungsverhandlungen geführt. Stattdessen informiert die:der Dekan:in der jeweiligen Fakultät über die für die betroffene Juniorprofessur vorhandenen Ressourcen hinsichtlich der personellen, sächlichen und räumlichen Ausstattung. Die Aufgabe der Dekanin bzw. des Dekans ist es zudem, über die universitäts- und fakultätsüblichen Bedingungen zu informieren und zwischen fakultätsinternen und universitätsübergreifenden Interessen zu vermitteln.

### Planungsgespräch und Evaluationsvereinbarung

Zunächst führen die:der Dekan:in und ein:e vom Rektorat eingesetzte:r interne:r Sachverständige:r, in der Regel die Ansprechperson des Forschungsprofilbereichs mit der:dem Rufinhaber:in ein Planungsgespräch durch. Auf deren:dessen Wunsch hin können der:die mögliche:n Mentor:innen am Planungsgespräch teilnehmen. Koordiniert wird das Planungsgespräch von einer:einem Mitarbeiter:in der Stabsstelle für Berufsangelegenheiten (SSB), welcher: ebenfalls am Gespräch teilnimmt. Im Rahmen des Planungsgesprächs werden unter Berücksichtigung der Entwicklungsplanung der zuständigen Fakultät einvernehmlich die Entwicklungsziele der Rufinhaberin bzw. des Rufinhabers abgesteckt und die Erwartungen an ihre:seine individuellen Leistungen besprochen. Die so formulierten Ziele werden in einer Evaluationsvereinbarung zwischen der:dem Rufinhaber:in, der Rektorin, der:dem Dekan:in und dem:der internen Sachverständigen im Einvernehmen mit dem Tenure-Board verbindlich schriftlich festgehalten. Hierfür steht das der Tenure-Track-Ordnung der Universität Leipzig als Anlage 2 angefügte Muster zur Verfügung. Die Evaluationsvereinbarung ist Grundlage der späteren Leistungsbewertung. Sie wird vor der Rufannahme abgeschlossen, so dass die für die Realisierung des Tenure Tracks zu erreichenden individuellen Ziele bei Berufung klar definiert und kommuniziert sowie die Leistungskriterien transparent sind. Schwerpunkt der Evaluationsvereinbarung bilden die zu



# UNIVERSITÄT LEIPZIG

## Leitfaden für die Berufung von Juniorprofessor:innen mit Tenure Track-Option (WISNA)

erbringenden Leistungen in den Kategorien Forschung, Lehre, Wissenstransfer sowie akademisches und außeruniversitäres Engagement. Deren Erfüllung ist die notwendige Voraussetzung, um auf die in Aussicht gestellte Lebenszeitprofessur berufen zu werden. Eine ausführliche Auflistung der Evaluationskriterien findet sich in Anlage 4 zur Tenure-Track-Ordnung. Der Abschluss der Evaluationsvereinbarung wird von dem:der Mitarbeiter:in der SSB koordiniert.

### Unterstützung durch Personalentwicklung

Unsere Referentin für Akademische Personalentwicklung aus dem Grundsatzreferat / Strategische Projekte des Dezernates 1, steht der:dem Rufinhaber:in für Gespräche vorab zur Verfügung. Sie kann mit ihr:ihm gemeinsam im Vorfeld etwaige in den Evaluationskriterien zu berücksichtigende Themen vorbesprechen und nimmt regulär am Planungsgespräch teil.

### Option Mentor:in

Die Universität Leipzig bietet allen Tenure-Track-Professor:innen an, sich im Rahmen des Leipzig Mentoring-Programms begleiten zu lassen. Es ist ihnen freigestellt, eine:n Mentor:in oder mehrere Mentor:innen auszuwählen, der:die sie zum Beispiel, beim Aufbau und der Vernetzung ihrer Arbeitsgruppe, der Erstellung der Evaluationsvereinbarung oder der Selbstberichte für die Perspektiveinschätzung und die Tenure-Evaluation beratend unterstützt/unterstützen. Als Mentor:in kommen sowohl universitätsinterne als auch externe Professor:innen in Betracht. Die zuständige Fakultät kann bei der Auswahl von geeigneten Persönlichkeiten beraten und unterstützen. Sofern sich die:der Rufinhaber:in für die Begleitung durch eine:n Mentor:in oder mehrere Mentor:innen entscheiden, teilt sie:er ihre:seine Auswahl der SSB mit.

### Einleitung der Berufung

Wir streben für Juniorprofessor:innen die Übernahme im Beamtenverhältnis auf Zeit für insgesamt sechs Jahre an. Dabei beträgt die erste Phase vor der Evaluation an der Universität Leipzig i.d.R. drei Jahre. Nach positiver Evaluation schließt sich dann die zweite Phase mit einer Dauer von weiteren drei Jahren an.

Bereits mit der Ruferteilung stellt die Rektorin der:dem Rufinhaber:in die Ernennung ins Beamtenverhältnis auf Zeit in Aussicht, die erfolgt, sofern die rechtlichen und persönlichen Voraussetzungen dazu vorliegen. Die Einstellung im Arbeitnehmerverhältnis ist alternativ ebenso möglich.

### Ausstattung

Bei einer Juniorprofessur werden keine Ausstattungsverhandlungen geführt. Stattdessen informiert Sie die:der Dekan:in der jeweiligen Fakultät über die für die betroffene Juniorprofessur vorhandenen Ressourcen.

Zusätzlich dazu erhalten Juniorprofessor:innen, die über das Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (WISNA), gefördert werden, nachfolgende standardisierte Ausstattung:

### *Personal*

- wissenschaftliche Mitarbeiterkapazität im Umfang von 0,5 Vollzeitäquivalenten (VZÄ)
- Partizipation an vorhandener Sekretariatskapazität

### *Anschubfinanzierung & Investitionsmittel*

- 10,0 T€



# UNIVERSITÄT LEIPZIG

## Leitfaden für die Berufung von Juniorprofessor:innen mit Tenure Track-Option (WISNA)

### ***Räumliche Unterbringung (in der Hand der Fakultät)***

- Information durch die Fakultät über Anzahl und Lage von Büro- und Laborräume (ggf. gemeinschaftliche Nutzungen)
- Hinweise zu Möblierung und Renovierung

### **Persönliche Belange**

#### ***Lehrverpflichtung***

Laut Sächsischer Dienstaufgabenverordnung an Hochschulen (§ 7 [DAVOHS](#)) beträgt die Lehrverpflichtung an Universitäten für Juniorprofessor:innen in der ersten Phase regelmäßig **4 LVS** und in der zweiten Phase regelmäßig **6 LVS**.

#### ***Möglicher Dienstantritt***

Der Dienstantritt erfolgt üblicherweise zu Beginn des Semesters (01.04./01.10.).

#### ***Umzug***

Juniorprofessor:innen mit tenure track erhalten grundsätzlich die Zusage zur Gewährung von Umzugskosten für den privaten Hausstand, sofern sie nicht bereits in Leipzig wohnhaft sind. Es müssen zwei Angebote eingeholt werden. Es können nur die reinen Transportkosten erstattet werden (keine Einpack-/Auspackkosten oder Ähnliches). Näheres regelt das Sächsische Umzugskostengesetz.

#### ***Dual Career***

- Angebot zur Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuungs-/Schuleinrichtungen
- Angebot zur Unterstützung bei der Suche nach einer beruflichen Perspektive der Partnerin bzw. des Partners

### **Persönliche Bezüge (Besoldung)**

Die Besoldungsgruppe (W1) ist nicht verhandelbar, sondern durch die Ruferteilung festgelegt. Die Besoldung für Juniorprofessor:innen ist mit zwei Grundgehaltsstufen festgelegt, die sich auf die jeweilige Phase vor beziehungsweise nach der Evaluation beziehen. Die Möglichkeit der Verhandlung von Leistungsbezügen sieht das Sächsische Besoldungsgesetz nicht vor.

**Grundgehalt** (in € / [SächsBesG](#), § 33 Abs. 2; Anlage 5)

### **Annahme oder Ablehnung des Rufes**

Sobald die Planungsgespräche beendet, die Evaluationsvereinbarung finalisiert und das Einvernehmen des Tenure Boards hergestellt worden ist, erwarten wir von der:dem Rufinhaber:in die zügige Entscheidung, ob sie:er den Ruf an die Universität Leipzig annehmen möchte. Die Entscheidung ist der Rektorin schriftlich mitzuteilen. Dafür wird in der Regel eine Frist von vier Wochen gesetzt.

Anschließend kann der formale Einstellungsprozess erfolgen. Die Rektorin informiert bereits bei Ruferteilung über einen Teil der zur Einstellung notwendigen Unterlagen. Nach der Rufannahme erhält die:der Rufinhaber:in seitens des Dezernates 3 Personal zudem das Anschreiben für die bei einer Ernennung zur Beamtin bzw. zum Beamten notwendige amtsärztliche Untersuchung sowie die Aufforderung zum Einreichen notwendiger Führungszeugnisse. Die erforderlichen Unterlagen zur Vorbereitung der Ernennung sind von der:dem Rufinhaber:in nach der Rufannahme zügig beim Dezernat 3 Personal einzureichen. Das Dezernat 3 Personal wird alle personalrechtlichen Schritte für die Vorbereitung der Berufung und Ernennung durch die Rektorin vornehmen.