Satzung der Technischen Universität München zum TUM Faculty Tenure Track

Aufgrund des Art. 13 Abs. 1 Satz 2 des Bayerischen Hochschulgesetzes (BayHSchG) vom 23. Mai 2006 (GVBl. S. 245, BayRS 2210-1-1-WK), zuletzt geändert durch § 2 des Gesetzes vom 23. Dezember 2021 (GVBl. S. 669) erlässt die Technische Universität München folgende Satzung:

Teil 1

Allgemeine Bestimmungen zum TUM Berufungs- und Karrieresystem

§ 1 Anwendungsbereich

Die Bestimmungen dieser Satzung gelten für Personen, die nach Maßgabe des Statuts zum Qualitätsmanagement im TUM Berufungs- und Karrieresystems vom 01.07.2012, dem das Bayerische Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst zugestimmt hat, zum *Assistant Professor* (W2-Professur, 6 Jahre befristet) oder zum *Associate Professor* (W3-Professur, unbefristet) berufen wurden und berufen werden.

§ 2 Grundsätze und Struktur

(1) Berufungen im TUM Berufungs- und Karrieresystem können auf Professuren in den folgenden Karrierestufen erfolgen:

- *Assistant Professor* (W2-Professur, 6 Jahre befristet)
- *Associate Professor* (W3-Professur, unbefristet)
- *Full Professor* (W3-Professur, unbefristet)

Die Professorinnen und Professoren auf allen Karrierestufen nehmen ihre Aufgaben in Forschung und Lehre selbständig wahr.

(2) Professuren auf der Karrierestufe *Assistant Professor* (*Tenure Track Assistant Professorship*) werden ausschließlich mit verbindlicher Option für eine Entfristung verbunden mit einem Karriereaufstieg (Berufung) zum *Associate Professor* (*Associate Professorship*) ausgeschrieben; Entfristungen zum unbefristet beschäftigten *Assistant Professor* sind ausgeschlossen.

(3) Ein Vorbehalt der Finanzierung ist unzulässig.

(4) Ein Karriereaufstieg ist in den folgenden Fällen möglich:

- im Falle einer positiven Tenure-Evaluierung vom *Assistant Professor* zum *Associate Professor*, in außergewöhnlichen Fällen (z.B. Verleihung des Gottfried Wilhelm Leibniz-Preises) unmittelbar zum *Full Professor*,
- im Falle einer weiteren positiven Evaluierung vom *Associate Professor* zum *Full Professor*.

§ 3 Berufungsverfahren

(1) Für die Berufungsverfahren und die Evaluierungsverfahren gelten die Bestimmungen des Bayerischen Hochschulpersonalgesetzes (BayHSchPG) und der Verordnung über das Berufungsverfahren (BayBerufVO) sowie die Regularien der Technischen Universität München zum Berufungsverfahren, insbesondere das Statut zum Qualitätsmanagement im TUM Berufungs- und Karrieresystem, die Grundsätze für Evaluierungen im TUM Berufungs- und Karrieresystem sowie der TUM Faculty Recruitment Code of Conduct, in ihren jeweils gültigen Fassungen.

(2) Ergänzend zu Art. 18 Absatz 5 Satz 1 BayHSchPG gibt das TUM Appointment and Tenure Board (§ 3 Absatz 3 der Grundordnung) zur Beratung des Hochschulpräsidiums in den folgenden Fällen ein Votum ab:

- zum Berufungsvorschlag der Berufungskommission bei Berufungen auf Tenure Track Assistant Professorships in Form einer Vorschlagsliste,
- bei Tenure-Evaluierungen in Form eines befürwortenden oder ablehnenden Votums,
- bei Evaluierungen für den Karriereaufstieg zum *Full Professor* in Form eines befürwortenden oder ablehnenden Votums,
- bei *Open Rank*-Ausschreibungen ein Votum zur Karrierestufe der Kandidaten.

Weitere Einzelheiten der Zusammensetzung und zur Arbeitsweise des TUM Appointment and Tenure Board sind in seiner Geschäftsordnung geregelt.

§ 4 Bewerbungsvoraussetzungen

(1) Bewerberinnen und Bewerber für *Tenure Track Assistant Professorships* im TUM Berufungs- und Karrieresystem sollen über die Voraussetzungen des Art. 7 BayHSchPG hinaus

- a) substantielle Forschungserfahrung in der Regel durch eine mindestens zweijährige Postdoc-Phase an einer anderen Universität als die der Promotion, einem Universitätsklinikum außerhalb der TUM, einer außeruniversitären Forschungseinrichtung oder im Forschungsbereich eines Wirtschaftsunternehmens nachweisen können und
- b) eine in der Regel mindestens einjährige wissenschaftliche Auslandserfahrung während oder nach der wissenschaftlichen Qualifizierungsphase (Promotion/Postdoc-Phase) belegen können und
- c) dem Lebensalter entsprechende wissenschaftliche Leistungen nach international üblichen Bemessungsstandards nachweisen können und
- d) großes Zukunftspotenzial erkennen lassen.

(2) Bewerberinnen und Bewerber für *Associate Professorships* im TUM Berufungs- und Karrieresystem müssen über die in Absatz 1 genannten Voraussetzungen hinaus die Anforderungen gemäß Punkt 3 der Grundsätze für Evaluierungen im TUM Berufungs- und Karrieresystem erfüllen.

(3) Bewerberinnen und Bewerber für *Full Professorships* im TUM Berufungs- und Karrieresystem müssen über die in Absatz 1 genannten Voraussetzungen hinaus die Anforderungen gemäß Punkt 4 der Grundsätze für Evaluierungen im TUM Berufungs- und Karrieresystem erfüllen.

Teil 2

Karriereaufstieg zum *Associate Professor* (Tenure-Verfahren)

§ 5 Mentorat

(1) Für jeden *Assistant Professor* wird ein persönliches Mentorat gebildet (*formal mentoring*). Dieses besteht aus zwei entfristeten Professorinnen und Professoren. Eine Mentorin oder ein Mentor ist Mitglied der TUM und in der Regel auch Mitglied der Fakultät bzw. School des *Assistant Professors*. Die zweite Mentorin oder der zweite Mentor soll einer anderen Fakultät bzw. School oder einer anderen Universität oder Forschungseinrichtung angehören.

(2) Der *Assistant Professor* besitzt das Vorschlagsrecht für die Besetzung des Mentorats. Das Mentorat wird vom Fakultätsrat bzw. School Council bestätigt. Es soll spätestens 6 Monate nach Dienstantritt eingesetzt sein.

(3) Das Mentorat nimmt folgende Aufgaben namens und im Auftrag der Fakultät bzw. School wahr:

- übernimmt eine Vertrauensfunktion für den *Assistant Professor*,
- berät und unterstützt den *Assistant Professor* beim Aufbau der eigenen Arbeitsgruppe, bei der Bereitstellung einer drittmittelfähigen Grundausstattung durch die Fakultät bzw. School, bei der Erstellung von Forschungsanträgen, dem Aufbau von Kontaktnetzwerken,
- berät und unterstützt bei der Einschätzung der erbrachten Leistungen,
- nimmt an den jährlich stattfindenden, strukturierten Status- und Beratungsgesprächen (*Annual Performance Interviews*) mit der Dekanin oder dem Dekan oder einer von ihr oder ihm nach § 6 Abs. 1 Satz 2 bevollmächtigten Person teil.

§ 6 Jahresgespräch und Status Assessment

(1) Es findet jährlich ein strukturiertes Status- und Beratungsgespräch (Jahresgespräch) zwischen dem *Assistant Professor* und dem Mentorat sowie der Dekanin oder dem Dekan statt. Die Dekanin oder der Dekan kann sich dabei vom *Vice Dean Talent Management and Diversity* vertreten lassen; Ausnahmen davon sind im Einvernehmen mit dem Präsidenten möglich.

(2) Das Jahresgespräch hat zum Ziel, Fehlentwicklungen früh zu erkennen und die Leistungen und Fortschritte des *Assistant Professors* auf der Basis einer Stärken-/ Schwächen-Analyse realistisch einzuschätzen.

(3) Das Jahresgespräch wird vom *Assistant Professor* rechtzeitig initiiert und organisiert.

(4) Die Ergebnisse des Jahresgesprächs hält die Dekanin oder der Dekan oder eine von ihr oder ihm nach § 6 Abs. 1 Satz 2 bevollmächtigte Person in einem schriftlichen Interviewbericht fest, der von ihr oder ihm, dem Mentorat und dem *Assistant Professor* unterzeichnet wird. Der Bericht wird hochschulzentral gespeichert.

(5) Zum Ende des zweiten bzw. vierten Jahres nach Dienstantritt findet ein Status Assessment statt. Es dient als Orientierungshilfe, um eine Prognose über den Erfolg des Tenure-

Verfahrens abzugeben. Es besteht aus einem hochschulöffentlichen wissenschaftlichen Vortrag mit Diskussion und einem Jahresgespräch (Absätze 1 bis 4). An dem Vortrag nehmen neben dem Mentorat und der Dekanin oder dem Dekan oder eine von ihr oder ihm nach § 6 Abs. 1 Satz 2 bevollmächtigte Person insbesondere die fachnahen Professorinnen und Professoren sowie die fachnahen weiteren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler teil. Der *Assistant Professor* erstellt zur Vorbereitung eine bio-bibliographische Übersicht sowie einen Bericht über aktuelle und geplante Forschungsaktivitäten (*Research Statement*), die als Gesprächsgrundlage dienen.

(6) Die Ergebnisse der Jahresgespräche und der Status Assessments haben keine Präzedenzwirkung auf die Tenure-Evaluierung.

§ 7 Einleitung des Tenure-Verfahrens

(1) Der *Assistant Professor* reicht mit dem Beginn des sechsten bzw. letzten Jahres der Tenure Phase die für die Tenure-Evaluierung erforderlichen Unterlagen in englischer Sprache (*Candidate Dossier for Tenure Evaluations of Assistant Professors*) über die Dekanin oder den Dekan beim Hochschulpräsidium ein. Verletzt der *Assistant Professor* seine Mitwirkungspflicht und führt dies dazu, dass eine Tenure-Evaluierung nicht sachgerecht durchgeführt werden kann, unterbleibt eine Tenure-Evaluierung. Die Professur endet dann zum regulären Zeitpunkt.

(2) Ein *Assistant Professor*, der die Voraussetzungen für eine vorgezogene Tenure-Evaluierung erfüllt (*fast tenure track*), kann die vorgezogene Tenure-Evaluierung frühestens nach Ablauf des dritten Jahres nach Dienstantritt beantragen. Er reicht dazu mit dem Antrag die für die Tenure-Evaluierung erforderlichen Unterlagen in englischer Sprache (*Candidate Dossier for Tenure Evaluations of Assistant Professors*) über die Dekanin oder den Dekan beim Hochschulpräsidium ein. Die Dekanin oder der Dekan verfasst eine kurze Stellungnahme, ob er das Anliegen unterstützt oder nicht.

(3) Die Voraussetzungen für eine vorgezogene Tenure-Evaluierung sind erfüllt, wenn Anhaltspunkte für außergewöhnliche Leistungen vorliegen, namentlich die erfolgreiche Einwerbung eines ERC Grants, einer Heisenberg-Professur, eines Sofia Kovalevskaja-Preis oder eines vergleichbaren Grants oder einer vergleichbaren Auszeichnung.

(4) In besonderen Ausnahmefällen kann das Hochschulpräsidium zur strategischen Personalentwicklung beschließen, für einen *Assistant Professor* die Tenure-Evaluierung mit ihrer oder seiner Zustimmung vorzeitig durchzuführen.

(5) Ein externer Ruf oder ein externes Angebot einer anderen Institution ersetzt die Tenure-Evaluierung nicht.

§ 8 Zusammensetzung der Evaluierungskommission (Faculty Evaluation Committee)

(1) Zur Durchführung der Tenure-Evaluierung wird im Einvernehmen von Fakultät bzw. School und Präsident eine Evaluierungskommission (*Faculty Evaluation Committee*) gebildet.

(2) Die Evaluierungskommission besteht aus bis zu neun stimmberechtigten Mitgliedern, die nicht zugleich Mitglieder des TUM Appointment and Tenure Board sind:

- eine Professorin oder ein Professor der TUM als Vorsitzende oder Vorsitzender (Verfahrens-/ Strukturkompetenz),
- eine Professorin oder ein Professor aus einer anderen Fakultät bzw. School oder ein Mitglied des Präsidialstabs Berufungen als Berichterstatterin oder Berichterstatter ohne Stimmrecht (kritische Distanz und Berichterstattung),
- bis zu vier fachlich ausgewiesene Professorinnen oder Professoren der TUM (Fachkompetenz), wobei eine Professorin oder ein Professor die Studiendekanin oder den Studiendekan und somit die Lehrinteressen vertritt (didaktische Kompetenz, Lehrbelange),
- mindestens ein fachlich ausgewiesenes externes Mitglied (Fachkompetenz),
- eine wissenschaftliche Mitarbeiterin oder ein wissenschaftlicher Mitarbeiter (Personalführungskompetenz),
- eine Studierendenvertreterin oder ein Studierendenvertreter, zzgl. einer Studierendenvertreterin oder einem Studierendenvertreter ohne Stimmrecht (Akzeptanz in der Lehre).

(3) Mindestens zwei professorale Mitglieder müssen Frauen sein. Ein professorales Mitglied mit Gender- und Diversity-Kompetenz vertritt die Frauenbeauftragte oder den Frauenbeauftragten, wenn diese Funktion nicht bereits von einer anderen Wissenschaftlerin oder einem anderen Wissenschaftler (z.B. Doktorandin oder Doktorand, Postdoktorandin oder Postdoktorand, Vertreterin oder Vertreter des akademischen Mittelbaus) wahrgenommen wird. Die oder der Frauenbeauftragte wird über die Zusammensetzung der Kommission informiert und kann ihre oder seine Mitgliedschaft selbst wahrnehmen; in diesem Fall erhöht sich die Mitgliederzahl der Kommission auf maximal 10.

(4) Die Gruppe der professoralen Mitglieder setzt sich bei Tenure-Evaluierungen ausschließlich aus entfristeten Professorinnen und Professoren zusammen.

(5) Die Mentorinnen und Mentoren des *Assistant Professors* können nicht Mitglieder der Evaluierungskommission sein.

Für die Zusammensetzung der Kommission und ihre Arbeitsweise sind die Grundätze und Richtlinien des TUM Recruitment Code of Conduct zu beachten.

§ 9 Durchführung des Tenure-Verfahrens

(1) Die Kommission bewertet die Leistungen des *Assistant Professors* auf der Grundlage

- der eingereichten Evaluierungsunterlagen des *Assistant Professors*,
- eines hochschulöffentlichen wissenschaftlichen Vortrags im Rahmen der Tenure-Evaluierung,
- eines persönlichen Interviews mit dem *Assistant Professor*,
- der eingeholten mindestens vier externen Fachgutachten, von denen mindestens drei international und mindestens eines von einer Expertin erstellt wird,
- der Stellungnahmen der Studiendekanin oder des Studiendekans, der Studierendenvertreterin oder des Studierendenvertreters sowie der Frauenbeauftragten oder des Frauenbeauftragten bzw. deren jeweiliger Stellvertretung

- ggf. weiterer Stellungnahmen und Informationen, insbesondere der Ärztlichen Direktorin oder des Ärztlichen Direktors, sofern der *Assistant Professor* im Bereich der Krankenversorgung tätig ist.

(2) Die schriftlichen Berichte über die Jahresgespräche bzw. Status Assessments werden der Kommission zur Kenntnis gegeben.

(3) Die Kommission bewertet die Leistungen des *Assistant Professors* in den Kategorien „Forschung und Entwicklung“, „Akademische Lehre“ und „Akademisches Engagement“ anhand der fachspezifisch zu gewichtenden Evaluierungskriterien, wie sie in den Grundsätzen für Evaluierungen im TUM Berufungs- und Karrieresystem, welche Bestandteil dieser Satzung sind, definiert sind, und formuliert einen Bericht mit einem den Karriereaufstieg entweder befürwortenden oder ablehnenden Votum. Unter Berücksichtigung der Evaluierungskriterien stellt der Bericht die Gründe für das Votum nachvollziehbar dar. Der Bericht ist von den stimmberechtigten Kommissionsmitgliedern als sachlich richtig zu unterzeichnen.

(4) Der Bericht der Kommission sowie die Evaluierungsunterlagen des *Assistant Professors* werden der Dekanin oder dem Dekan weitergeleitet, die oder der eine schriftliche persönliche Stellungnahme zum Votum der Kommission verfasst.

(5) Der Bericht der Kommission, die persönliche Stellungnahme der Dekanin oder des Dekans, die schriftlichen Berichte über die Jahresgespräche bzw. Status Assessments sowie die Evaluierungsunterlagen des *Assistant Professors* werden dem Präsidenten zugeleitet, der die Unterlagen dem TUM Appointment and Tenure Board zur Vorbereitung des beratenden Votums weiterleitet. Das TUM Appointment and Tenure Board kann weitere Gutachten und Stellungnahmen einholen. Das TUM Appointment and Tenure Board überprüft die ethisch einwandfreie und professionelle Durchführung des fachlichen Evaluierungsverfahrens der Evaluierungskommission und berät deren Votum anhand der fachspezifisch zu gewichtenden Evaluierungskriterien, wie sie in den Grundsätzen für Evaluierungen im TUM Berufungs- und Karrieresystem definiert sind. Es formuliert abschließend ein den Karriereaufstieg entweder befürwortendes oder ablehnendes Votum in beratender Funktion für das Hochschulpräsidium. Für die Beschlussfassung im Board über das beratende Votum gelten die Festlegungen der Geschäftsordnung des TUM Appointment and Tenure Board.

(6) Die Entscheidung über den Karriereaufstieg zum *Associate Professor* trifft das Hochschulpräsidium auf der Grundlage der Stimmen der Evaluierungskommission und des TUM Appointment and Tenure Board; das Hochschulpräsidium ist an die Stimmen nicht gebunden.

(7) Im Fall einer positiven Entscheidung des Hochschulpräsidiums über den Karriereaufstieg wird der *Assistant Professor* zum *Associate Professor* (W3-Professur, unbefristet) ernannt.

(8) Im Fall eines negativen Evaluierungsergebnisses informiert die Präsidentin oder der Präsident den *Assistant Professor* anhand einer schriftlichen Stellungnahme, die das ablehnende Votum des Hochschulpräsidiums begründet. Der *Assistant Professor* kann dem Votum zustimmen oder widersprechen. Im letzteren Fall kann die Präsidentin oder der Präsident dem *Assistant Professor* ermöglichen, schriftlich Einwände vorzubringen. Das Hochschulpräsidium verfasst dann eine Stellungnahme inklusive abschließendem Votum zur Kenntnis des *Assistant Professors*.

(9) Im Falle der negativen Tenure-Evaluierung wird im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten eine 12-monatige Auslaufphase („connecting package“) gewährt.

§ 10 Karriereaufstieg zum *Associate Professor*

(1) Die Bewertung der Leistungen des *Assistant Professors* erfolgt in den Kategorien „Forschung und Entwicklung“, „Akademische Lehre“ und „Akademisches Engagement“ anhand der fachspezifisch zu gewichtenden Evaluierungskriterien, wie sie in den Grundsätzen für Evaluierungen im TUM Berufungs- und Karrieresystem definiert sind. Sie werden jedem *Assistant Professor* mit der Berufung zur Kenntnis gegeben.

(2) Der Karriereaufstieg mit Berufung zum *Associate Professor* setzt voraus, dass der *Assistant Professor* substantielle Erfolge in Forschung & Entwicklung und Akademischer Lehre nachgewiesen hat, großes Zukunftspotential in diesen Kernbereichen, Führungspotential sowie erste Aktivitäten in Akademischem Engagement erkennen lässt. Voraussetzung für eine positive Tenure-Evaluierung bzw. Berufung zum *Associate Professor* sind entweder

a) exzellente Leistungen in Forschung & Entwicklung, die im internationalen Vergleich zum Spitzenfeld zählen, sowie sehr gute Leistungen in der Akademischen Lehre, die über gewöhnliche Leistungen signifikant hinausgehen,

oder

b) exzellente Leistungen in der Akademischen Lehre sowie sehr gute Leistungen in Forschung & Entwicklung, die im internationalen Vergleich über gewöhnliche Leistungen signifikant hinausgehen.

Von hohem Stellenwert bei der Leistungsbewertung sind in der Kategorie Forschung & Entwicklung die Originalität / Kreativität der erbrachten Arbeiten, die Qualität der Publikationen, die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie das wissenschaftliche Entwicklungspotential und zwar stets im internationalen Vergleich. Von hohem Stellenwert in der Kategorie Akademische Lehre sind die Qualität der Lehrtätigkeit und die Kreativität in der Konzeption und Durchführung von Lehrveranstaltungen. Nachgewiesene Aktivitäten in der Kategorie Akademisches Engagement sowie nachgewiesene Erfolge bei interdisziplinären Forschungsprojekten können sich positiv auf die Leistungsbewertung auswirken.

Teil 3

Karriereaufstieg zum *Full Professor*

§ 11 Einleitung des Verfahrens

(1) *Associate Professors* können frühestens nach Ablauf des dritten Jahres nach Berufung oder Karriereaufstieg zum *Associate Professor* die Einleitung des Verfahrens beantragen. Dazu reichen sie die für die Evaluierung erforderlichen Unterlagen in englischer Sprache (*Candidate Dossier for Promotions of Associate Professors to Full Professor*) über die Dekanin oder den Dekan beim Hochschulpräsidium ein.

(2) Die Entscheidung über die Einleitung des Verfahrens erfolgt auf der Grundlage eines Vorschlags der Dekanin oder des Dekans durch die Präsidentin oder den Präsidenten.

§ 12 Zusammensetzung der Evaluierungskommission (Promotion Committee)

Zur Durchführung der Evaluierung wird im Einvernehmen der Fakultät bzw. School und der Präsidentin oder des Präsidenten eine Evaluierungskommission (*Promotion Committee*) gebildet. Für Zusammensetzung und Arbeitsweise der Evaluierungskommission gilt § 8 entsprechend.

§ 13 Durchführung des Verfahrens

(1) Die Kommission bewertet die Leistungen des *Associate Professors* auf der Grundlage der in § 9 Absatz 1 genannten Unterlagen und Informationen. Für die Durchführung des Verfahrens findet § 9 Absätze 3 bis 5 entsprechend Anwendung.

(2) Die Entscheidung über den Karriereaufstieg zum *Full Professor* trifft das Hochschulpräsidium auf der Grundlage der Voten der Evaluierungskommission und des TUM Appointment and Tenure Board.

(3) Im Fall einer positiven Entscheidung des Hochschulpräsidiums über den Karriereaufstieg unterbreitet die Präsidentin oder der Präsident ein Angebot (Budget, Stellen, Räumlichkeiten, ggf. Gehalt) als *Full Professor*.

(4) Im Fall eines negativen Evaluierungsergebnisses teilt die Präsidentin oder der Präsident dem *Associate Professor* das Ergebnis sowie Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Leistungen in Schriftform mit. Der *Associate Professor* kann dem Votum zustimmen oder widersprechen. Im letzteren Fall kann die Präsidentin oder der Präsident dem *Associate Professor* ermöglichen, schriftlich Einwände vorzubringen. Das Hochschulpräsidium fasst dann eine Stellungnahme inklusive abschließendem Votum zur Kenntnis des *Associate Professors*.

(5) Ein erneuter Antrag auf Durchführung des Verfahrens zum Karriereaufstieg zum *Full Professor* ist frühestens nach drei Jahren möglich.

§ 14 Karriereaufstieg zum Full Professor

(1) Die Bewertung der Leistungen des *Associate Professors* erfolgt in den Kategorien „Forschung und Entwicklung“, „Akademische Lehre“ und „Akademisches Engagement“ anhand der fachspezifisch zu gewichtenden Evaluierungskriterien, wie sie in den Grundsätzen für Evaluierungen im TUM Berufungs- und Karrieresystem definiert sind. Sie werden mit der Berufung zur Kenntnis gegeben.

(2) Der Aufstieg bzw. die Berufung zum *Full Professor* setzt voraus, dass die Kandidatin oder der Kandidat in ihrer oder seiner Disziplin international führend ist, sehr gute Kompetenzen in der Akademischen Lehre bereits nachgewiesen und sich in Gremien- und Kommissionsarbeiten der Universität und der akademischen Gemeinschaft im Ganzen eingebracht hat (Akademisches Engagement). Voraussetzung für den Aufstieg bzw. die Berufung zum *Full Professor* sind entweder

- a) exzellente Leistungen in Forschung & Entwicklung, die im internationalen Vergleich zum Spitzenfeld zählen, sowie sehr gute Leistungen in der Akademischen Lehre, die über gewöhnliche Leistungen signifikant hinausgehen,

oder

- b) exzellente Leistungen in der Akademischen Lehre sowie sehr gute Leistungen in Forschung & Entwicklung, die im internationalen Vergleich über gewöhnliche Leistungen signifikant hinausgehen.

Von hohem Stellenwert bei der Leistungsbewertung ist in der Kategorie Forschung & Entwicklung zusätzlich zu den in § 10 Absatz 2 genannten Kriterien die erreichte internationale Reputation und Sichtbarkeit der Kandidatin oder des Kandidaten (*leadership in the scientific community*) sowie nachgewiesenes Akademisches Engagement und Führungskompetenz.

Teil 4

Sonstige Bestimmungen

§ 15 Gemeinsame Berufungen

Werden *Assistant Professors* oder *Associate Professors* gemeinsam mit einer außeruniversitären Forschungseinrichtung berufen, finden die Bestimmungen in Teil 1 bis 3 Anwendung, sofern keine gesonderten Vereinbarungen zwischen der TUM und der außeruniversitären Forschungseinrichtung getroffen wurden.

§ 16 Inkrafttreten

Diese Satzung tritt am 15.02.2022 in Kraft und ersetzt die Satzung der Technischen Universität München zum TUM Faculty Tenure Track an der Technischen Universität München vom 01.11.2018.