

Grundsätze für Evaluierungen

im TUM Berufungs- und Karrieresystem

Inhaltsverzeichnis

DE: Grundsätze für Evaluierungen

im TUM Berufungs- und Karrieresystem

1. Evaluierungskategorien	3
2. Evaluierungskriterien	4
3. Tenure-Evaluierung und Berufung zum Associate Professor	6
4. Karriereaufstieg vom Associate Professor zum Full Professor	7
5. Post-Tenure Performance Monitoring von Associate / Full Professors	8

EN: Evaluation Policies

for the TUM Faculty Recruitment and Career System

1. Evaluation categories	10
2. Evaluation criteria	10
3. Tenure evaluation and appointment to position of associate professor	12
4. Promotion from associate professor to full professor	13
5. Post-tenure performance monitoring of associate / full professor	14

Mit ihrem Zukunftskonzept zur Exzellenzinitiative 2012 errichtet die Technische Universität München (TUM) ein neues Berufungs- und Karrieresystem: **TUM Faculty Tenure Track** ersetzt das traditionelle Berufungsmodell, um die TUM nachhaltig für die besten Köpfe aus aller Welt attraktiv zu machen.

Das integrale Element des Qualitätsmanagements von **TUM Faculty Tenure Track** ist die wissenschaftliche Evaluation nach besten internationalen Standards. Diese erfolgt, unter Hinzuziehung externer Gutachter¹⁾, durch **Faculty Search and Evaluation Committees** auf Fakultätsebene sowie durch das universitätsweite **TUM Appointment and Tenure Board** auf Leitungsebene.

Erfolgsentscheidend sind die treffsichere Auswahl hervorragender und kreativer Wissenschaftler in den Berufungsverfahren sowie das Monitoring der erbrachten Leistungen der Professoren auf Basis transparenter Leistungskriterien. Die Evaluationen sind als dynamischer Prozess zu gestalten, der auch eine wiederkehrende Qualitätsprüfung der angewandten Evaluierungsverfahren und der Bewertungsmaßstäbe verlangt und daraus konzeptionelle Entscheidungen ableitet.

Die in diesem Dokument definierten Grundsätze sind zur Leistungsbewertung der in [Tab. 1](#) aufgeführten Professoren verbindlich und konkretisieren das Statut zum Qualitätsmanagement des **TUM Berufungs- und Karrieresystems**²⁾.

[Tab. 1. Leistungsbewertungen im TUM Berufungs- und Karrieresystem](#)

Professuren	Leistungsbewertungen
Assistant Professor	Tenure-Evaluierung
Associate Professor	Karriereaufstieg zum Full Professor
Associate/Full Professor	Post-Tenure Performance Monitoring

1. Evaluierungskategorien

Die Leistungsbewertung von Professoren erfolgt in den Kategorien *Forschung & Entwicklung* • *Akademische Lehre* • *Akademisches Engagement*. Je nach Stufe im Karrieresystem werden unterschiedliche Erwartungen an die Leistungen der Professoren in diesen Evaluierungskategorien gestellt.

Unabhängig von der Karrierestufe wird von den Professoren erwartet, dass sie sich jenseits ihrer persönlichen Entwicklung als Forscher und Lehrer auch für die positive Entwicklung der Fakultät und der Universität im Ganzen einsetzen.

Für jede der Kategorien *Forschung & Entwicklung* • *Akademische Lehre* • *Akademisches Engagement* sind Kriterien festgelegt, anhand derer die Evaluierung der Kandidaten unter Berücksichtigung der im jeweiligen Fachgebiet international üblichen Bewertungsmaßstäbe erfolgt. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass verbindliche Bewertungsmaßstäbe bekannt sind (*Transparenzgebot*) und diese den personenbezogenen Evaluierungen zugrunde gelegt werden (*Verbindlichkeitsgebot*).

¹⁾ Nach Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes sind Frauen und Männer gleichberechtigt. Alle Personen- und Funktionenbezeichnungen im folgenden Text beziehen sich in gleicher Weise auf Frauen und Männer. Dies dient allein der Verbesserung der Lesbarkeit des Textes.

²⁾ Ausführliche Beschreibung: Broschüre zum TUM Berufungs- und Karrieresystem (PDF, 3,3 MB)

2. Evaluierungskriterien

Unter Berücksichtigung der im jeweiligen Fachgebiet international üblichen Bewertungsmaßstäbe werden für alle Leistungsevaluationen die im Folgenden definierten Kriterien als Bewertungsrahmen herangezogen. Dabei finden die wissenschaftliche Karrierestufe („akademisches Alter“) sowie die Lebensumstände der Kandidaten (z.B. Elternzeiten, Verpflichtungen gegenüber pflegebedürftigen Familienangehörigen, sonstige Dienste für die Allgemeinheit) angemessene Berücksichtigung.

Forschung & Entwicklung

- Methodische und konzeptionelle Neuentwicklungen
- Originalität und Kreativität der erbrachten wissenschaftlichen Arbeiten bzw. Qualität der klinischen Kompetenzen im internationalen Vergleich
- Publikationen mit substantiellem Eigenbeitrag in begutachteten Zeitschriften und Konferenzbeiträgen (*peer-review*)
- Internationale Reputation: Vortragseinladungen auf internationale Konferenzen (key note/ plenary lectures), Preise/ Auszeichnungen, Forschungsprofessuren, Stipendien (z.B. AvH)
- Wissenschaftliches Entwicklungspotential im internationalen Vergleich
- Eingeworbene Drittmittel in kompetitiven Verfahren (EU, DFG, BMBF, AiF, Industrie, Stiftungen etc.)
- Interdisziplinäre Verbundforschung: Sprecherschaft bzw. Beteiligung an koordinierten Forschungsprojekten (z.B. SFBs, GRKs, EU-, BMBF- bzw. AiF-Verbundprojekte)
- Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (z.B. erfolgreiche Betreuung von Doktoranden und Postdoktoranden, Qualität der Anschlusspositionen bzw. Berufskarrieren der Absolventen)
- Technische Innovationsfähigkeit: Anmeldung, Erteilung und Verwertung von Patenten, Initiierung von Technologietransferprojekten bzw. Unternehmensausgründungen

Akademische Lehre

- Konzeption und Durchführung von Lehrveranstaltungen unterschiedlicher Art (Vorlesungen, Seminare, Praktika etc.) und auf unterschiedlichen Ausbildungsstufen (BSc, MSc, PhD)
- Qualität der Lehrtätigkeit (Semester-Evaluierungsberichte der Studierenden, Stellungnahmen des Studiendekans und pädagogisches Lehrgutachten durch Experten (z.B. ProLehre))
- Durchführung von Lehrveranstaltungen in englischer Sprache bzw. internationale Lehre
- Entwicklung bzw. Einführung neuer Lehrinhalte, didaktischer Lehrkonzepte bzw. Lehrformate
- (Inter-) nationale Preise bzw. Auszeichnungen für gute Lehre
- Betreuung von Semester-, BSc- und MSc-Arbeiten
- Teilnahme an didaktischen Fortbildungsmaßnahmen bzw. überfachlichen Veranstaltungen (z.B. ProLehre, Carl von Linde-Akademie)
- Verfassen von Lehrbüchern/ Monographien (z.B. über neue Lehrmethoden und -konzepte)
- Organisation von bzw. Mitwirkung bei internationalen Konferenzen über Lehrmethoden und Bildungsforschung

Akademisches Engagement

zugunsten der TUM:

- Leitung von bzw. Beteiligung an hochschulinternen Kommissionen oder Gremien
- Aktive Mitwirkung am Hochschulmanagement (z.B. Vizepräsident, Dekan, Studiendekan, Dekan der TUM Graduate School, Mitglied des Senats bzw. des TUM Appointment and Tenure Board)
- Ausübung des Amtes der Frauenbeauftragten oder der Ombudsperson, besonderes Engagement für Bildungsausländer etc.
- Fachliche und wissenschaftliche Einbringung in die Entwicklungsstrategie von Fakultäten (z.B. als Mitglied des Fachbereichsrats), Integrative Research Center (z.B. TUM-IAS, MCTS, MSE), Zentralinstitute sowie der TUM im Ganzen (z.B. Forschungsbauanträge)
- Aktive Unterstützung der Internationalisierungspolitik der TUM (z.B. Gastprofessuren, Stipendien (AvH, DAAD), Unterstützung beim Aufbau von Auslandsbüros und Dependancen (z.B. TUM.Asia und TUM CREATE, Singapur))
- Aktive Erweiterung des Netzwerks regionaler Wirtschaftskooperationen der TUM
- Förderung von Gender & Diversity-Maßnahmen (z.B. Mitwirkung im Gender & Diversity Board)

zugunsten der Nachwuchsförderung an der TUM:

- Mentorentätigkeit im Rahmen des TUM Faculty Tenure Track (Förderung von Nachwuchsprofessoren)
- Mitwirkung bei der TUM Research Opportunities Week; Gastgeberschaft für TUM University Foundation Fellows oder Humboldt-Stipendiaten (Förderung von Postdoktoranden)
- Mitwirkung an Fortbildungsmaßnahmen der TUM Graduate School (Förderung von Doktoranden)
- Mitwirkung an der TUM:Junge Akademie, TUM Ferienakademie etc. (Förderung besonders begabter Studierender)
- Aktive Beteiligung an Schulpartnerschaften, Schülerforschungszentren, Summer Schools, Girls Days etc. (Förderung von Schülern für MINT-Fächer)

zugunsten der akademischen Gemeinschaft:

- Verantwortliche Mitarbeit in Stiftungen zur Förderung der Wissenschaft (v.a. AvH, DAAD) und in Institutionen der Forschungsförderung (v.a. DFG, Wissenschaftsrat, EU, EIT)
- Leitung bzw. Beteiligung an (inter-) nationalen Kommissionen oder Gremien
- Gutachtertätigkeiten
- Herausgeberschaft wissenschaftlicher Zeitschriften mit Peer review-Verfahren (Editor-in-Chief)
- Mitgliedschaft im Editorial / Advisory Board wissenschaftlicher Zeitschriften mit Peer review-Verfahren (Associate Editor, Editorial Board Member)
- Mitgliedschaft in wissenschaftlichen Akademien bzw. in Gremien der Wissenschaftsberatung und -förderung
- Verantwortliche Mitarbeit in wichtigen Fachausschüssen (z.B. Normenausschuss) bzw. in einschlägigen Berufsverbänden und berufsständischen Vertretungen
- Beiträge zur Politikberatung bzw. Mitgliedschaft in politischen Beratungsgremien

3. Tenure-Evaluierung und Berufung zum Associate Professor

Der Karriereaufstieg mit Berufung zum Associate Professor setzt voraus, dass der Kandidat 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

- 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
- 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 des Kandidaten 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.

Die Einleitung des Tenure-Evaluierungsverfahrens wird nicht empfohlen, wenn Kandidaten (i) keine erfolgreiche Nachwuchsförderung (z.B. die Promotion mindestens eines Doktoranden) nachweisen können oder (ii) keine drei Publikationen mit substantiellem Eigenbeitrag in begutachteten Zeitschriften (*peer-review*) oder anerkannte Veröffentlichungen in anderen führenden Publikationsmedien des Fachs vorweisen können oder (iii) keine Drittmittel in kompetitiven Verfahren eingeworben haben oder (iv) ihre Lehrveranstaltungen nicht dem wissenschaftlichen Fortschritt entsprechend regelmäßig aktualisiert haben oder (v) kein ausreichendes wissenschaftliches Entwicklungspotential für eine W3-Professur erkennen lassen.

Die gleichen Maßstäbe finden Anwendung bei einer Direktberufung zum Associate Professor. Bei der Berufung von Personen aus einem nicht-akademischen Umfeld, deren Tätigkeitsprofil keine Lehrtätigkeit umfasste, erfolgt die Leistungsbewertung in der Kategorie *Forschung & Entwicklung*; zusätzlich müssen die Kandidaten Potential in *Akademischer Lehre*, Führungspotential sowie Einsatzbereitschaft in *Akademischem Engagement* erkennen lassen.

Die Ergebnisse der Status Assessments (nach dem 2. und 4. Jahr der Berufung zum Assistant Professor; vgl. Statut zum *TUM Berufungs- und Karrieresystem*²⁾ haben keine Präzedenzwirkung auf die Tenure-Evaluierung.

4. Karriereaufstieg vom Associate Professor zum Full Professor

Der Aufstieg bzw. die Berufung zum Full Professor setzt voraus, dass der Kandidat zu einem der international führenden Wissenschaftler seiner Disziplin zählt, 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 eine Berufung zum Full Professor sind entweder

- 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
- 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 unter Punkt 3 genannten Kriterien die erreichte internationale Reputation und Sichtbarkeit des Professors (*leadership in the scientific community*) sowie nachgewiesenes *Akademisches Engagement* und Führungskompetenz.

Die Einleitung des Evaluierungsverfahrens wird nicht empfohlen, wenn Kandidaten, zusätzlich zu den unter Punkt 3 genannten Kriterien, (i) mangels methodischer/konzeptioneller Neuentwicklungen und Originalität/Kreativität der erbrachten Arbeiten ihre Fachdisziplin nicht maßgeblich weiterentwickelt haben oder (ii) mangels regelmäßiger Publikationen in begutachteten Zeitschriften (*peer-review*) oder anerkannter Veröffentlichungen in anderen führenden Publikationsmedien des Fachs oder (iii) mangels erfolgreicher Nachwuchsförderung (z.B. abgeschlossene Betreuung von Doktoranden und Postdoktoranden) oder (iv) mangels Erfolgen bei der wettbewerblichen Einwerbung von Drittmittel nicht zur Steigerung der wissenschaftlichen Reputation der TUM beigetragen haben oder (v) keine signifikanten Aktivitäten im *Akademischem Engagement* zugunsten der TUM, der Nachwuchsförderung an der TUM sowie der akademischen Gemeinschaft nachweisen können.

Die gleichen Maßstäbe finden Anwendung bei einer Direktberufung zum Full Professor.

Bei der Berufung von Personen aus einem nicht-akademischen Umfeld, deren Tätigkeitsprofil keine Lehrtätigkeit umfasste, erfolgt die Leistungsbewertung in der Kategorie *Forschung & Entwicklung*; zusätzlich müssen die Kandidaten Potential in *Akademischer Lehre*, Führungskompetenz sowie Einsatzbereitschaft in *Akademischem Engagement* erkennen lassen.

Um den Karriereaufstieg vom Associate Professor zum Full Professor zu prüfen, kann in Abstimmung mit der Fakultät und im Einvernehmen mit dem Kandidaten der Präsident selbst oder auf Vorschlag des Dekans in der Regel frühestens drei Jahre nach der Tenure-Evaluierung ein Evaluierungsverfahren einleiten.

5. Post-Tenure Performance Monitoring von Associate/Full Professors

Ohne den Freiraum für die wissenschaftliche Tätigkeit ihrer Wissenschaftler zu beschränken, führt die TUM zur Überprüfung ihres Exzellenzanspruchs ein anlassbezogenes Performance Monitoring von Associate Professors und Full Professors durch.

Bei dieser Qualitätsprüfung werden retrospektiv die in den letzten fünf Jahren erbrachten Leistungen dokumentiert und anhand konkreter Projekte (*Forschung & Entwicklung* und *Akademische Lehre*) prospektiv die vom Kandidaten dargelegte Entwicklungsperspektive der Professur im internationalen Vergleich bewertet.

Die Ergebnisse können bei der Entscheidung über die Fort- bzw. Neugewährung der bei der Erstberufung auf fünf Jahre befristet gewährten Ergänzungsausstattung aus dem zentralen Haushaltsansatz der TUM sowie von Leistungsbezügen Berücksichtigung finden.

Voraussetzung für eine positive Bewertung im Rahmen des Post-Tenure Performance Monitoring sind entweder

- 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

- 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 zusätzlich zu den unter Punkt 3 genannten Kriterien die erreichte internationale Reputation und Sichtbarkeit des Professors in *Forschung & Entwicklung* und *Akademischer Lehre* (*leadership in the scientific community*). Zudem wird nachgewiesenes *Akademisches Engagement* zugunsten der TUM, der Nachwuchsförderung an der TUM sowie der akademischen Gemeinschaft und Führungskompetenz in die Beurteilung mit einbezogen.

München, am 5. November 2013



Wolfgang A. Herrmann
Präsident

Evaluation Policies

for the TUM Faculty Recruitment and Career System

As part of its institutional strategy for the 2012 Excellence Initiative, Technische Universität München (TUM) is establishing a new recruitment and career system: **TUM Faculty Tenure Track**. This ground-breaking model replaces the existing system, positioning TUM in the long term as an attractive choice for the world's best talent.

Academic evaluation based on international best practice forms an integral part of the **TUM Faculty Tenure Track** quality management program. The evaluation is carried out, in consultation with external reviewers, by the **Faculty Search and Evaluation Committees** at department level and by the university-wide **TUM Appointment and Tenure Board** at TUM management level.

The success of this new system hinges on the recruitment of excellent, creative academics and scientists selected with pinpoint precision, as well as subsequent performance monitoring of professors based on transparent performance criteria. Evaluation will be a dynamic process incorporating periodic quality reviews of the evaluation processes and assessment benchmarks applied. The findings from these reviews will inform conceptual decision-making.

The policies defined in this document are binding for reviewing the performance of professors listed in [Table 1](#). They provide additional clarification of the rules contained in the Statute for Quality Management that applies to the **TUM Faculty Recruitment and Career System**¹⁾.

Table 1. Performance reviews in the TUM Faculty Recruitment and Career System

Professorships	Performance reviews
Assistant professor	Tenure evaluation
Associate professor	Promotion to full professor
Associate/full professor	Post-tenure performance monitoring

1. Evaluation categories

The professor performance review is divided into three categories: *Research & Development* • *Academic Teaching* • *Academic Engagement*. Depending on the career grade, the performance expectations vary within each of these evaluation categories.

Irrespective of career grade, professors are expected to proactively contribute to the development of the department and the university as a whole in addition to furthering their personal development as researchers and lecturers.

Criteria have been defined for each of the three categories (*Research & Development* • *Academic Teaching* • *Academic Engagement*) to evaluate the candidates in line with international benchmarks for each discipline. This ensures that binding assessment standards are established (*transparency requirement*) and that these form the basis of the personal evaluations (*binding requirement*).

2. Evaluation criteria

Based on the international assessment benchmarks for the discipline in question, the following criteria shall be applied to all performance evaluations. Adequate consideration will be given to the career stage

¹⁾ More information: [TUM Faculty Recruitment and Career System \(PDF 3.3 MB\)](#)

("academic age") and the personal circumstances of the candidate (e.g., parental leave, commitments to family members requiring care, and other services to the community).

Research & Development

- New methodologies and concepts
- Originality and creativity of academic work or quality of clinical competence compared with international peers
- Published articles with substantial personal contribution in peer-reviewed journals and contributions to conferences
- International reputation: Invitations to speak at international conferences (key note/plenary lectures), prizes/awards, research professorships, grants (e.g., Alexander von Humboldt [AvH])
- Academic development potential compared with international peers
- External funds raised in competitive processes (EU, German Research Foundation [DFG], Federal Ministry of Education and Research [BMBF], Federation of Industrial Research Associations [AiF], industry, trusts, etc.)
- Interdisciplinary collaborative research: Overseeing/participating in coordinated research projects (e.g., collaborative research centers, research training groups, EU, BMBF or AiF joint projects)
- Supporting young scientists (e.g., successful supervision of doctoral students and postdocs, quality of subsequent positions or professional career paths of graduates)
- Technical innovation capacity: Patent applications, patents granted and commercialization of patents, initiation of technology transfer projects/spin-offs

Academic Teaching

- Devising and conducting all types of teaching units/modules (lectures, seminars, practical courses, etc.) at all qualification levels (BSc, MSc, PhD)
- Quality of teaching (semester evaluation reports from students, reviews from the Dean of Studies and teaching reviews from experts such as ProLehre)
- Holding lectures in English/lectures with international focus
- Development/introduction of new teaching content and teaching concepts/formats
- (Inter)national prizes or awards for quality of teaching
- Supervision of term papers and BSc and MSc theses
- Participation in further training measures/cross-disciplinary events (e.g., ProLehre, Carl von Linde Academy)
- Authoring of textbooks/monographs (e.g., on new teaching methods and concepts)
- Organization of or involvement in international conferences on teaching methods and education research

Academic Engagement

in the service of TUM:

- Chairing of or participation in university committees or boards
- Active involvement in university management (e.g., Vice President, Dean, Dean of Studies, Dean of the *TUM Graduate School*, member of the Senate or the *TUM Appointment and Tenure Board*)
- Holding the office of women's representative or ombudsperson, special commitment to needs of foreign students, etc.
- Practical and academic contribution to the development strategy of departments (e.g., as a member of the Department Council), Integrative Research Centers (e.g., TUM-IAS, MCTS, MSE), central institutes, and TUM as a whole (e.g., research building applications)
- Active support for TUM's internationalization policy: Visiting professorships, grants (AvH, German Academic Exchange Service or DAAD), support in the establishment of overseas offices and off-site

campuses (e.g., TUM.Asia and TUM CREATE, Singapore)

- Active role in expanding TUM's network of regional industry partnerships
- Promotion of gender equality and diversity (e.g., involvement in the *Gender & Diversity Board*)

in the service of TUM's young talent:

- Mentoring role as part of the *TUM Faculty Tenure Track* system (support for next-generation professors)
- Involvement in *TUM Research Opportunities Week*; integration of *TUM University Foundation Fellows* or Humboldt grant recipients (support for postdocs)
- Involvement in further training measures at the *TUM Graduate School* (support for doctoral candidates)
- Involvement in academies such as *TUM:Junge Akademie* and *TUM Ferienakademie* (support for highly gifted students)
- Active involvement in school partnerships, school research centers, summer schools, Girls Days, etc. (support for students taking mathematics, computer science, science and technology subjects)

in the service of the academic community:

- Responsible engagement with foundations involved in the promotion of science (especially AvH, DAAD) and with research funding institutions (especially DFG, the German Council of Science and Humanities, EU, and the European Institute of Innovation and Technology [EIT])
- Chairing of or involvement in (inter)national committees or boards
- Work as a reviewer
- Editing of peer-reviewed scientific journals (*editor-in-chief*)
- Membership on editorial/advisory boards of peer-reviewed scientific journals (*associate editor, editorial board member*)
- Membership in scientific academies or on academic consulting/research funding boards
- Responsible engagement with high-profile expert committees (e.g., standards committee) or with relevant professional organizations/associations
- Contributions to policy making/membership of policy advisory bodies

3. Tenure evaluation and appointment to position of associate professor

Promotion and appointment to the position of associate professor requires that the candidate has established a substantial proven track record in *Research & Development* and *Academic Teaching*, shows strong future potential in these core areas as well as leadership potential, and has shown initial signs of *Academic Engagement*.

Prerequisites for positive tenure evaluation/appointment to the position of associate professor:

- excellent performance in *Research & Development* benchmarked against elite international researchers, and very good performance in *Academic Teaching* – clearly exceeding the norm,

or

- excellent performance in *Academic Teaching* and very good performance in *Research & Development* – clearly exceeding the international norm.

For the evaluation of performance in the *Research & Development* category, the following criteria are weighted highly: the originality/creativity of the candidate's work, the quality of their publications, the support they have given to young scientists, and the candidate's academic development potential. In

each case, the performance is benchmarked against international peers. The main criteria taken into consideration in the *Academic Teaching* category are the quality of the teaching and the creativity shown in devising and conducting courses. Proven activities in the *Academic Engagement* category and proven success in interdisciplinary research projects can have a positive impact on the evaluation of performance in this category.

Commencing a tenure evaluation procedure is not recommended if candidates (i) are not able to substantiate their support for young scientists (e.g., the qualification of at least one doctoral student) or (ii) are not able to produce evidence of three published articles in peer-reviewed journals to which they made a substantial contribution, or of acknowledged publications in their disciplines or (iii) have not raised external funds in a competitive process or (iv) have not regularly updated the courses they teach to take account of scientific advances or (v) cannot demonstrate sufficient scientific development potential for a grade W3 professorship.

The same benchmarks apply for direct appointments to the position of associate professor. For appointments of individuals from a non-academic background whose profile does not include teaching, the performance evaluation is restricted to the *Research & Development* category. However, the candidates must also demonstrate potential in the *Academic Teaching* category, leadership potential, and signs of *Academic Engagement*.

The results of the status assessments (at the end of the second and fourth years following the appointment as assistant professor; see *TUM Faculty Recruitment and Career System – Statute for Quality Management¹⁾*) do not establish a precedent for the tenure evaluation.

4. Promotion from associate professor to full professor

For promotion or appointment to the position of full professor, the candidate must be a leading international figure in his or her discipline, must also have demonstrated very good academic teaching skills, and must have shown strong commitment to the university's boards and committees and the academic community as a whole (*Academic Engagement*).

Prerequisites for appointment to the position of full professor:

- excellent performance in *Research & Development* benchmarked against elite international researchers, and very good performance in *Academic Teaching* – clearly exceeding the norm,
- or
- excellent performance in *Academic Teaching* and very good performance in *Research & Development* – clearly exceeding the international norm.

For the evaluation of performance in the *Research & Development* category, the following criteria are weighted highly in addition to those outlined under No. 3: international reputation and visibility of the professor (i.e., *leadership in the scientific community*) as well as proven *Academic Engagement* and leadership skills.

Commencing an evaluation procedure is not recommended if candidates, in addition to the criteria outlined under No. 3, (i) have not significantly contributed to the advancement of their disciplines due to a lack of new methodologies/concepts and originality/creativity in their work or have not contributed to the scientific reputation of TUM (ii) due to a lack of regular published articles in peer-reviewed journals or acknowledged publications in their disciplines or (iii) a lack of effective support for young scientists

(e.g., supervising the qualification of doctoral students and postdocs) or (iv) a lack of success in raising external funds in competitive processes, or (v) have not demonstrably undertaken significant activities that show *Academic Engagement* at TUM, support for TUM's young scientists or service to the academic community.

The same benchmarks apply for direct appointments to the position of full professor. For appointments of individuals from a non-academic background whose profiles do not include teaching, the performance evaluation is restricted to the *Research & Development* category. However, the candidates must also demonstrate potential in the *Academic Teaching* category, leadership skills, and signs of *Academic Engagement*.

The procedure to evaluate whether an associate professor should be appointed to the position of full professor can be initiated by the President or at the suggestion of the Dean, in coordination with the department and in agreement with the candidate, as a rule no earlier than three years following the tenure evaluation.

5. Post-tenure performance monitoring of associate/full professors

In order to validate and substantiate its claim to excellence, TUM is introducing ad hoc monitoring of the performance of its associate and full professors. This review will not, however, compromise the academic freedom of its scientific staff.

These quality reviews will document the candidate's performance over the previous five years and examine specific projects (*Research & Development* and *Academic Teaching*) to assess the candidate's prospects for developing the professorship, using international benchmarks.

The outcome of these reviews can influence decisions on whether to continue or grant new supplemental packages from TUM's central budget, which were initially granted for a period of five years when the professor was first appointed. The findings may also have a bearing on performance-related bonuses.

Prerequisites for a positive post-tenure performance monitoring assessment:

- excellent performance in *Research & Development* benchmarked against elite international researchers, and very good performance in *Academic Teaching* – clearly exceeding the norm,
- or
- excellent performance in *Academic Teaching* and very good performance in *Research & Development* – clearly exceeding the international norm.

In addition to the criteria outlined under No. 3, the international reputation and visibility of the professor in *Research & Development* and *Academic Teaching (leadership in the scientific community)* are weighted highly in this assessment. Other criteria taken into consideration are *Academic Engagement* – supporting TUM, TUM's young scientists, and the academic community – and leadership skills.

Munich, November 5, 2013



Wolfgang A. Herrmann

President