

# Amtliche Bekanntmachung

---

2017

Ausgegeben Karlsruhe, den 09. Mai 2017

Nr. 33

## Inhalt

Seite

Qualitätssicherungskonzept für Juniorprofessuren mit  
Tenure Track am Karlsruher Institut für Technologie (KIT)

217

## Qualitätssicherungskonzept für Juniorprofessuren mit Tenure-Track am Karlsruher Institut für Technologie (KIT)

### Inhalt

Präambel	217
§ 1 Grundsätze und Rahmenbedingungen	218
§ 2 Berufungsverfahren für die Juniorprofessur	219
§ 3 Sonderregelung für extern evaluierte Nachwuchsgruppenleiter/-leiterinnen sowie für bereits am KIT anerkannte Nachwuchsgruppenleiter/-leiterinnen	219
§ 4 Ausschreibung	220
§ 5 Systematische Begleitung	221
§ 6 Zwischenevaluation	221
§ 7 Endevaluation	223
§ 8 Befangenheit	225
§ 9 Aspekte der Gendergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit	225
Anlage 1: Bewertungskriterien für die Zwischen- und Endevaluation	227
Anlage 2: Gliederung und Unterlagen für den Selbstbericht	229
Anlage 3: Verfahrensschritte der Zwischenevaluation	231
Anlage 4: Verfahrensschritte der Endevaluation	232
Anlage 5: Familienfreundliche Regelungen im Rahmen der Juniorprofessuren	234

Der Senat des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT) hat in seiner Sitzung vom 20.02.2017 das folgende Qualitätssicherungskonzept für Juniorprofessuren mit Tenure-Track gemäß § 48 Abs. 1 Satz 4 LHG i.V.m. § 20 Abs. 1 S. 3 KITG als Satzung beschlossen. Das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst hat mit Schreiben vom 28.03.2017 seine Genehmigung erteilt.

### Präambel

Qualifizierte und motivierte Beschäftigte sind die wichtigste Säule für den Erfolg des KIT. Eine transparente und verantwortliche Personalplanung, -gewinnung und -entwicklung ist gerade auch im Hinblick auf die frühe und systematische Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ein Ziel des KIT, das mit höchster Priorität versehen ist. Als unverzichtbare Stütze des deutschen Wissenschaftssystems erbringt der wissenschaftliche Nachwuchs in seiner Gesamtheit wesentliche Beiträge zu Forschung, Lehre und Innovation. Die maßgebliche und überragende Anforderung an die Inhaber/Inhaberinnen von Juniorprofessuren, aber auch an den Prozess der Qualitätssicherung im Rahmen des in dieser Satzung geregelten Verfahrens, ist die Verwirklichung der Exzellenz in Forschung und Lehre. Die Gewinnung von exzellenten Nachwuchswissenschaftlern/-wissenschaftlerinnen und die Förderung von der Promotion an bis hin zum Beispiel zur Habilitation oder der Berufung auf eine W1-Stelle haben für das KIT eine große strategische Bedeutung. Das KIT nutzt das Instrument der Juniorprofessur mit Tenure-Track, um dem wissenschaftlichen Nachwuchs frühe Eigenständigkeit zu ermöglichen, eine verlässliche Karriereperspektive zu bieten und eine Lebensplanung im Sinne familienfreundlicher Beschäftigungsbedingungen zu fördern. Der KIT-Senat hat sich in seiner Sitzung vom 19. September 2016 dafür ausgesprochen, den Karriereweg der Tenure-Track-Professur als zusätzliches Karrieremodell für den wissenschaftlichen Nachwuchs am KIT zu etablieren.

Dieses Qualitätssicherungskonzept bezieht sich auf die Auswahl und Entwicklung von Juniorprofessoren/-professorinnen vom Berufungsverfahren für eine W1-Tenure-Track-Professur bis zur Evaluation für eine Übernahme auf eine W3-Professur. Das vorliegende Qualitätssicherungs-

konzept gewährleistet eine transparente, verbindliche, objektive und konkurrenzfähige Ausgestaltung der Tenure-Track-Professuren.

## § 1 Grundsätze und Rahmenbedingungen

(1) Am KIT werden Juniorprofessoren/-professorinnen gemäß § 51 Abs. 7 LHG a.F.<sup>1</sup> für die Dauer von vier Jahren zu Beamten/Beamtinnen auf Zeit ernannt oder gemäß § 51 Abs. 8 LHG a.F. im Angestelltenverhältnis beschäftigt. Eine Verlängerung um zwei Jahre auf insgesamt sechs Jahre erfolgt, wenn er/sie sich nach den Ergebnissen der Zwischenevaluation in seinen/ihren Leistungen in Forschung, Lehre und Innovation<sup>2</sup> als Hochschullehrer/-lehrerin bewährt hat. Im Falle einer negativen Zwischenevaluation soll das Beamten- oder Angestelltenverhältnis mit Zustimmung des/der Juniorprofessors/-professorin um ein Jahr verlängert werden, um einen angemessenen Übergang in eine Anschlussbeschäftigung zu ermöglichen.

Bei Geburt oder Adoption eines Kindes während der Zeit der Juniorprofessur kann die Juniorprofessur auf Antrag des/der Juniorprofessors/-professorin unabhängig von einer Beurlaubung um ein Jahr pro Kind (maximal bis zu zwei Jahre) im Rahmen einer Einzelfallentscheidung verlängert werden, um der zusätzlichen Belastung durch die Betreuung des Kindes oder der Kinder Rechnung zu tragen. Dies entscheidet das Präsidium auf gemeinsamen Vorschlag des/der Bereichsleiters/-leiterin und des/der KIT-Dekans/-Dekanin. In diesen Fällen wird der Zeitpunkt der Zwischen- und Endevaluation entsprechend verschoben. Die Anwendung dieser Regelung erfolgt vorbehaltlich der hierfür erforderlichen Änderung des Landeshochschulgesetzes auch mit Wirkung für das KIT.

(2) Zur rechtzeitigen Orientierung der Juniorprofessoren/-professorinnen ist zu einem angemessenen frühen Zeitpunkt eine Zwischenevaluation (vgl. § 6) und für die Übernahme auf eine W3-Professur eine qualitätsgesicherte Endevaluation (vgl. § 7) vorgesehen. Die Zwischenevaluation dient der Überprüfung der Erfüllung der Anforderungen an eine Juniorprofessur sowie der Prognose, ob die Anforderungen für die geplante Übernahme auf eine W3-Professur zum Zeitpunkt der Endevaluation erfüllt sein werden. Die Endevaluation dient der Überprüfung, ob die bei der Berufung auf die Juniorprofessur definierten Anforderungen für die Übernahme auf eine W3-Professur erbracht wurden und der Feststellung der Eignung und Befähigung zur Übertragung eines Amtes als Professor/Professorin gem. § 47 LHG a.F. Die Kriterien für die Berufung auf die W3-Professur sind in der Ausschreibung der W1-Professur zu definieren, sodass die Anforderungen für die Tenure-Entscheidung bereits zum Stellenantritt transparent sind.

(3) Grundsätzlich können Bewerber/Bewerberinnen der eigenen Hochschule auf eine Juniorprofessur mit Tenure-Track nur in begründeten Ausnahmefällen und nur dann berufen werden, wenn sie nach der Promotion die Hochschule einmal gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb des KIT wissenschaftlich tätig gewesen sind. Eine Abweichung vom Hausberufungsverbot ist möglich, wenn das Gebot der Bestenauslese nach Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz die Berufung des Mitglieds der Hochschule gebietet.

(4) Promotions- und Beschäftigungsphase sollen zusammen nicht mehr als sechs Jahre betragen haben, sofern vor oder nach der Promotion eine Beschäftigung als Akademische/r Mitarbeiter/Mitarbeiterin an einer deutschen Hochschule erfolgt ist. Verlängerungen nach dem WissZeitVG (§ 2 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 und 3-5) bleiben außer Betracht. Dazu gehören u.a. Elternzeit, Mutterschutz oder Beurlaubung bzw. Reduzierung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel für die Betreuung oder Pflege eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren. Abweichungen sind nur ausnahmsweise zulässig und zu begründen.

<sup>1</sup> [Landeshochschulgesetz](#) in der bis zum Inkrafttreten des [Dritten Hochschulrechtsänderungsgesetzes \(3. HRÄG\)](#) vom 1. April 2014 geltenden Fassung.

<sup>2</sup> Die Bedeutung des **Beitrags zur Innovation** wird individuell betrachtet und in den Kriterien für die Berufung auf die W3-Professur gemeinsam mit den weiteren Kriterien (Forschung, Lehre etc.) festgelegt.

## § 2 Berufungsverfahren für die Juniorprofessur

(1) Juniorprofessoren/-professorinnen mit Tenure-Track werden in einem qualitätsgesicherten und gendergerechten Verfahren entsprechend dieser Satzung berufen. Die Einstellungs Voraussetzungen richten sich nach § 51 Abs. 2 LHG a.F., wonach neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen auch

- ein abgeschlossenes Hochschulstudium,
- pädagogische Eignung, die in der Regel durch Erfahrungen in der Lehre oder Ausbildung nachzuweisen ist,
- eine besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die herausragende Qualität einer Promotion nachgewiesen wird,

vorausgesetzt werden. Darüber hinaus soll auf eine Stelle, deren Funktionsbeschreibung die Wahrnehmung erziehungswissenschaftlicher oder fachdidaktischer Aufgaben in der Lehrerbildung vorsieht, nur berufen werden, wer eine dreijährige Schulpraxis nachweist.

(2) Das Berufungsverfahren inklusive der Findung und Zusammensetzung der Berufungskommission und der Freigabe der W1-Professur erfolgen entsprechend der Regularien der Berufungsleitlinien des KIT. In der ersten Sitzung der Berufungskommission wird anhand der in Anlage 1 aufgeführten Evaluationskriterien schriftlich und als Grundlage für die Ausschreibung dargelegt, welche fachspezifischen Schwerpunkte für die Zwischen- und Endevaluation und für die Übernahme auf die W3-Professur gesetzt werden. Verfahrensablauf, Kriterien, Maßstäbe der Zwischen- und Endevaluation und die Befangenheitsregelungen sind dem/der Juniorprofessor/-professorin mit der Ruferteilung schriftlich bekannt zu geben. Die fachspezifische Schwerpunktsetzung wird im Rahmen der Berufungsverhandlungen als Zielvereinbarung geschlossen, um die Anforderungen an die Leistungen des/der Juniorprofessors/-professorin bei der Zwischen- und Endevaluation transparent und verbindlich zu gestalten.

(3) Für die Berufungskommission und deren Vorsitzenden/Vorsitzende gibt es das Angebot, die Beratung und Begleitung der Berufungskommissionsarbeit durch Experten/Expertinnen der Personalentwicklung des KIT in Anspruch zu nehmen:

- Ergänzung des Verfahrens um eine Einschätzung zu relevanten überfachlichen Aspekten (Führungspotenzial, Potenzialindikatoren) sowie
- Systematisierung des Verfahrens, um methodische Beurteilungsfehler zu vermeiden und ein gendergerechtes Verfahren zu sichern.

Die Ergebnisse zur Ausprägung des Führungspotenzials und der Potenzialindikatoren sind als unterstützendes Element zur Entscheidungsfindung zu verstehen. Sie dienen in den Jahren der Tenure-Track-Professur insbesondere als eine Grundlage für die systematische und zielgerichtete Entwicklung der Juniorprofessoren/-professorinnen.

(4) Folgende weitere Aspekte sind im Berufungsverfahren zu berücksichtigen, um die Gendergerechtigkeit des Verfahrens zu erhöhen:

- Das Themengebiet der Juniorprofessur soll weit gefasst werden, um insbesondere auch qualifizierte Wissenschaftlerinnen nicht auszuschließen.
- Es muss aktiv nach geeigneten Kandidatinnen gesucht werden. Es gelten die Regelungen in den Leitlinien für Berufungsverfahren am KIT.
- Alle am Berufungsprozess Beteiligten sollen für eine objektive Personalauswahl unter besonderer Berücksichtigung genderspezifischer Aspekte sensibilisiert werden.

## § 3 Sonderregelung für extern evaluierte Nachwuchsgruppenleiter/-leiterinnen sowie für bereits am KIT anerkannte Nachwuchsgruppenleiter/-leiterinnen

(1) Hat eine Person eine extern evaluierte Nachwuchsgruppe (Emmy Noether-Programm, ERC Starting Grant, Sofja Kovalevskaja-Preis, Helmholtz-Nachwuchsgruppe und entsprechende

hochkompetitive Evaluationsverfahren) eingeworben, kann der/die Bereichsleiter/-leiterin nach Beschlussfassung des KIT-Fakultätsrats und Bereichsrats einen Freigabeantrag auf eine W1-Juniorprofessur mit Tenure-Track stellen. Die Nachhaltigkeit der W3-Professur bzw. einer W3-Professur im Jülicher Modell analog muss im Freigabeantrag dargestellt werden.

(2) Das Berufungsverfahren erfolgt gemäß den Berufungsleitlinien des KIT und kann wie folgt angemessen vereinfacht werden: Es findet eine Ausschreibung statt. Die Einwerbung einer extern evaluierten Nachwuchsgruppe kann ein Kriterium in der Ausschreibung sein. Der/die zuständige Bereichsleiter/-leiterin trägt Sorge dafür, dass das Berufungsverfahren innerhalb eines Jahres abgeschlossen ist.

(3) Bis zur Berufung kann der/die Nachwuchsgruppenleiter/-leiterin im Angestelltenverhältnis am KIT beschäftigt werden. Ab diesem Zeitpunkt endet die in § 1 Abs. 4 vorgesehene Frist von sechs Jahren.

(4) Die Dauer der W1-Professur kann auf Antrag des/der Bereichsleiters/-leiterin nach Beschlussfassung durch den Bereichs- und KIT-Fakultätsrat durch das Präsidium verkürzt und die Zwischen- und Endevaluation zeitlich früher angesetzt werden, gegebenenfalls kann auch die Zwischenevaluation entfallen. Je nach Konstellation ist eine angemessene Einzelfallentscheidung im Rahmen der Berufungsverhandlungen zu treffen. Auf die Möglichkeit der Verkürzungen ist in der Ausschreibung der Stelle hinzuweisen.

(5) Für den Fall, dass während der Juniorprofessur eine Evaluation auf der Basis einer externen Regelung (z.B. gem. den Regularien zum Emmy Noether-Programm) erfolgt, soll der Zeitpunkt der Zwischenevaluation auf den Zeitpunkt der extern stattfindenden Evaluation angepasst werden.

(6) Bereits am KIT tätige Nachwuchsgruppenleiter/-leiterinnen (z.B. solche nach Absatz 1 oder vom Council for Research and Promotion of Young Scientists der KIT (CRYIS) anerkannte Nachwuchsgruppenleiter/-leiterinnen) können auf eine W1-Professur übernommen werden. Die Absätze 1 bis 4 sind entsprechend anzuwenden.

#### **§ 4 Ausschreibung**

(1) Die W1-Stelle ist international auszuschreiben (§ 51 Abs. 4 LHG a.F.). In der Stellenausschreibung sind insbesondere

- die Funktionsbeschreibung der Stelle,
- die Tenure-Track-Zusage,
- der zeitliche Rahmen der Tenure-Track-Professur (vgl. § 1)
- die fachspezifischen Schwerpunkte und der Ablauf der Zwischen- und Endevaluation, bezüglich der allgemeinen Kriterien der Zwischen- und Endevaluation kann auf das Qualitätssicherungskonzept verwiesen werden,

darzustellen. Die weiteren Anforderungen an eine Ausschreibung aus den Berufungsleitlinien des KIT sind zu beachten.

(2) Der Ausschreibungstext wird in gendergerechter Sprache und für alle Personen gleichermaßen ansprechend und ohne genderkonnotierte Eigenschaften formuliert. Hinweise auf familienfreundliche Angebote wie die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung, einer Beurlaubung aus familiären Gründen, einer Unterstützung für Dual-Career-Optionen, auf ein begleitendes Coaching zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie etc. (§ 9 Abs. 2) werden explizit aufgeführt. Die Berufungskommission wird hinsichtlich eines gendergerechten und ansprechenden Ausschreibungstextes unterstützt.

## § 5 Systematische Begleitung

(1) Der/die Juniorprofessor/-professorin soll in seiner/ihrer Entwicklung und Reflexion der eigenen Fortschritte begleitet werden. Als unterstützende Maßnahme wird hierfür ein Mentoring angeboten, in dem der/die Juniorprofessor/-professorin von zwei **Mentoren/Mentorinnen** vertraulich beraten und begleitet wird. Der/die Juniorprofessor/-professorin kann auf die Begleitung durch Mentoren/Mentorinnen verzichten.

Die Mentoren/Mentorinnen sollen fachlich der Disziplin des/der Juniorprofessors/-professorin nahestehen, jedoch möglichst an einem anderen Institut oder Teilinstitut tätig sein. Sie haben selbst eine W3-Professur oder äquivalente Funktion inne. Mindestens eine/r der beiden Mentoren/Mentorinnen soll Mitglied des KIT sein. Der/die Bereichsleiter/-leiterin unterstützt auf Wunsch des/der Juniorprofessors/-professorin die Auswahl der Mentoren/innen; vorzugsweise auch bei der Suche nach einer weiblichen Mentorin.

(2) Mentoren/Mentorinnen sollen mit Blick auf die Zwischen- und Endevaluation und die zu erfüllenden Anforderungen mit dem/der Juniorprofessor/-professorin mindestens einmal jährlich ein Beratungsgespräch führen, in dem unter anderem die Entwicklung der fachlichen Expertise und überfachlichen Kompetenzen, Karriereziele, Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten zur Weiterentwicklung thematisiert und reflektiert werden. Vor der Endevaluation soll eine Statusberatung stattfinden, die als Abschluss des Mentorats dazu dient, gemeinsam die bisherige Entwicklung des/der Juniorprofessor/-professorin zu reflektieren, Perspektiven einzuschätzen, Karrierechancen zu bewerten und den weiteren beruflichen Werdegang zu planen.

(3) Darüber hinaus unterstützt das KIT alle Juniorprofessoren/-professorinnen bei den Aufgaben in Forschung, Lehre und Innovation. Daneben wird auf den Aufbau bzw. die Weiterentwicklung ihrer fachlichen und überfachlichen Kompetenzen Wert gelegt. Dies geschieht u.a. durch die Begleitung bei der Antragstellung für Forschungsgelder, Angebote zur Hochschuldidaktik, zur Personalführung und zur Weiterentwicklung von überfachlichen Kompetenzen.

## § 6 Zwischenevaluation

(1) Zur Transparenz und Orientierung über den weiteren Karriereweg ist eine Zwischenevaluation gemäß § 51 Abs. 7 LHG a.F. vorgesehen. Diese dient in erster Linie der Beurteilung der Leistungsfähigkeit der Juniorprofessoren/-professorinnen in Forschung, Lehre und Innovation. Maßstab der Bewertung sind die zu Beginn des Verfahrens erfolgte Schwerpunktsetzung und die Zielvereinbarung. Die KIT-weiten Kriterien zur Zwischen- und Endevaluation (Anlage 1) orientieren sich grundsätzlich an den fachspezifischen Standards in Forschung, Lehre und Innovation. Eine positive Zwischenevaluation ist kein Präjudiz für einen positiven Ausgang der Endevaluation. Sie bewertet und gewichtet die bisherigen Leistungen und Entwicklungen, das Potenzial und die Stärken und Entwicklungsfelder des/der Juniorprofessor/-professorin.

Um die Entwicklung des/der Juniorprofessors/-professorin auch im überfachlichen Kompetenzbereich zu fördern und zu begleiten, wird ergänzend seine/ihre Entwicklung in der Führungskompetenz und in den sonstigen überfachlichen Kompetenzen betrachtet.

Zum Zeitpunkt der Zwischenevaluation soll der/ die Bereichsleiter/-leiterin gemeinsam mit dem/der Juniorprofessor/-professorin reflektieren, ob der professorale Karriereweg zielführend ist oder ob er/sie den Weg einer Fachkarriere anstrebt.

(3) Die Verantwortung für die Durchführung der Zwischenevaluation liegt bei dem/der jeweiligen Bereichsleiter/-leiterin des KIT, der/die diese Aufgabe delegieren kann. Der gesamte Prozess wird von der Dienstleistungseinheit Strategische Entwicklung und Kommunikation - Abteilung Berufungsverfahren (SEK-BV) koordiniert. Die Zwischenevaluation beginnt zum Ende des dritten Dienstjahres. SEK-BV initiiert die Zwischenevaluation durch ein entsprechendes Schreiben an den/die zuständige/n Bereichsleiter/-leiterin. Der/die zuständige Bereichsleiter/-leiterin und SEK-BV tragen im Rahmen ihrer Möglichkeiten dafür Sorge, dass der Prozess der Zwischenevaluation samt Beschlussfassungen spätestens nach 3 Jahren und 6 Monaten der Dienstzeit abgeschlossen ist, sodass der/die Juniorprofessor/-professorin seinen/ihren weiteren Karriereverlauf ausreichend früh planen kann. Die Verfahrensschritte sind in Anlage 3 tabellarisch dargestellt.

(4) Im Rahmen der Zwischenevaluation werden die nachfolgend dargestellten Unterlagen herangezogen. Alle Bewertungen orientieren sich an den in Anlage 1 genannten Kriterien zur Zwischenevaluation einschließlich der zu Beginn des Verfahrens definierten fachspezifischen Schwerpunkte.

- Selbstbericht

Der/die Bereichsleiter/-leiterin fordert den/die Juniorprofessor/-professorin auf, innerhalb von vier Wochen einen Selbstbericht einzureichen. Der Selbstbericht dient der Beurteilung der Leistungen in Forschung, Lehre und Innovation. Eine Gliederung des Selbstberichts gemäß Anlage 2 wird empfohlen.

Der/die Juniorprofessor/-professorin dokumentiert in dem Selbstbericht seine/ihre Tätigkeiten, reflektiert bisherige Erfolge und Herausforderungen und benennt Lösungsvorschläge und Entwicklungsmöglichkeiten. Er/sie legt konkrete Vorstellungen zu seinen/ihren zukünftigen Aktivitäten dar und nimmt Stellung zu mittelfristigen Forschungs- und Lehrvorhaben (Zukunftskonzept). Ergänzend wird zu der Weiterentwicklung der eigenen Führungskompetenz und in den überfachlichen Kompetenzen Stellung genommen. Der Selbstbericht ist an den/die zuständige/n Bereichsleiter/-leiterin zu richten, soll in englischer Sprache verfasst werden und darf einen Umfang von 10 Seiten zuzüglich der in Anlage 2 genannten Anlagen zum Selbstbericht nicht überschreiten.

- Zwei externe Stellungnahmen

Mit der Abgabe des Selbstberichts soll der/die Juniorprofessor/-professorin mindestens zwei externe Personen, die für eine Stellungnahme in Frage kommen, vorschlagen. Der/die zuständige Bereichsleiter/-leiterin fordert nach Vorliegen des Selbstberichts zwei externe Stellungnahmen an. Er/Sie ist dabei nicht an die Vorschläge des/der Juniorprofessors/-professorin gebunden. Die beiden Personen sollen ausgewiesene Wissenschaftler/Wissenschaftlerinnen sein und eine W3-Professur oder äquivalente Position innehaben. Mindestens eine Person soll Vertreter/Vertreterin einer ausländischen Hochschule oder international anerkannten ausländischen Forschungseinrichtung sein. Es soll mindestens eine Frau gewonnen werden. Abweichungen von den beiden zuvor genannten Aspekten sind im Zwischenevaluationsbericht zu begründen. Den beiden Personen, die eine Stellungnahme verfassen, geht der Selbstbericht des/der Juniorprofessors/-professorin zu.

- Stellungnahme des/der zuständigen Studiendekans/-dekanin

Der/die Bereichsleiter/-leiterin holt eine Stellungnahme des/der zuständigen Studiendekans/-dekanin im Hinblick auf die Leistungen in der Lehre ein. Die Stellungnahme des/der Studiendekans/-dekanin berücksichtigt unter anderem die Ergebnisse der Lehrveranstaltungsevaluationen.

- Zwischenevaluationsbericht

Der/die Bereichsleiter/-leiterin verfasst im Benehmen mit dem/der zuständigen KIT-Dekan/Dekanin auf Basis des Selbstberichts, der externen Stellungnahmen sowie der Stellungnahme des/der Studiendekans/-dekanin einen schriftlichen Zwischenevaluationsbericht mit einem Votum für oder gegen die Verlängerung der Juniorprofessur um weitere zwei Jahre einschließlich einer Einschätzung der bisherigen und zu erwartenden Leistungen am KIT und der Entwicklungspotenziale des/der Juniorprofessors/-professorin. Der Zwischenevaluationsbericht wird dem KIT-Fakultätsrat und dem Bereichsrat zur Beschlussfassung vorgelegt.

- Sämtliche Unterlagen (Zwischenevaluationsbericht samt Selbstbericht und Stellungnahmen) werden bei SEK-BV eingereicht. Auf der Basis des Zwischenevaluationsberichts des/der Bereichsleiters/-leiterin und den Voten des KIT-Fakultätsrats und Bereichsrats entscheidet das Präsidium über die Verlängerung der Juniorprofessur um weitere zwei Jahre. Eine Verlängerung hat dann zu erfolgen, wenn der/die Juniorprofessor/-professorin zum Zeitpunkt der Zwischenevaluation Leistungen erbracht hat, die erwarten lassen, dass er/sie die Anforderungen für eine Berufung auf eine W3-Professur in absehbarer Zeit erfüllt und somit das von ihm/ihr vertretene Fachgebiet in Forschung, Lehre und Innovation selbstständig und erfolgreich vertreten kann. Im Falle einer negativen Zwischenevaluation soll das Dienstverhältnis gemäß § 51 Abs. 7 S. 2 LHG a.F. mit Zustimmung des/der Juniorprofessors/-professorin um ein weite-

res Jahr verlängert werden. Auch hier entscheidet das Präsidium auf der Grundlage der Voten des KIT-Fakultätsrats und Bereichsrats.

## § 7 Endevaluation

(1) Die Endevaluation dient zur Beurteilung der Leistung des/der Juniorprofessors/-professorin in den Handlungsfeldern Forschung, Lehre und Innovation. Daneben ist das Engagement in der akademischen Selbstverwaltung und der Weiterentwicklung der Führungskompetenz und sonstigen überfachlichen Kompetenzen in Hinblick auf die Übernahme einer W3-Professur zu bewerten. Die Endevaluation wird nach klar definierten und transparenten Kriterien zur Übernahme auf die W3-Professur durchgeführt und entspricht gemäß § 48 Abs. 2 LHG a.F. einem angemessen vereinfachten Berufungsverfahren (ad personam und ohne Ausschreibungspflicht). Die Beurteilung orientiert sich an den Kriterien der Anlage 1 sowie den zu Beginn des Verfahrens definierten fachspezifischen Schwerpunkten.

(2) Die Endevaluation wird von dem/der zuständige/n Bereichsleiters/-leiterin spätestens nach vier Jahren und neun Monaten Dienstzeit mit Einreichen des Freigabeantrags für die W3-Professur (inklusive entsprechenden Beschlüssen des KIT-Fakultätsrats und Bereichsrats) und dem anschließenden Präsidiums- und gegebenenfalls eines KIT-Senats- und Aufsichtsratsbeschluss eingeleitet. Der KIT-Fakultätsrat erstellt und beschließt daraufhin einen ersten Vorschlag zur Zusammensetzung der Endevaluationskommission, der vom Bereichsrat ergänzt werden kann. Der/die Bereichsleiter/-leiterin legt den gemeinsamen Vorschlag aus KIT-Fakultätsrat und Bereichsrat dem Präsidium über SEK-BV vor. Die Anforderungen an die Endevaluationskommission entsprechen den Mindestanforderungen an eine Berufungskommission gemäß § 48 Abs. 4 LHG a.F. sowie den Berufungsleitlinien des KIT. Mentoren/Mentorinnen können nicht Mitglied der Kommission sein, um die Vertraulichkeit zu wahren. Die Verfahrensschritte sind in Anlage 4 tabellarisch dargestellt.

(3) Im Rahmen des angemessen vereinfachten Berufungsverfahrens werden die folgenden Unterlagen herangezogen. Alle Bewertungen orientieren sich an den in Anlage 1 genannten Kriterien zur Endevaluation einschließlich der zu Beginn des Verfahrens erfolgten fachspezifischen Schwerpunktsetzung.

- **Selbstbericht**  
Parallel zur Bildung der Endevaluationskommission fordert der/die Bereichsleiter/-leiterin den/die Juniorprofessor/-professorin zur Erstellung und Einreichung eines Selbstberichts auf. Der Selbstbericht dient sowohl der Darstellung der bisherigen Leistungen nach den genannten Kriterien als auch der Darstellung der künftigen Planungen für die W3-Professur. Eine Gliederung gemäß Anlage 2 wird empfohlen. Der Selbstbericht hat den in Anlage 1 genannten Kriterien zu entsprechen. Er soll in englischer Sprache verfasst werden und darf einen Umfang von 10 Seiten zuzüglich Anlagen nicht überschreiten.
- **Drei externe Gutachten**  
Mit der Abgabe des Selbstberichts soll der/die Juniorprofessor/-professorin mindestens fünf externe Personen, die für ein Gutachten in Frage kommen, vorschlagen. Mindestens eine der vorgeschlagenen Personen soll eine Frau sein.  
Die Endevaluationskommission benennt nach Vorliegen des Selbstberichts drei externe Gutachter/Gutachterinnen. Sie ist dabei nicht an die Vorschläge des/der Juniorprofessors/-professorin gebunden. Die Gutachter/Gutachterinnen sind international ausgewiesene Wissenschaftler/Wissenschaftlerinnen und haben eine W3-Professur oder äquivalente Position inne. Wenn dies vom fachlichen Profil der Professur geboten erscheint, sind auch ausländische Gutachter/Gutachterinnen zu beteiligen.  
Es soll mindestens eine Gutachterin gewonnen werden. Sollte dies nicht möglich sein, sind die Gründe dafür zu protokollieren. Sollte die Erstellung eines Gutachtens abgelehnt wer-



den, fragt der/die Bereichsleiter/-leiterin weitere Personen an, sodass auf jeden Fall drei Gutachten verfügbar sind. Den drei Gutachtern/Gutachterinnen wird der Selbstbericht des/der Juniorprofessors/-professorin überlassen.

Die Gutachten sollen im Rahmen der Endevaluation eine eingehende Beurteilung darüber enthalten, ob der/die Juniorprofessor/-professorin sich seit Stellenantritt insgesamt in den Aufgaben der Juniorprofessur, insbesondere in Forschung, Lehre und Innovation, bewährt hat. Das Gutachten muss eine befürwortende oder ablehnende Empfehlung für die Übernahme des/der Juniorprofessors/-professorin auf eine unbefristete W3-Stelle aussprechen.

- Bericht des/der Studiendekans/-dekanin  
Der/die Bereichsleiter/-leiterin holt eine Stellungnahme des/der zuständigen Studiendekans/-dekanin im Hinblick auf die Leistungen in der Lehre ein. Der Bericht des/der Studiendekans/-dekanin berücksichtigt unter anderem die Ergebnisse der Lehrveranstaltungsevaluierungen.
- Hochschulöffentlicher Vortrag  
Der/die Juniorprofessor/-professorin hält einen Vortrag aus seinem/ihrem Forschungsgebiet. Inhalt und Qualität des Vortrags werden im Endevaluationsbericht berücksichtigt.
- Unterlagen der Zwischenevaluation  
Die Unterlagen der Zwischenevaluation sind bei der Endevaluation angemessen zu berücksichtigen. Über das Vorgehen entscheidet die Endevaluationskommission.
- Endevaluationsbericht  
Die Endevaluationskommission verfasst einen Abschlussbericht, der die bisherigen und zu erwartenden Leistungen im Gesamten darstellt. Sie beurteilt und fasst einen Beschluss, ob die Anforderungen an die Feststellung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung für eine W3-Professur erfüllt sind. Maßstab der Bewertung ist das Anforderungsprofil der W3-Professur.

(4) Über den Vorschlag der Endevaluationskommission haben der KIT-Fakultätsrat und der Bereichsrat zu beschließen. Der Abschlussbericht mit den Beschlüssen des KIT-Fakultätsrats und des Bereichsrats wird von dem/der Bereichsleiter/-leiterin bei SEK-BV eingereicht und durchläuft das in den Berufungsleitlinien des KIT dargestellte weitere Verfahren. Die zu beteiligenden Gremien sind grundsätzlich an das Votum der Endevaluationskommission gebunden.<sup>3</sup> Bei positivem Votum wird nach entsprechender Beschlussfassung des Präsidiums und des KIT-Senats der Ruf auf die W3-Professur erteilt. Das weitere Prozedere entspricht ebenfalls den Berufungsleitlinien des KIT. Bei negativem Votum erhält der/die Juniorprofessor/-professorin von dem/der Präsidenten/Präsidentin eine schriftliche Mitteilung zum Ergebnis und das Ergebnis wird von dem/der Bereichsleiter/-leiterin mit dem/der Juniorprofessor/-professorin besprochen. Der/die Juniorprofessor/-professorin kann dazu Stellung nehmen. Das Dienst-/Angestelltenverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf der Dienst-/Angestelltenzeit nach sechs Jahren. Eine Umsetzung der Tenure Option erfolgt nicht.

(5) Erhält der/die Juniorprofessor/-professorin vor Durchführung der Endevaluation einen auswärtigen Ruf auf eine W3-Professur bzw. eine W3-äquivalente Position oder eine renommierte Auszeichnung wie beispielsweise einen ERC-Grant oder eine Heisenberg-Professur, so kann auf Antrag des/der Juniorprofessors/-professorin das Verfahren der Endevaluation vorzeitig eingeleitet werden. Der Antrag ist an den/die zuständige/n Bereichsleiter/-leiterin zu richten. Wird zu der Stellungnahme des/der Bereichsleiters/-leiterin mit dem unterstützenden Votum des KIT-Fakultätsrat und Bereichsrats vom Präsidium ein positiver Beschluss gefasst, entspricht der weitere Prozess den Regelungen in Absatz 1 bis 4.

<sup>3</sup> Die grundsätzliche Bindung bezieht sich auf die Bindung an die inhaltliche Entscheidung der Endevaluationskommission im Grundsatz. Das bedeutet, dass beispielsweise bei Verfahrensfehlern oder aus Gründen der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gem. Art. 33 Abs. 2 GG die zu beteiligenden Gremien zu einer anderen Entscheidung als die Endevaluationskommission kommen können. Diese Einzelfälle sind ausführlich zu begründen und zu dokumentieren.

## § 8 Befangenheit

(1) Bei der Zwischen- und Endevaluation ist sicherzustellen, dass keine Personen an Bewertungs- und Entscheidungsprozessen mitwirken, die wegen Besorgnis der Befangenheit auszuschließen sind.

(2) Sollte sich im Laufe der Tätigkeit für die Zwischen- und Endevaluation herausstellen, dass eine Person befangen sein könnte, so ist unverzüglich die/der Bereichsleiter/-leiterin bei der Zwischenevaluation oder die/der Vorsitzende der Endevaluationskommission und SEK-BV (bei der Berufung oder der Endevaluation) zu informieren. Es wird dazu auf die §§ 20, 21 des Landesverwaltungsverfahrensgesetzes sowie im Hinblick auf Fragen zur Befangenheit auf die entsprechenden Hinweise der Berufsleitlinien des KIT hingewiesen. Vor einer Entscheidung des/der Bereichsleiters/-leiterin oder der Endevaluationskommission über das Vorliegen von Befangenheitsgründen eines Kommissionsmitglieds oder eines/einer Gutachters/Gutachterin ist die betroffene Person anzuhören. Die Entscheidung ist für den Fall der Zwischenevaluation im Bericht des/ der Bereichsleiters/-leiterin bzw. für den Fall der Endevaluation im Bericht der Evaluationskommission zu vermerken.

(3) Eine Beteiligung am Verfahren ist grundsätzlich auszuschließen, sofern Verwandtschaftsverhältnisse oder enge persönliche Beziehungen, derzeitige oder geplante enge wissenschaftliche Kooperationen, dienstliche Abhängigkeiten oder Betreuungsverhältnisse (z.B. Lehrer/Lehrerin-Schüler/Schülerin-Verhältnis, Mitwirkung an der Promotion des/der Juniorprofessors/-professorin) innerhalb der letzten sechs Jahre vorliegen. Die betroffene Person darf in diesen Fällen an dem Verfahren weder entscheidend noch beratend mitwirken.

(4) Ein Ausschluss aus dem gesamten Verfahren oder ein zeitweiser Ausschluss (z.B. Enthaltung bei Abstimmung) kann in Fällen von wissenschaftlichen Kooperationen innerhalb der letzten sechs Jahre (z.B. Durchführung gemeinsamer Projekte bzw. gemeinsamer Publikationen, gemeinsamer Patente), einer unmittelbaren wissenschaftlichen Konkurrenzsituation oder einem wirtschaftlichen Interesse an der Evaluationsentscheidung erfolgen. Die Endevaluationskommission muss prüfen, ob ein Ausschlussgrund vorliegt und auf dieser Basis eine Einzelfallentscheidung treffen.

(5) Die Befangenheitsregelungen werden allen Mitgliedern der Endevaluationskommission sowie den Gutachtern/Gutachterinnen bei Bestellung schriftlich zur Kenntnis gegeben. Die Gutachter/Gutachterinnen werden im Rahmen der Anfrage des Gutachtens nach einer etwaigen Befangenheit gefragt und können nur dann ein Gutachten einreichen, sofern sie erklären, nicht befangen zu sein.

## § 9 Aspekte der Gendergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit

Chancengleichheit für Männer und Frauen sowie Familienfreundlichkeit sind als strategische Ziele am KIT fest verankert. Diese Satzung konkretisiert die Forderung nach Gendergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit für die Besetzung und Evaluation von Juniorprofessuren zusammengefasst durch die folgenden konkreten Maßnahmen:

(1) Gendergerechtigkeit im Verfahren

- Es werden vermehrt Juniorprofessuren ausgeschrieben, um mehr Frauen frühzeitig für eine wissenschaftliche Karriere zu gewinnen und den Frauenanteil an den Professuren weiter zu erhöhen.
- Für jede Juniorprofessur wird ein passgenaues Anforderungsprofil erstellt, um die Validität, Objektivität und Transparenz des Berufungsverfahrens zu erhöhen.
- Das Themengebiet der Juniorprofessuren soll weit gefasst werden, um insbesondere auch qualifizierte Wissenschaftlerinnen zu gewinnen.

- Es muss aktiv nach geeigneten Kandidatinnen gesucht werden. Es gelten die Regelungen in den Leitlinien für Berufungsverfahren am KIT.
- Für die Berufungskommission und deren Vorsitzenden/Vorsitzende gibt es das Angebot, sich in einer Systematisierung des Verfahrens beraten und begleiten zu lassen, um methodische Beurteilungsfehler zu vermeiden und ein gendergerechtes Auswahlverfahren zu sichern.
- Alle am Berufungsprozess Beteiligten sollen für eine objektive Personalauswahl unter besonderer Berücksichtigung genderspezifischer Aspekte sensibilisiert werden.
- Der Ausschreibungstext wird in gendergerechter Sprache und für alle Personen gleichermaßen ansprechend und ohne genderkonnotierte Eigenschaften formuliert. Die Berufungskommission wird hinsichtlich eines gendergerechten und ansprechenden Ausschreibungstextes unterstützt.
- Zur Begleitung des/der Juniorprofessors/-professorin wird auf Wunsch des/der Juniorprofessors/-professorin eine oder zwei Frau(en) als Mentorin/Mentorinnen ausgesucht.
- Mindestens eine der Stellungnahmen der Zwischenevaluation soll von einer Frau verfasst sein.
- Für die Gutachten in der Endevaluation soll mindestens eine Frau von dem/der Juniorprofessor/-professorin vorgeschlagen und mindestens eine Gutachterin bestellt werden. Sollte dies nicht möglich sein, sind die Gründe dafür zu protokollieren.

## (2) Familienfreundlichkeit

- Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist dem KIT ein wichtiges Anliegen. Familienfreundliche Arbeitszeitregelungen und Maßnahmen wie Teilzeitregelungen, Jobsharing oder Beurlaubungen können im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten und nach Maßgabe der für das KIT geltenden Regelungen angeboten werden (Anlage 5).
- Bei Freistellung wegen Elternschaft, Pflege naher Angehöriger oder anderer familiärer Verpflichtungen werden innerhalb des gesetzlichen Rahmens die Zeiten des Dienstverhältnisses entsprechend verlängert und die Evaluationszeitpunkte angepasst.
- In der Ausschreibung werden Hinweise auf familienfreundliche Angebote wie die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung, einer Beurlaubung aus familiären Gründen, einer Unterstützung für Dual-Career-Optionen, auf ein begleitendes Coaching zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie etc. (§ 9 Abs. 2) explizit aufgeführt.
- Juniorprofessoren/-professorinnen werden bei der Vergabe von Kinderbetreuungsplätzen, über die das Präsidium bestimmt, bevorzugt berücksichtigt.
- Der Dual Career Service des KIT geht auf die Bedürfnisse von Doppelkarrierepaaren ein und bietet den Partnern/Partnerinnen der Juniorprofessoren/-professorinnen ein umfangreiches Beratungsspektrum. Im Mittelpunkt steht hierbei die Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Karriere- und Anschlussmöglichkeiten in Karlsruhe und der Region. Ergänzend berät der Dual Career Service zudem zu Fragen rund um die Themen Kinderbetreuung sowie der Auswahl geeigneter Schulen und gibt Hilfestellung bei der Orientierung auf dem Wohnungsmarkt.
- Die Dienstleistungseinheit Personalentwicklung und Berufliche Ausbildung (PEBA) bietet darüber hinaus ein individuelles Coaching an, um den/die Juniorprofessor/-professorin in Fragen des Interessensausgleichs zwischen Beruf und Familie zu unterstützen und zu begleiten.

Karlsruhe, den 04. Mai 2017

*Prof. Dr.-Ing. Holger Hanselka*  
(Präsident)

## **Anlage 1: Bewertungskriterien für die Zwischen- und Endevaluation**

### **Leitfragen bei der Zwischenevaluation:**

- Welchen Beitrag zu Forschung, Lehre und Innovation leistet der/die Juniorprofessor/-professorin?
- Wie sind die Bedeutung und Realisierbarkeit der wissenschaftlichen Vorhaben sowie der Entwicklung für das vierte bis sechste Jahr der Juniorprofessur auf der Grundlage der begonnenen Forschungstätigkeit einzuschätzen?
- Wie ist seine/ihre bisherige und kommende Entwicklung hinsichtlich der Anforderungen für die W3-Professur einzuschätzen und wird er/sie die Anforderungen für eine anschließende W3-Professur in absehbarer Zeit erfüllen und das Fachgebiet in allen Belangen selbständig und erfolgreich vertreten können?

### **Leitfrage bei der Endevaluation:**

- Erfüllt der/die Juniorprofessor/-professorin die Voraussetzungen für eine Berufung auf eine W3-Professur gem. § 47 Abs. 1 LHG a.F.?

**Die Leistungen des/der Juniorprofessors/-professorin werden anhand der nachfolgenden Kriterien bewertet. Zu Beginn des Verfahrens werden fachspezifische Schwerpunkte gesetzt (§ 2 Absatz 2).**

### **Forschung**

- Eigenständigkeit, Beitrag zum Forschungsgebiet (Originalität und ggf. Interdisziplinarität), Forschungsk Kooperationen (intern/extern) und wissenschaftliche Sichtbarkeit (auch international)
- Wissenschaftliche Weiterentwicklung seit der Promotion bzw. dem Stellenantritt
- Qualität und Quantität der Veröffentlichungen und ggf. Erfindungsmeldungen und Patente
- Einwerbung von Drittmitteln (Umfang, Ergebnisse) für die Finanzierung von Forschung (primär Erkenntnisgewinn), insbesondere aus öffentlichen Quellen wie DFG-, BMBF-, EU- oder MWK-Arbeitsergebnissen
- Betreuung von Doktoranden/Doktorandinnen
- Wissenschaftliche Vorträge und Beiträge zu Fachkonferenzen, Teilnahme an Fachtagungen und Einladungen für Fachvorträge
- Auszeichnungen, Preise und Stipendien
- Ggf. erhaltene Rufe
- Engagement in wissenschaftlichen Gesellschaften
- Fachspezifische Kriterien

### **Lehre**

- Lehrspektrum und Lehrerfolg
- Didaktik und Methodik (Fähigkeit zur Präsentation und Aufbereitung von Wissen, Medienkompetenz und -einsatz, Qualität des Lehrmaterials, Qualifizierungsmaßnahmen in der Hochschuldidaktik)
- Umfang der Einbindung in Beratung und Betreuung von Studierenden, Prüfungen und Studienabschlussarbeiten
- Fachspezifische Kriterien

### **Innovation**

- Weiterentwicklung im Hinblick auf die Aufgabe Innovation seit der Promotion bzw. dem Stellenantritt

- 
- Einwerbung von Drittmitteln für markt-/produktorientierte Aktivitäten – Anwendung, Umsetzung (Umfang und Themen)
    - aus der Wirtschaft (Umfang, Unternehmen, Ergebnisse)
    - aus öffentlichen Mitteln für Validierungs- oder Gründungsvorhaben (z.B. VIP+, Helmholtz Validierungsfonds, Helmholtz Enterprise, EXIST, Zehn-Punkte-Programm „Innovativer Mittelstand“/BMBF und Innovationsfonds des KIT)
  - Lizenzeinnahmen (Umfang und Unternehmen)
  - Ausgründungen
  - Beiträge im Bereich Normung
  - Engagement in industrienahen Organisationen
  - Auszeichnungen und Preise mit Bezug zu Innovation

### **Zusätzliche Leistungen**

- Führungsmotivation und Entwicklung der Führungskompetenz
- Weiterentwicklung (wird beurteilt anhand des Gestaltungswillens, der Fähigkeit zur Selbstreflexion, der Entwicklungsorientierung und dem Gestalten von Beziehungen im Arbeitskontext)
  
- Gremienarbeit innerhalb und außerhalb des KIT (nur für die Endevaluation)
- Mitwirkung in übergeordneten Projekten (nur für die Endevaluation)

## Anlage 2: Gliederung und Unterlagen für den Selbstbericht

Zur Erstellung des Selbstberichts wird die folgende **Gliederung bzw. Berichterstattung zu den genannten Aspekten** empfohlen.

1. Bericht über Leistungen in Forschung, Lehre/Lehrportfolio und Innovation
2. zusätzliche Leistungen
3. Anlagen

Die individuelle Ausgestaltung des Selbstberichts soll sich an der fachspezifischen Schwerpunktsetzung der KIT-weiten Kriterien und den weiteren fachspezifischen Kriterien orientieren. Es ist zu beachten, dass bei der Zwischenevaluation das erfolgreiche Weiterführen der Juniorprofessur im Fokus steht, wohingegen bei der Endevaluation die Prognose hinsichtlich einer herausragenden Erfüllung der Anforderungen der W3-Professur maßgeblich ist.

Der Selbstbericht soll in englischer Sprache verfasst werden (Ausnahmen je nach Fachdisziplin in Absprache mit dem/der Bereichsleiter/-leiterin) und soll nicht mehr als zehn Seiten (ohne Anlagen) umfassen.

### Die Ausführungen zu Forschung und Innovation sollen folgende Themen ansprechen:

- Eigenständigkeit und Beitrag zum Forschungsgebiet (innovativer Charakter, Internationalität, Interdisziplinarität), Forschungsk Kooperationen (intern/extern) und wissenschaftliche Sichtbarkeit
- Bei der Zwischenevaluation: geplante Aktivitäten im weiteren Verlauf der Juniorprofessur
- Bei der Endevaluation: geplante Aktivitäten im Rahmen der W3-Professur (Zukunftskonzept)
- Wissenschaftliche Weiterentwicklung seit Promotion/Stellenantritt
- Qualität und Quantität der Veröffentlichungen (Hervorheben der fünf wichtigsten Publikationen; Bewertung der Veröffentlichungen in der Forschung (h-Index, Zitationen etc.)). Die Publikationen können beigelegt werden
- Eingeworbene und beantragte Drittmittel (Umfang, Institutionen, Arbeitsergebnisse)
- Patente, Lizenzen, Ausgründungen
- Betreuung von Doktoranden/Doktorandinnen
- Wissenschaftliche Vorträge und Beiträge zu Fachkonferenzen, Teilnahme an Fachtagungen, Einladungen für Fachvorträge. Die Vorträge können beigelegt werden.
- Auszeichnungen, Preise, Stipendien
- Ggf. erhaltene und in Schriftform nach zuweisende Rufe

### Die Ausführungen zur Lehre sollen folgende Themen ansprechen:

- Lehrtätigkeit (mit exemplarischer Darstellung der praktischen Umsetzung (z.B. Hinweis auf Lehr-/Unterrichtsmaterialien) und Erläuterung der Einbindung in den Studiengang und des eigenen Lehrspektrums)
- Lehrevaluationen (mindestens zwei Ergebnisse bei Zwischenevaluation und mindestens eine weitere bei Endevaluation) mit Selbstreflexion zur Entwicklung der eigenen fachdidaktischen Kompetenz, ggf. Inanspruchnahme und Reflexion expertengestützter Lehrhospitation
- Betreuung von abgeschlossenen und laufenden Qualifikationsarbeiten, abgenommene Prüfungen (Art, Anzahl, eigene Funktion)
- Hochschuldidaktische Weiterbildungen und Zertifikate (z.B. Baden-Württemberg-Zertifikat für Hochschuldidaktik), Lehrpreise

---

**Die Ausführungen zu zusätzlichen Leistungen sollen folgende Themen ansprechen:**

- Mitwirkung in Gremien innerhalb und außerhalb des KIT
- Mitwirkung in übergeordneten Projekten
- Reflexion der eigenen Führungskompetenz (Führungsmotivation, Stärken, Entwicklungsfelder, Beispiele)
- Reflexion der eigenen Weiterentwicklung (bezogen auf Gestaltungswille, Fähigkeit zur Selbstreflexion, Entwicklungsorientierung, Gestalten von Beziehungen im Arbeitskontext)
- Abgeschlossene und geplante Weiterbildungen zu überfachlichen Kompetenzen (z.B. YIN-Zertifikat)

**Der Selbstbericht wird durch folgende Anlagen ergänzt.** Weitere Anlagen sind nicht zugelassen.

1. Curriculum Vitae
2. Publikationsliste, Liste der Working Papers (mit Referenz) und Liste der Patente
3. Liste der eingeworbenen und beantragten Drittmittel
4. Liste der betreuten Master- und Bachelorarbeiten sowie Promotionen
5. Tabelle mit den durchgeführten Vorlesungen, Seminaren, Übungen, Praktika unter Angabe von Studiengang, Semester, Anzahl der Studierenden
6. Vorschläge zu Gutachtern/Gutachterinnen  
Zwischenevaluation: mind. zwei Vorschläge für Personen, die eine Stellungnahme verfassen können (Anforderungen an die Personen: externe exzellente Wissenschaftler/Wissenschaftlerinnen mit W3-Professur oder äquivalenter Position; mind. eine Person soll aus dem Ausland sein und mind. eine Person soll eine Frau sein)  
Endevaluation: mindestens fünf Vorschläge für Personen, die ein Gutachten verfassen können (Anforderungen an die Personen: international ausgewiesene Wissenschaftler/Wissenschaftlerinnen mit W3-Professur oder äquivalenter Position; mind. eine der vorgeschlagenen Personen soll eine Frau sein)

### Anlage 3: Verfahrensschritte der Zwischenevaluation

Verfahrensschritt	Zuständigkeit	Dauer	Zeitleiste (nach Dienstbeginn)
Aufforderung an den/die Bereichsleiter/-leiterin zur Einleitung des Zwischenevaluationsverfahrens	Strategische Entwicklung und Kommunikation - Abteilung Berufungsverfahren (SEK-BV)		2 Jahre, 10 Monate
Aufforderung zur Abgabe eines Selbstberichts des/der Juniorprofessors/-professorin sowie Vorschlag der Gutachter/Gutachterinnen; ggf. Vorab-Anfrage an mögliche Gutachter/Gutachterinnen im Hinblick auf Verfügbarkeit	Bereichsleiter/-leiterin		2 Jahre, 11 Monate
Erstellung und Abgabe des Selbstberichts und Vorschlag der Gutachter/Gutachterinnen	Juniorprofessor/-professorin	4 Wochen	3 Jahre
Bereichsleiter/-leiterin fragt Stellungnahmen bei externen Personen und Studiendekan/-dekanin an. Diese erstellen die jeweiligen Stellungnahmen.	Bereichsleiter/-leiterin  Gutachter/Gutachterinnen, Mentoren/Mentorinnen, Studiendekan/-dekanin	8 Wochen	3 Jahre, 2 Monate
Eingang und Auswertung der Stellungnahmen und darauf basierend Verfassung eines Zwischenevaluationsberichts	Bereichsleiter/-leiterin gemeinsam mit KIT-Dekan/Dekanin	4 Wochen	3 Jahre, 3 Monate
Einholung des Votums KIT-Fakultätsrat und Bereichsrat und Einreichung der Unterlagen bei SEK-BV	Bereichsleiter/-leiterin	8 Wochen	3 Jahre, 5 Monate
Vorbereitung und Einholung des Präsidiumsbeschlusses	SEK-BV	4 Wochen	3 Jahre, 6 Monate
Beschlussfassung im Präsidium	Präsidium		3 Jahre, 6 Monate
Kommunikation des Ergebnisses an Bereichsleiter/-leiterin, Juniorprofessor/-professorin und Personalservice	SEK-BV	unverzüglich	



#### Anlage 4: Verfahrensschritte der Endevaluation

Verfahrensschritt	Zuständigkeit	Dauer	Zeitleiste (nach Dienstbeginn)
Einreichen des Freigabeantrags für die W3-Professur (inklusive entsprechenden Beschlüssen des KIT-Fakultätsrats und Bereichsrats)	Bereichsleiter/-leiterin		4 Jahre, 9 Monate (spätestens)
Vorbereitung und Einholung des Präsidiumsbeschlusses (Freigabe der W3-Professur)	SEK-BV	4 Wochen	4 Jahre, 10 Monate
Aufforderung an den/die Juniorprofessor/-professorin zur Erstellung und Einreichung eines Selbstberichts	Bereichsleiter/-leiterin		4 Jahre, 11 Monate
Vorschlag zur Zusammensetzung der Endevaluationskommission	KIT-Fakultätsrat/ Bereichsrat	4 Wochen	4 Jahre, 11 Monate
Vorbereitung und Einholung des Präsidiumsbeschlusses (Einvernehmen zur Zusammensetzung der Endevaluationskommission)	SEK-BV	4 Wochen	5 Jahre
Abgabe des Selbstberichts und Vorschlag von mindestens fünf externen Personen, die für ein Gutachten in Frage kommen	Juniorprofessor/-professorin	4 Wochen	5 Jahre
Benennung von drei externen Gutachter/Gutachterinnen. Ggf. Vorab-Anfrage an mögliche Gutachter/Gutachterinnen im Hinblick auf Verfügbarkeit	Endevaluationskommission Bereichsleiter/-leiterin		5 Jahre
Hochschulöffentlicher Vortrag	Juniorprofessor/-professorin		5 Jahre, 1 Monat
Einholung der Gutachten sowie der Stellungnahme des/der Studiendekan/-dekanin zu den Leistungen in der Lehre	Bereichsleiter/-leiterin		5 Jahre, 1 Monat
Stellungnahme zu den Leistungen in der Lehre; Eingang der Gutachten	Zuständige/r Studiendekan/-dekanin bzw. Gutachter/Gutachterinnen	4 Wochen	5 Jahre, 2 Monate
Erstellen eines Abschlussberichts	Endevaluationskommission	8 Wochen	5 Jahre, 4 Monate
Beschlussfassung über den Vorschlag der Endevaluationskommission	KIT-Fakultätsrat und Bereichsrat		
Einreichung des Abschlussberichts mit den Beschlüssen des KIT-Fakultätsrats und des Bereichsrats bei SEK-BV	Bereichsleiter/-leiterin		5 Jahre, 4 Monate
Vorbereitung und Einholung des Präsidiumsbeschlusses sowie der Stellungnahme des KIT-Senats (Berufungsvorschlag) und Ruferteilung durch den/die Präsidenten	SEK-BV	8 Wochen	5 Jahre, 6 Monate

ten/Präsidentin			
Weiteres Berufungsverfahren gem. Berufungsrichtlinien des KIT (Berufungsverhandlung, Rufan- nahme)	SEK-BV	12 Wochen	5 Jahre, 9 Mona- te

## Anlage 5: Familienfreundliche Regelungen im Rahmen der Juniorprofessuren

Auf Antrag des/der Juniorprofessors/-professorin ist das Dienstverhältnis gemäß § 45 Abs. 6 LHG a.F. aus den folgenden Gründen zu verlängern:

- Mutterschutz
- Elternzeit
- Pflegezeit

Die Verlängerung erfolgt in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist. Die Verlängerung wird aus der Differenz zwischen der normalerweise zu erbringenden Erwerbstätigkeit und der tatsächlich erbrachten Tätigkeit berechnet.

*Beispiel:*

*Ein/e Juniorprofessor/-professorin arbeitet für zwei Jahre in Teilzeit in einem Umfang von 50%. Die Verlängerung ist um ein Jahr in Vollzeit möglich. Es werden sozusagen zweimal 50% "angesparrt".*

Verlängerungen aus diesen Gründen dürfen, auch wenn sie mit anderen Verlängerungen zusammentreffen, insgesamt vier Jahre nicht überschreiten.

Eine Verlängerung ist ebenfalls möglich, wenn eine Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung oder Pflege von mindestens einem Kind unter 18 Jahren oder einer/einem nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen erfolgt. In diesen Fällen muss die Verringerung der Arbeitszeit mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit betragen.

Eine Verlängerung aus diesen Gründen darf die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten. Mehrere Verlängerungen dürfen insgesamt die Dauer von drei Jahren nicht überschreiten.

*Weitere Möglichkeiten für eine Verlängerung nach § 45 Abs. 6 LHG a.F.:*

- *Beurlaubung nach anderen landesrechtlichen Vorschriften zur Ausübung eines mit dem Amt zu vereinbarenden Mandats (z.B. in Parlamenten),*
- *Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung (z.B. Professurvertretung)*
- *Grundwehr- und Zivildienst*

*§ 45 Abs. 6 Satz 1 gilt entsprechend im Falle einer*

- *Ermäßigung der Arbeitszeit zur Ausübung eines Mandats*
- *Freistellung zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung oder zur Wahrnehmung von Aufgaben nach § 4 Abs. 1 LHG (Gleichstellungsbeauftragter/-beauftragte bzw. Ansprechperson für Antidiskriminierung)*

*wenn die Verringerung der Arbeitszeit mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit betrug.*

Auch in diesen Fällen darf eine Verlängerung die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten (Ausnahme: Grundwehr- und Zivildienst). Mehrere Verlängerungen dürfen insgesamt die Dauer von drei Jahren nicht überschreiten.

Dienstliche Gründe dürfen einer Verlängerung nicht entgegenstehen.

Bei Geburt oder Adoption eines Kindes kann, vorbehaltlich einer Änderung des Landesrechts<sup>4</sup>, als zusätzliche Option zu den bestehenden bundes- oder landesrechtlichen Regelungen zu Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubung und Teilzeitarbeit, eine Verlängerung um ein Jahr pro Kind, insgesamt um maximal zwei Jahre gefördert werden.

<sup>4</sup> Eine weitere Verlängerung ist abgesehen von den Fällen des § 45 Abs. 6 nicht zulässig; dies gilt auch für eine erneute Einstellung als Juniorprofessor/in.