

# Amtliche Bekanntmachung

---

2019

Ausgegeben Karlsruhe, den 10. Januar 2019

Nr. 01

## Inhalt

Seite

Qualitätssicherungskonzept für Juniorprofessuren und Tenure-Track-Professuren am Karlsruher Institut für Technologie (KIT)	1
--	---

## **Inhalt**

Präambel

§ 1 Grundsätze und Rahmenbedingungen

§ 2 Berufungsverfahren für die Juniorprofessur und Tenure-Track-Professur

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

§ 4 Ausschreibung

§ 5 Systematische Begleitung

§ 6 Zwischenevaluation

§ 7 Endevaluation

§ 8 Befangenheit bei der Zwischen- und Endevaluationen

§ 9 Aspekte der Gendergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit

§ 10 Übergangsbestimmungen

Anlage 1: Bewertungskriterien für die Zwischen- und Endevaluation

Anlage 2: Gliederung und Unterlagen für den Selbstbericht

Anlage 3: Verfahrensschritte der Zwischenevaluation

Anlage 4: Verfahrensschritte der Endevaluation

Anlage 5: Familienfreundliche Regelungen im Rahmen der Juniorprofessuren und Tenure-Track-Professuren

Der Senat des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT) hat in seiner Sitzung vom 17.12.2018 das folgende Qualitätssicherungskonzept für Juniorprofessuren und Tenure-Track-Professuren gemäß § 51 b Abs. 1, 2 LHG i.V.m. § 20 Abs. 1 KITG als Satzung beschlossen. Das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst hat mit Schreiben vom 09. Januar 2019 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 sowie Tenure-Track-Professuren<sup>1</sup>, 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 insbesondere das Instrument der Tenure-Track-Professur, um dem wissenschaftlichen Nachwuchs frühe Selbstständigkeit zu ermöglichen, eine verlässliche Karriereperspektive zu bieten, indem bei erfolgreicher Endevaluation die Übernahme auf eine W3-Stelle erfolgt, und eine Lebensplanung im Sinne familienfreundlicher Beschäftigungsbedingungen zu fördern. Der KIT-Senat hat sich schon 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 und Tenure-Track-Professoren/Professorinnen vom Berufungsverfahren für eine W1-Professur bis zur Endevaluation und im Hinblick auf die Tenure-Track-Professur zur Übernahme auf eine W3-Professur, sofern die Endevaluation erfolgreich war. Das vorliegende Qualitätssicherungskonzept gewährleistet neben einem qualitätsgesicherten Verfahren, auch eine transparente, verbindliche, objektive und konkurrenzfähige Ausgestaltung der Juniorprofessuren und der Tenure-Track-Professuren zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in einer frühen Karrierephase.

## **§ 1 Grundsätze und Rahmenbedingungen**

(1) Der/die Präsident/-in des KIT wird zur Gewährleistung einer prozessbegleitenden Anwendung von KIT-weiten Standards innerhalb des gesamten Verfahrens der Juniorprofessur oder Tenure-Track-Professur (Berufungsverfahren, Qualifizierungsphase, Evaluierungen und bei der Tenure-Track-Professur Übernahme auf die W3-Stelle) durch die Vizepräsidenten/-präsidentinnen unterstützt. So legt das Präsidium im Rahmen der Freigabe der Juniorprofessur bzw. Tenure-Track-Professur eine/n Vizepräsidenten/-präsidentin als Präsidiumsberichterstatte/-berichterstatte/-in fest. Der/die Präsidiumsberichterstatte/-berichterstatte/-in nimmt eine zentrale Rolle im gesamten Verfahren ein, indem er/sie den Mitgliedern des Präsidiums im Rahmen der jeweiligen Präsidiumssitzungen oder indem er/sie den/die Präsidenten/Präsidentin direkt mündlich oder schriftlich über die Arbeit der Kommissionen und über den Ablauf des Verfahrens informiert. Er/sie soll insbesondere darüber berichten, ob das Verfahren im Rahmen der formalen und rechtlichen Bestimmungen korrekt durchgeführt und ob die Standards des KIT eingehalten wurden. Der/die Präsidiumsberichterstatte/-in hat das Recht, an den Sitzungen der Kommissionen als Gast teilzunehmen. Die Abteilung Berufungsverfahren der Dienstleistungseinheit

---

<sup>1</sup> Gemäß § 51 b Abs. 1 LHG sind Tenure-Track-Professuren Juniorprofessuren. Das KIT definiert die Juniorprofessur als befristete W1-Professur ohne Übernahme auf eine W3-Professur und die Tenure-Track-

---

Strategische Entwicklung und Kommunikation (SEK-BV) berät den/die Präsidiumsberichterstat-ter/-berichterstatteerin im Hinblick auf die Anforderungen und unterstützt ihn/sie vor allem bei der Vorbereitung der Berichterstattung. Hierfür stellen die jeweiligen Vorsitzenden der einzelnen Kommissionen bzw. die zuständigen Bereichsleiter/-leiterinnen sämtliche Dokumente, u.a. Ausschreibungstexte, Protokolle, Gutachten und Stellungnahmen, SEK-BV umgehend zur Verfügung.

(2) Am KIT werden Juniorprofessoren/-professorinnen und Tenure-Track-Professoren/Professorinnen gemäß §§ 51 Abs. 7, 51 b Abs. 1 Satz 1 LHG für die Dauer von sechs Jahren zu Beamten/Beamtinnen auf Zeit ernannt oder gemäß §§ 51 Abs. 8, 51 b Abs. 1 Satz 1 LHG im Angestelltenverhältnis beschäftigt.

(3) Zur rechtzeitigen Orientierung der Juniorprofessoren/-professorinnen und Tenure-Track-Professoren/Professorinnen ist zu einem angemessenen frühen Zeitpunkt – vor Ablauf des dritten Dienstjahres – eine qualitätsgesicherte Zwischenevaluation (vgl. § 6) und eine qualitätsgesicherte Endevaluation (vgl. § 7) vorgesehen. Die Zwischenevaluation als qualifiziertes Feedback-Verfahren dient der Überprüfung der bisherigen Bewährung anhand der Leistungen in Forschung, Lehre und Innovation<sup>2</sup> als Hochschullehrer/-lehrerin, wodurch die Erwartungen an den/die Juniorprofessor/-professorin oder den/die Tenure-Track-Professor/Professorin für die restliche Qualifizierungszeit weiter konkretisiert werden. Die Endevaluation dient der Überprüfung, ob die bei der Berufung auf die Juniorprofessur definierten Anforderungen erbracht oder ob die bei der Berufung auf die Tenure-Track-Professur definierten Anforderungen für die Übernahme auf eine W3-Professur erfüllt wurden und der Feststellung der Eignung und Befähigung zur Übertragung eines Amtes als Professor/Professorin gem. § 47 LHG a.F.<sup>3</sup> Die Kriterien, insbesondere für die Berufung auf die W3-Professur im Rahmen der Tenure-Track-Professur sind in der Ausschreibung der W1-Professur zu definieren, sodass die Anforderungen bereits zum Stellenantritt transparent sind.

(4) Grundsätzlich können Bewerber/Bewerberinnen der eigenen Hochschule auf eine Juniorprofessur oder Tenure-Track-Professur 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 Abs. 2 Grundgesetz die Berufung des Mitglieds der Hochschule gebietet.

(5) 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 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. § 2 Abs. 3 S. 1 WissZeitVG gilt entsprechend. Insbesondere im Bund-Länder-Programm soll die Berufung in einer frühen Karrierephase erfolgen und die Promotion deshalb nicht mehr als vier Jahre zum Zeitpunkt der Bewerbung zurückliegen. Abweichungen sind nur ausnahmsweise zulässig und zu begründen.

(6) Handelt es sich bei dem/der Bewerber/Bewerberin um eine/n Nachwuchsgruppenleiter/-leiterin, so darf abweichend von Abs. 5 nicht mehr als die Hälfte der Zeit der Nachwuchsgruppenleitung absolviert sein.

---

Professur als befristete W1-Professur mit Übernahme auf eine W3-Professur bei erfolgreicher Endevaluation.

<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.

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

## § 2 Berufungsverfahren für die Juniorprofessur und Tenure-Track-Professur

(1) Juniorprofessoren/-professorinnen und Tenure-Track-Professoren/Professorinnen werden in einem qualitätsgesicherten und gendergerechten Verfahren gemäß dieser Satzung berufen. Die Einstellungsvoraussetzungen richten sich nach §§ 51 Abs. 2, 51 b Abs. 1 LHG, 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 W1-Stelle, deren Funktionsbeschreibung die Wahrnehmung erziehungswissenschaftlicher oder fachdidaktischer Aufgaben in der Lehrerbildung vorsieht, nur berufen werden, wer eine dreijährige Schulpraxis nachweist; Abweichungen davon sind zu begründen.

(2) Das Berufungsverfahren inklusive der Findung und Zusammensetzung der Berufungskommission, die Beteiligung von international ausgewiesenen Gutachterinnen und Gutachtern und die Freigabe der Juniorprofessur oder Tenure-Track-Professur erfolgen nach §§ 51, 51b Abs. 1 LHG und nach den Regularien der Berufungsleitlinien des KIT in der jeweils geltenden Fassung, sofern in dieser Satzung nichts Abweichendes geregelt wird. Der Vorsitz in den Berufungskommissionen obliegt dem/der Bereichsleiter/-leiterin in Vertretung des/der Präsidenten/Präsidentin; er/sie kann den Vorsitz auf eine/n Professor/-in delegieren. 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 im Hinblick auf die Tenure-Track-Professur für die Übernahme auf die W3-Professur gesetzt werden. Verfahrensablauf, Kriterien und Maßstäbe der Zwischen- und Endevaluation und die Befangenheitsregelungen sind dem/der Juniorprofessor/-professorin oder dem/der Tenure-Track-Professor/Professorin vor Rufannahme 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 oder des/der Tenure-Track-Professors/Professorin bei der Zwischen- und Endevaluation transparent und verbindlich zu gestalten. Überfachliche Kompetenzen und sonstige Leistungen sind KIT-weit als Standard vorgegeben und mit Verweis auf die Anlage 1 des Qualitätssicherungskonzepts in der Zielvereinbarung integriert.

(3) Die Arbeit der Berufungskommission und des Vorsitzenden/der Vorsitzenden der Berufungskommission wird von SEK-BV unter Einbeziehung der anderen Dienstleistungseinheiten begleitet.

(4) Das Berufungsverfahren wird um eine Einschätzung zu den relevanten überfachlichen Aspekten (Führungspotenzial, Potenzialindikatoren) ergänzt, um der besonderen Situation des frühen Zeitpunkts der Berufung bezogen auf das wissenschaftliche Alter der Personen eignungsdiagnostisch Rechnung zu tragen. Dazu muss im Rahmen des Berichtes der Berufungskommission eine Stellungnahme abgegeben werden. Die Berufungskommissionen können sich hierfür der fachlichen Expertise und Begleitung der Dienstleistungseinheit Personalentwicklung und Berufliche Ausbildung (PEBA) bedienen. Darüber hinaus gibt es ein Angebot zur Systematisierung der Auswahl, um methodische Beurteilungsfehler zu vermeiden und ein gendergerechtes Verfahren zu sichern.

Die Ergebnisse zur Ausprägung des Führungspotenzials und der Potenzialindikatoren sind als unterstützendes Element und als Erweiterung der Entscheidungsgrundlage zu verstehen. Die Ergebnisse aus der Potenzialanalyse sollen bei der Entscheidung mitberücksichtigt werden. Aus fachlichen Erwägungen kann von diesem Grundsatz abgewichen werden.

Die Ergebnisse aus der Potenzialanalyse dienen in den Jahren der Qualifizierungszeit insbesondere als eine Grundlage für die systematische und zielgerichtete Entwicklung der Juniorprofessoren/-professorinnen und Tenure-Track-Professoren/Professorinnen.

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

- Das Themengebiet der Juniorprofessur oder Tenure-Track-Professur 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 und nicht mehr als die Hälfte der Zeit absolviert, kann der/die Bereichsleiter/-leiterin zur Gewinnung dieser exzellenten Nachwuchswissenschaftler/-wissenschaftlerinnen nach Beschlussfassung des KIT-Fakultätsrats und Bereichsrats einen Freigabeantrag auf eine Juniorprofessur oder Tenure-Track-Professur stellen. Die Nachhaltigkeit der W3-Professur, welche bei der Tenure-Track-Professur notwendig ist, muss im Freigabeantrag dargestellt werden.

(2) Das Berufungsverfahren erfolgt gemäß den Regelungen dieser Satzung, den Berufungsleitlinien des KIT in der jeweils geltenden Fassung. 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, wenn die Voraussetzungen für die Finanzierung und für die Befristung erfüllt sind. Ab diesem Zeitpunkt enden die in § 1 Abs. 5 vorgesehenen Fristen.

(4) Die Dauer der Qualifizierungszeit kann auf Antrag des/der Juniorprofessors/-professorin oder des/der Tenure-Track-Professors/Professorin an den/die Bereichsleiter/-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 zu treffen. Auf die Möglichkeit der Verkürzungen ist hinzuweisen.

(5) Für den Fall, dass während der Juniorprofessur oder Tenure-Track-Professur 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. Voraussetzung dafür ist, dass der/die Juniorprofessor/-professorin oder der/die Tenure-Track-Professor/Professorin dem/der Bereichsleiter/-in und SEK-BV rechtzeitig mitteilt, wann die externe Evaluation stattfindet.

(6) Bereits am KIT tätige Nachwuchsgruppenleiter/-leiterinnen (z.B. solche nach Absatz 1 oder vom Council for Research and Promotion of Young Scientist der KIT (CRYC) anerkannte Nach-

wuchsgruppenleiter/-leiterinnen) können auf eine Juniorprofessur oder Tenure-Track-Professur übernommen werden. Die Absätze 1 bis 4 sind entsprechend anzuwenden.

#### § 4 Ausschreibung

(1) Die Juniorprofessur oder die Tenure-Track-Professur ist international auszuschriften (vgl. § 51 Abs. 4 LHG). In der Stellenausschreibung sind insbesondere

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

darzustellen. Die weiteren Anforderungen an eine Ausschreibung aus den Berufsleitlinien des KIT in der jeweils geltenden Fassung 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 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.

#### § 5 Systematische Begleitung

(1) Der/die Juniorprofessor/-professorin oder der/die Tenure-Track-Professor/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 oder der/die Tenure-Track-Professor/Professorin von zwei **Mentoren/Mentorinnen** vertraulich beraten und begleitet wird. Der/die Juniorprofessor/-professorin oder der/die Tenure-Track-Professor/Professorin kann auf die Begleitung durch Mentoren/Mentorinnen verzichten.

Die Mentoren/Mentorinnen sollen fachlich der Disziplin des/der Juniorprofessors/-professorin des/der Tenure-Track-Professors/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 oder des/der Tenure-Track-Professors/Professorin die Auswahl der Mentoren/innen; vorzugsweise auch bei der Suche nach einer Mentorin.

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

(3) Darüber hinaus unterstützt das KIT alle Juniorprofessoren/-professorinnen und Tenure-Track-Professoren/Professorinnen bei den Aufgaben in Forschung, Lehre und Innovation. Dies geschieht u.a. durch die Begleitung bei der Antragstellung für Forschungsgelder oder Angebote zur Hochschuldidaktik. Daneben wird auf den Aufbau bzw. die Weiterentwicklung ihrer fachlichen und überfachlichen Kompetenzen Wert gelegt. Der Aufbau bzw. die Weiterentwicklung der überfachlichen Kompetenzen wird durch die Teilnahme an Angeboten zu Führung (z.B. Weiterbildung im Rahmen des YIN) erreicht und von PEBA systematisch begleitet.

## § 6 Zwischenevaluation

(1) Zur Transparenz und Orientierung über den weiteren Karriereweg ist eine Zwischenevaluation gemäß §§ 51 Abs. 7, 51 b Abs. 2 LHG vorgesehen. Diese muss rechtzeitig vor Ablauf des dritten Dienstjahres von dem/der Juniorprofessor/-professorin oder dem/der Tenure-Track-Professors/Professorin beim Präsidenten über den/die Bereichsleiter/in und SEK-BV schriftlich beantragt werden. Die Zwischenevaluation dient in erster Linie der Beurteilung der Leistungsfähigkeit der Juniorprofessoren/-professorinnen und Tenure-Track-Professoren/Professorinnen in Forschung, Lehre und Innovation. Maßstab der Bewertung sind die allgemeinen Kriterien für überfachliche Kompetenzen, die sonstigen Leistungen sowie die zu Beginn des Verfahrens festgelegte und in der Zielvereinbarung abgeschlossene fachspezifische Schwerpunktsetzung. Die KIT-weit geltenden allgemeinen Kriterien zur Zwischen- und Endevaluation (Anlage 1) orientieren sich grundsätzlich an den fachspezifischen Standards in Forschung, Lehre und Innovation.

In der Zwischenevaluation werden die bisherigen fachlichen Leistungen und Entwicklungen, das fachliche Potenzial und die Stärken sowie fachliche Entwicklungsfelder des/der Juniorprofessors/-professorin oder des/der Tenure-Track-Professors/Professorin bewertet und gewichtet. Um die Entwicklung des/der Juniorprofessors/-professorin oder des/der Tenure-Track-Professors/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 oder dem/der Tenure-Track-Professor/Professorin reflektieren, ob der professorale Karriereweg zielführend ist oder ob er/sie nach der Qualifizierungszeit den Weg einer Fachkarriere anstrebt.

(2) Die Verantwortung für die Durchführung der Zwischenevaluation liegt bei dem/der jeweiligen Bereichsleiter/-leiterin des KIT, der/die diese Aufgabe an eine/n fachlich ausgewiesene/n Professor/Professorin des KIT delegieren kann. Der gesamte Prozess wird von SEK-BV koordiniert. Die Zwischenevaluation beginnt rechtzeitig vor Ablauf des dritten Dienstjahres. Nach Antragstellung auf Zwischenevaluierung durch den/die Juniorprofessor/-professorin oder den/die Tenure-Track-Professors/Professorin initiiert SEK-BV den Beginn der 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 spätestens mit Ablauf des dritten Jahres der Dienstzeit abgeschlossen ist, sodass der/die Juniorprofessor/-professorin oder der/die Tenure-Track-Professor/Professorin seinen/ihren weiteren Karriereverlauf ausreichend früh planen kann. Die Verfahrensschritte sind in Anlage 3 tabellarisch dargestellt.

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

- Selbstbericht

Der/die Bereichsleiter/-leiterin fordert den/die Juniorprofessor/-professorin oder den/die Tenure-Track-Professors/Professorin auf, innerhalb von vier Wochen einen Selbstbericht einzureichen. Der Selbstbericht dient der Beurteilung der Leistungen in Forschung, Lehre



und Innovation sowie in den überfachlichen Kompetenzen. Eine Gliederung des Selbstberichts gemäß Anlage 2 wird empfohlen.

Der/die Juniorprofessor/-professorin oder der/die Tenure-Track-Professor/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 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 oder der/die Tenure-Track-Professor/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 oder des/der Tenure-Track-Professors/Professorin gebunden, insbesondere dann nicht, wenn die Besorgnis der Befangenheit besteht. Die beiden Personen sollen ausgewiesene Wissenschaftler/Wissenschaftlerinnen im Fachbereich 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 oder des/der Tenure-Track-Professors/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 der Einschätzung der bisherigen und zu erwartenden Leistungen am KIT sowie der Entwicklungspotenziale des/der Juniorprofessors/-professorin oder des/der Tenure-Track-Professors/Professorin. Hierbei sollen die Erwartungen an den/die Juniorprofessor/-professorin oder den/die Tenure-Track-Professor/Professorin für die restliche Qualifizierungszeit weiter konkretisiert werden.

- **Auf der Basis des Zwischenevaluationsberichts des/der Bereichsleiters/-leiterin samt Selbstbericht und Stellungnahmen entscheidet der/die Präsident/-in über die weiteren Erwartungen an den/die Juniorprofessor/-professorin oder an den/die Tenure-Track-Professor/Professorin und teilt diese dem/der Juniorprofessor/-professorin oder dem/der Tenure-Track-Professor/Professorin schriftlich mit.**

## **§ 7 Endevaluation**

(1) Die Endevaluation dient zur Beurteilung der Leistung des/der Juniorprofessors/-professorin und des/der Tenure-Track-Professors/Professorin in den Handlungsfeldern Forschung, Lehre und Innovation. Daneben sind die Weiterentwicklung der überfachlichen Kompe-

tenzen und das Engagement in der akademischen Selbstverwaltung im Hinblick auf die Feststellung der Eignung und Befähigung als Hochschullehrer/-lehrerin, insbesondere bei Tenure-Track-Professoren/Professorinnen in Bezug auf die Übernahme einer W3-Professur zu bewerten. Die Endevaluation wird nach klar definierten und transparenten Kriterien durchgeführt und die Übernahme auf die W3-Professur entspricht bei Tenure-Track-Professuren gemäß § 48 Abs. 1 Satz 4 LHG einem angemessen vereinfachten Berufungsverfahren (ad personam und ohne Ausschreibungspflicht). Die Beurteilung orientiert sich an den allgemeinen Kriterien der Anlage 1 sowie den zu Beginn des Verfahrens definierten fachspezifischen Schwerpunkten.

(2) Die Endevaluation des/der Juniorprofessors/-professorin oder des/der Tenure-Track-Professors/Professorin soll rechtzeitig, spätestens nach vier Jahren und drei Monaten von dem/der Juniorprofessor/-professorin bzw. Tenure-Track-Professor/Professorin beim Präsidenten über den/die Bereichsleiter/in und SEK-BV schriftlich beantragt werden.

(3) Die Endevaluation des/der Juniorprofessors/-professorin wird von dem/der zuständige/n Bereichsleiters/-leiterin spätestens nach vier Jahren und sieben Monaten Dienstzeit eingeleitet.

Die Endevaluation des/der Tenure-Track-Professors/Professorin wird von dem/der zuständige/n Bereichsleiters/-leiterin spätestens nach vier Jahren und sieben 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 sowie den Berufungsleitlinien des KIT in der jeweils geltenden Fassung. Mentoren/Mentorinnen können nicht Mitglied der Kommission sein, um die Vertraulichkeit zu wahren. Die Verfahrensschritte sind in Anlage 4 tabellarisch dargestellt.

(4) Für die Endevaluation der Juniorprofessur und im Rahmen des angemessen vereinfachten Berufungsverfahrens im Hinblick auf die Tenure-Track-Professur 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 in der abgeschlossenen Zielvereinbarung.

- **Selbstbericht**  
Parallel zur Bildung der Endevaluationskommission fordert der/die Bereichsleiter/-leiterin den/die Juniorprofessor/-professorin oder den/die Tenure-Track-Professor/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, sofern es sich um eine Tenure-Track-Professur handelt. 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 oder der/die Tenure-Track-Professor/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 oder des/der Tenure-Track-Professors/Professorin gebunden, insbesondere

dann nicht, wenn die Besorgnis der Befangenheit besteht. Die Gutachter/Gutachterinnen sind international ausgewiesene Wissenschaftler/Wissenschaftlerinnen im Fachbereich 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 werden, 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 oder des/der Tenure-Track-Professors/Professorin überlassen.

Die Gutachten sollen im Rahmen der Endevaluation eine eingehende Beurteilung darüber enthalten, ob der/die Juniorprofessor/-professorin oder der/die Tenure-Track-Professor/Professorin sich seit Stellenantritt insgesamt in den Aufgaben der Juniorprofessur bzw. Tenure-Track-Professur, insbesondere in Forschung, Lehre und Innovation, bewährt hat. Das Gutachten über den/die Juniorprofessor/-professorin muss eine positive oder negative Empfehlung über die Feststellung seiner/ihrer Eignung und Befähigung als Hochschullehrer/-lehrerin aussprechen. Das Gutachten über den/die Tenure-Track-Professor/Professorin muss eine befürwortende oder ablehnende Empfehlung für die Übernahme des/der Tenure-Track-Professors/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 Lehrveranstaltungsevaluationen.
- Hochschulöffentlicher Vortrag  
Der/die Juniorprofessor/-professorin oder der/die Tenure-Track-Professor/Professorin hält einen Vortrag aus seinem/ihrer Forschungsgebiet. Inhalt und Qualität des Vortrags werden im Endevaluationsbericht berücksichtigt.
- Unterlagen der Zwischenevaluation  
Die Unterlagen der Zwischenevaluation, insbesondere die Erwartungen, welche innerhalb des Zwischenevaluationsverfahrens aufgestellt wurden, sind bei der Endevaluation 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 als Hochschullehrer/-lehrerin bei Juniorprofessuren und bei Tenure-Track-Professuren einschließlich der überfachlichen Entwicklung<sup>4</sup> für eine W3-Professur erfüllt sind. Maßstab der Bewertung bei der Tenure-Track-Professur ist das Anforderungsprofil der W3-Professur.

(5) 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 bei der Juniorprofessur dem Präsidium zur Beschlussfassung vorgelegt. Der Abschlussbericht mit den Beschlüssen des KIT-Fakultätsrats und des Bereichsrats bei der Tenure-Track-Professur

<sup>4</sup> Die Weiterentwicklung im überfachlichen Kompetenzbereich wird nach Ablauf der Zeit der Juniorprofessur oder Tenure-Track-Professur durch den erfolgreichen Erwerb des Academic-Leadership-Zertifikats belegt. Zum Zeitpunkt der Endevaluation muss erkennbar sein, dass diese Leistung erbracht werden wird.

durchläuft das in den Berufungsleitlinien des KIT (in der jeweils geltenden Fassung) dargestellte weitere Verfahren. Die zu beteiligenden Gremien sind grundsätzlich an das Votum der Endevaluationskommission gebunden.<sup>5</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 in der jeweils geltenden Fassung. Bei negativem Votum erhält der/die Juniorprofessor/-professorin oder der/die Tenure-Track-Professor/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 oder dem/der Tenure-Track-Professor/Professorin besprochen. Der/die Juniorprofessor/-professorin oder der/die Tenure-Track-Professor/Professorin kann dazu Stellung nehmen. Das Dienst-/Angestelltenverhältnis endet mit Ablauf der Dienst-/Angestelltenzeit nach sechs Jahren. Hat sich der/die Tenure-Track-Professor/Professorin nach den Ergebnissen der Endevaluation nicht bewährt, kann das Beamtenverhältnis mit seiner oder ihrer Zustimmung um bis zu einem Jahr verlängert werden.

(6) Erhält der/die Juniorprofessor/-professorin oder der/die Tenure-Track-Professor/Professorin vor Durchführung der Endevaluation, aber nach Zwischenevaluation 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 oder des/der Tenure-Track-Professors/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 5.

## **§ 8 Befangenheit bei der Zwischen- und Endevaluationen**

(1) Im Rahmen der Endevaluation ist bereits bei der Auswahl der Endevaluationskommissionsmitglieder auf die Vermeidung von Befangenheit zu achten. Die §§ 20, 21 des Landesverwaltungsverfahrensgesetzes sind entsprechend anzuwenden.

(2) Sollte sich im Laufe der Tätigkeit innerhalb der Zwischen- und Endevaluation herausstellen, dass eine Person befangen ist, so ist unverzüglich der/die Bereichsleiter/-leiterin bei der Zwischenevaluation oder der/die Vorsitzende der Endevaluationskommission und SEK-BV zu informieren. 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 Endevaluationskommission zu vermerken.

## **§ 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 und Tenure-Track-Professuren zusammengefasst durch die folgenden konkreten Maßnahmen:

---

<sup>5</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.

---

(1) Gendergerechtigkeit im Verfahren

- Es werden vermehrt Juniorprofessuren und Tenure-Track-Professuren ausgeschrieben, um mehr Frauen frühzeitig für eine wissenschaftliche Karriere zu gewinnen und den Frauenanteil an den Professuren weiter zu erhöhen.
- Für jede Juniorprofessur und Tenure-Track-Professur 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 und des/der Tenure-Track-Professoren/Professorinnen wird auf Wunsch des/der Juniorprofessors/-professorin oder des/der Tenure-Track-Professoren/Professorinnen 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 oder dem/der Tenure-Track-Professor/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 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 und Tenure-Track-Professoren/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 und Tenure-Track-Professoren/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.

- PEBA bietet darüber hinaus ein individuelles Coaching an, um den/die Juniorprofessor/-professorin oder den/die Tenure-Track-Professor/Professorin in Fragen des Interessensausgleichs zwischen Beruf und Familie zu unterstützen und zu begleiten.

(3) Verlängerung der Qualifizierungszeit bei Adoption oder Geburt eines Kindes, Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen:

Nach Maßgabe von § 45 Abs. 6 Sätze 8 bis 11 LHG kann das Beamtenverhältnis auf Zeit von Juniorprofessoren/-professorinnen und Tenure-Track-Professoren/Professorinnen bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 14 Jahren auf Antrag um zwei Jahre je Kind, insgesamt um maximal vier Jahre, verlängert werden, wenn die Verlängerung notwendig ist, um das nach § 51 Absatz 7 LHG oder § 51 b LHG bestimmte Qualifizierungsziel zu erreichen.

Verlängerungen nach dieser Regelung dürfen, auch wenn sie mit anderen Verlängerungen nach § 45 Abs. 6 LHG zusammentreffen, insgesamt vier Jahre nicht überschreiten.

Der/die Juniorprofessor/-professorin bzw. der/die Tenure-Track-Professor/Professorin muss einen begründeten Antrag über die KIT-Fakultät an den/die zuständige/n Bereichsleiter/-leiterin stellen. Der Antrag muss zu folgenden Punkten Stellung nehmen:

- Darlegung des aktuellen Stands in den Fachbereichen Forschung, Lehre und Innovation
- Darlegung der Tätigkeiten im Hinblick auf die überfachlichen Kompetenzen und sonstigen Leistungen
- Darlegung der Notwendigkeit der Verlängerung des befristeten Beamtenverhältnisses, um das Qualifizierungsziel im Verlängerungszeitraum zu erreichen
- Darlegung der Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 14 Jahren oder Adoption eines Kindes oder die Betreuung und Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen

Die Betreuung oder Pflege ist durch geeignete Unterlagen nachzuweisen (z.B. Kopie der Geburtsurkunde des Kindes, ärztliches Attest oder Nachweis des Pflegegrades pflegebedürftiger Angehöriger).

Der/die Bereichsleiter/leiterin prüft den Antrag des/der Juniorprofessors/-professorin bzw. des/der Tenure-Track-Professors/Professorin und nimmt – gegebenenfalls unter Beteiligung der KIT-Fakultät – Stellung zu der Frage, ob und inwieweit die Notwendigkeit der Verlängerung des befristeten Beamtenverhältnisses gegeben ist, um das mit dem Dienstverhältnis verbundene Qualifizierungsziel zu erreichen.

Anschließend wird der Antrag des/der Juniorprofessors/-professorin bzw. des/der Tenure-Track-Professors/Professorin sowie die Stellungnahme des/der Bereichsleiters/-leiterin mit allen erforderlichen Unterlagen über SEK-BV und den Personalservice (PSE) an das Präsidium zur Entscheidung weitergeleitet. Die Befugnis über die Entscheidung kann durch Präsidiumsbeschluss auf den Präsidenten übertragen werden.

Von einer Verlängerung kann insbesondere dann abgesehen werden, wenn

- dienstliche Interessen einer Verlängerung entgegenstehen oder
- das mit dem Beamtenverhältnis verbundene Qualifizierungsziel von dem/der Juniorprofessor/-professorin bzw. dem/der Tenure-Track-Professor/Professorin erkennbar aufgegeben wurde.

Soweit für Juniorprofessoren/-professorinnen und Tenure-Track-Professor/Professorinnen ein befristetes privatrechtliches Beschäftigungsverhältnis begründet worden ist, gelten die Regelungen in § 9 Abs. 3 dieser Satzung entsprechend.

## § 10 Übergangsbestimmungen

(1) Das Qualitätssicherungskonzept für Juniorprofessuren und Tenure-Track-Professuren tritt nach Beschlussfassung im KIT-Senat und Abstimmung mit dem Wissenschaftsministerium am Tage nach der Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen des KIT in Kraft. Es gilt für alle Juniorprofessuren und Tenure-Track-Professuren, die nach dem In-Kraft-Treten dieses Qualitätssicherungskonzeptes ernannt werden.

(2) Für die Tenure-Track-Professuren, die gemäß § 10 Abs. 1 dieser Satzung zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieser Satzung schon ernannt sind, gilt das Qualitätssicherungskonzept für Juniorprofessuren mit Tenure-Track vom 09.05.2017.

Karlsruhe, den 10. Januar 2019

*gez. 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 oder der/die Tenure-Track-Professor/Professorin?
- Wie sind die Bedeutung und Realisierbarkeit der wissenschaftlichen Vorhaben sowie der Entwicklung ab Zwischenevaluation für die restliche Qualifizierungszeit der Juniorprofessur oder der Tenure-Track-Professur auf der Grundlage der begonnenen Forschungstätigkeit einzuschätzen?
- Wie ist seine/ihre bisherige und kommende Entwicklung hinsichtlich der Anforderungen für die Feststellung seiner/ihrer Eignung und Befähigung als Hochschullehrer/-lehrerin bei Juniorprofessuren oder die W3-Professur bei Tenure-Track-Professuren einzuschätzen und wird der/die Tenure-Track-Professor/Professorin 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 Eignung und Befähigung als Hochschullehrer/-lehrerin?
- Erfüllt der/die Tenure-Track-Professor/Professorin die Voraussetzungen für eine Berufung auf eine W3-Professur gem. § 47 Abs. 1 LHG a.F.?

**Die Leistungen des/der Juniorprofessors/-professorin und des/der Tenure-Track-Professors/Professorin werden anhand der nachfolgenden Kriterien bewertet. Zu Beginn des Verfahrens werden für die allgemeinen Kriterien für Forschung, Lehre und Innovation 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

### **Überfachliche Kompetenzen**

- Weiterentwicklung der personalen, methodischen und sozialen Kompetenz
- Ausbau und Weiterentwicklung der Leitungs- bzw. Führungskompetenz (jeweils in Abhängigkeit der individuellen Anforderungen der jeweiligen Juniorprofessur oder Tenure-Track-Professur/künftige W3-Professur)

### **Sonstige Leistungen**

- 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 (überfachliche Kompetenzen, sonstige 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 als qualifizierten Feedback-Verfahren die Erwartungen für die restliche Qualifizierungszeit weiter konkretisiert werden und dadurch u.a. die Weiterentwicklungsfelder im Fokus stehen, wohingegen bei der Endevaluation die Prognose hinsichtlich einer herausragenden Erfüllung der Anforderungen der Eignung und Befähigung zum Hochschullehrer/-lehrerin bei Juniorprofessuren sowie der W3-Professur bei Tenure-Track-Professuren 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 nachzuweisende 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 den überfachlichen Kompetenzen und sonstigen Leistungen sollen folgende Themen ansprechen:**

- Reflexion der Weiterentwicklung der personalen, methodischen und sozialen Kompetenz
- Reflexion der Weiterentwicklung der Leitungs- und Führungskompetenz (jeweils in Abhängigkeit der individuellen Anforderungen der jeweiligen Juniorprofessur oder Tenure Track Professur/künftige W3-Professur)
- Mitwirkung in Gremien innerhalb und außerhalb des KIT (nur für die Endevaluation)
- Mitwirkung in übergeordneten Projekten (nur für die Endevaluation)

**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)
Antrag auf Einleitung der Zwischenevaluation	Juniorprofessor/-professorin bzw. Tenure-Track-Professor/Professorin		3 Jahre
Aufforderung an den/die Bereichsleiter/-leiterin zur Einleitung des Zwischenevaluationsverfahrens	Strategische Entwicklung und Kommunikation - Abteilung Berufungsverfahren (SEK-BV)		3 Jahre
Aufforderung zur Abgabe eines Selbstberichts des/der Juniorprofessors/-professorin bzw. des/der Tenure-Track-Professors/Professorin sowie Vorschlag der Gutachter/Gutachterinnen; ggf. Vorab-Anfrage an mögliche Gutachter/Gutachterinnen im Hinblick auf Verfügbarkeit	Bereichsleiter/-leiterin		3 Jahre
Erstellung und Abgabe des Selbstberichts und Vorschlag der Gutachter/Gutachterinnen	Juniorprofessor/-professorin bzw. Tenure-Track-Professor/Professorin	4 Wochen	3 Jahre, 1 Monat
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, 3 Monate
Eingang und Auswertung der Stellungnahmen und darauf basierend Verfassung eines Zwischenevaluationsberichts mit Vorschlag für die weiteren Erwartungen, Einreichung der Unterlagen bei SEK-BV	Bereichsleiter/-leiterin gemeinsam mit KIT-Dekan/Dekanin	4 Wochen	3 Jahre, 4 Monate
Befassung des/der Präsidenten/Präsidentin	SEK-BV, Präsident/in	4 Wochen	3 Jahre, 5 Monate
Kommunikation des Ergebnisses an Bereichsleiter/-leiterin	SEK-BV	unverzüglich	3 Jahre, 6 Monate
Kommunikation des Ergebnisses an Juniorprofessor/-professorin bzw. Tenure-Track-Professor/Professorin mittels förmlichen Schreibens in Bezug auf die weiteren Erwartungen	SEK-BV, Präsident/in	unverzüglich	3 Jahre, 6 Monate

#### Anlage 4: Verfahrensschritte der Endevaluation

Verfahrensschritt	Zuständigkeit	Dauer	Zeitleiste (nach Dienstbeginn)
Antrag auf Einleitung der Endevaluation	Juniorprofessor/-professorin bzw. Tenure-Track-Professor/Professorin		4 Jahre, 3 Monate
Einleitung der Endevaluation bei der Juniorprofessur  Einreichen des Freigabeantrags für die W3-Professur (inklusive entsprechenden Beschlüssen des KIT-Fakultätsrats und Bereichsrats) bei der Tenure-Track-Professur	Bereichsleiter/-leiterin		4 Jahre, 7 Monate (spätestens)
Vorbereitung und Einholung des Präsidiumsbeschlusses (Freigabe der W3-Professur) bei der Tenure-Track-Professur	SEK-BV	4 Wochen	4 Jahre, 8 Monate
Aufforderung an den/die Juniorprofessor/-professorin bzw. an den/die Tenure-Track-Professor/Professorin zur Erstellung und Einreichung eines Selbstberichts	Bereichsleiter/-leiterin		4 Jahre, 9 Monate
Vorschlag zur Zusammensetzung der Endevaluationskommission	KIT-Fakultätsrat/ Bereichsrat	4 Wochen	4 Jahre, 9 Monate
Vorbereitung und Einholung des Präsidiumsbeschlusses (Einvernehmen zur Zusammensetzung der Endevaluationskommission)	SEK-BV	4 Wochen	4 Jahre, 10 Monate
Abgabe des Selbstberichts und Vorschlag von mindestens fünf externen Personen, die für ein Gutachten in Frage kommen	Juniorprofessor/-professorin bzw. Tenure-Track-Professor/Professorin	4 Wochen	4 Jahre, 10 Monate
Benennung von drei externen Gutachter/Gutachterinnen. Ggf. Vorab-Anfrage an mögliche Gutachter/Gutachterinnen im Hinblick auf Verfügbarkeit	Endevaluationskommission  Bereichsleiter/-leiterin		4 Jahre, 10 Monate
Hochschulöffentlicher Vortrag	Juniorprofessor/-professorin bzw. Tenure-Track-Professor/Professorin		4 Jahre, 11 Monate
Einholung der Gutachten sowie der Stellungnahme des/der Studiendekans/-dekanin zu den Leistungen in der Lehre	Bereichsleiter/-leiterin		4 Jahre, 11 Monate
Stellungnahme zu den Leistungen in der Lehre; Eingang der Gutachten	Zuständige/r Studiendekan/-dekanin bzw. Gutachter/Gutachterinnen	4 Wochen	5 Jahre
Erstellen eines Abschlussberichts	Endevaluationskommis-	8 Wochen	5 Jahre,

	sion		2 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, 2 Monate
Vorbereitung und Einholung des Präsidiumsbeschlusses sowie im Hinblick auf die Tenure-Track-Professur Vorbereitung und Einholung der Stellungnahme des KIT-Senats (Berufungsvorschlag) und Ruferteilung durch den/die Präsidenten/Präsidentin	SEK-BV	8 Wochen	5 Jahre, 4 Monate
Bei der Tenure-Track-Professur weiteres Berufungsverfahren gem. Berufungsrichtlinien des KIT (Berufungsverhandlung, Rufannahme)	SEK-BV	12 Wochen	5 Jahre, 7 Monate
Bei der Tenure-Track-Professur nach Rufannahme Einleitung des Ernennungs- bzw. Anstellungsprozesses	SEK-BV, PSE	12 Wochen	5 Jahre, 9 Monate

## Anlage 5: Familienfreundliche Regelungen im Rahmen der Juniorprofessuren und Tenure-Track-Professuren

Auf Antrag des/der Juniorprofessors/-professorin oder des/der Tenure-Track-Professors/Professorin ist das Dienstverhältnis gemäß § 45 Abs. 6 LHG 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% "angespart".*

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.:*

- *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 vier Jahren nicht überschreiten.

Dienstliche Gründe dürfen einer Verlängerung nicht entgegenstehen.

Bei Betreuung eines Kindes oder mehrerer Kinder unter 14 Jahren kann<sup>6</sup> auf Antrag als zusätzliche Option zu den bestehenden bundes- oder landesrechtlichen Regelungen zu

<sup>6</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 oder Tenure-Track-Professor/in.

Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubung und Teilzeitarbeit, eine Verlängerung um zwei Jahre pro Kind, insgesamt um maximal vier Jahre gefördert werden.