

Handreichung der Pädagogischen Hochschule Karlsruhe zu Ablauf und Kriterien der Evaluationsverfahren von Juniorprofessuren mit und ohne Tenure Track (Juniorprofessurenhandreichung) (Stand: 31.01.2024, Anhang zur Juniorprofessurensatzung)

Inhalt

I. Rechtsgrundlagen	2
II. Erstberufung, Ziel- und Leistungsvereinbarung sowie Beratungsangebote	3
III. Ablauf des Verfahrens zur Zwischenevaluation	4
IV. Ablauf des Verfahrens zur Abschlussevaluation bzw. der Tenure-Evaluation und des berufungsäquivalenten Verfahrens bei einer Tenure-Track-Professur	10
V. Evaluationskategorien und -kriterien	18
VI. Hinweise zum Datenschutz	21
VII. Anlagen	22

I. Rechtsgrundlagen

Das Landeshochschulgesetz (LHG) unterscheidet zwischen zwei Arten von Juniorprofessuren: Juniorprofessuren ohne Tenure Track und Juniorprofessuren, bei denen eine Berufungsmöglichkeit auf eine Lebenszeitprofessur an derselben Hochschule ohne erneute Ausschreibung in Aussicht gestellt wird (sog. Tenure-Track-Professur). Bei einer Tenure-Track-Professur werden bereits in der Ausschreibung die spätere Übernahme auf die Professur im Falle der Bewährung in Aussicht gestellt und die besonderen Anforderungen an die Feststellung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung zur anschließenden Berufung auf die Professur ausgewiesen (§ 51b Abs. 1 LHG).

Auf Grundlage des § 51 Abs. 7 Landeshochschulgesetz (LHG) wird das Dienstverhältnis von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren an der Pädagogischen Hochschule Karlsruhe in der Regel zunächst auf drei Jahre befristet. Im dritten Jahr der Tätigkeit wird eine **Zwischenevaluation** der bisherigen Leistungen der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors durchgeführt. Bewährt sich die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor, wird das Dienstverhältnis auf Vorschlag der Fakultät von der Rektorin oder vom Rektor auf insgesamt sechs Jahre verlängert. In der Regel findet im sechsten Dienstjahr eine abschließende Evaluation zur Feststellung ihrer oder seiner Eignung und Befähigung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer statt (**Abschlussevaluation**).

Im Falle einer Juniorprofessur ohne Tenure Track endet das befristete Dienstverhältnis in der Regel nach dem sechsten Dienstjahr.

Im Falle einer Juniorprofessur mit Tenure Track wird alleinig auf Grundlage der Abschlussevaluation (Tenure-Evaluation) eine Entscheidung über die bereits in der Ausschreibung der Tenure-Track-Professur in Aussicht gestellte Übernahme auf die entsprechende Professur getroffen (berufungsäquivalentes Verfahren).

Mitglieder der eigenen Hochschule können bei der Berufung auf eine Juniorprofessur ohne Tenure Track in der Regel nur dann berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrem ersten Hochschulabschluss die Hochschule einmal gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren (§ 51 Abs. 5 LHG). Bewerberinnen und Bewerber, die sich auf eine Tenure-Track-Professur bewerben, sollten nach der Promotion die Hochschule gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig gewesen sein.

Grundlage für die Durchführung von Zwischen- und Abschlussevaluationen ist die Satzung der Pädagogischen Hochschule Karlsruhe über Strukturen, Verfahren und Qualitätsstandards für Juniorprofessuren mit und ohne Tenure Track (Juniorprofessurensatzung). Die vorliegende Handreichung dient dazu, diese Satzung näher zu erläutern, in Zweifelsfällen ist die Satzung maßgeblich.

II. Erstberufung, Ziel- und Leistungsvereinbarung sowie Beratungsangebote

Die **Berufung** auf eine Juniorprofessur bzw. Tenure-Track-Professur erfolgt nach den Regelungen des LHG und nach gleichstellungsorientierten Kriterien (s. Berufungsleitfaden der Hochschule sowie „Leitfragen für einen gleichstellungsorientierten Verlauf von Berufungs- und Auswahlverfahren“) in einem standardisierten Verfahren. Bei einer Juniorprofessur ohne Tenure Track finden die Regelungen des § 51 LHG i.V.m. § 48 Abs. 3 LHG Anwendung. Bei einer Tenure-Track-Professur erfolgt die Berufung gem. § 51 b i.V.m. § 48 LHG.

Um der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor Orientierung über Erwartungen und Maßstäbe für die Evaluation(en) zu bieten, verständigt sich die Rektorin oder der Rektor bei den Berufungsverhandlungen mit ihr oder ihm auf eine gemeinsame Ziel- und Leistungsvereinbarung. In dieser Ziel- und Leistungsvereinbarung wird auf der Grundlage dieser Handreichung der Ablauf der Evaluationsverfahren sowie, im Falle einer Tenure-Track-Professur, des berufungsäquivalenten Verfahrens, ein Zeitplan für die Evaluationsverfahren sowie die Festlegung von Art, Anzahl und Gewichtung der Evaluationskriterien schriftlich festgelegt (s. Kapitel V). Die Ziel- und Leistungsvereinbarung stellt die Grundlage der Zwischen- und Abschlussevaluation und, ggf. in einer angepassten Form, auch für die Tenure-Evaluation und das berufungsäquivalente Verfahren dar. Des Weiteren enthält die Ziel- und Leistungsvereinbarung eine Beschreibung der Rahmenbedingungen, die zur Erfüllung der festgelegten Anforderungen notwendig sind.

Die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor kann Mentoring-Angebote zur Erweiterung ihrer oder seiner Kenntnisse zum Karrieremanagement und zu den Strukturen, Prozessen und Spielregeln im Wissenschaftssystem im Allgemeinen und an der Pädagogischen Hochschule Karlsruhe im Besonderen sowie zum jährlichen **Mentoring-Gespräch** in Anspruch nehmen. Der Fakultätsvorstand berät und begleitet sie oder ihn bei der Suche nach einer Mentorin oder einem Mentor. Das Mentoring wird individuell am Bedarf der Mentees ausgerichtet. Die Mentorin oder der Mentor fungiert als kollegiale Beraterin oder kollegialer Berater, die oder der die Karriere der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors verfolgt sowie Beratung im Hinblick auf die Erfüllung der in der Ziel- und Leistungsvereinbarung geforderten Leistungen anbietet. Die Mentorin oder der Mentor darf aufgrund einer Besorgnis der Befangenheit weder als Gutachterin oder Gutachter noch als Mitglied der Evaluierungskommission an den Evaluationsverfahren beteiligt sein. Es gelten die Regelungen zur Befangenheit in Berufungs- und Auswahlverfahren (s. Berufungsleitfaden)“.

Mindestens ein Jahr vor Einleitung der Zwischenevaluation und der Abschlussevaluation erfolgt die **Statusberatung** durch die Dekanin oder den Dekan. Dabei erhält die oder der Juniorprofessorin in einem persönlichen Auswertungs- und Feedback-Gespräch eine qualifizierte Rückmeldung zu den bisherigen Leistungen und Tätigkeiten samt Handlungsempfehlungen in einzelnen Feldern (s. Kapitel III S. 6). Nach Abschluss der Zwischenevaluation wird der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor die schriftliche Stellungnahme des Fakultätsrats zur Verfügung gestellt. In einem **Perspektivgespräch** mit der oder dem Vorsitzenden der Evaluierungskommission wird der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor eine qualifizierte Rückmeldung zu den bisherigen Leistungen und Tätigkeiten samt Handlungsempfehlungen in einzelnen Feldern gegeben.

III. Ablauf des Verfahrens zur Zwischenevaluation

Im dritten Dienstjahr der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors wird eine Zwischenevaluation durchgeführt. Die Zwischenevaluation dient dazu, die Leistungen der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors in Forschung und Nachwuchsförderung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung und Hochschulentwicklung zu bewerten und damit eine Grundlage für die Entscheidung über die Verlängerung des Dienstverhältnisses der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors zu schaffen. Die für die jeweilige Juniorprofessur getroffene Ziel- und Leistungsvereinbarung dient als Grundlage für die Zwischenevaluation.

Folgende Unterlagen dienen der Bewertung der Bewährung:

1. Selbstbericht der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors gemäß Anlage 1
2. Stellungnahme der Studiendekanin oder des Studiendekans einschließlich der Ergebnisse der Lehrveranstaltungsevaluationen gem. § 2 Abs. 4 Satz 2 Nummer 6 b der Evaluationsatzung für Lehre, Studium, Weiterbildung und administrative Dienstleistungen der Pädagogischen Hochschule Karlsruhe¹
3. Gutachten zu den Leistungen in der Forschung

Bei Tenure-Track-Professuren ist aus Perspektive sowohl der Hochschule als auch der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors die Zwischenevaluation von ebenso großer Bedeutung wie das berufsäquivalente Verfahren und deshalb mit besonderer Sorgfalt durchzuführen. Die Zwischenevaluation soll auch die Einschätzung ermöglichen, ob sich die Tenure-Track-Professorin oder der Tenure-Track-Professor überdurchschnittlich bewährt hat, so dass nach derzeitigem Stand Aussicht auf die Übernahme auf die Langzeitprofessur besteht.

Spätestens ein Jahr vor Einleitung der Zwischenevaluation wird der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor in einem persönlichen Gespräch mit der Dekanin oder dem Dekan eine qualifizierte Rückmeldung zu den bisherigen Leistungen und Tätigkeiten samt Handlungsempfehlungen in einzelnen Feldern gegeben (Statusberatung). An dem Gespräch kann auf Wunsch der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors die Mentorin oder der Mentor beteiligt werden.

Einleitung des Verfahrens zur Zwischenevaluation

Die Einleitung des Verfahrens zur Zwischenevaluation erfolgt im dritten Dienstjahr auf Initiative des Rektorats. Die zuständige Fakultät erstellt einen Vorschlag für die fakultätsübergreifende Besetzung der Evaluierungskommission. Gleichzeitig wird die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor vom Rektorat aufgefordert, einen Selbstbericht zu verfassen und innerhalb einer Frist von 4 Wochen an die Evaluierungskommission einzureichen (s. Anlage 1). Ebenfalls gleichzeitig fordert das Rektorat die Studiendekanin oder den Studiendekan auf, eine Stellungnahme zu Leistungen der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors in der Lehre auf.

Bildung der fakultätsübergreifenden Evaluierungskommission und Bestellung der Gutachterinnen oder Gutachter

¹ Alle Lehrveranstaltungen der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren bzw. der Tenure-Track-Professorinnen oder der Tenure-Track-Professoren werden jedes Semester evaluiert. Die Ergebnisse werden im Rahmen der Verlängerungsentscheidungen verwendet.

Der Fakultätsrat erstellt einen Vorschlag für die Besetzung der fakultätsübergreifenden Evaluierungskommission gemäß § 6 der Juniorprofessurensatzung. Auf Grundlage dieses Vorschlags bestellt das Rektorat die Mitglieder der Evaluierungskommission. Durch Befangenheitsprüfungen vor und nach der Bildung der Evaluierungskommission stellt der Fakultätsvorstand sicher, dass grundsätzlich keine Personen zu stimmberechtigten Mitgliedern der Evaluierungskommission bestellt werden, bei denen ein absoluter Befangenheitsgrund besteht oder bei denen ein Ausschluss aufgrund einer Besorgnis der Befangenheit angezeigt ist. Es gelten die Regelungen zur Befangenheit in Berufungs- und Auswahlkommissionen (s. Berufungsleitfaden). Die Kommissionsmitglieder müssen vor Aufnahme ihrer Tätigkeit auf diese hingewiesen werden.

Die Evaluierungskommission bestellt mindestens zwei Gutachterinnen oder Gutachter. Die Auswahl und Bestellung der Gutachterinnen oder Gutachter setzt voraus, dass diese über einen hinreichenden Überblick über den fachwissenschaftlichen Erkenntnisstand in denjenigen Fachgebieten verfügen, mit denen sich die Forschungen der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors befassen. Die Gutachterinnen und Gutachter müssen Professorinnen oder Professoren sein; sie sollen international ausgewiesene Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler sein und aus unterschiedlichen Institutionen stammen. Wenn es vom fachlichen Profil der Professur her geboten erscheint, sind ausländische Gutachterinnen und Gutachter am Evaluierungsverfahren zu beteiligen. Es gelten die Regelungen zur Befangenheit in Berufungs- und Auswahlkommissionen (s. Berufungsleitfaden). Die Anonymität der Gutachterinnen bzw. der Gutachter gegenüber der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor wird gewährt.

An der Evaluierung sind in geeigneter Weise auch nicht der Pädagogischen Hochschule Karlsruhe angehörende Personen zu beteiligen. Die Beteiligung kann über die Mitgliedschaft in der Evaluierungskommission (mindestens drei auswärtige Mitglieder) oder durch Gutachten international ausgewiesener Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler erreicht werden.

Zwischenevaluation

Innerhalb einer Frist von 4 Wochen nach Aufforderung durch das Rektorat reicht die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor ihren oder seinen Selbstbericht bei der oder dem Vorsitzenden der Evaluierungskommission ein. Diese oder dieser leitet den Selbstbericht an die Gutachterinnen bzw. Gutachter sowie die zuständige Studiendekanin oder den zuständigen Studiendekan weiter und stellt ihnen die mit der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor getroffene Ziel- und Leistungsvereinbarung zur Verfügung.

Die Gutachten sollen, bezugnehmend auf die Ziel- und Leistungsvereinbarung und basierend auf dem Selbstbericht, die Aktivitäten und Leistungen der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors in Forschung oder Kunst beurteilen und eine perspektivische Einschätzung bezüglich ihrer oder seiner Berufungsfähigkeit am Ende der zweiten Phase beinhalten. Im Fall einer Tenure-Track-Professur sollen die Gutachten diesem Umstand ausdrücklich Rechnung tragen. Die Gutachten sind schriftlich vorzulegen. Die Gutachterinnen bzw. Gutachter erstellen die Gutachten und leiten diese innerhalb einer Frist von 4 Wochen an die Evaluierungskommission weiter.

Bezugnehmend auf die Ziel- und Leistungsvereinbarung und basierend auf dem Selbstbericht sowie den Ergebnissen der Lehrveranstaltungsevaluationen verfasst die Studiendekanin oder der Studiendekan eine schriftliche Stellungnahme zu den Fähigkeiten, Erfahrungen, Aktivitäten und Leistungen der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors in der Lehre und leitet diese innerhalb einer Frist von 8 Wochen nach Aufforderung durch das Rektorat an die Evaluierungskommission weiter.

Auf Grundlage des Selbstberichts der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors, der Gutachten und der Stellungnahme der Studiendekanin oder des Studiendekans verfasst die Evaluierungskommission einen schriftlichen Bericht und leitet daraus eine Empfehlung über die (Nicht-) Fortführung der Juniorprofessur bzw. Tenure-Track-Professur sowie ggf. bzgl. der späteren Berufung auf die Professur ab. In dem Bericht dokumentiert die Kommission, dass eine etwaige Befangenheit von Gutachterinnen bzw. Gutachtern geprüft und verneint wurde. Die Evaluierungskommission leitet den Kommissionsbericht inkl. Empfehlung innerhalb einer Frist von 4 Wochen an den Fakultätsrat weiter.

Auf Grundlage des Berichts der Evaluierungskommission berät der Fakultätsrat darüber, ob die Juniorprofessur verlängert werden soll und verfasst eine schriftliche Stellungnahme mit entsprechender Empfehlung in Form eines Fakultätsratsbeschlusses an das Rektorat (s. Anlage 2). Gegebenenfalls äußert sich der Fakultätsrat zu einer einjährigen Verlängerung (s. § 51 Abs. 7 LHG). Wenn die Leistungen der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors nicht als herausragend bewertet werden, erfolgt ein Hinweis, dass die Berufung auf die Professur fraglich ist. Die Fakultät ist grundsätzlich an das Votum der Evaluierungskommission gebunden. Der Fakultätsvorstand leitet die Stellungnahme inklusive Fakultätsratsbeschluss innerhalb einer Frist von 4 Wochen an das Rektorat weiter.

Nach Abschluss des Verfahrens wird der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor die schriftliche Stellungnahme des Fakultätsrats zur Verfügung gestellt. In einem persönlichen Auswertungs- und Feedbackgespräch mit der oder dem Vorsitzenden der Evaluierungskommission wird der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor eine qualifizierte Rückmeldung zu den bisherigen Leistungen und Tätigkeiten samt Handlungsempfehlungen in einzelnen Feldern gegeben (Perspektivgespräch).

Beschluss der Rektorin oder des Rektors, zweite Ernennung und ggf. Anpassung der Ziel- und Leistungsvereinbarung

Auf Grundlage der vorliegenden Dokumente (Ziel- und Leistungsvereinbarung sowie Stellungnahme und Beschluss des Fakultätsrats) entscheidet die Rektorin oder der Rektor über die Verlängerung der Juniorprofessur und teilt diese der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor mit. Die Rektorin oder der Rektor ist grundsätzlich an das Votum der Fakultät bzw. der Evaluierungskommission gebunden.

Ist beabsichtigt, die Juniorprofessur nicht zu verlängern, muss der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor vor der Beschlussfassung durch die Rektorin oder den Rektor Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben werden.

Hat sich die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor bewährt, erfolgt die zweite Ernennung und das Dienstverhältnis wird um weitere drei Jahre verlängert. Es besteht die Möglichkeit, die Ziel- und Leistungsvereinbarung in gegenseitigem Einvernehmen von Juniorprofessorin oder Juniorprofessor und Rektorin oder Rektor begründet anzupassen.

Wenn sich die Juniorprofessorin oder Juniorprofessor nicht bewährt hat, ist die Entscheidung über die Beendigung des Dienstverhältnisses zu begründen.

Zeitplan und Zuständigkeiten

Zeitleiste (Dienstzeit der/des JP/TTP)	Verfahrensschritte	Verantwortlich	Dauer
Erstes Quartal	Unterbreitung des Mentoring-Angebots	Fakultätsvorstand	
1 Jahr, 4 Monate	Statusberatung	Dekan/in (wenn gewünscht mit Mentor/in)	
2 Jahre, 4 Monate	Einleitung des Verfahrens zur Zwischenevaluation – Aufforderung an die zuständige Fakultät, einen Vorschlag für die Besetzung der fakultätsübergreifenden Evaluierungskommission zu erstellen – Aufforderung an die Juniorprofessorin/ den Juniorprofessor bzw. die Tenure-Track-Professorin/ den Tenure-Track-Professor, einen Selbstbericht zu verfassen und innerhalb einer Frist von 4 Wochen der Evaluierungskommission vorzulegen – Aufforderung an die Studiendekanin/ den Studiendekan, eine Stellungnahme zu Leistungen in der Lehre zu verfassen und innerhalb einer Frist von 8 Wochen der Evaluierungskommission vorzulegen	Rektorat	
	Vorschlag für die Besetzung der Evaluierungskommission	Fakultätsrat	4 Wochen
	Verfassen des Selbstberichts	Juniorprofessor/in	4 Wochen
	Stellungnahme zu Leistungen in der Lehre	Studiendekan/in	8 Wochen
2 Jahre, 5 Monate	Bestellung der Mitglieder der Evaluierungskommission	Rektorat	
	Einreichung des Selbstberichts an die Evaluierungskommission	Juniorprofessor/in	
	Bestellung der externen Gutachter/innen und Weiterleitung des Selbstberichts und der Ziel- und Leistungsvereinbarung an	Evaluierungskommission	

	die Gutachter/innen und die/ den Studiendekan/in		
	Erstellung der Gutachten	Gutachter/innen	4 Wochen
2 Jahre, 6 Monate	Einreichung der Gutachten bei der Evaluierungskommission	Gutachter/innen	
	Einreichung der Stellungnahme zu den Leistungen in der Lehre bei der Evaluierungskommission	Studiendekan/in	
	Evaluierung und Erstellung des Kommissionsberichts mit Empfehlung an den Fakultätsrat	Evaluierungskommission	4 Wochen
2 Jahre, 7 Monate	Weiterleitung des Kommissionsberichts inkl. Empfehlung an den Fakultätsrat	Evaluierungskommission	
	Schriftliche Stellungnahme zum Kommissionsbericht und Empfehlung an das Rektorat in Form eines Beschlusses	Fakultätsrat	4 Wochen
2 Jahre, 8 Monate	Weiterleitung der Stellungnahme und des Fakultätsbeschlusses an das Rektorat	Fakultätsvorstand	
	Beschluss über die Verlängerung des Dienstverhältnisses	Rektor/in	
2 Jahre, 9 Monate	Information an Juniorprofessor/in über Evaluationsergebnis und Weiterbeschäftigung, ggf. Anpassung der Ziel- und Leistungsvereinbarung, zweite Ernennung	Rektor/in	
	Perspektivgespräch	Vorsitzende/r der Evaluierungskommission	

IV. Ablauf des Verfahrens zur Abschlussevaluation bzw. der Tenure-Evaluation und des berufungsäquivalenten Verfahrens bei einer Tenure-Track-Professur

Ist eine Juniorprofessur oder Tenure-Track-Professur nach der Zwischenevaluation um drei Jahre verlängert worden, findet in der Regel im Laufe des sechsten Jahres der Juniorprofessur eine Abschlussevaluation bzw. im Falle einer Tenure-Track-Professur ein berufungsäquivalentes Verfahren statt. Die Abschlussevaluation bzw. Tenure-Evaluation dient dazu, die Leistungen der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors in Forschung und Nachwuchsförderung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung und Hochschulentwicklung zu bewerten und damit eine Grundlage für nachfolgende Berufungsentscheidungen auf eine Lebenszeitprofessur zu liefern. Ziel ist es, die Eignung und Befähigung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer festzustellen. Die für die jeweilige Juniorprofessur bzw. Tenure-Track-Professur getroffene Ziel- und Leistungsvereinbarung stellt, ggf. in im Anschluss an die Zwischenevaluation angepasster Form, auch die Grundlage der Abschlussevaluation bzw. des berufungsäquivalenten Verfahrens dar.

Folgende Unterlagen dienen der Bewertung:

1. Selbstbericht der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors gemäß Anlage 1
2. wissenschaftlicher Vortrag mit anschließender Diskussion
3. Stellungnahme der Studiendekanin oder des Studiendekans zu den Leistungen in der Lehre unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Lehrveranstaltungsevaluationen gem. § 2 Abs. 4 Satz 2 Nummer 6 b der Evaluationssatzung für Lehre, Studium, Weiterbildung und administrative Dienstleistungen der Pädagogischen Hochschule Karlsruhe²
4. Gutachten zu den Leistungen in der Forschung

Spätestens ein Jahr vor Einleitung der Evaluation wird der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor in einem persönlichen Gespräch mit der Dekanin oder dem Dekan eine qualifizierte Rückmeldung zu den bisherigen Leistungen und Tätigkeiten samt Handlungsempfehlungen in einzelnen Feldern gegeben (Statusberatung). An dem Gespräch kann auf Wunsch der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors die Mentorin oder der Mentor beteiligt werden.

Einleitung des Verfahrens zur Abschlussevaluation bzw. der Tenure-Evaluation und des berufungsäquivalenten Verfahrens

Im sechsten Dienstjahr der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors fordert das Rektorat die zuständige Fakultät auf, einen Vorschlag für die Besetzung der Evaluierungskommission zu erstellen. Gleichzeitig wird die Juniorprofessorin oder den Juniorprofessor vom Rektorat aufgefordert, einen Selbstbericht zu verfassen und innerhalb einer Frist von 4 Wochen an die Evaluierungskommission einzureichen (s. Anlage 1). Ebenfalls gleichzeitig fordert das Rektorat die Studiendekanin oder den Studiendekan auf, eine Stellungnahme zu Leistungen der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors in der Lehre auf.

² Alle Lehrveranstaltungen der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren bzw. der Tenure-Track-Professorinnen und Tenure-Track-Professoren werden jedes Semester evaluiert. Die Ergebnisse werden im Rahmen der Verlängerungsentscheidungen verwendet.

Bildung der Evaluierungskommission, Bestellung der Gutachterinnen oder Gutachter und Einladung zum hochschulöffentlichen, wissenschaftlichen Vortrag

Zur Durchführung der Abschlussevaluation und ggf. Vorbereitung eines Berufungsvorschlages bildet das Rektorat im Benehmen mit der zuständigen Fakultät eine fakultätsübergreifende Evaluierungskommission. Der Fakultätsrat erstellt einen Vorschlag für die Besetzung der Evaluierungskommission gemäß § 6 der Juniorprofessurenverordnung. Dabei entspricht die Evaluierungskommission in ihrer Zusammensetzung den Anforderungen an Berufungskommissionen gemäß § 48 Abs. 3 LHG. Auf Grundlage des Vorschlags der Fakultät bestellt das Rektorat die Mitglieder der Evaluierungskommission. Durch Befangenheitsprüfungen vor und nach der Bildung der Evaluierungskommission stellt der Fakultätsvorstand sicher, dass grundsätzlich keine Personen zu stimmberechtigten Mitgliedern der Evaluierungskommission bestellt werden, bei denen ein absoluter Befangenheitsgrund besteht oder bei denen ein Ausschluss aufgrund einer Besorgnis der Befangenheit angezeigt ist. Es gelten die Regelungen zur Befangenheit in Berufs- und Auswahlkommissionen (s. Berufsleitfaden). Die Kommissionsmitglieder müssen vor Aufnahme ihrer Tätigkeit darauf hingewiesen werden.

Die Evaluierungskommission bestellt mindestens zwei Gutachterinnen oder Gutachter. Die Auswahl und Bestellung der Gutachterinnen oder Gutachter setzt voraus, dass diese über einen hinreichenden Überblick über den fachwissenschaftlichen Erkenntnisstand in denjenigen Fachgebieten verfügen, mit denen sich die Forschungen der Juniorprofessorin oder des befassen. Die Gutachterinnen und Gutachter müssen Professorinnen oder Professoren sein; sie sollen international ausgewiesene Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler sein und aus unterschiedlichen Institutionen stammen. Wenn es vom fachlichen Profil der Professur her geboten erscheint, sind ausländische Gutachterinnen und Gutachter am Evaluierungsverfahren zu beteiligen. Es gelten die Regelungen zur Befangenheit in Berufs- und Auswahlkommissionen (s. Berufsleitfaden). Die Anonymität der Gutachterinnen bzw. der Gutachter gegenüber der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor wird gewährt.

An der Evaluierung sind in geeigneter Weise auch nicht der Pädagogischen Hochschule Karlsruhe angehörende Personen zu beteiligen. Die Beteiligung kann über die Mitgliedschaft in der Evaluierungskommission (mindestens drei auswärtige Mitglieder) oder durch Gutachten international ausgewiesener Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler erreicht werden. Die Evaluierungskommission lädt die Juniorprofessorin oder den Juniorprofessor zu einem hochschulöffentlichen, wissenschaftlichen Vortrag mit anschließender Diskussion ein. Der Vortrag soll ein Urteil über die Fähigkeit zur wissenschaftlichen Diskussion ermöglichen und er soll zeigen, dass wissenschaftliche Fragestellungen und Ergebnisse fachlich vorgebildeten Zuhörerinnen und Zuhörern kritisch dargelegt werden können.

Abschlussevaluation bzw. Tenure-Evaluation

Innerhalb einer Frist von 4 Wochen nach Aufforderung durch das Rektorat reicht die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor ihren oder seinen Selbstbericht bei der oder dem Vorsitzenden der Evaluierungskommission ein. Diese oder dieser leitet den Selbstbericht an die Gutachterinnen bzw. Gutachter sowie die zuständige Studiendekanin oder den zuständigen Studiendekan weiter und stellt ihnen die mit der Juniorprofessorin oder dem getroffene Ziel- und Leistungsvereinbarung zur Verfügung.

Die Gutachten sollen, bezugnehmend auf die Ziel- und Leistungsvereinbarung und basierend auf dem Selbstbericht, die Forschungstätigkeit der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors beurteilen. Die Gutachten müssen erkennen lassen, welche Kriterien und welche wissenschaftlich-fachliche Annahme der Bewertung zugrunde liegen und eine Empfehlung enthalten, ob die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor mit Hinblick auf ihre oder seine Forschungsleistungen für eine Tätigkeit als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer geeignet ist. Die Gutachten sind schriftlich vorzulegen. Die Gutachterinnen bzw. Gutachter erstellen die Gutachten und leiten diese innerhalb einer Frist von 4 Wochen an die Evaluierungskommission weiter. Weichen die Gutachten deutlich in ihren Empfehlungen und/oder Begründungen voneinander ab, kann die Kommission weitere Gutachten einholen.

Die Studiendekanin oder der Studiendekan nimmt zu den Fähigkeiten, Erfahrungen, Aktivitäten und Leistungen der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors in der Lehre Stellung. Grundlage für die Bewertung bilden der Selbstbericht der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors mit Bezug zur Ziel- und Leistungsvereinbarung sowie die Ergebnisse der Lehrveranstaltungsevaluationen. Basis der Stellungnahme können zusätzlich auch u.a. Lehrhospitationen, Lehrproben oder Gespräche mit der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor sein. Die Studiendekanin oder der Studiendekan leitet ihre oder seine schriftliche Stellungnahme innerhalb einer Frist von 8 Wochen nach Aufforderung durch das Rektorat an die Evaluierungskommission weiter.

Auf Einladung der Evaluierungskommission hält die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor einen hochschulöffentlichen, wissenschaftlichen Vortrag mit anschließender Diskussion.

Auf Grundlage des Selbstberichts und des wissenschaftlichen Vortrags der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors, der Gutachten und der Stellungnahme der Studiendekanin oder des Studiendekans fasst die Evaluierungskommission einen schriftlichen Bericht und leitet daraus eine Empfehlung zur Feststellung der fachlichen Leistung, Eignung und Befähigung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer ab. Der Bericht der Evaluierungskommission orientiert sich an der Ziel- und Leistungsvereinbarung, in der die Art, Anzahl und Gewichtung der in Anlage 1 genannten Evaluationskriterien schriftlich festgelegt wurde. In ihrem Bericht dokumentiert die Evaluierungskommission, dass eine etwaige Befangenheit von Gutachterinnen bzw. Gutachtern geprüft und verneint wurde.

Vor einer negativen Bewertung ist die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor von der Evaluierungskommission anzuhören.

Bei einer positiven Bewertung empfiehlt die Evaluierungskommission die Feststellung der Eignung und Befähigung als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer und macht, im Falle einer Tenure-Track-Professur, einen Vorschlag zur Berufung.

Abschluss des Verfahrens bei einer Juniorprofessur

Die Evaluierungskommission leitet ihren Bericht inkl. Empfehlung innerhalb einer Frist von 4 Wochen an den zuständigen Fakultätsrat weiter.

Auf Grundlage des Berichts der Evaluierungskommission berät der Fakultätsrat darüber, ob die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer geeignet und befähigt ist und verfasst eine schriftliche Stellungnahme mit entsprechender Empfehlung in Form eines Fakultätsratsbeschlusses an das Rektorat (s. Anlage 2). Die Fakultät ist grundsätzlich an das Votum der Evaluierungskommission gebunden. Weicht der Fakultätsrat von der Entscheidung der Evaluierungskommission ab, ist ein weiteres Gutachten heranzuziehen. Der Fakultätsvorstand leitet die Stellungnahme inklusive Fakultätsratsbeschluss innerhalb einer Frist von 4 Wochen an das Rektorat weiter.

Auf Grundlage der vorliegenden Dokumente (Ziel- und Leistungsvereinbarung sowie Stellungnahme und Beschluss des Fakultätsrats) stellt die Rektorin oder der Rektor fest, ob die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor als Hochschullehrerin oder Hochschullehrer geeignet und befähigt ist. Die Rektorin oder der Rektor ist grundsätzlich an das Votum der Fakultät bzw. der Evaluierungskommission gebunden. Die Rektorin oder der Rektor gibt der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor das Ergebnis der Feststellung schriftlich bekannt. Die Entscheidung ist gegenüber der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor zu begründen, soweit festgestellt wird, dass sie oder er sich nicht bewährt hat.

Berufungsäquivalentes Verfahren bei einer Tenure-Track-Professur

Bei einer Tenure-Track-Professur fungiert die Evaluierungskommission der Abschlussevaluation zugleich als Berufungskommission für die Lebenszeitprofessur. Bei positiver Bewertung stellt die Evaluierungskommission einen Berufungsvorschlag mit einem Namen (Einerliste) auf. Die Evaluierungskommission leitet ihren Bericht inkl. Berufungsvorschlag innerhalb einer Frist von 4 Wochen an den Fakultätsvorstand weiter.

Auf Grundlage des Kommissionsberichts fasst der Fakultätsrat eine schriftliche Stellungnahme und erteilt gemäß § 48 Abs. 3 Satz 7 LHG und gemäß § 13 Abs. 1 Grundordnung der Pädagogischen Hochschule Karlsruhe seine Zustimmung zum Berufungsvorschlag (s. Anlage 2). Die Fakultät ist grundsätzlich an das Votum der Evaluierungs- bzw. Berufungskommission gebunden.

Der Fakultätsvorstand leitet den Berufungsvorschlag zur Stellungnahme gemäß § 13 Abs. 2 Grundordnung der Pädagogischen Hochschule Karlsruhe an den Senat weiter.

Im Anschluss leitet der Fakultätsvorstand den Berufungsvorschlag, die Stellungnahme und den Beschluss des Fakultätsrats sowie die Stellungnahme des Senats an das Rektorat zur Beschlussfassung weiter.

Auf Grundlage der vorliegenden Dokumente beschließt die Rektorin oder der Rektor den Berufungsvorschlag. Die Rektorin oder der Rektor ist grundsätzlich an das Votum der Fakultät bzw. der Evaluierungs- bzw. Berufungskommission gebunden. Die Ruferteilung auf die Lebenszeitprofessur erfolgt gemäß § 48 Abs. 2 LHG. Bei den Berufungsverhandlungen verständigen sich Rektorin oder Rektor und Tenure-Track-Professorin oder Tenure-Track-Professor auf eine gemeinsame Ziel- und Leistungsvereinbarung. Im Anschluss erfolgt die Ernennung.

Vorzeitige Berufung auf eine Professur

Zur Abwehr eines externen Rufes kann, soweit eine entsprechende Stelle zur Verfügung steht, nach § 48 Abs. 1 S. 6 LHG die Tenure-Track-Professorin oder der Tenure-Track-Professor nach dem beschriebenen Verfahren bereits vor Ende der Dienstzeit entfristet und auf eine Lebenszeitprofessur berufen werden. Der auswärtige Ruf auf eine W2- oder W3-Professur kann als positive Evaluation gewertet werden. Das Rektorat entscheidet über die Einleitung des Verfahrens auf Antrag der Fakultät.

Weist eine Tenure-Track-Professorin oder ein Tenure-Track-Professor herausragende extern evaluierte Leistungen (z. B. überdurchschnittlicher Betrag an eingeworbenen Drittmitteln, internationale Publikationen in Journals mit Peer Review, Preise) vor, kann das Rektorat auf Antrag der Tenure-Track-Professorin bzw. des Tenure-Track-Professors eine vorzeitige Durchführung der Abschlussevaluation einleiten.

Zeitplan und Zuständigkeiten

Zeitleiste (Dienstzeit der/des JP/TTP)	Verfahrensschritte	Verantwortlich	Dauer
4 Jahre, 4 Monate	Statusberatung	Dekan/in (wenn gewünscht mit Mentor/in)	
5 Jahre, 4 Monate	Einleitung des Verfahrens zur Abschlussevaluation – Aufforderung an die zuständige Fakultät einen Vorschlag für die Besetzung der fakultätsübergreifenden Evaluierungskommission zu erstellen – Aufforderung an die Juniorprofessorin/ den Juniorprofessor, einen Selbstbericht zu verfassen und innerhalb einer Frist von 4 Wochen an die Evaluierungskommission einzureichen – Aufforderung an die Studiendekanin/ den Studiendekan, eine Stellungnahme zu Leistungen in der Lehre zu verfassen und innerhalb einer Frist von 8 Wochen der Evaluierungskommission vorzulegen	Rektorat	
	Vorschlag für die Besetzung der Evaluierungskommission	Fakultätsrat	4 Wochen
	Verfassen des Selbstberichts	Juniorprofessor/in	4 Wochen
	Stellungnahme zu Leistungen in der Lehre	Studiendekan/in	8 Wochen
5 Jahre, 5 Monate	Bestellung der Mitglieder der Evaluierungskommission	Rektorat	
	Einladung der Juniorprofessorin/ des Juniorprofessors zum hochschulöffentlichen, wissenschaftlichen Vortrag mit anschließender Diskussion	Evaluierungskommission	
	Einreichung des Selbstberichts an die Evaluierungskommission	Juniorprofessor/in	
	Bestellung der externen Gutachter/innen	Evaluierungskommission	
	Weiterleitung des Selbstberichts und der Ziel- und Leistungsvereinbarung an die Gutachter/innen und die/ den Studiendekan/in	Evaluierungskommission	

	Erstellung der Gutachten	Gutachter/innen	4 Wochen
	Hochschulöffentlicher, wissenschaftlicher Vortrag	Juniorprofessor/in	
5 Jahre, 6 Monate	Einreichung der Gutachten bei der Evaluierungskommission	Gutachter/innen	
	Einreichung der Stellungnahme zu den Leistungen in der Lehre bei der Evaluierungskommission	Studiendekan/in	

Ab hier entweder weiter mit „weiteres Verfahren zur Juniorprofessur ohne Tenure Track“ (S. 18) oder „weiteres Verfahren zur Tenure-Track-Professur (S. 19)

Weiteres Verfahren zur Juniorprofessur ohne Tenure Track

Zeitleiste (Dienstzeit der/des JP)	Verfahrensschritte	Verantwortlich	Dauer
	Evaluierung auf Grundlage – des Selbstberichts der Juniorprofessorin / des Juniorprofessors – des hochschulöffentlichen Vortrags der Juniorprofessorin/ des Juniorprofessors – der zwei externen Fachgutachten – der Stellungnahme der Studiendekanin/ des Studiendekans Erstellung des Kommissionberichts mit Empfehlung an den Fakultätsrat	Evaluierungskommission	4 Wochen
5 Jahre, 7 Monate	Weiterleitung des Kommissionsberichts inkl. Empfehlung an den Fakultätsrat	Evaluierungskommission	
	Schriftliche Stellungnahme zum Kommissionsbericht und Empfehlung an das Rektorat in Form eines Beschlusses	Fakultätsrat	4 Wochen
5 Jahre, 8 Monate	Weiterleitung der Stellungnahme und des Fakultätsbeschlusses an das Rektorat	Fakultätsvorstand	
	Feststellung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der Juniorprofessorin / des Juniorprofessors Schriftliche Bekanntgabe der Feststellung	Rektor/in	

Weiteres Verfahren zur Tenure-Track-Professur

Zeitleiste (Dienstzeit der/des TTP)	Verfahrensschritte	Verantwortlich	Dauer
	Evaluierung auf Grundlage - des Selbstberichts der Tenure-Track-Professorin/ des Tenure-Track-Professors - des hochschulöffentlichen Vortrags der Tenure-Track-Professorin/ des Tenure-Track-Professors der zwei externen Fachgutachten - der Stellungnahme der Studiendekanin / des Studiendekans Bei positiver Evaluierung Aufstellung eines Berufungsvorschlags (Einerliste) Erstellung des Kommissionberichts in Orientierung an der Ziel- und Leistungsvereinbarung	Evaluierungs- und Berufungskommission	4 Wochen
5 Jahre, 7 Monate	Weiterleitung des Kommissionsberichts inkl. Berufungsvorschlag an den Fakultätsrat	Evaluierungs- und Berufungskommission	
	Schriftliche Stellungnahme zum Kommissionsbericht und Zustimmung zum Berufungsvorschlag in Form eines Beschlusses	Fakultätsrat	4 Wochen
	Stellungnahme zum Berufungsvorschlag	Senat	
5 Jahre, 8 Monate	Weiterleitung der Stellungnahme und des Beschlusses des Fakultätsrats sowie der Stellungnahme des Senats an das Rektorat	Fakultätsvorstand	
	Beschluss über den Berufungsvorschlag	Rektor/in	
5 Jahre, 9 Monate	Ruferteilung Berufungsverhandlungen inkl. Ziel- und Leistungsvereinbarung	Rektor/in	
Am Ende der TTP-Zeit	Ernennung auf Lebenszeitprofessur	Rektor/in	

V. Evaluationskategorien und -kriterien

Bei der inhaltlichen Ausgestaltung der Ziel- und Leistungsvereinbarung zwischen Rektorin oder Rektor und Juniorprofessorin oder Juniorprofessor dient der nachfolgende, nicht abschließende Kriterienkatalog als Orientierung. Es müssen somit nicht alle aufgeführten Kriterien berücksichtigt werden, es können weitere, hier nicht aufgeführte Kriterien vereinbart werden und es besteht Freiheit bzgl. der Gewichtung einzelner Leistungsbereiche. Die Ziel- und Leistungsvereinbarung dient als Grundlage der Evaluationen.

1. Leistungsbereich Forschung und Nachwuchsförderung

	Mögliche Kategorien	Mögliche Kriterien
1.	Forschungsfelder	– Übereinstimmung mit Denomination – Weiterentwicklung des Forschungsprofils gegenüber der Dissertation
2.	Forschungsprojekte	– Abgeschlossen, laufend, beantragt – Drittmittel > Umfang > Förderinstitution – Eigenständigkeit des wissenschaftlichen Ansatzes – gute wissenschaftliche Praxis > nachvollziehbare Beschreibung der angewandten Methode(n) > Bemühen um nachprüfbare Darstellung der Forschungsergebnisse > Aufweis aller einschlägigen verwendeten Informationsquellen > Nennung Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – Kooperationen und Vernetzung > national, international – Internationale Sichtbarkeit – Medienpräsenz
3.	Publikationen	Quantität und v.a. Qualität der Veröffentlichungen – veröffentlicht, erfolgreiches Review, eingereicht – Veröffentlichungsort – Alleinautor/Koautor – Breite und Tiefe der Fragestellungen – methodische Fundierung und Erkenntniswert – Rezeption und Bewertung in der Forschung (z.B. Zitationen, Besprechungen)
4.	Wissenschaftliche Vorträge	– eigeninitiativ, mit Peer Review, auf Einladung – national, international

5.	Weitere Tätigkeiten im Rahmen der Forschung	– Forschungsaufenthalte > Anzahl > im Inland, Ausland – Wissenschaftliche Fachgesellschaften / Gremien > Funktion – Gutachtertätigkeiten > Fachzeitschriften > Förderanträge – Auszeichnungen / Preise > Anzahl > Renommee – Organisation von Konferenzen / Workshops > Anzahl > Sichtbarkeit > Nachhaltigkeit – Transferaktivitäten (Wirtschaft, Politik, Verwaltung) bzw. Kooperation mit Praxisbereichen > Anzahl > Innovationskraft > Nachhaltigkeit
6.	Betreute Promotionen	– laufend, abgeschlossen – Verbindung zu eigener Forschungstätigkeit

2. Leistungsbereich Lehre

	Mögliche Kategorien	Mögliche Kriterien
1.	Durchgeführte Lehrveranstaltungen	– Art (BA-, MA-) – Anzahl – Beteiligung an schulpraktischer Betreuung – Beteiligung an wissenschaftl. Weiterbildung
2.	Lehrkonzepte	– Zielgruppendifferenzierung – Varianz Didaktik – Varianz Methodik – adäquater und / oder innovativer Medieneinsatz – Reflektiertheit der Darstellung
3.	Studierendenurteil	– Ergebnisse der Lehrveranstaltungsevaluationen
4.	Abgenommene Prüfungen, betreute Abschlussarbeiten	– Anzahl Modulprüfungen – Anzahl BA-, MA-Arbeiten – laufend, abgeschlossen

5.	Weitere Tätigkeiten in der Lehre	– Internationalität > Betreuung von Austauschstudierenden > Teilnahme an internat. Hochschulkooperationen > Lehrangebote in Fremdsprachen – Teilnahme an hochschuldidaktischen Fortbildungen > Zertifikate, Bescheinigungen etc. – Lehraufträge an anderen Hochschulen im In- und Ausland – Auszeichnungen/Preise im Rahmen der Lehre > Anzahl > Renommee
----	----------------------------------	--

3. Leistungsbereich akademische Selbstverwaltung und Hochschulentwicklung

	Mögliche Kategorien	Mögliche Kriterien
1.	Mitgliedschaft in Gremien, Kommissionen	– Mitgliedschaft in Gremien, Kommissionen (Hochschulrat, Senat, Fakultätsrat, Forschungskommission, Ethikkommission, Gleichstellungskommission etc.)
2.	Übernahme von Aufgaben für Fakultät / Institut	– Lehrorganisation – Verwaltungstätigkeiten
3.	Beteiligung an Hochschulentwicklungsprojekten	– Studienstruktureform – Lehramtsreform – Campusmanagement

VI. Hinweise zum Datenschutz

Im Rahmen von Berufungs- und Evaluationsverfahren werden von den jeweiligen Bewerberinnen und Bewerbern bzw. Juniorprofessorinnen oder Juniorprofessoren selbst bzw. im Verlauf des Verfahrens z.B. durch die Berufungs- oder Evaluierungskommission in nicht unerheblichem Umfang personenbezogene Daten erhoben und weiterverarbeitet. Auch bei den wertenden Aussagen im Rahmen eines vergleichenden Berufungs- oder Evaluationsgutachtens handelt es sich um personenbezogene Daten. Somit unterliegen diese Daten und Unterlagen besonderen Vertraulichkeitsschutzprinzipien, so etwa die strikte Begrenzung der zu diesen Daten zugangsbefugten Personen.

Dies bedeutet, dass allen Beteiligten am Berufungs- oder Evaluationsverfahren nur die personenbezogenen Daten und Unterlagen zur Kenntnis kommen dürfen, die sie für ihre Aufgabenerfüllung im Rahmen des Berufungs- oder Evaluationsverfahrens zwingend benötigen.³

³ Nähere Informationen erhältlich bei der Zentralen Datenschutzstelle der baden-württembergischen Universitäten (ZEN-DAS) unter https://www.zendas.de/themen/bewerbung/berufungsverfahren_senat.html.

VII. Anlagen

Anlage 1: Selbstbericht der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors

Der Selbstbericht besteht aus zwei Teilen: einer Dokumentation und einer persönlichen Stellungnahme der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors.

I. Dokumentation der Leistung in den Bereichen Forschung und Nachwuchsförderung, Lehre und akademische Selbstverwaltung und Hochschulentwicklung

Der Dokumentationsteil stellt eine faktische Bestandsaufnahme zu den Tätigkeiten und Leistungen der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors dar und sollte wie folgt gegliedert sein:

1. Forschung und Nachwuchsförderung

1.1 Forschungsfelder

Benennen und erläutern

1.2 Forschungsprojekte

- Darstellung Forschungsprojekte (Titel, Beteiligte, eigene Rolle, Laufzeit, Finanzierung, insbesondere Höhe der eingeworbenen Drittmittel, angewandte Methoden, nachprüfbare Darstellung der Forschungsergebnisse)
- Kooperationen mit anderen Wissenschaftler/innen (hochschulintern, regional, national, international)
- Eingereichte Projektanträge

1.3 Publikationen

Im zu evaluierenden Zeitraum, allenfalls auch Publikationen im Druck; Titel, Verlag, Seiten; ggf. Mitverfasser(-herausgeber)/innen

- Monographien
- Aufsätze (Angabe: mit/ohne Peer Review)
- Herausgeberschaft
- Unterrichtsmaterialien

1.4 Wissenschaftliche Vorträge

1.5 Weitere Tätigkeiten im Rahmen der Forschung

Beispiele:

- Forschungsaufenthalte an anderen Hochschulen im In- und Ausland
- Funktion in wissenschaftlichen Fachgesellschaften/ Gremien
- Gutachtertätigkeiten (Fachzeitschriften, Förderanträge u.a.)
- Auszeichnungen/Preise im Rahmen der Forschung
- Organisation von Konferenzen / Workshops

- Transferaktivitäten (Wirtschaft, Politik, Verwaltung) bzw. Kooperation mit Praxisbereichen

1.6 Betreuung von Promotionen

2. Lehre

2.1 Veranstaltungen

Sem.	Titel	Formate (Vorlesung, Seminar etc.)	Anzahl Teilnehmer/in- nen
Beteiligung an berufsprakti- scher Betreuung (Schulpraxis und andere Fel- der)			

2.2 Erläuterung der Lehrkonzepte

2.3 Durch die Hochschule evaluierte Veranstaltungen

(Evaluationsergebnisse bitte beilegen)

Sem.	Titel

2.4 Abgenommene Prüfungen und betreute Abschlussarbeiten

2.5 Weitere Tätigkeiten in der Lehre

Beispiele:

- Internationalität (z.B. Betreuung von Austauschstudierenden, Teilnahme an internat. Hochschulkooperationen, Lehrangebote in Fremdsprachen)
- Teilnahme an hochschuldidaktischen Fortbildungen
- Lehraufträge an anderen Hochschulen im In- und Ausland
- Auszeichnungen / Preise im Rahmen der Lehre

3. Mitarbeit in der akademischen Selbstverwaltung und Hochschulentwicklung

Kurze Darstellung der Aktivitäten und des eigenen Beitrags auf den folgenden Ebenen:

- Hochschule
- Fakultät
- Fach / Institut

4. Geplante Projekte in Forschung und Lehre in den nächsten 3 Jahren

II. Persönliche Stellungnahme

In der persönlichen Stellungnahme reflektiert die Juniorprofessorin oder der Juniorprofessor ihre oder seine bisherigen Leistungen in der Forschung und Nachwuchsförderung, der Lehre und der akademischen Selbstverwaltung und Hochschulentwicklung, auch im Hinblick auf die zu Beginn der Juniorprofessur geschlossene Ziel- und Leistungsvereinbarung.

Die Stellungnahme bietet der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor die Möglichkeit, einzelne Leistungsbereiche stärker zu gewichten und das eigene Profil klarer herauszustellen.

Anlage 2: Gliederung der Stellungnahme des Fakultätsrats zum Bericht der Evaluierungs- bzw. Berufungskommission

1. Zusammenfassung (Rahmenbedingungen, wesentliche Ergebnisse, Empfehlungen)

2. Einleitung

2.1 Rahmenbedingungen der Evaluation (Vorgehensweise, Beschreibung des Selbstberichts, Auswahl und Beschreibung der externen Gutachterinnen oder Gutachter unter Wahrung ihrer Anonymität)

2.2 Kriterien und Maßstäbe der Bewertung (aus der Ziel- und Leistungsvereinbarung)

3. Entscheidungsgrundlagen

3.1 Ergänzungen und Anmerkungen zum Selbstbericht

3.2 Ergänzende Informationen

4. Erkenntnisse und Einschätzungen

4.1 Rahmenbedingungen (fachspezifische Besonderheiten)

4.2 Einzelbewertung der Leistung in Forschung und Nachwuchsförderung/ Lehre/ akademische Selbstverwaltung und Hochschulentwicklung im deutschen und internationalen Vergleich

4.3 Bewertung der Gesamtleistung (gemäß der Ziel- und Leistungsvereinbarung)

4.4 Zukünftige Entwicklungschancen der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors

5. Empfehlung der Evaluierungskommission an den Fakultätsrat

5.1 Empfehlung zur Verlängerung (ggf. auch zur bloß einjährigen Verlängerung)

5.2 mögliche Maßnahmen zur Verbesserung von Leistung, Rahmenbedingungen etc. der Juniorprofessur

6. Empfehlung des Fakultätsrats an das Rektorat in Form

- eines Beschlusses über die Verlängerung des Dienstverhältnisses bei positiver Zwischenevaluation
- einer Feststellung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung der Juniorprofessorin oder des Juniorprofessors bei positiver Abschlussevaluation
- einer Zustimmung zum Berufungsvorschlag im Falle einer Tenure-Track-Professur bei positiver Abschlussevaluation