



Richtlinie

zu offenen, transparenten
und leistungsbezogenen
Rekrutierungsverfahren
an der FH Münster (OTM-R)

Neufassung – Juni 2023



FH MÜNSTER
University of Applied Sciences



Inhalt

1. Präambel	02
2. Merkmale und Eigenschaften von OTM-R	04
3. Rekrutierungsprinzipien der FH Münster.....	05
3.1 Übergreifende Prinzipien	06
3.2 Ausschreibungsphase	07
3.3 Auswahl- und Bewertungsphase	08
3.4 Einstellungsphase	11
4. Qualitätssicherung	11
4.1 Rekrutierungsverfahren	11
4.2 OTM-R-System	11
5. Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit	12
6. Absolute und relative Ausschlussgründe	13
6.1 Absolute Ausschlussgründe	13
6.2 Relative Ausschlussgründe (Besorgnis der Befangenheit)	14
6.3 Gutachter*innen	15
6.4 Verfahren bei Ausschluss einer Person oder Besorgnis der Befangenheit.....	15
7. Literatur	16

1. Präambel

Diese Richtlinie informiert über allgemeine Rekrutierungsprinzipien der FH Münster. Der Geltungsbereich umfasst Forscher*innen sowie Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung, wobei der Fokus der Darstellung auf dem Bereich Forschung liegt.

Qualifizierte Beschäftigte sind auf dem Arbeitsmarkt gefragt. Sowohl innerhalb des Hochschulsystems als auch zwischen Hochschulen und Wirtschaftsunternehmen existiert ein starker Wettbewerb um diese Personengruppe. Die Entscheidung für oder gegen eine Bewerbung bei einer Institution wird – neben dem Stellenprofil – von zahlreichen Faktoren beeinflusst. Offene, transparente und leistungsbezogene Rekrutierungsverfahren (open, transparent and merit-based recruitment, OTM-R) sind in diesem Kontext von zentraler Bedeutung. Sie gewährleisten, dass (potenzielle) Bewerber*innen über die Stellenvakanz, das Auswahlverfahren und Entwicklungsmöglichkeiten umfassend informiert werden.

Darüber hinaus stehen OTM-R für Chancengleichheit und faire Auswahlprozesse, bei denen Leistung, Eignung und Befähigung entscheidende Kriterien sind. Da im öffentlichen Dienst gem. Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz (GG) das Prinzip der Bestenauslese gilt, sind einige Grundsätze zu beachten. Denn Artikel 33 Abs. 2 GG gibt jeder/jedem Deutschen das Recht auf gleichen Zugang zu Stellen im öffentlichen Dienst nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung¹⁾.

Andere Kriterien (auch Schwerbehinderung oder Gleichstellungsaspekte) dürfen nur herangezogen werden, wenn sich aus dem Vergleich definierter Kriterien nicht bereits ein Vorsprung einer/eines Bewerber*in ergibt. Jede/r Bewerber*in kann deshalb verlangen und im Zweifelsfall durch ein Gericht überprüfen lassen, dass das Bewerbungsverfahren fair, sachgemäß und unparteiisch abläuft.

1) Der Begriff der fachlichen Leistung im Sinne von Art. 33 Abs. 2 GG zielt auf die Arbeitsergebnisse bei der Aufgabewahrnehmung sowie auf Fachwissen und Fachkönnen ab. Mit dem Begriff der Befähigung werden die allgemein für die dienstliche Verwendung bedeutsamen Eigenschaften wie Begabung, Allgemeinwissen, Lebenserfahrung und allgemeine Ausbildung umschrieben. Der Begriff der Eignung im engeren Sinne erfasst Persönlichkeit und charakterliche Eigenschaften (s. BVerwG, 28.10.2004 - 2 C 23.03).

Die hier dargestellten Rekrutierungsmaximen sind Teil einer umfassenden Personalstrategie der FH Münster. In deren Zentrum steht die Umsetzung der *Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)*, welche auf die Realisierung der Prinzipien aus der *Europäischen Charta für Forscher* und dem *Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern* abzielt. Für ihre Selbstverpflichtung, diese Prinzipien umzusetzen, wurde die FH Münster im Herbst 2015 als eine der ersten deutschen Hochschulen mit dem Gütesiegel *HR Excellence in Research* ausgezeichnet und im Jahr 2021 erfolgreich rezertifiziert. Die FH Münster bietet Beschäftigten damit ausgezeichnete Rahmenbedingungen, transparente und faire Auswahlverfahren, ein positives und stimulierendes Arbeitsumfeld sowie attraktive Angebote zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung.

Durch die Implementierung des OTM-R-Systems sollen Rekrutierungsverfahren²⁾ an der FH Münster weiter verbessert werden. Damit werden folgende Intentionen verfolgt:

- Hochschulweite Gewährleistung von offenen, transparenten und leistungsbezogenen Rekrutierungsverfahren
- Vereinfachte Rekrutierungsverfahren aus Sicht von Bewerber*innen
- Auswahl der/des besten Kandidat*in für eine Stelle
- Realisierung von Chancengleichheit, Geschlechtergerechtigkeit und Diversität
- Förderung der Internationalisierung der FH Münster
- Steigerung der Attraktivität der FH Münster als Arbeitgeberin

2) Der Begriff „Rekrutierungsverfahren“ bezieht sich sowohl auf Berufungsverfahren für Professuren und Nachwuchsprofessuren als auch auf Auswahlverfahren für Nachwuchsprofessuren (ohne Tenure Track) sowie für Stellen für wissenschaftliche Beschäftigte und Lehrkräfte für besondere Aufgaben.

2. Merkmale und Eigenschaften von OTM-R

In Anlehnung an die *Arbeitsgruppe des Lenkungskreises des Human Resources Management im Europäischen Forschungsraum (2015)* sind Rekrutierungsverfahren offen, transparent und leistungsbezogen, wenn

- externe und internationale Kandidat*innen zu einer Bewerbung ermutigt werden,
- potenzielle Bewerber*innen sämtliche relevante Informationen zur ausgeschriebenen Stelle erhalten bzw. offenen Zugang zu diesen haben⁽³⁾,
- der administrative Aufwand für Bewerber*innen möglichst geringgehalten wird,
- das Auswahlgremium mit einer der Stelle angemessenen Vielfalt und Professionalität zusammengesetzt ist⁽⁴⁾,
- Bewerber*innen rechtzeitig über das Rekrutierungsverfahren und Auswahlgremium informiert werden,
- die Auswahlkriterien ein breites Spektrum⁽⁵⁾ umfassen und den Anforderungen der Stelle entsprechen,
- das Auswahlgremium unabhängig (siehe auch Kapitel 6) ist und eine objektive sowie evidenzbasierte Auswahlentscheidung für die/den beste/n Kandidat*in trifft,
- das Auswahlgremium bzw. die Hochschule mit Bewerber*innen transparent und offen kommuniziert.

3) Hierzu gehören z. B. Stellenanforderungen, Karrieremöglichkeiten, Organisationsstruktur.

4) Bei Bedarf auch mit externen und internationalen Expert*innen.

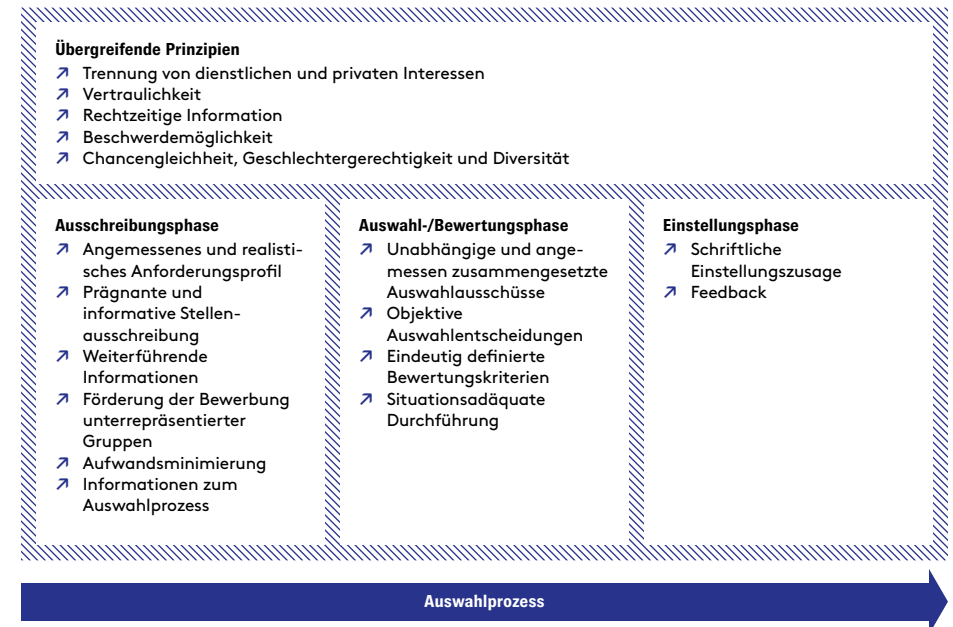
5) Neben Fachwissen können dazu z. B. auch Berufserfahrungen sowie persönliche, soziale und methodische Kompetenzen gehören.

3. Rekrutierungsprinzipien der FH Münster

Bei der Planung und Durchführung von Auswahlverfahren legen wir übergreifende Prinzipien zugrunde. Diese basieren primär auf den Empfehlungen der Arbeitsgruppe des Lenkungskreises des Human Resources Management im Europäischen Forschungsraum (2015) zu OTM-R.

Zur Umsetzung dieser Maximen haben wir bestehende *Leitfäden* für Berufungs- und Auswahlverfahren an geeigneten Stellen um OTM-R-Aspekte erweitert. Da die Leitfäden informative und planerische Grundlage für die entsprechenden Verfahren sind, ist dadurch hochschulweit eine Berücksichtigung der OTM-R-Prinzipien sichergestellt. Die Grundprinzipien werden nachfolgend differenziert in „übergreifende Prinzipien“ sowie in die drei Phasen „Ausschreibungsphase“, „Auswahl- und Bewertungsphase“ sowie „Einstellungsphase“ dargestellt.

➤ **Abbildung 1**
Rekrutierungsprinzipien (OTM-R)



3.1 Übergreifende Prinzipien

- Trennung von dienstlichen und privaten Interessen: In Auswahlverfahren trennen wir strikt zwischen privaten und dienstlichen Interessen. Alle Mitwirkenden prüfen daher, ob ihre privaten Interessen oder solche ihrer Angehörigen oder auch von Organisationen, denen sie verbunden sind, zu einer Kollision mit den dienstlichen Interessen führen könnten. Es muss jeder Anschein von Parteilichkeit vermieden werden (siehe auch Kapitel 6). In einem rechtmäßigen und transparenten Verfahren werden Bewerbungen von Angehörigen⁽⁶⁾ Hochschulbeschäftigter nicht bevorzugt berücksichtigt; ein Antrag auf Einstellung einer/eines Angehörigen als Hochschulbeschäftigte*r wird ohne eine vorherige Ausschreibung nicht umgesetzt. Darüber hinaus darf kein/e Beschäftigte*r durch die beabsichtigte Einstellung Vorgesetzte*r einer/eines Angehörigen werden.
- Vertraulichkeit: Einen vertraulichen Umgang mit personenbezogenen Informationen betrachten wir als Selbstverständlichkeit. Persönliche Angaben behandeln wir in allen Phasen des Verfahrens mit der gebotenen Umsicht. Nach dessen Beendigung werden Bewerbungsunterlagen gelöscht.
- Rechtzeitige Information: Wir informieren Bewerber*innen rechtzeitig über den aktuellen Bewerbungsstatus und das weitere Verfahren, dazu geben wir auf unserer Internetseite den aktuellen Stand aller Auswahlverfahren bekannt.⁽⁷⁾ Vorstellungsgespräche werden nach Möglichkeit mit einem zeitlichen Vorlauf von 14 Tagen anberaumt, im Einladungsschreiben informieren wir über das Auswahlgremium. Nach Entscheidung für eine/n Kandidat*in informieren wir alle anderen Bewerber*innen zeitnah über deren Nichtberücksichtigung.

6) Angehörige sind: Verlobte, Ehe-/Lebenspartner*innen, Verwandte und Verschwägerter gerader Linie, Geschwister sowie deren Kinder, Ehe-/Lebenspartner*innen der Geschwister und Geschwister der Ehe-/Lebenspartner*innen, Geschwister der Eltern sowie Pflegeeltern und Pflegekinder. Angehörige sind die aufgeführten Personen auch dann, wenn die die Beziehung begründende Lebenspartnerschaft nicht mehr besteht.

7) <https://www.fh-muenster.de/hochschule/aktuelles/stellen/index.php>

- Beschwerdemöglichkeit: Bewerber*innen erhalten in Auswahlverfahren die Möglichkeit, Beschwerden über das Verfahren zu äußern. Neben technischen Aspekten umfasst das insbesondere die Themen „Fairness“ und „Transparenz“. Hierfür existiert auf den Internetseiten des Dezernates Personal eine Beschwerdemaske. Beschwerden werden geprüft, der jeweiligen Auswahlkommission zurückgemeldet und nach der internen Prüfung individuell beantwortet.
- Chancengleichheit, Geschlechtergerechtigkeit und Diversität: Von der Gestaltung der Stellenanzeigen bis hin zur Auswahlentscheidung sind Chancengleichheit, Geschlechtergerechtigkeit und Diversität zentrale Werte für uns. Beschäftigungsmöglichkeiten bieten wir so an, dass möglichst viele – und bisher z. T. unterrepräsentierte Zielgruppen (z. B. Frauen, internationale Mitarbeiter*innen) – adressiert werden. Darüber hinaus sprechen wir diese Zielgruppen zukünftig durch moderne Rekrutierungsinstrumente direkt an und bieten ihnen passgenaue Entwicklungs- und Beratungsangebote. Um die Gleichberechtigung von Frauen umzusetzen, ist die zentrale Gleichstellungsbeauftragte an allen Prozessen beteiligt. Dazu berät sie die unterschiedlichen Hochschulbereiche sowie externe Bewerber*innen. Ein weiterer Ansatzpunkt im Auswahlprozess zur Förderung von Diversität und Geschlechtergerechtigkeit an unserer Hochschule sind Workshops zum Thema „Unconscious Bias“.

3.2 Ausschreibungsphase

- Angemessenes und realistisches Anforderungsprofil: Die im Anforderungsprofil definierten Kriterien entsprechen den realen Anforderungen der Stelle.
- Prägnante und informative Stellenausschreibungen: Unsere Stellenausschreibungen informieren über die Kernanforderungen der Vakanz. Abhängig vom Stellenprofil werden neben Fachwissen auch Berufserfahrungen (z. B. Führung, Akquise von Fördermitteln) sowie persönliche, soziale und methodische Anforderungen dargestellt. Wir machen Stellenausschreibungen externen und internationalen ebenso wie internen Kandidat*innen zugänglich.

- Weiterführende Informationen: Auf unseren Internetseiten stellen wir Informationen bereit, die für potenzielle Bewerber*innen relevant sind. Dazu gehören z. B. Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Förderprogramme, Gleichstellungsrichtlinien, Berufsordnung sowie eine Äquivalenztabelle zu den Karriere-stufen des European Framework for Research Careers.
- Aktive Ansprache unterrepräsentierter Gruppen: Dazu gehören insbesondere Frauen, Menschen mit Beeinträchtigungen sowie Personen mit internationalem Background. Diese Gruppen sind essenziell für unsere Leistungsfähigkeit als Hochschule, weshalb wir sie sowohl in unseren Ausschreibungen explizit zu einer Bewerbung ermutigen als auch direkt ansprechen (Active Sourcing). Um unsere Hochschule für internationale Potenzialträger*innen im Bereich Forschung, Bildung und Administration attraktiver zu machen, publizieren wir relevante weiterführende Informationen nach Möglichkeit auch englischsprachig bzw. auf internationalen Stellenportalen.
- Aufwandsminimierung: Wir halten den administrativen Aufwand für Bewerber*innen in Rekrutierungsverfahren möglichst gering. Es werden ausschließlich für die jeweilige Auswahlentscheidung relevante Informationen sowie – bei internationalen Bewerber*innen – zwingend erforderliche Übersetzungen angefordert. Auf eine manuelle Eingabe des Lebenslaufs wird verzichtet.
- Informationen zum Auswahlprozess: Bewerber*innen werden von uns rechtzeitig über den Auswahlprozess informiert, damit sie sich optimal darauf vorbereiten können. Wir informieren z. B. über den Zeitplan, Anforderungskriterien, Aufgaben und den Auswahlausschuss.

3.3 Auswahl- und Bewertungsphase

- Unabhängige und angemessen zusammengesetzte Auswahl-schüsse: Auswahlausschüsse werden angemessen zum Stellenprofil nach klaren Regeln unter der Maxime der Unabhängigkeit

nominiert und zusammengesetzt. Bei der Konstituierung der Ausschüsse berücksichtigen wir absolute und relative Ausschlussgründe⁽⁸⁾

↳ **Tabelle 1**
Zusammensetzung von Berufungs- und Auswahl-ausschüssen

Berufungsverfahren	Auswahlverfahren
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 3–4 Mitglieder aus der Gruppe der Hochschullehrer*innen ➤ 1 Mitglied aus der Gruppe der akademischen Mitarbeiter*innen ➤ 1 Mitglied aus der Gruppe der Studierenden ➤ Gleichstellungsbeauftragte ➤ 1 externe Person 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 1–2 Mitglieder aus der Gruppe der Hochschullehrer*innen ➤ 1–2 Mitglieder aus der Gruppe der akademischen Mitarbeiter*innen
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Je nach Bedarf wird zusätzlich eingeladen: Schwerbehindertenvertretung 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Zusätzlich werden eingeladen: Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Zusätzlich: 2 externe professorale Gutachter*innen 	

- Objektive Auswahlentscheidungen: Wir treffen Auswahlentscheidungen sachlich, objektiv sowie auf Basis einer fairen und transparenten Entscheidungsgrundlage in Bezug auf Leistung, Eignung und Befähigung. Die Entscheidungen dokumentieren wir, bis der Einstellungsprozess abgeschlossen ist.
- Eindeutig definierte Bewertungskriterien: Wir erfassen Leistung, Eignung und Befähigung auf Basis klar definierter Kriterien, damit beim Auswahlverfahren die für die Stelle am besten geeignete Person ausgewählt werden kann. Abhängig vom Stellenprofil berücksichtigen wir sowohl vergangene Leistungen als auch das zukünftige Potenzial. Lücken und chronologische Abweichungen im Lebenslauf können im Kontext des beruflichen Werdegangs der/des Bewerber*in einen wichtigen Entwicklungsschritt hin zu einer vielseitigen Kompetenzentwicklung darstellen. Unklarheiten klären wir bei ansonsten guter Eignung in einem Auswahlgespräch ab. Die vorab definierten – und bei Bedarf priorisierten – Bewertungskriterien sind für uns bindend und Ausgangspunkt

8) Weitere Informationen zu absoluten und relativen Ausschlussgründen in Kapitel 6

Beispiele für Bewertungskriterien	
Berufungsverfahren	Auswahlverfahren
<p>Spezifische Kompetenzen/Eigenschaften, z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Fachliche Kompetenz (abhängig vom Lehr-/Forschungsgebiet, z. B. BWL, Ingenieurwissenschaften, Sozialwesen) ➤ Berufserfahrung (z. B. Lehre, Personalführung, Betreuung von Promovierenden) ➤ Einfluss auf die Gesellschaft ➤ Erfahrungen in der Fördermittelakquise ➤ Forschungs- und Innovationsmanagement ➤ Forschungsleistungen ➤ Internationalität, Mobilität ➤ Lehrmotivation ➤ Publikationen ➤ weitere je nach Stellenprofil möglich 	<p>Spezifische Kompetenzen/Eigenschaften, z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Fachliche Kompetenz (abhängig vom Aufgabengebiet; z. B. EDV, Arbeitsrecht, Finanzen, Kommunikation, Studium) ➤ Berufserfahrung (z. B. Personalführung, Projektmanagement, Beratung, Lehre) ➤ Verwaltungserfahrung ➤ Erfahrungen in der Fördermittelakquise ➤ Forschungs- und Innovationsmanagement ➤ Forschungsleistungen ➤ Internationalität, Mobilität ➤ Lehrmotivation ➤ Publikationen ➤ weitere je nach Stellenprofil möglich
<p>Übergreifende Kompetenzen/Eigenschaften</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Personale Kompetenzen (z. B. Selbstmotivation, Veränderungsbereitschaft, Selbstmanagement, Reflexionsfähigkeit) ➤ Soziale Kompetenzen (z. B. Kommunikations-, Team- und Konfliktfähigkeit) ➤ Methodische Kompetenzen (z. B. Präsentationstechniken, Informationsmanagement, Projektmanagement) 	

↳ **Tabelle 2**
Bewertungskriterien von Berufungs- und Auswahlverfahren

für das Auswahlgespräch. In diesem stellen wir ausschließlich Fragen hinsichtlich der Stellenvakanz sowie der damit verbundenen Merkmale; das schließt den Verzicht auf geschlechterdiskriminierende Fragen jedweder Art (z. B. zu Familienplanung und Kinderwünschen) ein.

- **Situationsadäquate Durchführung:** Sollte es die Situation z. B. aufgrund des Wohnorts von Bewerber*innen oder äußeren Umständen (z. B. Pandemien) erfordern, führen wir Auswahlverfahren auch online durch. Dabei berücksichtigen wir die Vorgaben zur Offenheit, Transparenz und Fairness. Wenn in einem Auswahlverfahren unterschiedliche digitale Formate möglich sind, achten wir darauf, dass diese für alle Bewerber*innen gleichermaßen eingesetzt werden. Bei der Bewertung ist eine mögliche Benachteiligung aufgrund des Onlineformates auszuschließen.

3.4 Einstellungsphase

- **Schriftliche Einstellungszusage:** Bewerber*innen erhalten nach einer positiven Entscheidung des Auswahlgremiums von uns eine schriftliche Einstellungszusage. In dieser sind wichtige Eckpunkte des zukünftigen Beschäftigungsverhältnisses (z. B. tarifrechtliche Aspekte, Urlaubsanspruch, Arbeitszeit) sowie Ansprechpersonen aufgeführt.
- **Feedback:** Bewerber*innen, die an Auswahlgesprächen teilgenommen und keine Zusage bekommen haben, erhalten auf Anfrage ein verbales Feedback über das Personaldezernat.

4. Qualitätssicherung

4.1 Rekrutierungsverfahren

Um hochschulweit die Umsetzung der OTM-R-Prinzipien sicherzustellen, wird jedes Rekrutierungsverfahren durch in OTM-R geschulte Mitarbeiter*innen des Dezernates Personal begleitet.

Die Beteiligten aus den Fachbereichen werden hinsichtlich OTM-R neben grundsätzlich vorbereitenden Maßnahmen (z. B. Workshops) durch Beratungen auf das Auswahlverfahren vorbereitet. Arbeitshilfen und Checklisten sichern die nachhaltige Umsetzung. OTM-R-Prinzipien werden in regelmäßig stattfindenden Workshops für Teilnehmer*innen von Berufungskommissionen thematisiert.

Sofern es sich um eine international ausgeschriebene Stelle handelt, stellen wir sicher, dass in der Berufungs-/Auswahlkommission Personen mit adäquaten Fremdsprachenkenntnissen vertreten sind.

4.2 OTM-R-System

Eine Arbeitsgruppe, bestehend aus Personen unterschiedlicher Bereiche (z. B. Dezernat Personal, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung), überwacht und sichert die Qualität des

OTM-R-Systems. Diese tagt in regelmäßigen Abständen und reflektiert auf Grundlage verschiedener Informationen (z. B. Feedback) Möglichkeiten der Verbesserung des OTM-R-Systems. Eine externe Begutachtung ist perspektivisch ein weiterer Ansatzpunkt, die Qualität des OTM-R-Systems zu reflektieren und ggf. weiter zu verbessern.

Im Kontext unseres hochschulweiten, langjährig etablierten und ausgezeichneten Qualitätsmanagementsystems werden die spezifischen Abläufe der Auswahlverfahren im Austausch mit den beteiligten Akteuren zudem regelmäßig überprüft, aktualisiert und weiterentwickelt. Grundlage hierfür sind die im Prozessportal FINDUS® hinterlegten strukturierten und hochschulweit gültigen Prozesse der Auswahlverfahren in Form von Flussdiagrammen. Das Prozessmanagement agiert dabei als unabhängige und neutrale Instanz und ist verantwortlich für die Qualität der Prozessanalyse.

5. Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Eine kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit sichert die hochschulweite Kommunikation und Sensibilisierung für die Thematik. Diese umfasst insbesondere die folgenden Instrumente:

- Vorbereitung aller Beteiligten zu Beginn eines Rekrutierungsverfahrens (z. B. Workshop, Beratung, persönliche Information)
- Aufnahme der Thematik in regelmäßige Workshops für Mitglieder von Berufungskommissionen
- Publikation dieser Richtlinie auf den Internetseiten der FH Münster
- Einstellung von Arbeitshilfen und Leitfäden in das Intranet der FH Münster
- Einbindung relevanter OTM-R-Dokumente in das hochschulinterne Prozessportal FINDUS®

6. Absolute und relative Ausschlussgründe

6.1 Absolute Ausschlussgründe

Absolute Ausschlussgründe führen immer dazu, dass das betroffene Mitglied des Auswahlremiums oder der Berufungskommission von jeder Mitwirkung ausgeschlossen ist.

Allgemein geltende Ausschlussgründe in Personalauswahlverfahren

Sofern sich Angehörige einer oder eines Hochschulbeschäftigten beworben haben, darf sie oder er nicht an dem Personalauswahlverfahren mitwirken.

Ein Ausschlussgrund besteht auch, wenn die/der Hochschulbeschäftigte bei einer/einem Bewerber*in gegen Entgelt beschäftigt oder anderweitig im wesentlichen Umfang tätig ist oder in den letzten zwei Jahren tätig war. Gleiches gilt für den Fall, dass die/der Bewerber*in bei einer oder einem Hochschulbeschäftigten angestellt war bzw. ist.

Zusätzliche absolute Ausschlussgründe in Berufungsverfahren

Ein Ausschlussgrund liegt bei Abhängigkeiten zwischen Bewerber*innen und einem Mitglied der Berufungskommission vor.

Eine solche Abhängigkeit besteht,

- wenn sich eine akademische/r Mitarbeiter*in auf die ausgeschriebene Professur bewirbt, in deren Berufungskommission die/der Professor*in mitwirkt, in deren oder dessen Lehr- oder Forschungsgebiet sie oder er zuvor weisungsgebunden gearbeitet hat. Ebenso auszuschließen sind weisungsabhängig Beschäftigte, die der/dem Bewerber*in zuarbeiten.
- Ein Abhängigkeitsverhältnis besteht auch bei wissenschaftlichen Betreuungsverhältnissen im Promotionsverfahren.
- Abhängigkeitsverhältnisse, die länger als fünf Jahre zurückliegen, sind im Einzelfall zu prüfen.

6.2 Relative Ausschlussgründe (Besorgnis der Befangenheit)

Allgemein geltende relative Ausschlussgründe

Relative Ausschlussgründe führen nicht automatisch zu einem Ausschluss der Mitwirkung, sondern es muss im Einzelfall geprüft werden, ob Tatsachen vorliegen, welche die Besorgnis begründen, dass nicht unparteiisch, unvoreingenommen oder unbefangen entschieden oder begutachtet wird. Unsachliche oder verletzend Äußerungen innerhalb des Verfahrens können ebenfalls zur Annahme der Befangenheit führen.

Zusätzliche relative Ausschlussgründe in Berufungsverfahren

In den nachfolgend genannten Fällen ist eine Einzelfallprüfung erforderlich: Wenn zwischen der/dem Bewerber*in und einem Mitglied der Berufungskommission

- eine enge wissenschaftliche Kooperation besteht oder innerhalb der letzten fünf Jahre bestanden hat, z. B. Durchführung gemeinsamer Projekte oder gemeinsame Publikationen,
- eine andere enge Arbeitsbeziehung besteht oder innerhalb der letzten fünf Jahre bestanden hat (enges Kollegenverhältnis),
- gegenseitige Begutachtungen innerhalb der letzten fünf Jahre erfolgten,
- aufgrund des beruflichen Werdegangs oder einer Bekanntschaft in zwischenmenschlicher Hinsicht (auch wenn diese auf unterschiedlichen Einzelkontakten beruht) eine so nahe Verbindung besteht, dass eine völlige Neutralität nicht gewährleistet ist,
- oder wenn eine nebenberufliche Zusammenarbeit besteht oder bestanden hat, z. B. gemeinsames Mitwirken in einem Verein.

6.3 Gutachter*innen

Für das Verhältnis zwischen Mitgliedern der Berufungskommission und Gutachter*innen gelten die unter Punkt 6.2 genannten Grundsätze entsprechend.

6.4 Verfahren bei Ausschluss einer Person oder Besorgnis der Befangenheit

Alle Auswahlkommissionen achten darauf, dass keine Personen mitwirken, die vom Verfahren zwingend auszuschließen sind oder bei denen sich im Ergebnis einer Einzelfallprüfung die Besorgnis der Befangenheit nicht ausräumen lässt.

Mitglieder müssen mögliche Interessenskonflikte unverzüglich offenbaren. Es ist stets bekannt zu geben, wenn sich ein Mitglied und ein/e Kandidat*in aus dienstlichen und/oder privaten Zusammenhängen kennen.

In Berufungsverfahren entscheidet die Kommission über den Ausschluss, in Zweifelsfällen das Präsidium. In anderen Personalauswahlverfahren liegt die Entscheidung beim Dezernat Personal, ggf. nach Rücksprache mit dem Präsidenten oder dem Kanzler.

7. Literatur

Arbeitsgruppe des Lenkungskreises des Human Resources Management im Europäischen Forschungsraum (2015). *Bericht über offene, transparente und leistungsbezogene Einstellungsverfahren von Forschern OTM-R*. Elektronisches Dokument.