



Technische Universität München

TUM Faculty Recruitment Code of Conduct

TUM Faculty Recruitment Code of Conduct

Die Technische Universität München (TUM) hat mit Wirkung zum 16. Mai 2012 die folgenden für alle Hochschulmitglieder verbindlichen Grundsätze und Richtlinien für die Arbeitsweise in Berufungskommissionen erlassen.¹

I. Grundsätze

Das neue Berufungs- und Karrieresystem der TUM tritt am 1. Juni 2012 in Kraft. Es ist auf internationale Wissenschaftseliten ausgerichtet und umfasst:

- **TUM FACULTY TENURE TRACK** für die Gewinnung und Förderung exzellenter Nachwuchswissenschaftler in einem nach strengen, aber transparenten Leistungskriterien definierten, durchgängigen Karrieresystem von internationalem Format
- **TUM FACULTY EXECUTIVE SEARCH** für die Gewinnung von Wissenschaftlern, die in ihrer Karriere fortgeschritten oder bereits international führend sind und mit ihren Forschungsarbeiten ein besonderes Zukunftspotential erwarten lassen

Die TUM ist dem moralischen Mandat verpflichtet, ethisch einwandfreie und fachlich professionelle Berufungs- und Evaluierungsverfahren durchzuführen. Diese bilden das tragende Fundament der nachhaltigen Leistungsfähigkeit der Universität in Forschung und Lehre. Eine durch ethische Grundsätze geprägte Berufungskultur festigt die Loyalität hochqualifizierter Wissenschaftler und Kooperationspartner gegenüber der TUM und verbindet sie langfristig mit der Universität. Professionelle Berufungsverfahren und Evaluierungen an der TUM erfolgen durch:

- a) *Faculty Search and Evaluation Committees*: *ad hoc*-Kommissionen für Berufungs- und Tenureverfahren auf Fakultätsebene
- b) *Promotion Committees*: *ad hoc*-Kommissionen für Karriereaufstiegsverfahren (Associate Professor zu Full Professor) auf Fakultätsebene
- c) *TUM Appointment and Tenure Board*: Ständige Kommission für Berufungs- und Tenure-Verfahren auf TUM-Leitungsebene

Der vorliegende Ehrenkodex enthält Richtlinien für Berufungs- und Evaluierungskommissionen, um deren Mitglieder in ihrem Streben nach „best practice“ in der proaktiven Suche, der Evaluation und der Auswahl von Wissenschaftlern zu unterstützen. Er definiert Mindeststandards, die als Maßstab für gewissenhaftes Handeln dienen sollen.

Die selbstverpflichtende Einhaltung und Umsetzung des Ehrenkodex liegt in erster Linie in der persönlichen Verantwortung jedes beteiligten Hochschulmitglieds.

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

II. Ethische Grundlinien

Für alle an Berufungs- und Evaluationsverfahren beteiligten Kommissionsmitglieder gelten folgende ethische Prinzipien:

1. *Loyalität*

Sie verhalten sich gegenüber der TUM loyal und wahren bei der Ausführung ihrer Mandate die Grundwerte und das Interesse der Universität. Als Orientierung dient das Leitbild der TUM (http://portal.mytum.de/tum/leitbild/index_html).

2. *Präsenz*

Sie nehmen an allen Kommissionssitzungen persönlich teil, um sich ein umfassendes Bild von den Kandidaten zu machen und ihr Mandat zielstrebig zu erfüllen.

3. *Integrität*

Sie handeln in allen Such-, Evaluations- und Berufungsangelegenheiten integer und vermeiden ein täuschendes oder irreführendes Verhalten.

4. *Objektivität*

Sie bemühen sich um größtmögliche Objektivität, um ihre Mandate auf der Grundlage einer vorurteilsfreien Berücksichtigung aller relevanten Faktoren wahrzunehmen.

5. *Kompetenz*

Sie bringen ihr Expertenwissen ein und erledigen die ihnen anvertrauten Such- und Evaluationsmandate gewissenhaft, gründlich und speditiv.

6. *Richtigkeit*

Sie vermitteln allen Bewerbern und zur Evaluation anstehenden Kandidaten Informationen nach bestem Wissen. Sie halten die Kandidaten an, ihrerseits sachlich richtige und relevante Angaben zu machen.

7. *Vertraulichkeit*

Sie wahren die Vertraulichkeit von Informationen, die ihnen im Rahmen von Berufungs- bzw. Evaluationsverfahren zur Kenntnis kommen. Diese Informationen verwenden sie ausschließlich zum Zweck der gewissenhaften Durchführung ihres Mandats.

8. *Chancengleichheit*

Sie setzen sich für die Chancengleichheit bei der Auswahl von Kandidaten ein. Sie vermeiden Diskriminierung (z.B. nach Geschlecht, Herkunft, Religion oder Alter), und sie prüfen alle qualifizierten Kandidaten mit der gebotenen Objektivität.

9. *Interessenkonflikte*

Sie vermeiden alle Situationen, die zur Entstehung von Interessenkonflikten führen können. Gegebenenfalls bemühen sie sich um deren Auflösung durch Aufdeckung und Verzicht auf entsprechendes Handeln.

III. Richtlinien für die Mitwirkung in Berufungskommissionen

1. *Befangenheitsregelung*

Sollten Umstände vorliegen, die den Anschein von Befangenheit begründen können, so gibt das betroffene Kommissionsmitglied das Mandat zurück. Solche Umstände sind beispielsweise:

- Verwandtschaft ersten Grades, Ehe, Lebenspartnerschaft, eheähnliche Gemeinschaft
- Unmittelbare wissenschaftliche Konkurrenzsituation
- Eigene wirtschaftliche Interessen an der Entscheidung über die Evaluation bzw. Berufung
- Dienstliche Abhängigkeit oder Betreuungsverhältnis (z.B. Lehrer-Schüler-Verhältnis bis einschließlich Post-doc-Phase) bis zu 6 Jahren nach Beendigung des unmittelbaren Verhältnisses
- Laufende oder aktuell geplante wissenschaftliche Kooperationen mit dem Kandidaten
- Beteiligung als Kandidat oder externes Mitglied einer Berufungskommission an laufenden oder innerhalb der letzten 12 Monate abgeschlossenen Berufungsverfahren der Fakultät des Bewerbers

Gleiches gilt, wenn das Kommissionsmitglied erst im laufenden Verfahren von Umständen Kenntnis erhält, die eine ordnungsgemäße Erfüllung des Mandats beeinträchtigen können.

2. Ausschluss als Kommissionsvorsitzender

Durch ein Berufungs- bzw. Evaluationsverfahren organisatorisch unmittelbar betroffene Professoren (z.B. Berufung eines Tenure Track Assistant Professors im direkten Umfeld einer bestehenden Professur) schließen sich als Kommissionsvorsitzende aus.

3. Ausschluss als Kommissionsmitglied im Berufungsverfahren um die eigene Nachfolge

Die Beteiligung von Professoren an Berufungs- und Evaluationsverfahren um die eigene Nachfolge ist ausgeschlossen.

4. Unabhängigkeit externer Gutachter

Kommissionsmitglieder achten bei der Auswahl von Gutachtern auf deren Unabhängigkeit im Verhältnis zum Kandidaten. Der Gutachter soll nicht in einem beruflichen, insbesondere Vorgesetztenverhältnis zu dem zu Begutachtenden stehen. Der Gutachter darf nicht als interner Gutachter an der Promotion oder Habilitation des Bewerbers beteiligt gewesen sein.

Im Anschreiben an den Gutachter ist auf die Problematik einer möglichen Befangenheit hinzuweisen. Der Gutachter geht gegebenenfalls in der schriftlichen Stellungnahme auf eine persönliche Nähe zu einzelnen Bewerbern in spezifizierter Weise ein. Intern diskutierte Reihungsvorschläge der Bewerber werden nicht an die Gutachter weitergegeben.

5. Neutralität des Hochschulpräsidiums

Mitgliedern des Hochschulpräsidiums ist die Mitwirkung in den ad hoc-Kommissionen gem. Abschn. I a und b versagt.

IV. Informationspflicht

Stellt ein Kommissionsmitglied während eines Berufungs- oder Evaluierungsverfahrens bei sich triftige Befangenheitsgründe fest, so ist davon der Kommissionsvorsitzende in Kenntnis zu setzen. Dieser entscheidet über die zu treffende Maßnahme; bei Unstimmigkeiten ist der Präsident einzubeziehen, der nach Prüfung des Sachverhalts eine Entscheidung trifft.

V. Aufsicht

Der TUM Faculty Recruitment Code of Conduct unterliegt der Aufsicht der Ombudsperson der Universität. Die Ombudsperson kann von jedem, auch nicht in der betroffenen Kommission tätigen Hochschulmitglied kontaktiert werden, wobei die konkreten Gründe schriftlich darzulegen sind.

VI. Inkrafttreten

Der TUM Faculty Recruitment Code of Conduct tritt mit Beschluss des Hochschulrats am 16. Mai 2012 in Kraft.

gez.

Wolfgang A. Herrmann, Präsident