

Handreichung für Berufungsverfahren an der Fakultät II – Mathematik und Naturwissenschaften

Diese Handreichung kann weder das Studium der Berufsordnung der TU Berlin vom 11.01.2023 (AMBI. Nr. 6/2023 vom 23.02.2023)¹ noch der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen ersetzen! Sie dient der schnellen Orientierung.

Für Rückfragen steht Ihnen Frau Renate Karstädt (App. 77280, renate.karstaedt@tu-berlin.de) zur Verfügung. Weitere Informationen finden Sie unter <https://www.tu.berlin/naturwissenschaften/ueber-uns/fakultaets-service-center/referat-fuer-akademische-angelegenheiten/berufungen> und in weiterführender Literatur².

Gesetzliche Grundlagen (Auswahl)

- Art. 5 Abs. 3 Grundgesetz – Freiheit von Forschung und Lehre
- Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz – Bestenauslese
- § 5 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) – Anforderungen an die Ausschreibung
- § 6 Abs. 1 LGG – Einladung von Frauen
- § 8 Abs. 1 LGG – Bevorzugung von Frauen bei gleichwertiger Qualifikation
- § 46 Abs. 5 BerlHG – beratende Mitwirkung der Vertreter_innen der Mitarbeiter_innen in Technik, Service und Verwaltung
- § 73 Abs. 3 BerlHG - Berufungskommissionen
- § 59 BerlHG – Rechte der Frauenbeauftragten
- § 94 BerlHG – Pflicht zur Ausschreibung
- § 99 BerlHG – dienstliche Aufgaben von Hochschullehrer_innen
- § 100 BerlHG – Einstellungsvoraussetzungen
- § 101 BerlHG – Berufungen
- § 101 Abs. 3 Satz 1 BerlHG – Berufungsvorschlag ist 8 Monate nach Stellenfreigabe vorzulegen
- §§ 102 a, b, c BerlHG – Juniorprofessor_innen und Tenure Track
- § 9 Satz 2 Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG) – Beschleunigungsgebot
- § 20 VwVfG – ausgeschlossene Personen
- § 21 VwVfG – Besorgnis der Befangenheit

Grundlegendes. Das Berufungsverfahren dient der **Bestenauslese** gemäß Art. 33 Abs. 2 GG: "Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte."

Dabei ist zu berücksichtigen: Stereotype ersetzen oft unvollständige oder komplexe Informationen über Bewerber_innen. Das ist menschlich! Machen Sie sich jedoch Vorurteile oder geschlechterbezogene Verzerrungen (**Gender bias**) sowie Werturteile und Gefühle bewusst, die Sie mit Stereotypen verbinden, um so zu vermeiden, Bewerber_innen zu bevorzugen oder zu benachteiligen³.

Für die Auswahl ist der veröffentlichte **Ausschreibungstext** bindend. Die Ausschreibung kann durch **Auswahlkriterien** allenfalls konkretisiert werden. Diese (und gegebenenfalls deren Gewichtung) sind *vor* der ersten Sichtung der Bewerbungen festzulegen und dürfen nachträglich nicht geändert werden. Zu unterscheiden ist zwischen Kriterien, deren Erfüllung durch Gesetz oder Ausschreibung zwingend vorgeschrieben ist (konstitutive oder Muss-Kriterien), und solchen, die erfüllt werden sollen oder deren Erfüllung lediglich wünschenswert ist (deskriptive oder Soll-Kriterien).

¹ Die neue Berufsordnung ist am 23.02.2023 in Kraft getreten. War ein Verfahren zu diesem Zeitpunkt bereits begonnen, so findet die Berufsordnung vom 16.01.2019 (AMBI. Nr. 2/2019), zuletzt geändert durch Satzung vom 15.07.2020 (AMBI. Nr. 23/2020), Anwendung. Für Juniorprofessuren und Tenure-Track-Verfahren gelten besondere Übergangsregelungen.

² Z.B. Mathias Neukirchen und Etienne Emmrich (Hrsg.): Berufungen, Befangenheit und Bewerbungsverfahrenanspruch: Ein Kompendium für Berufungskommissionen, Bewerberinnen und Bewerber. Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2021.

³ Wir empfehlen Implicit Association Tests wie z.B. <https://implicit.harvard.edu/implicit/germany/takeatest.html>

Die Bewerbungen werden in drei Kategorien eingeteilt:

Kategorie A: Erfüllt die Auswahlkriterien in hohem Maße (alle konstitutiven Kriterien müssen erfüllt sein)

Kategorie B: Erfüllt die Auswahlkriterien mit Einschränkungen (alle konstitutiven Kriterien müssen erfüllt sein)

Kategorie C: Erfüllt die konstitutiven Auswahlkriterien nicht (mindestens ein konstitutives Kriterium ist nicht erfüllt, unabhängig von der Bewertung der weiteren Kriterien)

Typische Auswahlkriterien sind insbesondere:

- wissenschaftliche Kompetenz und Forschungsleistungen, nachgewiesen insbesondere durch einschlägige Publikationen in international anerkannten Zeitschriften mit Begutachtung, durch die maßgebliche Beteiligung an (drittmittelgeförderten) Forschungsprojekten, und die Wertung des Fachvortrags;
- pädagogische Eignung und Lehrleistungen, nachgewiesen insbesondere durch einschlägige Lehr- erfahrung (gegebenenfalls auch in der Servicelehre), Lehrevaluationen (soweit vorhanden) und betreute Abschlussarbeiten, und die Wertung der Lehrprobe;
- internationale Erfahrung, nachgewiesen insbesondere durch die aktive Teilnahme an internationalen Tagungen und Auslandsaufenthalten;
- Anschlussfähigkeit zu den an der TU Berlin und insbesondere an der Fakultät II – Mathematik und Naturwissenschaften vertretenen Forschungsthemen und Verbundprojekten und darüber hinaus zu den in der Berliner Region vertretenen Forschungsthemen, Projekten und Aktivitäten;
- Erfahrung in der akademischen Selbstverwaltung, insbesondere durch die Mitwirkung in den gesetz- lich vorgesehenen Gremien und die Übernahme von Ämtern und Funktionen;
- soziale Kompetenzen (z.B. im Hinblick auf Kommunikation, Gleichstellung und Diversität, Nachwuchs- und Frauenförderung) und persönliche Eignung sowie die Wertung des Gesprächs mit der Kommission.

Förderung von Frauen. Frauen sind an der Fakultät II auf Stellen für Hochschullehrer_innen unterreprä- sentiert. Deshalb sind besondere Anstrengungen zu unternehmen, Frauen für Professuren zu gewinnen („Aktive Gewinnung“ – siehe auch § 6 der Berufsordnung vom 11.01.2023). Die aktive Gewinnung muss dokumentiert werden. Sitzungstermine sind stets so festzulegen, dass die (stellvertretende) **Frauenbeauftragte** der Fakultät II teilnehmen kann; die fehlende Teilnahme der Frauenbeauftragten an einer Sitzung zwingt zur Wiederholung der Sitzung. Gemäß § 6 Abs. 1 LGG sind entweder alle Bewerberinnen oder mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch einzuladen, sofern sie die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation besitzen und Bewerbungen von Frauen in ausreichender Zahl vorliegen. Gemäß § 8 Abs. 1 LGG sind Frauen bei gleichwertiger Qualifikation regelmäßig zu bevorzugen. Dies ist bei Platzierungen aequo loco zu bedenken.

Schwerbehinderte Bewerber_innen. Haben sich Schwerbehinderte beworben, so ist unverzüglich die **Schwerbehindertenvertretung** zu beteiligen und zu allen Sitzungen einzuladen. Schwerbehinderte Bewer- ber_innen sind gemäß § 165 SGB IX (vgl. auch § 82 SGB IX a. F. bis Ende 2017) zur persönlichen Vorstellung einzuladen. Eine Einladung ist lediglich dann entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. "Offensichtlich ungeeignet" ist, wer die Mindestvoraussetzungen aus der Stellenausschreibung nicht erfüllt. Dies muss zweifelsfrei erkennbar und nachweisbar sein und unter keinen Gesichtspunkten darf eine Eignung für die Stelle infrage kommen. Soll eine schwerbehinderte Bewerberin oder ein schwerbehinderter Bewerber unter diesen engen Grenzen dennoch nicht eingeladen werden, so ist vorab die Schwerbehindertenvertretung anzuhören.

Berufungsverfahren als Verwaltungsverfahren. Berufungsverfahren sind Verwaltungsverfahren im Sinne des Verwaltungsverfahrensgesetzes. Hieraus ergeben sich eine Reihe von Anforderungen wie **Verschwiegenheit, unparteiische Amtsführung sowie Dokumentationspflicht.** Mitglieder von Berufungskommissionen sollten von der direkten Kontaktaufnahme mit Bewerber_innen absehen und dies der oder dem Vorsitzenden überlassen. Die Verschwiegenheit gilt grundsätzlich über alle im Laufe des Verfahrens bekannt gewordenen Kenntnisse über Bewerber_innen und die Beratungen und gegenüber allen, die nicht (stellvertretendes) Mitglied der Kommission sind (siehe beiliegende Erklärung zum Datenschutz). Die Dokumentationspflicht verlangt eine nachvollziehbare, zeitnahe und vollständige **Protokollierung** der Sitzungen (einschließlich Anwesenheitsliste mit Unterschriften) und Beschlüsse (einschließlich der Abstimmungsergebnisse) sowie eine schlüssige Darlegung, warum Bewerbungen *nicht* weiterverfolgt werden. Formelhafte Begründungen ("nicht einschlägig", "passt nicht auf die Ausschreibung") sind nicht ausreichend! Alle für die Entscheidung erheblichen Tatsachen und Überlegungen sind nachvollziehbar zu dokumentieren; der Berufungsvorschlag ist nachvollziehbar zu begründen. Dabei ist der Vergleich der Bewerber_innen zu dokumentieren, die die konstitutiven Anforderungen erfüllen. Gemäß der Berufsordnung ist die Niederschrift innerhalb von einem Monat (Berufsordnung vom 11.01.2023, § 8 Abs. 8) bzw. 18 Werktagen (Berufsordnung vom 23.01.2019, § 11 Abs. 6) Satz 3) zu versenden, anderenfalls sind die getroffenen Beschlüsse ungültig und die Sitzung ist zu wiederholen.

Um die Übersendung der Protokolle der Sitzungen schon während des laufenden Verfahrens an das FSC wird gebeten.

Unparteiische Amtsführung: ausgeschlossene Personen und Besorgnis der Befangenheit. Die (stellvertretenden) Mitglieder der Berufungskommission haben Tatsachen zu offenbaren, die einer unparteiischen Amtsführung entgegenstehen könnten (Dienstpflicht). Hierzu sollte das beiliegende Formblatt verwendet werden. Die Berufungskommission entscheidet (in alphabetischer Reihenfolge der Nachnamen der betroffenen Personen) in Abwesenheit des betroffenen (stellvertretenden) Mitglieds, ob ein Grund für einen Ausschluss gemäß § 20 VwVfG vorliegt oder ob Befangenheit im Sinne von § 21 VwVfG zu besorgen ist. Bei Besorgnis der Befangenheit ist das betroffene (stellvertretende) Mitglied aus der Kommission auszuschließen. Eine weitere Mitwirkung (nach der Vorauswahl) ist auch dann nicht statthaft, wenn die die Besorgnis der Befangenheit auslösende Bewerbung nicht weiterverfolgt wird. (In anderen Bundesländern und an anderen Hochschulen mag es andere Regelungen geben.)

Von Gesetzes wegen ausgeschlossen sind zum Beispiel Verwandte, siehe auch § 3 (Berufungsordnung vom 11.01.2023).

Maßstab für die Besorgnis der Befangenheit ist nicht, ob ein Mitglied der Kommission tatsächlich parteiisch oder befangen ist, sondern ob ein_e Bewerber_in bei vernünftiger Würdigung aller Umstände Anlass haben kann, an der Unvoreingenommenheit eines Mitglieds der Kommission zu zweifeln.

Ablauf des Verfahrens. Der grobe Ablauf ergibt sich aus den Tagesordnungspunkten zu den Sitzungen (siehe Anlage). In der ersten Sitzung sollte ein **Zeitplan** erstellt werden, denn der Berufungsvorschlag ist schon 8 Monate nach Freigabe der Professur der zuständigen Senatsverwaltung vorzulegen. Auch **Bewerbungen**, die nach Ablauf der Bewerbungsfrist eingehen, sind zu berücksichtigen, solange die Auswahl noch nicht abgeschlossen ist. Für die Bewertung der Bewerbungen und der fachlichen Leistungen wie etwa Publikationen ist auf ein für alle Bewerbungen einheitliches Datum abzustellen; gegebenenfalls sind alle (nicht nur einzelne) Bewerber_innen um eine Aktualisierung der Bewerbungsunterlagen zu ersuchen. Die Beschlussfassung zu den **Gutachter_innen** soll auch den genauen Gutachtauftrag enthalten sowie eine kurze Begründung zur Auswahl der Gutachter_innen. Für Gutachter_innen gelten im Übrigen die gleichen Vorschriften über ausgeschlossene Personen und Besorgnis der Befangenheit. Grundlage für die Bewertung durch die Berufungskommission sind die Bewerbungsunterlagen, die Erkenntnisse aus der **Lehrprobe**, dem **Fachvortrag** und dem **Gespräch** sowie die Gutachten. An letztere ist die Berufungskommission nicht gebunden. Sie muss sich aber mit den Gutachten in besonderer Weise auseinandersetzen, will sie davon abweichen. Für das Gespräch mit der Berufungskommission ist ein strukturierter Ablauf vorzusehen, der eine Gleichbehandlung der Bewerber_innen gewährleistet (gleicher Katalog von Fragen). Der **Berufungsvorschlag** ist eine Rangliste bestehend aus in der Regel drei Plätzen. Dabei können Personen auch gleichrangig (aequo loco) gesetzt werden. Sperrvermerke sind unzulässig. Soll nur eine Einer- oder Zweierliste beschlossen werden, so bedarf dies einer besonderen Begründung dieses atypischen Falles. Für alle platzierten Bewerber_innen sind die formalen Einstellungs Voraussetzungen gemäß § 100 bzw. 102a BerlHG zu prüfen und deren Erfüllung darzustellen (insbesondere das Vorliegen der zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen). Der Abschlussbericht ist von der Berufungskommission zu beschließen.

Nachdem die Berufungskommission ihre Arbeit beendet hat, werden Protokolle und Abschlussbericht durch FSC und Dekan_in geprüft und dann dem Fakultätsrat zur Beschlussfassung vorgelegt. Danach folgt die Prüfung durch die zuständigen Referent_innen in der Stabsstelle für Berufsmanagement, Beschlussfassung durch den Akademischen Senat, Präsidium, Senatsverwaltung.

Da das Berufungsverfahren ein Verwaltungsverfahren ist, gilt zunächst auch der Amtsermittlungsgrundsatz: Es ist Aufgabe der Kommission, von sich aus, die für die Entscheidung über die Bestenauslese erheblichen Sachverhalte zu ermitteln.

Vorsitz und Ablauf der Sitzungen. Die Kommission bestimmt eine_n Vorsitzende_n sowie mindestens eine_n stellvertretende_n Vorsitzende_n aus dem Kreis der Professor_innen. Die Vertreter_innen der Mitarbeiter_innen in Technik Service und Verwaltung sind nicht stimmberechtigt, sie wirken beratend und mit Informations-, Rede- und Antragsrecht mit. Für die **Beschlussfähigkeit** ist die Zahl der stimmberechtigten Mitglieder und der Mitglieder aus der Gruppe der Hochschullehrer_innen ausschlaggebend. Wesentliche Entscheidungen bedürfen auch der Mehrheit der der Kommission angehörenden Hochschullehrer_innen; diese ist im Protokoll auszuweisen. Stellvertretende Mitglieder sind Sitzungsvertreter_innen und können bei Verhinderung eines Mitglieds stattdessen an der Sitzung teilnehmen; die Reihenfolge der Vertretung ist zu berücksichtigen. Es gehören nur die ersten Stellvertreter_innen zur Nichtöffentlichkeit.

Fachvortrag, Lehrprobe und Gespräch müssen für alle Bewerber_innen immer **unter gleichen Bedingungen** stattfinden. Verfahren nach der Berufsordnung vom 11.01.2023 können unter den Voraussetzungen des § 9 Abs. 5 der Berufsordnung online, hybrid oder in Präsenz stattfinden. Für Verfahren, die vor dem 23.02.2023 begonnen haben, dürfen Fachvortrag, Lehrprobe und Gespräch nur online oder in Präsenz stattfinden.

Derzeit ist allein die Verwendung von Webex zulässig.

Lehrprobe. Zur besseren Vergleichbarkeit ist ein einheitliches Thema für alle eingeladenen Bewerber_innen zu empfehlen. Für die Bewertung der Lehrprobe darf die Beurteilung durch Studierende oder andere, die nicht der Kommission angehören, nicht herangezogen werden.

Hausberufungen. Sollen Hausbewerber_innen Berücksichtigung finden, so lassen Sie sich bitte rechtzeitig von Frau Karstädt über die einschlägigen Bestimmungen zum Hausberufungsverbot beraten. Die Prüfung, ob ein Hausberufungsverbot besteht, ist nicht Sache der Kommission, sondern findet erst im Nachgang durch die ruferteilende oder ernennende Stelle statt.

Juniorprofessuren und Tenure-Track-Professuren

Bei Juniorprofessuren und Tenure-Track-Professuren gelten besondere Bestimmungen. So bedarf es in der Regel der *herausragenden* Qualität der Promotion, die durch die Berufungskommission festzustellen ist. Lassen Sie sich hierzu bitte rechtzeitig von Frau Karstädt beraten.

Eine Einstellung von Juniorprofessuren und Tenure-Track-Professuren ist innerhalb von 6 Jahren nach der Promotion möglich, Zeiten der Betreuung von Kindern und Zeiten der Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen sind zu berücksichtigen. Bei Juniorprofessuren und bei befristeten Professuren mit Tenure Track ist zu beachten, dass zum Zeitpunkt der Berufung „...zusätzliche wissenschaftliche Leistungen noch nicht vorliegen“ dürfen (§101 Abs. 5 BerlHG).

Vorschlag für die Tagesordnung der Sitzungen

Konstituierung und 1. Sitzung

- TOP 1 Konstituierung durch den_ die Dekan_ die Dekanin
- TOP 2 Wahl einer oder eines Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden
- TOP 3 Feststellung der weiteren Tagesordnung
- TOP 4 Festlegung der Auswahlkriterien
- TOP 5 Gesprächsleitfaden für die Vorstellungsgespräche
- TOP 6 Terminplanung
- TOP 7 Verschiedenes

2. Sitzung

- TOP 1 Feststellung der Tagesordnung
- TOP 2 Genehmigung des Protokolls
- TOP 3 Ausgeschlossene Personen und Besorgnis der Befangenheit
- TOP 4 Sichtung der Bewerbungen
- TOP 5 Einladung zu Vorstellungen
- TOP 6 Verschiedenes

Vorstellungen mit Fachvortrag, Lehrprobe und Gespräch

3. Sitzung

- TOP 1 Feststellung der Tagesordnung
- TOP 2 Genehmigung des Protokolls
- TOP 3 Erörterung der Vorstellungen. Auswahl der zu begutachtenden Bewerber_innen
- TOP 4 Bestellung der Gutachter_innen
- TOP 5 Verschiedenes

4. Sitzung

- TOP 1 Feststellung der Tagesordnung
- TOP 2 Genehmigung des Protokolls
- TOP 3 Erörterung der Gutachten. Berufungsvorschlag
- TOP 4 Abschlussbericht
- TOP 5 Verschiedenes

**Erklärung
über Tatbestände, die hinsichtlich von
§ 20 VwVfG (ausgeschlossene Personen) oder
§ 21 VwVfG (Besorgnis der Befangenheit) beachtlich sein können**

Diese Erklärung soll von jedem (stellvertretenden) Mitglied der Berufungskommission abgegeben werden.

Name des Erklärenden:

I. Ausgeschlossene Personen gem. § 20 VwVfG und ergänzend gem. § 3 Abs. 2 Berufsordnung

1. Sind Sie Angehöriger einer der Bewerberinnen oder eines der Bewerber? (Angehörige sind Verlobte, auch im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, Ehegatten und Lebenspartner, Verwandte und Verschwägerter in erster Linie, Geschwister und Kinder der Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten sowie Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner, Geschwister der Eltern, Pflegeeltern und Pflegekinder. Angehörige sind die entsprechend vorgenannten Personen auch, wenn die die Beziehung begründende Ehe oder Lebenspartnerschaft nicht mehr besteht oder die Verwandtschaft oder Schwägerschaft durch Annahme als Kind erloschen ist oder die häusliche Gemeinschaft bei Pflegeeltern und Pflegekindern nicht mehr besteht, sofern die Personen weiterhin wie Eltern und Kind miteinander verbunden sind.)

2. Haben Sie sich selbst auf die ausgeschriebene Stelle beworben?

3. Sind Sie bei einer der Bewerberinnen oder einem der Bewerber gegen Entgelt beschäftigt?

4. Können Sie durch die Mitwirkung am Berufungsverfahren oder durch die Entscheidung über das Berufungsverfahren einen unmittelbaren Vorteil oder Nachteil erlangen? (Hierunter fällt *nicht* die etwaige Mitwirkung von Beschäftigten eines Fachgebiets an einem Berufungsverfahren, mit dem die Leiterin oder der Leiter des entsprechenden Fachgebiets bestimmt werden soll.)

5. Haben Sie eigene wirtschaftliche Interessen an der Berufung?

6. Beschäftigen Sie eine Bewerberin oder einen Bewerber gegen Entgelt?

7. Stehen Sie mit einer Bewerberin oder einem Bewerber in einer Geschäftspartnerschaft, Bürogemeinschaft o. ä.?

Die vorgenannten Tatbestände führen zum Ausschluss aus der Berufungskommission.

II. Besorgnis der Befangenheit

1. Stehen Sie in einer über das normale kollegiale Verhältnis hinausgehenden Beziehung (besondere kollegiale Nähe, enge Bindungen oder Konflikte, gemeinsame Assistentenzeit) zu einer Bewerberin oder einem Bewerber?
2. Haben Sie mit einer der Bewerberinnen oder einem der Bewerber gemeinsam publiziert oder gemeinsam wissenschaftlich gearbeitet (gemeinsame Projekte, Veranstaltungen, Ausstellungen) oder planen Sie gemeinsame Publikationen oder wissenschaftliche Kooperationen?
3. Haben Sie Abschlussarbeiten, Promotion oder Habilitation einer der Bewerberinnen oder eines der Bewerber betreut oder wurden Sie von einer der Bewerberinnen oder einem der Bewerber betreut? Falls ja, wann?
4. Standen oder stehen Sie in einem dienstlichen Abhängigkeitsverhältnis mit einer der Bewerberinnen oder einem der Bewerber?
5. Stehen Sie im Hinblick auf die eigenen Projekte und Pläne mit einer der Bewerberinnen oder einem der Bewerber in unmittelbarer wissenschaftlicher Konkurrenz?
6. Unterhalten Sie Geschäftsbeziehungen mit einer der Bewerberinnen oder einem der Bewerber oder haben Sie gemeinsame wirtschaftliche Interessen?
7. Hat eine Bewerberin oder ein Bewerber innerhalb der letzten fünf Jahre an einem Berufungsverfahren mitgewirkt, bei dem Sie selbst Bewerberin oder Bewerber waren?
8. Gibt es sonstige Beziehungen zu einer Bewerberin oder einem Bewerber, die aus Sicht einer verständigen anderen Bewerberin oder eines verständigen anderen Bewerbers Zweifel an Ihrer unparteiischen Amtsführung begründen könnten?

Die vorgenannten Tatbestände können geeignet sein, die unparteiische Amtsführung in Zweifel zu ziehen und somit die Besorgnis der Befangenheit zu begründen. Kommt die Berufungskommission zu dem Schluss, dass Befangenheit zu besorgen ist, so ist die entsprechende Person aus der Berufungskommission auszuschließen.

Sollten sich während des Verfahrens Umstände ergeben, die zu einer neuerlichen Bewertung Anlass geben, so ist dies der oder dem Vorsitzenden der Berufungskommission unverzüglich mitzuteilen.

Ggf. Erläuterungen zu den oben gemachten Angaben:

Datum und Unterschrift

§ 3 Gründe für einen Ausschluss oder eine Besorgnis der Befangenheit

- (1) Mitglieder, stellvertretende Mitglieder und andere Personen, die in einer Kommission, im Fakultätsrat, im Akademischen Senat oder im Präsidium an einem Verfahren nach dieser Satzung mitwirken, haben dem Vorsitz oder der Leitung umgehend mitzuteilen, wenn sie bei sich oder einer anderen am Verfahren mitwirkenden Person Gründe für einen Ausschluss oder eine Besorgnis der Befangenheit erkennen. Die Meldung ist in schriftlicher Form abzugeben. Zusätzlich haben alle Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder einer Kommission durch schriftliche Erklärung alle etwaigen Umstände anzugeben, die sie mit einem*r Bewerber*in verbinden und die den Anschein der Befangenheit erwecken könnten.
- (2) Unbeschadet der §§ 1 des Gesetzes über das Verfahren der Berliner Verwaltung (VwVfG BE), 20 Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG) sind von der Mitwirkung am Verfahren insbesondere zwingend auszuschließen:
 1. Bewerber*innen,
 2. Angehörige eines*r Bewerbers*in im Sinne von § 20 Absatz 5 VwVfG,
 3. Personen, die eigene wirtschaftliche Interessen an der Berufung haben,
 4. Personen, die bei einem*r Bewerber*in gegen Entgelt beschäftigt sind, und Personen, die eine*n Bewerber*in gegen Entgelt beschäftigen, und
 5. Personen, die mit einem*r Bewerber*in in einer Geschäftspartner*innenschaft, Bürogemeinschaft o. Ä. stehen.
- (3) Eine Mitwirkung am Verfahren darf nicht erfolgen, wenn ein Grund vorliegt, der geeignet ist, Misstrauen gegen die unparteiliche Amtsausübung zu rechtfertigen (Besorgnis der Befangenheit). Insbesondere folgende Fälle geben Anlass, über eine Besorgnis der Befangenheit zu entscheiden:
 1. wissenschaftliches Betreuungsverhältnis (z. B. Promotion) innerhalb der letzten fünf Jahre,
 2. dienstliche Zusammenarbeit als Vorgesetzte*r oder Mitarbeiter*in innerhalb der letzten fünf Jahre,
 3. enge wissenschaftliche Kooperation oder deren Vorbereitung unabhängig vom Zeitraum,
 4. Mitwirkung eines*r Bewerbers*in innerhalb der letzten fünf Jahre an einem Berufungsverfahren, bei dem die betroffene Person selbst Bewerber*in gewesen ist,
 5. wissenschaftliche Konkurrenz oder gemeinsame wirtschaftliche Interessen und
 6. enge persönliche Kontakte oder persönliche Konflikte.
- (4) Über den Ausschluss entscheidet die Kommission, das Gremium oder das Organ, in der oder dem die betroffene Person mitwirkt, durch Beschluss. Die betroffene Person darf an der Beratung und Beschlussfassung weder teilnehmen noch dabei anwesend sein. Ist diese Person ein stimmberechtigtes Mitglied, tritt an ihre Stelle ihr*e Vertreter*in. Diese Vertretung gilt, sofern der Ausschluss beschlossen wird, für das gesamte weitere Verfahren, auch bei einem späteren Wegfall des Grundes für den Beschluss. Ist über den Ausschluss mehrerer Personen zu entscheiden, erfolgen Beratung und Beschlussfassung in der alphabetischen Reihenfolge der Nachnamen der betroffenen Personen.

Erklärung zum datenschutzgerechten Umgang mit personenbezogenen Daten im Bewerbungsverfahren

Mir ist bewusst, dass ich im Bewerbungsverfahren Kenntnis von besonders sensiblen personenbezogenen Daten erhalten werde, die datenschutzgerecht zu behandeln ich verpflichtet bin.

Ich werde die Bewerbungsunterlagen, Inhalte der Auswahlgespräche oder Erkenntnisse daraus weder Dritten zur Kenntnis geben, noch mit Dritten darüber sprechen, noch Dritten die Möglichkeit zur unberechtigten Kenntnisnahme eröffnen und die gebotene Sorgfalt im Umgang mit sensiblen Daten walten lassen.

Unterlagen, die ich in elektronischer Form erhalte, werde ich nicht unnötig vervielfältigen.

Eventuell doch gefertigte Kopien und Ausdrücke werde ich nach Abschluss des Verfahrens umgehend vernichten bzw. Löschen.

Datum

Unterschrift