

TUM Faculty Recruitment Code of Conduct

Die Technische Universität München (TUM) erlässt die folgenden, für alle Hochschulmitglieder verbindlichen Grundsätze und Richtlinien für die Arbeitsweise in Berufungskommissionen¹.

I. Grundsätze

Das neue Berufungs- und Karrieresystem der TUM tritt am 1. Mai 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 maskulinen 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.

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 besten 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 bemühen sich um die Chancengleichheit bei der Auswahl von Kandidaten. Sie vermeiden Diskriminierung nach Geschlecht, Rasse, 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 Auslösung 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 Postdoc-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 verhindern.

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-c 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 herbeiführt.

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.



Technische Universität München

TUM Faculty Recruitment Code of Conduct

TUM Faculty Recruitment Code of Conduct

The Technische Universität München (TUM) decided on 16. May 2012 on the following principles and guidelines that are binding on all members of the University with regard to participation on appointment committees.

I. Principles

The new appointment and career system at TUM entered into force on 1 June 2012. It is aimed at international academic and scientific elites and encompasses:

- **TUM FACULTY TENURE TRACK** for the recruitment and furtherance of outstanding young academics within an end-to-end career system which has an international format and is defined by stringent but transparent performance criteria
- **TUM FACULTY EXECUTIVE SEARCH** for the recruitment of scientists academics who have advanced in their careers or who are leading international personalities and whose research work demonstrates particular potential for the future

TUM adheres to the moral responsibility to conduct ethically irreproachable and professional faculty appointment and evaluation proceedings. Such proceedings constitute the foundation of the lasting excellence of TUM in research and teaching. A culture of appointments that is characterized by ethical principles enhances the loyalty of highly qualified academics and cooperation partners towards TUM and helps them to forge long-term ties with the University. Professional appointment and evaluation proceedings at TUM are ensured by:

- a) *Faculty Search and Evaluation Committees*: *ad hoc* committees for appointment and tenure proceedings at the faculty level
- b) *Promotion Committees*: *ad hoc* committees for career promotion proceedings (associate professor to full professor) at the faculty level
- c) *TUM Appointment and Tenure Board*: standing committee for appointment and tenure proceedings at the TUM management level

This Code of Conduct sets out principles for faculty appointment and evaluation committees in order to assist their members who endeavor to apply “best practices” in the proactive search for, evaluation and selection of academics and scientists. This Code defines minimum standards that are to serve as the benchmark for conscientious actions.

Voluntary compliance with and implementation of this Code of Conduct are primarily the personal responsibility of each TUM member involved.

II. Ethical Principles

The following ethical principles apply to all committee members who are involved in faculty appointment and evaluation proceedings:

1. *Loyalty*

You shall behave in a loyal manner towards TUM and safeguard the fundamental values and interests of the University when performing your responsibilities. The guiding principles of TUM provide orientation (<http://portal.mytum.de/tum/leitbild/index.html>).

2. *Presence*

You shall participate personally in all committee meetings in order to gain a comprehensive view of the candidates and to efficiently perform your responsibilities.

3. *Integrity*

You shall act with integrity with regard to all search, evaluation and appointment matters and shall avoid deceptive or misleading conduct.

4. *Objectivity*

You shall endeavor to act as objectively as possible in order to perform your responsibilities on the basis of the impartial consideration of all relevant factors.

5. *Competence*

You shall contribute your expert knowledge and perform the search and evaluation responsibilities with which you are entrusted conscientiously, thoroughly and efficiently

6. *Accuracy*

You shall provide information to the best of your knowledge to all candidates and persons earmarked for evaluation. You shall urge candidates to provide accurate and relevant information on their part.

7. *Confidentiality*

You shall safeguard the confidentiality of information that you obtain within the context of appointment and evaluation proceedings. You shall use such information solely for the purpose of the conscientious performance of your responsibilities.

8. *Equal Opportunities*

You shall encourage equal opportunities as regards the selection of candidates. You shall avoid discrimination (e.g. based on gender, origin, religion or age) and you shall appraise all qualified candidates with the requisite objectivity.

9. *Conflicts of Interest*

You shall avoid all situations that could give rise to a conflict of interests. If necessary, you shall seek to resolve such situations through disclosure and by refraining from corresponding acts.

III. Guidelines for Serving on Appointment Committees

1. *Regulations on Conflict of Interest*

If there are circumstances which could give rise to the appearance of a conflict of interest, the committee member concerned shall resign from his or her responsibilities. Such circumstances include, for example:

- Family members in the first degree, spouse, equivalent common-law relationships, registered same-sex civil partner
- Direct academic competitor
- Personal financial interest in the decision about evaluation or appointment
- Dependency at work or student-tutor relationship (e.g. pupil-teacher relationship up to and including post-doc phase) up to 6 years after the relevant relationship ends
- Ongoing or planned academic or scientific cooperation with the candidate
- Participation as a candidate or as an external member of an appointment committee in ongoing appointment proceedings within the candidate's faculty, or participation in such proceedings completed within the last 12 months.

The same applies if the committee member only becomes aware of circumstances that could encroach upon the proper performance of his responsibilities during the course of the ongoing proceedings

2. Exclusion as Chairperson of Committee

Professors who are directly affected organizationally by appointment or evaluation proceedings (e.g. appointment of a Tenure Track Assistant Professor in the immediate vicinity of an existing professorship) shall not act as the chairperson of the committee.

3. Exclusion as Committee Member in Appointment Proceedings for Own Successor

The participation of professors in appointment and evaluation proceedings for their own successors is excluded.

4. Independence of External Experts

When selecting experts, committee members shall ensure that such experts are independent in their relations with the candidate. The expert may not maintain professional relations with the candidate to be evaluated, in particular may not be his or her superior. The expert may not have participated in the candidate's doctoral or post-doctoral (habilitation) proceedings as an internal expert.

The issue of a potential conflict of interest shall be addressed in the letter sent to the expert. If appropriate, the expert shall specifically address personal relations with individual candidates in his/her written opinion. Proposed rankings of the candidates that are discussed internally shall not be disclosed to the experts.

5. Neutral Position of TUM Board of Management

Members of the TUM Board of Management are not entitled to participate in the ad hoc committees according to Section I a and b.

IV. Duty to Provide Information

If a committee member establishes sound reasons for partiality during the course of appointment or evaluation proceedings, notification shall be provided to the chairperson of the committee. The chairperson shall decide on the measure to be taken; in case of dispute the President shall be consulted, who shall make a decision having reviewed the matter.

V. Supervision

The TUM Faculty Recruitment Code of Conduct is subject to the supervision of the ombudsperson of the University. The ombudsperson may be contacted by every member of the University, including those who are not members of the relevant committee, in which respect the precise grounds shall be stated in writing.

VI. Entry Into Force

The TUM Faculty Recruitment Code of Conduct enters into force upon a resolution of the University Council on 16 May 2012.

gez.

Wolfgang A. Herrmann, Präsident