



## OTM-R Strategie der Universität Potsdam

### Inhalt

Präambel .....	2
Strategische Ziele und rechtlicher Rahmen von OTM-R .....	2
OTM-R an der Universität Potsdam .....	3
Berufung von Professorinnen und Professoren (W1-W3) .....	3
Auswahl etablierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler .....	4
Auswahl von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern für Qualifikationsstellen ...	5
Auswahl von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern für Dauer- und Funktionsstellen .....	7
OTM-R flankierende Strukturen an der Universität Potsdam .....	7
Fazit und Ausblick .....	8

## Präambel

Die Universität Potsdam bekennt sich zu offenen, transparenten, und an Eignungs- und Leistungskriterien orientierten Personalauswahlverfahren in allen Personalbereichen einschließlich des akademischen Personals. Als international wettbewerbsfähige Forschungsuniversität sieht sie ihre besondere Verantwortung in der Sicherung von Transparenz und Chancengleichheit in Auswahlverfahren zur Rekrutierung von Professorinnen und Professoren und von promovierenden und promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.

Seit 2016 trägt die Universität Potsdam das Siegel „[HR Excellence in Research](#)“ der Europäischen Kommission und folgt der „[Europäischen Charta für Forschende](#)“ sowie dem „[Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschenden](#)“. Die Charta und der Verhaltenskodex haben zum Ziel, eine einheitliche Basis von Werten und Arbeitsbedingungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Europa und darüber hinaus zu schaffen. Sie regeln unter anderem, dass die Auswahl akademischen Personals nach den Prinzipien der Offenheit, Transparenz und Leistungsorientierung erfolgen soll („**O**pen, **T**ransparent and **M**erit-based **R**ecruitment“, kurz „OTM-R“).

Die vorliegende OTM-R-Strategie der Universität Potsdam dient als Leitfaden für Personalauswahlverantwortliche der Universität Potsdam und bietet Bewerberinnen und Bewerbern Informationen darüber, welche Qualitätsstandards sie für Personalauswahlverfahren der Universität Potsdam erwarten dürfen.

## Strategische Ziele und rechtlicher Rahmen von OTM-R

Ziel der Gewinnung akademischen Personals ist es, die am besten geeignete und qualifizierte Bewerberin bzw. den am besten geeigneten und qualifizierten Bewerber für die ausgeschriebene Stelle zu ermitteln und auf Basis eines gerechten Auswahlprozesses einzustellen (das Prinzip der „Bestenauslese“). Die Einhaltung von OTM-R-Standards soll eine hohe Qualität von Auswahlverfahren sicherstellen und somit den Beruf der Wissenschaftlerin bzw. des Wissenschaftlers attraktiver machen, die Mobilität von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erhöhen und die Gleichstellung von unterrepräsentierten Gruppen im akademischen Personal der Universität Potsdam fördern. Die Universität Potsdam profitiert gleichzeitig durch die Sicherstellung der Qualität wissenschaftlicher Arbeit in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement.

Die OTM-R-Prinzipien werden in Deutschland durch eine hohe gesellschaftspolitische Bedeutung gestützt und sind verfassungsrechtlich sowie auf Bundes- und Landesebene verankert. Das Grundgesetz (vgl. GG Art. 3, Abs. 1-3) und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (vgl. AGG) regeln in diesem Zusammenhang die Grundsätze von Gleichheit und Antidiskriminierung. Das Grundgesetz verweist zudem auf das Recht auf gleichen Zugang zu Stellen im öffentlichen Dienst nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (vgl. GG Art. 33, Abs. 2-3). Auf Ebene des Landesrechts regelt das Brandenburgische Hochschulgesetz (BbgHG) u.a. die Gleichstellung von Frauen und Männern (vgl. BbgHG §7), die Anerkennung ausländischer Hochschulgrade (vgl. BbgHG §30) und die Förderung hochqualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchses (vgl. BbgHG §33). Weitere Regelungen, die die Gestaltung von Personalauswahlverfahren betreffen, finden sich u.a. im Landesbeamtengesetz (z.B. zur Verpflichtung zur Stellenausschreibung, vgl. §6). Auf Grundlage dieser Regelungen erfolgt die Auswahl und Einstellung akademischen Personals an der Universität Potsdam.

## OTM-R an der Universität Potsdam

Im Folgenden werden die bestehenden Regelungen sowie Empfehlungen zur Auswahl akademischen Personals an der Universität Potsdam beschrieben. Die Darstellung orientiert sich an den von der Europäischen Kommission vorgeschlagenen vier [Karrierestufen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern](#), die sich im Umfang und Detailgrad der bestehenden Verfahrensregelungen unterscheiden. Es wird jeweils der vollständige Auswahlprozess beleuchtet, der die Ausschreibungsphase, die Bewerbungsphase, die Auswahlphase und die Einstellungsphase umfasst. In Abschnitt 3 dieses Dokumentes werden darüber hinaus bestehende Strukturen beschrieben, die die Umsetzung von OTM-R an der Universität Potsdam für alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unterstützen.

### Berufung von Professorinnen und Professoren (W1-W3)

Professorinnen und Professoren (nach Europäischer Kommission auf Karrierestufe R4) sind unabhängig Forschende in leitender Position, die erfolgreich ein Berufungsverfahren (mit oder ohne Tenure Track)<sup>1</sup> durchlaufen haben. Das Verfahren zur Berufung von Professorinnen und Professoren ist im Brandenburgische Hochschulgesetz (BbgHG) geregelt und in der [Berufungsordnung](#) der Universität Potsdam sowie zusätzlich in einem [Berufungsleitfaden](#) detailliert beschrieben. Im Folgenden werden die Aspekte dargestellt, die für eine offene, transparente und an Eignungs- und Leistungskriterien orientierte Personalauswahl von zentraler Bedeutung sind. Die Universität Potsdam folgt damit vollumfänglich den Hinweisen der Europäischen Kommission zu [guter OTM-R-Praxis](#).

Die **Ausschreibung** vakanter Professuren erfolgt öffentlich über nationale und internationale Medien, in der Regel in deutscher und englischer Sprache. Aus dem Ausschreibungstext geht hervor, welche fachliche Ausrichtung die vakante Professur hat, zu welchem Zeitpunkt und für welche Dauer die Berufung erfolgt, welche Aufgaben in Lehre, Forschung und anderen Tätigkeitsfeldern zu erbringen sind, und welche Einstellungsvoraussetzungen Bewerberinnen und Bewerber gemäß §41 bzw. §45 BbgHG erfüllen müssen. Je nach Besoldungsgruppe werden auch erwartete Management- und Führungsqualifikationen beschrieben. Im Ausschreibungstext wird explizit auf die Gleichstellung der Geschlechter und – bei gleicher Eignung – die bevorzugte Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen hingewiesen. Bewerberinnen und Bewerber können der Stellenausschreibung weiterhin entnehmen, welche Bewerbungsunterlagen zu welcher Bewerbungsfrist eingereicht werden müssen. **Bewerbungen** können per E-Mail und per Post eingereicht werden. Alle Bewerberinnen und Bewerber erhalten eine schriftliche Bestätigung des Eingangs ihrer Bewerbung und Informationen zum weiteren Verlauf des Auswahlprozesses.

In der **Auswahlphase** entscheidet eine Berufungskommission auf Basis der Bewertung der Eignung und Leistung der Bewerberinnen und Bewerber, welche Bewerberinnen zu Auswahlgesprächen (inklusive einer hochschulöffentlichen Präsentation und Prüfung der Lehrkompetenz) eingeladen werden. Im Anschluss an die Präsentationen und Gespräche entscheidet die Berufungskommission, welche Bewerberinnen und Bewerber am besten für die Stelle geeignet sind. Diese Bewerberinnen und Bewerber werden daraufhin von externen, zum Teil internationalen Gutachterinnen und Gutachtern,

---

<sup>1</sup> Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren (W1) sind vor Ihrer Bewährung rechtlich betrachtet den Lebenszeitprofessuren nicht vollständig gleichgestellt und können daher auch der Karrierestufe R3 zugeordnet werden. Das Berufungsverfahren für Juniorprofessuren und für Lebenszeitprofessuren ist an der Universität Potsdam jedoch identisch; somit gelten für Juniorprofessuren dieselben OTM-R-Standards wie für Lebenszeitprofessuren.

die selbst Expertinnen bzw. Experten im Fachbereich der ausgeschriebenen Stelle sind, vergleichend hinsichtlich ihrer wissenschaftlichen Leistung und der fachlichen Eignung für die Stelle schriftlich bewertet. Auf der Basis dieser Gutachten, der didaktischen Befähigung und weiterer Parameter erstellt die Berufungskommission die Liste der Bewerberinnen und Bewerber, denen die vakante Stelle in der ermittelten Reihenfolge nach Beteiligung der weiteren Gremien der Universität angeboten wird.

Die Qualität des Auswahlprozesses entsprechend den OTM-R-Standards wird durch den Einsatz einer unabhängigen Berufungskommission inklusive externer Mitglieder, die Beauftragung externer Gutachterinnen und Gutachter, die Anwendung vorab definierter Eignungs- und Leistungskriterien, eine lückenlose Prozessdokumentation und die Anwendung des Mehraugenprinzips bei der finalen Auswahlentscheidung sichergestellt. Die Berufungskommission besteht in der Regel aus fünf oder sechs Professorinnen und Professoren, zwei akademischen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern und zwei Vertreterinnen bzw. Vertreter der Studierenden, die gleichwertig stimmberechtigt sind. Als beratende Mitglieder gehören der Berufungskommission die bzw. der Berufungsbeauftragte der Fakultät, die Gleichstellungsbeauftragte sowie ggf. die Schwerbehindertenvertrauensperson an. Die bzw. der Berufungsbeauftragte begleitet das Berufungsverfahren fakultätsseitig und unterstützt die Vorsitzende der Berufungskommission sowohl inhaltlich als auch logistisch. Im gesamten Auswahlprozess ist die Besorgnis der Befangenheit zwischen Kommissionsmitgliedern bzw. Gutachterinnen und Gutachtern im Hinblick auf die Bewerberinnen und Bewerber zu prüfen und auszuschließen. Zur Vorauswahl der Bewerberinnen und Bewerber wird deren wissenschaftliche Leistung (z.B. Qualität der Publikationen, Drittmittel), pädagogische Eignung (z.B. Lehrbefähigung und Lehrqualität) und weitere Kompetenzen (z.B. Wissenschaftsmanagement, Praxistransfer) anhand der Bewerbungsunterlagen beurteilt. Für die hochschulöffentliche Präsentation sowie Gespräche der Bewerberinnen und Bewerber mit der Kommission werden vorab Gesprächsleitfäden und Bewertungskriterien entwickelt. Der gesamte Auswahlprozess ist schriftlich zu dokumentieren. Der am Ende des Auswahlprozesses erarbeitete Listenvorschlag bedarf eines Beschlusses vom Fakultätsrat und vom Senat. Abschließend entscheidet der Präsident der Universität über den Berufungsvorschlag und erteilt den Ruf.

Die **Einstellungsphase** ist durch Berufungsverhandlungen zwischen der Bewerberin bzw. dem Bewerber und der Universitätsleitung über die finanzielle und ggf. Geräteausstattung, die Stellenausstattung sowie die persönlichen Bezüge gekennzeichnet. Die Einstellung erfolgt, sobald die Bewerberin bzw. der Bewerber den Ruf zu den ausgehandelten Bedingungen annimmt. Nicht ausgewählte Bewerberinnen und Bewerber erhalten nach Abschluss des Verfahrens, jedoch noch vor Rufannahme, eine schriftliche Absage. Rückfragen oder Beschwerden zum Auswahlprozess werden ernst genommen und von Expertinnen und Experten im Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten geprüft und beantwortet.

### Auswahl etablierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

Etablierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (Karrierestufe R3) sind habilitiert oder promoviert mit zusätzlicher wissenschaftlicher Erfahrung. Sie arbeiten überwiegend unabhängig in ihrer Forschung, d.h. sie haben keine Fachvorgesetzte bzw. keinen Fachvorgesetzten oder können von ihr bzw. ihm unabhängig Forschungsarbeit leisten und veröffentlichen (z.B. als Forschungsleiterin bzw. -leiter in einem Forschungsverbund). Sie haben zum Teil eigene Mittel eingeworben (z.B. eine Projektförderung der Deutschen Forschungsgemeinschaft mit oder ohne „Eigene Stelle“) und leiten mitunter eigene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an, darunter auch Promovierende (z.B. als

Nachwuchsgruppenleitung). Ob eine Verpflichtung zur Lehrtätigkeit besteht, hängt von der Art der Finanzierung der Stelle ab.

Die Verantwortung für Auswahlverfahren zu Stellen für etablierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler liegt in der Regel bei den fachlichen bzw. disziplinarischen Vorgesetzten, d.h. den Professorinnen und Professoren, in deren Fachbereich die Stelle angegliedert ist. Sofern die Mittel zur Finanzierung einer Stelle nicht personenbezogen eingeworben wurden, ist die **Ausschreibung** von Stellen für etablierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an der Universität Potsdam mit begründeten Ausnahmen üblich. Die Ausschreibung erfolgt national und fachabhängig auch international in deutscher bzw. englischer Sprache. Bewerberinnen und Bewerber können der Stellenausschreibung entnehmen, in welchem Fachbereich und ab wann die Stelle zu besetzen ist (ggf. mit welcher Befristung), welche Arbeitsaufgaben erfüllt werden müssen, welcher Entgeltgruppe die Stelle zugeordnet ist, welche erforderlichen bzw. wünschenswerten Qualifikationen und Kompetenzen Bewerberinnen und Bewerber mitbringen sollen, und an wen mögliche Fragen zur Stelle gerichtet werden können. Im Ausschreibungstext wird explizit auf die Gleichstellung der Geschlechter und – bei gleicher Eignung – die bevorzugte Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen hingewiesen. **Bewerbungen** können per E-Mail und per Post eingereicht werden. Alle Bewerberinnen und Bewerber erhalten eine schriftliche Bestätigung des Eingangs ihrer Bewerbung und Informationen zum weiteren Verlauf des Auswahlprozesses.

Die **Auswahlphase** gliedert sich in die Vorauswahl auf Basis der Bewerbungsunterlagen und die Durchführung von Auswahlgesprächen. Die Bewertung der Bewerberinnen soll dabei sowohl in der Vorauswahl als auch in den Auswahlgesprächen auf Basis vorab definierter Eignungs- und Leistungskriterien erfolgen. Bei der Vorauswahl wird v.a. geprüft, welche Bewerberinnen und Bewerber die für die Stelle erforderlichen Qualifikationen und Kompetenzen mitbringen. In strukturierten, für alle eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber identisch verlaufenden Auswahlgesprächen sollen gezielt Fragen oder praktische Aufgaben zur Prüfung der Eignung der Bewerberinnen und Bewerber für die Stelle gestellt werden. Zudem erhalten alle Bewerberinnen und Bewerber detaillierte Informationen zur Stelle und bekommen Gelegenheit, Fragen zu stellen. Auswahlgespräche werden in der Regel persönlich vor Ort durchgeführt, können unter Umständen aber auch in Videokonferenz stattfinden. Neben weiteren Fachvertreterinnen und Fachvertretern nehmen zum Teil die Gleichstellungsbeauftragte sowie ggf. die Schwerbehindertenvertretung als Mitglieder der Auswahlkommission an den Auswahlgesprächen teil. Auf Antrag der Bewerberin bzw. des Bewerbers ist auch die Beteiligung des Personalrates möglich. Im Anschluss an die Auswahlgespräche fällt die bzw. der Verfahrensverantwortliche die Auswahlentscheidung, benachrichtigt die Bewerberinnen und Bewerber über das Ergebnis der Auswahl, und veranlasst die **Einstellung** der ausgewählten Bewerberin bzw. des ausgewählten Bewerbers durch das Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten. Rückfragen oder Beschwerden können an die bzw. den Verfahrensverantwortlichen sowie das Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten gerichtet werden.

## Auswahl von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern für Qualifikationsstellen

Auf Qualifikationsstellen sind Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler beschäftigt, die eine persönliche wissenschaftliche Qualifikation in Form einer Habilitation oder Promotion anstreben. Diese Stellen werden in der Regel befristet besetzt. Gemäß §49 BbgHG beträgt die Mindestlaufzeit befristeter Erstverträge für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zwei Jahre, bei Gelegenheit zur Promotion drei Jahre. Durch [Senatsbeschluss \(S9 /219\)](#) hat sich die Universität Potsdam im Jahr 2014

dazu entschieden, die Laufzeit der Arbeitsverträge an der Dauer des Qualifikationsvorhabens zu orientieren, aber drei Jahre möglichst nicht zu unterschreiten. Qualifikationsstellen werden teils aus Haushaltsmitteln und teils aus Drittmitteln finanziert.

**Habilitierende** (Karrierestufe R2, in Ausnahmefällen R3) haben durch ihre Promotion ein systematisches Verständnis eines Forschungsfeldes und der zugehörigen Forschungsmethodik nachgewiesen. Im Rahmen ihrer Habilitation streben sie die Erweiterung ihrer Forschungsexpertise und das Erlangen wissenschaftlicher Unabhängigkeit mit dem Ziel der Erlangung der Berufungsfähigkeit an. Die Habilitation existiert als formale Prüfung in der Form nur in Deutschland und ist am ehesten mit dem Übergang vom sog. „assistant professor“ zum „associate professor“ in anderen Wissenschaftssystemen vergleichbar. Habilitierende sind in der Regel auch an der Universität Potsdam oder an außeruniversitären Forschungseinrichtungen als akademische Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter beschäftigt. In welchem Umfang eine Verpflichtung zur Lehrtätigkeit besteht, hängt von der Art der Finanzierung und dem Umfang der Stelle ab.

**Promovierende** (Karrierestufe R1) haben einen Hochschulabschluss (Diplom oder Master einer Universität oder Fachhochschule, selten Bachelor). Sie haben in ihrem Studium grundlegendes Wissen in ihrem Fachbereich erworben, welches im Rahmen der Promotion vertieft werden soll. Anders als in anderen Staaten sind in Deutschland nur 19% der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die eine Promotion anstreben, Teil eines strukturierten Promotionsprogramms<sup>2</sup>. Die übrigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler promovieren individuell unter Betreuung und Anleitung einer oder mehrerer Professorinnen bzw. Professoren. Zudem haben Promovierende in Deutschland oftmals einen Doppelstatus: Sie können sich als Studierende immatrikulieren und damit verbundene Vergünstigungen nutzen. Gleichzeitig sind 61% der Promovierenden in Deutschland auch an der Universität beschäftigt<sup>3</sup> und somit Teil des wissenschaftlichen Personals, das Aufgaben in Forschung und Lehre des zugehörigen Fachbereichs übernimmt. Ob und in welchem Umfang eine Verpflichtung zur Lehrtätigkeit besteht, hängt von der Art der Finanzierung und vom Umfang der Stelle ab. Dabei ist bei Gelegenheit zur Promotion das Lehrdeputat auf 4 LVS für eine volle haushaltsfinanzierte Stelle (und entsprechend anteilig bei Teilzeitstellen) begrenzt.

Die Verantwortung für **Auswahlverfahren** für Qualifizierungsstellen liegt in der Regel bei den fachlichen Vorgesetzten, d.h. den Professorinnen und Professoren, in deren Fachbereich die Qualifizierungsstelle angegliedert ist und welche auch das Promotionsvorhaben als Hauptbetreuerin bzw. Hauptbetreuer begleitet. Wird eine Stelle über Drittmittel (z.B. von der Deutschen Forschungsgemeinschaft oder der Europäischen Union) finanziert, sind in der Regel Richtlinien der Drittmittelgeber bei der Personalauswahl zu beachten. Die Europäische Union verweist hierbei auf die o.g. gute [OTM-R-Praxis](#), deren Umsetzung hinsichtlich der Besetzung von Qualifikationsstellen auch an der Universität Potsdam angestrebt wird. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft setzt voraus, dass wissenschaftliche Einrichtungen als Rahmenbedingungen für gute wissenschaftliche Arbeit unter anderem schriftlich fixierte Verfahren und Grundsätze für die Personalauswahl schaffen<sup>4</sup>. Dies soll die vorliegende OTM-R-Strategie unterstützen. Zudem ist im Rahmen der Personalauswahl die Gleichstellung und die Vielfältigkeit von Bewerberinnen und Bewerbern zu berücksichtigen. Auswahlverfahren für Qualifikationsstellen verlaufen idealerweise wie im Abschnitt „Auswahl etablierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler“ beschrieben. Die Ausschreibung von

---

<sup>2</sup> Statistisches Bundesamt (2020): [Statistik der Promovierenden 2019](#), Wiesbaden.

<sup>3</sup> Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021): [Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021](#).

<sup>4</sup> Deutsche Forschungsgemeinschaft (2019): [Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis](#), Kodex, Bonn.

Qualifikationsstellen ist nicht immer verpflichtend, weil beispielsweise als wissenschaftliche Hilfskraft beschäftigte Studierende bzw. Promovierende nach Abschluss des Studiums bzw. der Promotion nahtlos auf eine Promotions- bzw. Habilitationsstelle übergehen.

## Auswahl von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern für Dauer- und Funktionsstellen

Eine weitere Gruppe akademischer Mitarbeiterinnen an der Universität Potsdam bilden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die dauerhaft an der Universität Potsdam beschäftigt sind, weil sie ständige Aufgaben in Lehre oder Forschung wahrnehmen, z.B. große Lehrbedarfe abdecken oder forschungsbezogene Dienstleistungen (z.B. hochqualifizierte Betreuung von Großgeräten, Laborbetrieb, Geländearbeiten) erbringen. Diese Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind in der Regel promoviert oder habilitiert (Karrierestufe R2 oder R3).

Das **Auswahlverfahren** zur Besetzung von Dauer- und Funktionsstellen wird durch die [Dienstvereinbarung zur Stellenausschreibung](#) geregelt, da diese Stellen unbefristet besetzt werden. Die Ausschreibung von Dauer- und Funktionsstellen ist in der Regel verpflichtend und erfolgt zumindest auf der Homepage der Universität sowie ggf. in anderen Medien. In Ausnahmefällen kann mit Zustimmung des Personalrates auf eine Ausschreibung verzichtet werden. Die Dienstvereinbarung regelt weiterhin die Inhalte der Stellenausschreibung, das Stellenbesetzungsverfahren sowie die Beteiligung zentraler Gremien (Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte und Schwerbehindertenvertretung) in der Auswahlkommission. Die Verantwortung für die Auswahlverfahren liegt in der Regel bei der Dekanin bzw. dem Dekan der Fakultät, in der die Dauer- bzw. Funktionsstelle angegliedert ist.

## OTM-R flankierende Strukturen an der Universität Potsdam

Die zentrale Universitätsverwaltung bietet professionelle Unterstützung bei der Personalauswahl für Positionen aller Karrierestufen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Das **Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten** betreut Auswahlverfahren verwaltungsseitig und steht bei Bedarf in jeder Stufe des Auswahlprozesses unterstützend zur Verfügung. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Dezernats stellen eine professionelle Kommunikation mit allen Bewerberinnen und Bewerbern sicher und beantworten kompetent und zuverlässig alle Rückfragen von Bewerberinnen und Bewerbern sowie von Personalauswahlverantwortlichen. Das Dezernat bietet Personalauswahlverantwortlichen zudem einen [Leitfaden zur Gestaltung eines strukturierten Auswahlverfahrens](#) an, das den Qualitätsstandards von offener, transparenter und an Eignungs- und Leistungskriterien orientierter Personalauswahl entspricht. Die professionelle Begleitung der Berufung von Professorinnen und Professoren erfolgt durch das **Berufungsmanagement** der Universität Potsdam. Das Berufungsmanagement bietet umfangreiche Unterstützung in allen Phasen des Berufungsprozesses und steht allen Beteiligten als zentrale Anlaufstelle zur Verfügung.

Die Universität Potsdam unterstützt potenzielle Bewerberinnen und Bewerber zudem über verschiedene **Informationsangebote**. Im Arbeitgeberportal „[Arbeiten an der UP](#)“ finden Bewerberinnen und Bewerber aller Karrierestufen allgemeine sowie zielgruppenspezifische Informationen zur Universität Potsdam als international ausgerichtete Forschungsstätte sowie als familienfreundliche Arbeitgeberin, die offen für die Belange ihrer Beschäftigten ist. Internationale

Bewerberinnen und Bewerber finden zusätzliche Informationen und Beratungsangebote im [Welcome Center](#) der Universität Potsdam.

Wenn dies erforderlich ist, können Auswahlverfahren auch in **englischer Sprache** durchgeführt werden. Zur Stärkung der Willkommenskultur der Universität Potsdam findet in der Universitäts- und Fakultätsverwaltung kontinuierlich Weiterbildung im Bereich der englischen Sprache sowie der interkulturellen Sensibilisierung statt.

Die **Qualität von Auswahlverfahren** wird kontinuierlich überprüft. Die Breite der Kontrollinstanzen unterscheidet sich dabei entsprechend der Karrierestufe und Vertragsdauer der zu besetzenden Stelle. In Auswahlverfahren zu unbefristeten Stellen erfolgt eine unabhängige Kontrolle der Vorgänge in den Auswahlgesprächen durch Beisitzerinnen und Beisitzer des Dezernats für Personal- und Rechtsangelegenheiten, der Gleichstellungsbeauftragten, der Personalvertretung sowie ggf. der Schwerbehindertenvertretung. In Auswahlverfahren zu befristeten Stellen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler prüft das Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten vor Einstellung die Begründung für die Auswahl einer bestimmten Bewerberin oder eines bestimmten Bewerbers.

Die Universität Potsdam unterstützt ihre Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in ihrer beruflichen Entwicklung mit zahlreichen Angeboten zur **Fort- und Weiterbildung**. Diese [Angebote](#) umfassen Programme zur hochschuldidaktischen Weiterbildung, zu fachlichen und überfachlichen Kompetenzen sowie individuelles Coaching.

## Fazit und Ausblick

Insgesamt zeigt sich ein hoher Standard von offener, transparenter und an Eignungs- und Leistungskriterien orientierter Personalauswahl an der Universität Potsdam. Die bestmögliche Umsetzung dieser Standards sollte in allen Fakultäten und wissenschaftlichen Einrichtungen der Universität Potsdam Ziel sein, insbesondere mit Blick auf die Besetzung befristeter Stellen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Diesbezüglich werden Personalauswahlverantwortliche kontinuierlich informiert und sensibilisiert werden.

Die Universität Potsdam strebt eine weitere Steigerung der bestehenden OTM-R-Standards an. Zur Optimierung des Bewerbermanagements und zur Vereinfachung des Bewerbungsprozesses für Bewerberinnen und Bewerber wird aktuell ein Online-Bewerbungsmanagement-System entwickelt. Die Weiterentwicklung des Diversitäts- und Inklusionskonzepts der Universität Potsdam wird sich zukünftig noch stärker in den Standards der Personalauswahl widerspiegeln. Im Rahmen der Internationalisierungsstrategie der Universität Potsdam sollen Bewerbungshürden für internationale Bewerberinnen und Bewerber weiter abgebaut werden.