

Besetzungsordnung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (BeO-IAB)

Präambel

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) erfüllt einen in den §§ 282 SGB III und 55 SGB II festgelegten gesetzlichen Auftrag. Das Institut hat sich Exzellenz in Forschungs- und Beratungsleistungen zum Ziel gesetzt. Für die Aufrechterhaltung und weitere Steigerung des wissenschaftlichen Renommees des Instituts ist es von großer Bedeutung, bei der Besetzung von Leitungspositionen besondere Sorgfalt walten zu lassen. Die Besetzungsverfahren sind auf dem Niveau und angelehnt an die Standards universitärer Berufungsverfahren durchzuführen; die Auswahl ist auf Basis von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu treffen.

Vor dem Hintergrund etablierter Prinzipien im Feld der Wissenschaften ist bei der Besetzung von Leitungspositionen insbesondere sicherzustellen, dass

- nachgewiesene gegenstandsbezogene, methodische und theoretische Qualifikation im jeweils relevanten Fachgebiet bei der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern angemessen berücksichtigt wird,
- der verantwortliche Umgang der Bewerberinnen und Bewerber mit ihrer Vorbildfunktion bei der Durchführung von Forschungsarbeiten angemessen berücksichtigt wird; insbesondere betrifft dies die Anwendung der Standards guter wissenschaftlicher Praxis und den Umgang mit dem Grundrecht der Forschungsfreiheit,
- zur Verwirklichung der Chancengleichheit in Rekrutierungsprozessen ein für alle Beteiligten transparentes Verfahren garantiert ist und verbindliche Kriterien eingehalten werden.
- bei der Auswahl die Expertise einschlägiger Forscherinnen und Forscher des Instituts ebenso wie die externer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eingebunden wird.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Ordnung gilt für

- die Auswahl und Bestellung von Führungskräften der OFK-Ebene (Teil A) und
- die Auswahl und Bestellung von Führungskräften der tariflichen Ebene, insoweit sie eine eigene Organisationseinheit leiten (Teil B)

zur Tätigkeit am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit.

Auswahl und Bestellung der Positionen der/des Direktors/in, der/des Vizedirektors/in und der/des Wissenschaftsmanagers/in werden in dieser Ordnung nicht geregelt; sie können sich jedoch sinngemäß an den hier festgesetzten Prinzipien orientieren.

Teil A – Besetzung von Führungspositionen der OFK-Ebene

§ 2 Zweckbestimmung und Ausschreibung

- (1) Grundlage jedes Besetzungsverfahrens ist die Zweckbestimmung einer Stelle. Durch sie müssen die Leitungsaufgaben, die disziplinäre Ausrichtung sowie die Forschungsschwerpunkte einer Stelle bestimmt werden. Die Zweckbestimmung kann auch eine Liste verschiedener Forschungsschwerpunkte enthalten und vorschreiben, dass der erfolgreiche Bewerber oder die erfolgreiche Bewerberin eine bestimmte Mindestzahl der aufgeführten Schwerpunkte vertreten muss.
- (2) Die Zweckbestimmung erfolgt durch die Institutsleitung des IAB.
- (3) Auf der Grundlage der Zweckbestimmung sowie der jeweiligen Dienstpostenbeschreibung laut Fachkonzept IAB – sowie nach Abstimmung der haushaltsrechtlichen Gegebenheiten mit POE 41 – schreibt die Institutsleitung des IAB die Stelle aus. Neben der Zweckbestimmung muss die Ausschreibung eine Beschreibung von Art und Umfang der zu erfüllenden Aufgaben sowie eine Auflistung der Einstellungsvoraussetzungen enthalten. Sie kann dabei auf generelle Regelungen des IAB verweisen, soweit sie veröffentlicht sind.
- (4) Zum Zeitpunkt der Ausschreibung stehen die Mitglieder der Besetzungskommission (s. § 4) bereits fest. Die Kommission verständigt sich über die Auswahl- und Bewertungskriterien für die Bewerberinnen und Bewerber und deren Gewichtung (s. § 6) sowie einen Katalog an grundlegenden Fragen für das Vorstellungsgespräch (s. § 7) grundsätzlich vor der Ausschreibung.
- (5) Führungspositionen sind grundsätzlich öffentlich auszuschreiben.
- (6) Führungspositionen werden grundsätzlich als teilzeitgeeignet ausgeschrieben.
- (7) Solange am IAB Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind, gelten folgende Prinzipien für die Ausschreibung:
 - a. Im Vorfeld der Ausschreibung erfolgt ein von dem oder der Vorsitzenden (ggf. auch Mitglied) der Besetzungskommission geleitetes Arbeitsmarkt-Screening, um potenziell geeignete Bewerberinnen zu identifizieren. Diese werden zeitgleich mit der Ausschreibung aktiv angesprochen und aufgefordert, sich am Besetzungsverfahren zu beteiligen.
 - b. Der Ausschreibungstext enthält eine geeignete Formulierung, die Frauen auffordert, sich zu bewerben.

- (8) Führungspositionen werden grundsätzlich auch für schwerbehinderte Bewerber/innen ausgeschrieben.

§ 3 Besetzungsverfahren

- (1) Bei der Besetzung von OFK-Dienstposten schlägt die Direktorin / der Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung im Benehmen mit der Vizedirektorin / dem Vizedirektor auf Basis einer von der IAB-Besetzungskommission nach den Kriterien der Besteignung erarbeiteten Besetzungsliste dem Vorstand die/den nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bestgeeignete Bewerberin / bestgeeigneten Bewerber zur Entscheidung vor. Die Besetzung erfolgt nach entsprechender Vorstandsentscheidung. POE 41 der Zentrale der BA ist in diesem Prozess frühzeitig zu beteiligen, insbesondere bei personalwirtschaftlichen und personalrechtlichen Klärungen sowie den Vertragsverhandlungen. Die Vorbereitung der Vorstandsentscheidung erfolgt durch POE 41 der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragte des IAB begleitet das Teilverfahren am IAB zur Erarbeitung einer Besetzungsliste; die Gleichstellungsbeauftragte der Zentrale wird abschließend bei der Vorstandsentscheidung durch POE 41 beteiligt (s. § 32 Abs. 4 BGlG).

§ 4 Besetzungskommission

- (1) Zur Vorbereitung ihrer/seiner Entscheidung über den Besetzungsvorschlag setzt die Direktorin / der Direktor eine Besetzungskommission ein. Dieselbe Besetzungskommission kann auch mit der Vorbereitung von Besetzungsvorschlägen für mehrere Stellen betraut werden.
- (2) Eine ausscheidende Führungskraft, deren Stelle wieder zu besetzen ist, darf nicht Mitglied der Besetzungskommission sein.
- (3) Bewerberinnen und Bewerber dürfen nicht Mitglied der Besetzungskommission sein. Es ist nach Möglichkeit sicherzustellen, dass künftige Bewerberinnen und Bewerber nicht in die Besetzungskommission berufen werden.
- (4) ¹In der Besetzungskommission verfügen Führungskräfte des IAB aus der OFK-Ebene gemeinsam mit habilitierten (über die Lehrbefähigung verfügenden) weiteren Mitgliedern über die Mehrheit der Stimmen. ²Stimmberechtigte Mitglieder der Besetzungskommission sind:
- a. zwei Führungskräfte des IAB auf OFK-Ebene,
 - b. eine Hochschullehrerin / ein Hochschullehrer, die/der dem IAB nicht angehört,
 - c. eine Mitarbeiterin / ein Mitarbeiter des IAB,
 - d. die Direktorin / der Direktor des IAB,
 - e. die Vizedirektorin / der Vizedirektor des IAB,
 - f. eine Vertreterin / ein Vertreter des IAB-Geschäftsbereichs Personal, Qualifizierung und Infrastruktur (in der Regel auch Protokollführer/in),

³In begründeten Fällen kann die Zahl der Mitglieder gemäß Satz 2, Buchst. a erhöht werden.

⁴Die Auswahl des Mitglieds gemäß Satz 2, Buchst. b erfolgt auf Grundlage fachlicher Eignung und wissenschaftlicher Expertise; dabei soll geprüft werden, ob ein Mitglied des wissenschaftlichen Beirats in Frage kommt.

⁵Erfolgt der Besetzungsprozess in Form einer gemeinsamen Berufung (s. § 10), so dass für die Berufung eine eigene Berufungskommission an der für die gemeinsame Berufung vorgesehenen Hochschule gebildet wird, so wird das Mitglied gemäß Satz 2, Buchst. b durch ein weiteres Mitglied gemäß Buchst. a substituiert.

⁶Als Mitglieder der Besetzungskommission sind zu gleichen Teilen Frauen und Männer auszuwählen (§ 7 Abs. 3 BGleG). ⁷Sofern es für die Gewährleistung der Geschlechterparität erforderlich ist, sollen Mitglieder gemäß Satz 2, Buchst. a durch habilitierte (über die Lehrbefähigung verfügende) Beschäftigte des IAB in der tariflichen Ebene substituiert werden. ⁸Es ist dabei zu gewährleisten, dass – neben der Institutsleitung – mindestens eine Führungskraft der OFK-Ebene in der Besetzungskommission vertreten ist; ggf. soll hierfür Satz 3 angewendet werden. ⁹Ist die geschlechterparitätische Zusammensetzung der Besetzungskommission auch unter Berücksichtigung von Satz 7 nicht zu gewährleisten, kann die Besetzungskommission durch eine weitere Mitarbeiterin des IAB (analog Abs. 4, Satz 2, Buchst. c) erweitert werden, um den Anteil von Frauen zu erhöhen. ¹⁰Diese Bestimmungen reflektieren die derzeit bestehende Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen am IAB und die gleichstellungspolitischen Zielsetzungen des IAB. ¹¹Ist die geschlechterparitätische Besetzung aus triftigen Gründen nicht möglich, sind die Gründe im Bericht der Besetzungskommission gem. § 9 Abs. 5 dieser Ordnung festzuhalten.

¹³Vor Auswahl von Mitgliedern gemäß Abs. 4, Satz 2, Buchst. a, b und c werden die Leitungsrunde Forschung und die Gleichstellungsbeauftragte des IAB gehört; dies gilt auch für Mitglieder, die gemäß Satz 5 oder 7 substituiert werden.

- (5) Bei der Besetzung von Führungspositionen in einem IAB-Geschäftsbereich gelten folgende Abweichungen von Abs. 4:
1. In der Besetzungskommission verfügen Führungskräfte des IAB aus der OFK-Ebene über mindestens die Hälfte der Stimmen. Stimmberechtigte Mitglieder der Besetzungskommission sind:
 - a. eine Leiterin oder ein Leiter eines IAB-Geschäftsbereichs,
 - b. eine Führungskraft der OFK-Ebene aus einer IAB-Forschungseinheit,
 - c. eine ausgewiesene Expertin / ein ausgewiesener Experte zum betreffenden Aufgabengebiet, die/der dem IAB nicht angehört,
 - d. eine Mitarbeiterin / ein Mitarbeiter des IAB,
 - e. die Wissenschaftsmanagerin / der Wissenschaftsmanager,
 - f. die Direktorin / der Direktor des IAB,
 - g. die Vizedirektorin / der Vizedirektor des IAB,
 - h. eine Vertreterin / ein Vertreter des IAB-Geschäftsbereichs Personal, Qualifizierung und Infrastruktur (in der Regel auch Protokollführer/in),
 2. Die Substitutionsoption zur Sicherstellung der Geschlechterparität gemäß Abs. 4 Satz 7 besteht in Bezug auf Mitglieder gemäß Abs. 5 Buchst. 1b.
 3. Vor Auswahl von Mitgliedern gemäß Abs. 5 Satz 2 Buchst. a, b und c werden die Große Leitungsrunde (GL) und die Gleichstellungsbeauftragte des IAB gehört; dies gilt auch für Mitglieder, die gemäß Abs. 4 Satz 7 substituiert werden.

§ 5 Verfahren in der Besetzungskommission

- (1) Die Besetzungskommission wird von der Direktorin oder dem Direktor konstituiert. Sie oder er übernimmt den Vorsitz, delegiert den Vorsitz an die Vizedirektorin oder den

Vizedirektor oder bestellt im Benehmen mit den Mitgliedern der Besetzungskommission ein Mitglied aus der Gruppe der OFK-Führungskräfte zur bzw. zum Vorsitzenden der Besetzungskommission. Der konstituierende Beschluss kann vorsorglich benannte Nachrückerinnen und Nachrücker für einzelne Gruppen von Mitgliedern gemäß § 4 Abs. 4 bzw. 5 aufführen.

- (2) Sitzungen der Besetzungskommission sind nicht öffentlich.
- (3) Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an Sitzungen der Besetzungskommission beratend teil und ist wie ein Mitglied zu laden. Die Schwerbehindertenvertretung ist wie ein Mitglied zu laden, sofern sich ein Schwerbehinderter oder eine Schwerbehinderte beworben hat, es sei denn die schwerbehinderte Bewerberin bzw. der schwerbehinderte Bewerber lehnt die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung am Bewerbungsverfahren ausdrücklich ab.
- (4) Die Besetzungskommission ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der Mitglieder anwesend ist.
- (5) Mitglieder der Besetzungskommission können für einzelne Sitzungen ihr Stimmrecht auf ein anderes Mitglied übertragen. Jedes Mitglied kann nur ein übertragenes Stimmrecht ausüben. Die Übertragung des Stimmrechts ist im Vorfeld der Sitzung an PQI und an die Person, an die das Stimmrecht übertragen wird, schriftlich mitzuteilen.
- (6) Nach Eingang der Bewerbungsunterlagen und ggf. anlässlich weiterer Verfahrensschritte ist von der Besetzungskommission zu prüfen, ob eines ihrer Mitglieder befangen sein könnte.

Befangenheit ist festzustellen, wenn Zweifel an der uneingeschränkten, unabhängigen Urteilsfähigkeit oder dem uneingeschränkten Urteilsvermögen eines Mitglieds begründet sind. Zu den Befangenheitsgründen zählen insbesondere

- a. ein verwandtschaftliches oder vergleichbares persönliches nahes Verhältnis zu einer Bewerberin oder einem Bewerber,
- b. dienstliche Abhängigkeitsverhältnisse zu einer Bewerberin oder einem Bewerber gegenwärtig oder in den vergangenen fünf Jahren,
- c. ein Betreuungsverhältnis bei der Promotion oder Habilitation zu einer Bewerberin oder einem Bewerber gegenwärtig oder in den vergangenen fünf Jahren,
- d. vertiefte, lang andauernde wissenschaftliche Kooperationen mit einer Bewerberin oder einem Bewerber, gegenwärtig oder in den vergangenen zwei Jahren. Als vertiefte, lang andauernde wissenschaftliche Kooperation sind gemeinsame Forschungsvorhaben und Publikationsaktivitäten von zumindest 6 Personenmonaten Umfang oder vergleichbare Kooperationen zu werten, nicht jedoch okkasionelle Kooperationen begrenzten Ausmaßes. Dieser Befangenheitsgrund ist auf die Direktorin oder den Direktor sowie auf die Vizedirektorin oder den Vizedirektor aufgrund ihrer umfassenden Kooperationsaufgaben nach innen und außen nicht anwendbar.

In den Fällen, in denen eine Befangenheit eines Mitglieds der Besetzungskommission vorliegen könnte, ist die Vorsitzende oder der Vorsitzende der Kommission durch das Mitglied zu unterrichten. Diese oder dieser entscheidet im Benehmen mit der Kommission, inwieweit ein Kommissionsmitglied an den weiteren Beratungen beteiligt sein kann. Erkennt die Vorsitzende oder der Vorsitzende selbst die Möglichkeit eigener Befangenheit, ist die Besetzungskommission zu benachrichtigen und ein Beschluss herbeizuführen. Die Direktorin / der Direktor ist über alle Fälle zu unterrichten, bei denen die Möglichkeit der Befangenheit eines Mitglieds geprüft wurde.

- (7) Scheidet ein Mitglied aus der Besetzungskommission aus, kann die Vorsitzende oder der Vorsitzende im Benehmen mit der Kommission eine Nachrückerin oder einen Nachrücker berufen. Diese oder dieser muss der gleichen Gruppe von Mitgliedern gemäß § 4 Abs. 4 bzw. 5 angehören wie das ausscheidende Mitglied. Wurden gemäß § 5 Abs. 1 Satz 3 vorsorglich Nachrückerinnen oder Nachrücker für die Gruppe des ausscheidenden Mitglieds benannt, bedarf die nachträgliche Berufung keines eigenen Beschlusses der Kommission mehr.
- (8) Die Besetzungskommission erarbeitet ihren Besetzungsvorschlag nach einem Verfahren, das folgende Komponenten beinhaltet:
- a. Prüfung der eingereichten Unterlagen,
 - b. Probevortrag,
 - c. Feststellung von ausreichender Kompetenzausprägung zur Führungsfähigkeit,
 - d. Auswertung der eingeholten Gutachten, soweit nicht in begründeten Fällen auf Begutachtung verzichtet wird.
- (9) Entscheidungen über Besetzungsvorschläge bedürfen der Mehrheit der Mitglieder der Besetzungskommission. Entschieden wird grundsätzlich in geheimer Abstimmung. In Einzelfällen kann mit Zustimmung aller Kommissionsmitglieder davon abgewichen werden. Bei virtuellen oder hybriden Kommissionssitzungen kann die geheime Abstimmung über ein elektronisches Abstimmungstool erfolgen. Bei gemeinsamen Kommissionssitzungen mit der Universität erfolgt die Organisation der Abstimmung durch die Universität.
- (10) Über die Sitzungen der Besetzungskommission werden Protokolle und Anwesenheitsübersichten gefertigt. Übertragungen von Stimmrechten gemäß § 5 Abs. 5 sind festzuhalten. Die Mitglieder der Kommission, die Gleichstellungsbeauftragte und gegebenenfalls die Schwerbehindertenvertretung erhalten jeweils nach der Sitzung Zugriff auf das Protokoll, das vertraulich zu behandeln ist.
- (11) Kommt die Besetzungskommission im Laufe des Verfahrens zu dem Schluss, dass die ausgeschriebene Führungsposition auf Grund der Bewerbungssituation nicht qualifiziert besetzt werden kann, so kann sie der Direktorin oder dem Direktor vorschlagen, das Verfahren zu beenden und eine erneute Ausschreibung durchzuführen.
- (12) Für alle Teilnehmenden der Besetzungskommission gilt absolute Verschwiegenheit. Auch nach Verkündung des Ergebnisses dürfen keine Entscheidungskriterien kommuniziert werden. Die Vergabe von Feedback nach dem Verfahren obliegt nur der Institutsleitung, der Leitung des Personalbereichs und bei Besetzungen von Geschäftsbereichsleitungen der Leitung des Wissenschaftsmanagements.

§ 6 Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern durch die Besetzungskommission anhand eingereicherter Unterlagen

- (1) Bewerbungen werden berücksichtigt, soweit sie innerhalb der Bewerbungsfrist eingehen. Gehen danach weitere Bewerbungen ein, entscheidet die Kommission, ob sie diese berücksichtigt.
- (2) Die Besetzungskommission übt die Verfahrensherrschaft in diesem Stadium allein aus. Die Bewerbungsunterlagen dürfen nur von den Kommissionsmitgliedern, der Gleichstellungsbeauftragten des IAB sowie der Zentrale und gegebenenfalls der Schwerbehindertenvertretung eingesehen werden. Angehörige des Personalbereichs und des Wissenschaftsmanagements des IAB sowie der Bereich POE 41 der Zentrale erhalten

ebenfalls ein Einsichtsrecht in die Bewerbungsunterlagen. Die Direktorin oder der Direktor und die Vizedirektorin oder der Vizedirektor behalten ihr Einsichtsrecht.

- (3) Die Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern erfolgt gem. Art. 33 Abs. 2 GG nach Best-eignung (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung). In diesem Verfahrensschritt sind die Einstellungsvoraussetzungen gemäß Dienstpostenbeschreibungen laut Fachkonzept des IAB, gegebenenfalls weitere Einstellungsvoraussetzungen, die in der Ausschreibung definiert sind (z. B. besondere Praxiserfahrungen), sowie die in der Zweckbestimmung festgelegten disziplinären Schwerpunkte, Forschungsschwerpunkte und Aufgaben der Führungsposition maßgeblich. Mit Hilfe eines von ihr erstellten Kriterienkatalogs beurteilt die Besetzungskommission die Bewerberinnen und Bewerber im Hinblick auf diese Merkmale. Nur Bewerberinnen und Bewerber, die für die ausgeschriebene Führungsposition als geeignet beurteilt werden, werden eingeladen. In jedem Einzelfall sind die für eine Auswahl oder Ablehnung entscheidenden Beurteilungsgesichtspunkte zu dokumentieren.
- (4) Solange Frauen auf Führungspositionen unterrepräsentiert sind, sind unter Beachtung von Absatz 3 mindestens ebenso viele Frauen wie Männer einzuladen, die die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation aufweisen, sofern entsprechende Bewerbungen von Frauen in ausreichender Zahl vorliegen (§ 7 Abs. 1 BGlG).

§ 7 Feststellung von ausreichender Kompetenzausprägung zur Führungsfähigkeit

- (1) Die Besetzungskommission legt Art und Dauer des Probevortrags und der anschließenden Diskussion fest. Sie kann auch ein Thema festlegen. Die Probevorträge aller ausgewählten Bewerberinnen und Bewerber sind unter möglichst gleichen Bedingungen anzubieten und durchzuführen, insbesondere im Hinblick auf Vorbereitungszeit, Art des Vortrags und Themenauswahl. Probevorträge sind institutsöffentlich.
- (2) Von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die als Hörerinnen und Hörer an den Probevorträgen vor Ort teilnehmen, soll bei ausreichender Befragungsanzahl ein freiwilliges Votum über die fachliche Eignung und Führungsfähigkeit der Bewerberinnen und Bewerber eingeholt werden. Das Ergebnis dieses Votums soll in anonymisierter Form der Besetzungskommission zur Verfügung gestellt und von dieser als zusätzliche Information berücksichtigt werden. Erhebung und Aufbereitung dieses Votums kann der Institutskommission des IAB übertragen werden.
- (3) Im Vorstellungsgespräch ist u. a. auf die in § 6 Abs. 3 genannten Kriterien einzugehen. Der vorab erstellte Fragenkatalog (s. § 2 Abs. 4) ist zu berücksichtigen.
- (4) Die Feststellung von ausreichender Kompetenzausprägung zur Führungsfähigkeit erfolgt durch ein eigenständiges, eignungsdiagnostisches Auswahlinstrument in Form einer Simulation. Für die Durchführung und Auswertung dieses Instruments kann die Kommission einschlägig qualifizierte Fachexpertinnen und Fachexperten hinzuziehen; dabei sollte die Mehrheit in der Auswertungsgruppe von Mitgliedern der Kommission gestellt werden. Die Organisation der Simulation erfolgt durch den Bereich Personal, Qualifizierung und Infrastruktur. Bei der Zusammenstellung der Auswertungsgruppe sollen beide Geschlechter vertreten sein und die Erfahrung in der AC-Beobachtung beachtet werden; die Besorgnis der Befangenheit ist zu prüfen.
- (5) Bei der Durchführung sollen für alle ausgewählten Bewerberinnen und Bewerber die gleichen Bedingungen herrschen, insbesondere im Hinblick auf Vorbereitungszeit und Inhalt der Simulation. Alle Kandidatinnen und Kandidaten erhalten die Instruktion zur Simulation kurz vor der Durchführung zur Verfügung gestellt. Die Durchführung ist nicht institutsöffentlich.

- (6) Der Schauspieler / die Schauspielerin in der Simulation wird von PQI unter Beachtung von Befähigungskriterien angefragt. Die Beobachterinnen und Beobachter befüllen nach vorher festgelegten Kriterien einen Beobachtungsbogen, der zeitnah von PQI ausgewertet und der Kommission im Rahmen einer zusammenfassenden Empfehlung zur Verfügung gestellt wird.
- (7) Die Gleichstellungsbeauftragte kann unabhängig vom Beobachtungsgremium an den Simulationen teilnehmen und ggf. eine eigene Empfehlung der Besetzungskommission vorlegen. Die Entscheidungsbefugnis liegt bei der Besetzungskommission.

§ 8 Externe Gutachten

- (1) Zu Bewerberinnen und Bewerbern, die von der Besetzungskommission für die ausgeschriebene Position als uneingeschränkt geeignet beurteilt werden, holt sie grundsätzlich von zwei externen Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrern Gutachten ein. Hierbei sollen nach Möglichkeit eine Frau und ein Mann ausgewählt werden, sofern entsprechend geeignete Personen beider Geschlechter zur Verfügung stehen. Die Gutachterinnen und Gutachter sollen auf die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags hingewiesen werden. Erfolgt der Besetzungsvorgang in Form einer gemeinsamen Berufung (s. § 10), können die in dem Verfahren der Hochschule eingeholten Gutachten verwendet werden. In begründeten Ausnahmefällen kann auf die Einholung von Gutachten verzichtet werden.
- (2) Bei der Besetzung der Leitungsposition in einem IAB-Geschäftsbereich wird grundsätzlich auf die Einholung von Gutachten verzichtet, da dieses wissenschaftsspezifische Verfahren für Einheiten mit Dienstleistungsauftrag nicht zielführend ist.

§ 9 Erstellung des Besetzungsvorschlags

- (1) Auf der Grundlage der vorangegangenen Verfahrensschritte und der externen Gutachten erarbeitet die Besetzungskommission einen Besetzungsvorschlag, der in der Regel drei Personen in bestimmter Reihenfolge enthält. Besetzungsvorschläge mit weniger als drei Personen sind ausnahmsweise möglich und bedürfen einer besonderen Begründung.
- (2) Die Besetzungskommission muss jede vorgeschlagene Person ausführlich würdigen. Auf der Grundlage der Zweckbestimmung der Führungsposition und der Einstellungsvoraussetzungen sind von ihr insbesondere die wissenschaftliche Vorbildung, der berufliche Werdegang, die Eignung für wissenschaftliche Forschung und wissenschaftliche Politikberatung, die Eignung für Leitungsaufgaben und Personalführung sowie sonstige Qualifikationsaspekte zu begutachten. Die Würdigung der Eignung für wissenschaftliche Forschung und wissenschaftliche Politikberatung erfolgt dabei anhand der individuellen Vorbildung, der beruflichen Erfahrungen, der Probevorträge und der externen Gutachten. Die Rangfolge des Besetzungsvorschlags ist zu begründen.
- (3) Kommt die Besetzungskommission zu keinem Besetzungsvorschlag gemäß Abs. 1, so kann sie die Eröffnung einer Findungsphase unter Angabe einer Terminsetzung, bis zu der die Findung erfolgen soll, vorschlagen.
- (4) Die Besetzungskommission muss die Nichtberücksichtigung von eingeladenen Bewerberinnen oder Bewerbern begründen. Dem Besetzungsvorschlag ist eine Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten und gegebenenfalls der Schwerbehindertenvertretung beizufügen.
- (5) PQI fasst das Beratungsergebnis und das Auswahlverfahren in Abstimmung mit der vorsitzenden Person in einem Abschlussbericht zusammen. Dieser Bericht wird der

Direktorin oder dem Direktor und der Vizedirektorin oder dem Vizedirektor zusammen mit den Beratungs- und Bewerbungsunterlagen, den Stellungnahmen der Gleichstellungsbeauftragten und gegebenenfalls der Schwerbehindertenvertretung zur Entscheidung über den Besetzungsvorschlag vorgelegt.

§ 10 Besonderheiten bei gemeinsamer Berufung mit Hochschulen

- (1) Erfolgt der Besetzungsprozess in Form einer gemeinsamen Berufung mit einer Universität oder anderen Hochschule, ist darauf hinzuwirken, dass die vertragliche Vereinbarung mit der Hochschule den Bestimmungen dieser Besetzungsordnung im koordiniert durchgeführten Verfahren nicht entgegensteht.
- (2) Bei gemeinsamen Berufungsverfahren wirkt das IAB darauf hin, die Besetzung der Professur im Open-Rank-Verfahren (z. B. W2 mit Tenure Track zu W3 oder W3) auszuschreiben.
- (3) Es ist vertraglich zu vereinbaren, dass Angehörige des IAB Mitglieder in der Berufungskommission der Hochschule werden können und Angehörige der Hochschule Mitglieder der Besetzungskommission des IAB.
- (4) Es ist vertraglich zu vereinbaren, dass der Ausschreibungstext für die gemeinsam zu berufene Position einvernehmlich erarbeitet wird.
- (5) Es ist vertraglich zu vereinbaren, dass die eingehenden Bewerbungsunterlagen in vollständiger Form beiden Institutionen (IAB und Hochschule) verfügbar gemacht werden.
- (6) Die an den beiden Institutionen gebildeten Kommissionen können sich im gegenseitigen Einvernehmen gemeinsam beraten. Es kann eine gemeinsame Besetzungs- bzw. Berufungskommission gebildet werden. Hierbei ist eine in etwa paritätische Besetzung sicherzustellen. Die Regelungen dieser BeO-IAB sind – wo nötig sinngemäß – anzuwenden, wenn sie mit dem jeweiligen Landeshochschulgesetz und den Ordnungen der Universität vereinbar sind; die Entscheidung über den Vorsitz wird im Konsens getroffen.
- (7) Es ist vertraglich zu vereinbaren, dass die beiden Auswahlgremien der Vertragspartner einen gemeinsamen und übereinstimmenden Berufungsvorschlag erarbeiten, und dass bei Nichterreichen von Übereinstimmung Rückverweis auf den jeweils vorangehenden Verfahrensstand erfolgt.
- (8) Es soll die Zusammenarbeit des IAB und der Hochschule in Forschung, Lehre und bei Prüfungen vertraglich spezifiziert werden.

§ 11 Entscheidung der Direktorin / des Direktors

- (1) Die Direktorin oder der Direktor entscheidet im Benehmen mit der Vizedirektorin oder dem Vizedirektor über den von der Besetzungskommission vorgelegten Besetzungsvorschlag. Der oder die Vorsitzende der Besetzungskommission ist zu den Beratungen hinzuzuziehen.
- (2) Stimmt die Direktorin oder der Direktor dem vorgelegten Besetzungsvorschlag nicht zu, so wird er – unter Angabe von Gründen – an die Besetzungskommission zurückverwiesen.
- (3) Liegt seitens der Besetzungskommission ein Vorschlag zum Eintritt in eine Findungsphase vor, entscheidet die Direktorin oder der Direktor im Benehmen mit der Vizedirektorin oder dem Vizedirektor über die Bestätigung dieses Vorschlags. Die Bestätigung muss einen Termin beinhalten, bis zu dem Bewerbungen in der Findungsphase spätestens

berücksichtigt werden dürfen (Findungsschluss). Bei Bestätigung des Vorschlags zum Eintritt in die Findungsphase wird das Verfahren an die Besetzungskommission zurückverwiesen. Es können dann auch Bewerbungen, die nach der konstituierenden Sitzung der Besetzungskommission eingehen, berücksichtigt werden, jedoch nur solche, die vor dem Findungsschluss eingehen.

- (4) Findet ein nach nochmaliger Beratung durch die Kommission vorgelegter Vorschlag wiederum nicht die Zustimmung der Direktorin oder des Direktors, so entscheidet diese oder dieser im Benehmen mit der Vizedirektorin oder dem Vizedirektor, ob sie von der vorgeschlagenen Reihenfolge abweicht oder eine erneute Ausschreibung veranlasst. Diese Entscheidung ist ausführlich zu begründen und der Kommission gegenüber offenzulegen.

§ 12 Entscheidung durch den Vorstand der Bundesagentur für Arbeit

Die Direktorin oder der Direktor leitet dem Bereich POE 41 der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit ihren oder seinen Vorschlag zur Vorstandsentscheidung mit folgenden Anlagen zu:

- a. Bericht der Besetzungskommission gemäß § 9 Abs. 5,
- b. Bewerbungsunterlagen der Listenplatzierten,
- c. Liste der nicht berücksichtigten Bewerberinnen und Bewerbern mit Angabe der Ablehnungsgründe,
- d. Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten des IAB,
- e. gegebenenfalls Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung des IAB.
- f. externe Gutachten, soweit eingeholt.

Der Vorschlag der Direktorin oder des Direktors bedarf vor Erstellung der vertraglichen Zusage der Zustimmung des Vorstands der BA. Die entsprechende Zustimmung des Vorstands wird der Hochschule übermittelt.

Teil B – Auswahl und Bestellung von Leiterinnen und Leitern der IAB-Geschäftsbereiche (tarifliche Ebene)

§ 13 Von Teil A abweichende Bestimmungen

Für die Auswahl und Bestellung von Leiterinnen und Leitern der IAB-Geschäftsbereiche, soweit die betreffenden Dienstposten der tariflichen Ebene angehören, gelten die Regelungen des Teils A sinngemäß mit folgenden Abweichungen:

- (1) Zu § 3: Die Beteiligung von POE 41 und das Herbeiführen einer Vorstandsentscheidung entfallen. Entscheidung und Umsetzung erfolgen im IAB.
- (2) Zu § 4 Abs. 5: Ist abweichend von § 4 Abs. 4 anzuwenden.
- (3) Zu § 6 Abs. 2: Der Bereich POE 41 der Zentrale sowie die GleichB der Zentrale erhalten kein Einsichtsrecht.
- (4) Zu § 8: Auf die Einholung externer Gutachten wird grundsätzlich verzichtet.
- (5) Zu § 12: Die Bestimmungen des § 12 sind nicht anzuwenden.

§ 14 Inkrafttreten

Diese Besetzungsordnung tritt zum 05.12.2023 in Kraft.

Bezugnehmende Dokumente

Gesamtkonzept zur Errichtung von gemeinsamen Berufungen zwischen Universitäten und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) für Leitungspositionen und herausgehobene Positionen wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am IAB in der Fassung 2.10 vom 01.08.2023.