



Protokollbogen für die Gleichstellungsvertretung in Berufungskommissionen

Dieser Protokollbogen hat zum Ziel, Sie bei Ihrer Aufgabe, der Begleitung eines Berufungsverfahrens, zu unterstützen und zugleich die Kooperation und Kommunikation zwischen Ihnen und dem Gleichstellungsbüro bzw. der Universitätsgleichstellungsbeauftragten, die Sie in diesem Verfahren vertreten, möglichst optimal zu gestalten. Er kann laufend während der Sitzungen ausgefüllt werden und so als Beobachtungshilfe dienen. Sollten einzelne Charts für die Anzahl der Bewerber/innen nicht ausreichen, können Sie die entsprechenden Seiten mehrfach ausdrucken/kopieren.

1. Bitte **protokollieren Sie auf diesem Bogen laufend** die Ergebnisse der Kommissionssitzungen und Ihre Einschätzung. Markieren Sie deutlich, wenn Ihre Ansicht von der Kommission abweicht. **Sobald Sie Einwände** gegen das Berufungsverfahren haben, bitten wir Sie auch um **umgehende persönliche Kontaktaufnahme** mit der Gleichstellungsbeauftragten über das Büro (07071-29-74958, gleichstellungsbuero@uni-tuebingen.de).
2. Neben dem Stimmrecht, das Sie als Gleichstellungsvertretung seit April 2014 haben, ist es auch weiterhin Ihre Aufgabe, jeden Prozessschritt im Verfahren aus Sicht der Gleichstellung zu bestätigen.
3. Bitte **melden** Sie sich im Gleichstellungsbüro, **wenn der Anteil der eingegangenen Bewerbungen von Frauen mehr als 10% unter** den durch die Findungskommission festgelegten Zielen liegt.
4. Bitte **senden Sie eine Kopie der externen, vergleichenden Gutachten** nach Erhalt an das Gleichstellungsbüro (72074 Tübingen, Wilhelmstrasse 26 oder elektronisch gleichstellungsbuero@uni-tuebingen.de).
5. Ihre Notizen bilden die Grundlage für die weitere Begleitung des Verfahrens in den Gremien durch die Gleichstellungsbeauftragte und für die abschließende Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten zum gesamten Verfahren (diese wird seit 2014 zentral erstellt). Die **Vertraulichkeit** zwischen Ihnen und dem Gleichstellungsbüro wird gewahrt. Bitte senden Sie daher **den Bogen nach der letzten Kommissionssitzung in verschlossenem Briefumschlag schnellstmöglich an das Gleichstellungsbüro** (72074 Tübingen, Wilhelmstrasse 26 oder elektronisch gleichstellungsbuero@uni-tuebingen.de).
6. Bitte **prüfen Sie** zum Abschluss, ob der **Fakultätsbericht** (Bericht zum Listenvorschlag) Ihre Ansicht, Anwesenheit und ausdrückliche Zustimmung korrekt wiedergibt.
7. Weitere wichtige Dokumente:
 - Leitfaden für Berufungsverfahren
 - LaKoG Broschüre
 - Entwurf zur Ausschreibung (Freigabeantrag)
8. **Alle Dokumente** finden Sie, auch in für die elektronische Bearbeitung optimierter Form, **zum Download** unter: <http://www.uni-tuebingen.de/de/6652>

Verfahren:

Zielvorgabe für die Berufung*:

Zielvorgabe der Fakultät für Professuren:**

*Angabe aus dem Kaskadenmodell des Fachbereichs (bundesweit), siehe auch www.destatis.de: Habilitationen nach Fächerguppen

**Zielvorgabe der Fakultät aus dem Gleichstellungsplan zum Anteil der Professorinnen 2018

Verfahren: _____

Gleichstellungsvertretung: _____

1. Findungsphase: Sichtung und Ausschreibung

Die Sichtung...

.. wurde von einer Findungsgruppe durchgeführt: **Ja** **Nein** , weil...

Waren Sie von Beginn an beteiligt? **Ja** **Nein** , weil...

War die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät /des Fachbereichs beteiligt?

Ja **Nein** , weil...

Ergebnis:

Wenn zu wenig potenzielle Bewerberinnen gefunden werden konnten – woran lag es Ihrer Meinung nach?

Ihre Einschätzung hinsichtlich der Gleichstellung zum Ausschreibungstext:

Hinreichend präzise, um Auswahlkriterien festlegen zu können?

Ja **Nein**

Breit genug, um ausreichendes Bewerber/innen-Feld zu ermöglichen?

Ja **Nein**

Weitere Anmerkungen zum Ausschreibungstext:

Festlegung von Zielen

Wurde ein Mindestanteil an Bewerbungen von Frauen wurde auf Basis der Sichtung festgelegt?

Ja **Nein**

Erscheint Ihnen diese Festlegung plausibel?

Verfahren: _____ Gleichstellungsvertretung: _____

2. Auswahlphase

Aus **formalen** Gründen (Einstellungsvoraussetzungen für Professoren, siehe LHG §47 /Leitfaden 6.1) in ersten Schritt **ausgeschieden**:

Frauen Männer (Anzahl) (Die hier genannten Personen werden ab Seite 4 nicht mehr dokumentiert)

Auswahlkriterien, die sich **aus dem Ausschreibungstext** ergeben (lt. Berufungsleitfaden 1.4 verbindlich):

Beschreibung	Gewichtung hoch, mittel, gering	Welche Bewerberinnen werden auf dieser Basis ausgeschieden?	aktiv rekrutiert?
Qualifikation			
Funktion			
Schwerpunktsetzung			
Aufgabenbereich			
Lehre			
Weitere			

Wurden weitere Kriterien zusätzlich zum Ausschreibungstext (Hilfskriterien oder Präzisierungen) festgelegt? Ja Nein

Welche Kriterien? Beschreibung	Gewichtung hoch, mittel, gering	Welche Bewerberinnen sind durch die Änderung betroffen (positiv oder negativ)?	aktiv rekrutiert?

Bei Kriterien wie Drittmittelinwerbung/Impact: Wurde auf Vergleichbarkeit geachtet?*

*Das Impact-Kriterium ist kein Objektives: laut einer Studie (Landfried 2006) mussten Frauen für die gleiche Einstufung 2,6 mal mehr Veröffentlichungen in renommierten Zeitschriften vorweisen als Männer. Drittmittel: Forschungsvorhaben sind nicht nur nach wissenschaftlichen Gehalt, sondern auch von Modetrends und Interessen von Geldgebern abhängig.

Verfahren: _____ Gleichstellungsvertretung: _____

Modifizierungen von Auswahlkriterien, Aufgabenbereich oder Schwerpunktsetzung in weiteren Sitzungen

<i>Datum</i>	<i>Beschreibung neu</i>	<i>Gewichtung neu</i>	<i>Welche Bewerberinnen sind durch die Änderung betroffen (positiv oder negativ)?</i>	<i>aktiv rekrutiert?</i>

Kommentar:

3. Besonderheiten bei qualifizierten Bewerbungen

<i>Themen</i>	<i>Namen der Bewerberin/des Bewerbers</i>
Das (relative) Alter wurde diskutiert	
Aktive Familienaufgaben in Bewerbung ersichtlich	
Hausinterne Bewerbungen (in Tübingen habilitiert oder Planstelle)	
Bereits einmal Vertretungsprofessur in Tübingen	
Sonstige Besonderheiten:	

Verfahren: _____ Gleichstellungsvertretung: _____

Erstauswahl: Übersicht über Gründe für das Ausscheiden von qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern, die die formalen Ausschreibungskriterien erfüllt haben (auch bei Reduktion durch Anforderung von Schriften) – Bitte ankreuzen und Ihrer Meinung nach kritische Punkte markieren, bei Bedarf Seite mehrfach ausdrucken.

Bei der Erstauswahl...	(Name 1) (aktiv rekrutiert?)	(Name 2) (aktiv rekrutiert?)	(Name 3) (aktiv rekrutiert?)	(Name 4) (aktiv rekrutiert?)	(Name 5) (aktiv rekrutiert?)	(Name 6) (aktiv rekrutiert?)
Profil:						
Zu breit						
Zu einseitig/abseitig						
Zu geringe Passung						
Anbindung nicht gesichert						
Nicht international genug						
Zu wenig einschlägige Forschung						
Zu geringe Drittmitteleinwerbung						
Keine ausreichende Publikationsleistung						
Impact						
Zu wenig Lehrerfahrung /didakt. Qualifikation						
Gewinnbarkeit fraglich						
(Relatives) Alter:						
zu jung						
zu alt						
Sonstiges						

Einladung zum Vortrag :Übersicht über Gründe für das Ausscheiden von qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern, die die formalen Ausschreibungskriterien erfüllt haben und in der Erstauswahl berücksichtigt waren (also z.B. A/B-Kandidat/innen). Bitte ankreuzen und Ihrer Meinung nach kritische Punkte markieren, bei Bedarf Seite mehrfach ausdrucken.

Nicht zum Vortrag eingeladen...	(Name 1) (aktiv rekrutiert?)	(Name 2) (aktiv rekrutiert?)	(Name 3) (aktiv rekrutiert?)	(Name 4) (aktiv rekrutiert?)	(Name 5) (aktiv rekrutiert?)	(Name 6) (aktiv rekrutiert?)
Profil:						
Zu breit						
Zu einseitig/abseitig						
Zu geringe Passung						
Anbindung nicht gesichert						
Nicht international genug						
Zu wenig einschlägige Forschung						
Zu geringe Drittmittelinwerbung						
Keine ausreichende Publikationsleistung						
Impact						
Zu wenig Lehrerfahrung /didakt. Qualifikation						
Gewinnbarkeit fraglich						
(Relatives) Alter:						
zu jung						
zu alt						
Sonstiges						

4. Vorstellungsvortrag

Schema zur Beurteilung der Probevorträge. Bitte kennzeichnen Sie Ihre Einschätzungen, wenn sie von der Beurteilungen der Kommission abweichen (bsp. im folgenden Kommissionsgespräch).

Name und Geschlecht Vortragende, aktiv rekrutiert?, Titel des Vortrags						
Inhalt	Relevanz des Themas					
	Passung des Vortrags zu Anforderungsprofil					
	Aktualität des Vortrags					
	Thematische Breite					
	Einordnen in größeren Zusammenhang					
	Ausgewogenheit zwischen Einbettung und wiss. Vertiefung					
Didaktik	Aufbau des Vortrags					
	Verständlichkeit					
	Einsatz von Medien					
	Einhalten der Zeitvorgaben					
Person	Rhetorische Fähigkeiten (Stimme/Ansprache des Publikums)					
	Auftreten					
	Verhalten in der Diskussion					
Sonstige Anmerkungen						

Verfahren: _____ Gleichstellungsvertretung: _____

Wurden allen Kandidatinnen und Kandidaten vergleichbare Fragen gestellt? (bspw. bei Fragen zu Gewinnbarkeit, Ausstattung, familiärer Situation, Dual Career-Bedarf)?

5. Gutachten und Liste/Reihung

(Bitte senden Sie eine Kopie der vergleichenden Gutachten an das Gleichstellungsbüro, sobald sie Ihnen vorliegen)

Sind die Kriterien für die **Auswahl der vergleichenden Gutachter/innen** transparent? (siehe auch Leitfaden 6.2)

Gibt es **Befangenheiten** zwischen einzelnen **Gutachter/innen und Mitgliedern der Berufungskommission oder Kandidat/innen**? (z.B. gem. Publikationen, ehem. wiss. Betreuung, ehem. Forschungs-Kooperation, etc.). Hatten Sie den Eindruck, dass Gutachten aus den Reihen der Kommission beeinflusst sein könnten? Wenn ja, bitten wir um Kontaktaufnahme mit dem Gleichstellungsbüro!!

Wurden **Befangenheitskriterien** in Bezug auf **Kandidat/innen und die Kommissionsmitglieder** angesprochen und ggf. Konsequenzen gezogen?

Verfahren: _____ Gleichstellungsvertretung: _____

Welche **Änderungen in Auswahl und Reihung** der Kommission ergaben sich auf Basis der vergleichenden Gutachten?

Sind Sie mit der Listung und der Reihung einverstanden?

6. Anmerkungen zum Verfahren

Wurden **Sondervoten** abgegeben (von wem)? Gibt es bestimmte Konfliktlinien in der Diskussion der Kommission? (Alter, Publikationsleistung...)

Gab es **besondere Vorkommnisse** während des Verfahrens (z.B. geändertes Anforderungsprofil, Bemerkungen / Witze über Bewerberinnen, Klima in der Kommission. Haben Sie verdeckte Diskriminierungen wahrgenommen, die nur begrenzt oder gar nicht belegt werden können?

Wie wurde die familiäre Situation der Bewerberinnen und Bewerber thematisiert (z.B. Beurteilung der Publikationsliste aktiver Eltern, Vergleich des wissenschaftlichen Alters von Personen mit und ohne Familienpflichten, Kinderbetreuung, Umzug). Wurden unterschiedliche Voraussetzungen von Frauen und Männern so behandelt, dass Chancengleichheit hergestellt wurde? Waren Sie über Grenzen und den Entscheidungsspielraum der Kommission im Hinblick auf die Anrechnung von Familienzeiten zum wissenschaftlichen Alter informiert?

Verfahren: _____ **Gleichstellungsvertretung:** _____

Wie war **Ihre Rolle** während des Verfahrens: Wurden Sie als beratende Kompetenz ernst genommen? Wurden auch kritische Nachfragen wertfrei beantwortet? Waren kritische Nachfragen von Ihrer Seite überhaupt notwendig? Haben Sie Unterstützung von anderen Kommissionsmitgliedern, von dem/der Vorsitzenden gefunden? Wurde Gleichstellung als Querschnittsthema (Aufgabe von allen) wahrgenommen?

Wurden Sie von der/dem Vorsitzenden explizit nach Ihrem **Einverständnis mit den einzelnen Verfahrensschritten** gefragt? Haben Sie Ihre Zustimmung gegeben?

Wurden Sie in die **Terminierung eingebunden**, eingeladen und informiert wie ein ordentliches Mitglied?

An welchen **Terminen** konnten Sie nicht teilnehmen?

Welchen weiteren **Handlungsbedarf für die Gleichstellungsbeauftragte** sehen Sie bezüglich der vorgeschlagenen Liste/Reihung im Senat?