



Prof. Dr. Ruth Scoralick

Kontakt: Melanie Stelly, Anke Wenta,
Susanne Weitbrecht
Gleichstellungsbüro
Telefon +49 7071 29-74958
gleichstellungsbuero@uni-tuebingen.de
www.uni-tuebingen.de/

Tübingen, den 19.06.2023

Handreichung für die Arbeit der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten

Ziel dieser Handreichung ist es, neu gewählten Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und neuen Mitgliedern in Fakultätsgleichstellungskommissionen einen Überblick über die Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit an den Fakultäten der Universität Tübingen zu geben.

Inhalt:

1. Tätigkeitsbereiche der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten
2. Struktur der Universität Tübingen
3. Rechte der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten
4. Finanzierung der Arbeit der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten
5. Dokumentation der eigenen Arbeit
6. Weitere Informationen

1. Tätigkeitsbereiche der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten

Die folgende Auflistung der Tätigkeitsbereiche der Gleichstellungsarbeit an den Fakultäten ist weder vollständig noch fallen an allen Fakultäten zwingend sämtliche genannten Aufgaben an, da sich jede Gleichstellungsbeauftragte eigene Schwerpunkte setzen kann.

Um einen raschen Überblick zu ermöglichen, ist die Liste unkommentiert; einzelne Punkte werden jedoch unter „3. Rechte der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten“ weiter erläutert.

- Teilnahme an den Sitzungen des Fakultätsrats
- Regelmäßige Besprechungen mit dem Fakultätsvorstand
- Teilnahme an Unterkommissionen des Fakultätsrats
- Teilnahme an den Sitzungen der Senatsgleichstellungskommission
- Verfassen und Abhalten von Tätigkeitsberichten für den Fakultätsrat
- (Erst-) Ansprechperson für von Übergriffen betroffene Personen
- Ansprechperson für die Universitäts-Gleichstellungbeauftragte und ihre Büros

- Mitwirkung bei Berufungsverfahren, insbesondere bei der Vorbereitung der Ausschreibung im Rahmen von Sichtung/Aktiven Rekrutierung und bei der Diskussion der Liste im Fakultätsrat, im Einzelfall aber auch nach Beauftragung durch die Universitätsgleichstellungsbeauftragte als Gleichstellungsvertreterin in Berufungskommissionen
- Mitwirkung bei Stellenbesetzungen im Mittelbau
- Mitwirkung bei Studiaauswahlverfahren
- Strukturplanung, dabei insbesondere bei der Erstellung des Gleichstellungsplans und der Zielvorgaben zur Gleichstellung
- Mitwirkung an der Ausarbeitung der Prüfungsordnungen, hierbei insbesondere bei den Regelungen zur Vereinbarkeit von Studium und Familie
- Beratung der Fakultät bei der Vergabe von Promotionspreisen, sonstiger Auszeichnungen und Förderprogrammen hinsichtlich der Berücksichtigung des Gleichstellungsauftrages
- Weitergabe von Informationen, die z.B. per Mail vom Gleichstellungsbüro versandt wurden, an andere Fakultätsmitglieder
- Pflege der Homepage der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten oder Einstellen von Informationen zur Gleichstellung und zu Vereinbarkeitsthemen in die Fakultätshomepage
- Besuch von Fortbildungsveranstaltungen zu Gleichstellungsthemen
- Organisation von Veranstaltungen zu Gleichstellungsthemen
- Beratung von Fakultätsmitgliedern zu verschiedenen Themen wie Fördermöglichkeiten, Vereinbarkeit von Studium bzw. Wissenschaft und Familie, sexuelle Belästigung etc.
- Dokumentation der eigenen Arbeit für Nachfolgerinnen
- Mitwirkung an der Vergabe der TEA-Mittel für Praxisvorträge und Lehraufträge
- Konzeption und Betreuung von fakultätseigenen Gleichstellungsprogrammen
- Konzeption und Mitwirkung im Athene Mentoring Programm
- Falls zusätzlich vom Senat gewählt: Stellvertretung der Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten nach Absprache

Da das Aufgabenspektrum selbst nach eigener Schwerpunktsetzung sehr breit ist, ist die Einrichtung einer unterstützenden Gleichstellungskommission empfehlenswert. Die meisten Fakultäten bilden eine solche aus den Fachbereichs- oder Institutsbeauftragten, sie kann aber auch durch Repräsentation der unterschiedlichen Qualifikationsstufen oder aus einer Mischform gebildet werden. Es kann auch sinnvoll sein, mehrere Ansprechpersonen für Anliegen zu haben, beispielsweise wenn ein/e Gleichstellungsakteur*in in einem Konfliktfall befangen oder durch Abhängigkeitsverhältnisse nicht frei in ihrer Handlung ist.

Zu ausgewählten besonderen Aufgaben wird hier gesondert eingegangen:

Gleichstellung und Diversität

Im Diskurs um eine offene und vielfältige Wissenschaftskultur nimmt die Frage der Diversität als Aufgabe von Gleichstellungsbeauftragten einen immer höheren Stellenwert ein. Auf zentraler Universitätsebene ist das Thema Diversität im Rektorat bei der Prorektorin für Internationales angesiedelt und das Diversitätsbüro der Universitätsgleichstellungsbeauftragten zugeordnet. Die Senatsgleichstellungskommission ist neben den Themen Gleichstellung und Familie auch für das Thema Diversität zuständig. In den Fakultäten ist jeweils zu klären, ob die Gleichstellungsbeauftragten sich des Themas zusätzlich annehmen, oder ob andere Strukturen eingerichtet werden. Die Gleichstellungsbeauftragte bietet dazu Beratung durch das Diversitätsbüro an.

Zu beachten ist jedoch, dass die Chancengleichheit der Geschlechter durch den Verfassungsauftrag eine besondere Rolle einnimmt und mit besonderen Beteiligungs- und Zustimmungsrechten ausgestattet ist, die auf den Bereich von Diversität so nicht übertragbar sind. Die Gleichstellung kann daher der Diversität nicht untergeordnet werden oder darin verschwinden. Nichtsdestotrotz steht Diversität momentan im Fokus der Aufmerksamkeit von deutschen und internationalen Wissenschaftsorganisationen, und zwar meist in einem weiten, also die Chancengleichheit der Geschlechter einschließenden Verständnis. Daher ist es gut, das eine zu tun und das andere nicht zu lassen und dies auch sichtbar zu machen. Die Aufgabenbereiche bieten zudem viele Synergien, auch wenn das Instrumentarium meist nicht direkt übertragen werden kann.

Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Beruf mit Familienaufgaben

Das Vereinbarkeitsthema wurde an der Universität Tübingen schon immer aus Gleichstellungsperspektive betrachtet und war zunächst im Gleichstellungsbüro verortet. 2013 wurde zu Stärkung des Themas das Familienbüro eingerichtet, das auch der Universitätsgleichstellungsbeauftragten zugeordnet ist. In den Fakultäten sind Fragen der Vereinbarkeit immer auch Teil der Arbeit der Fakultätsvergleichstellungsbeauftragten und -kommissionen.

Für Herausforderungen der Vereinbarkeit gilt wie für die durch Diversität, dass sie antidiskriminierend verstanden und behandelt werden sollten. Angesichts des gravierenden Gender-Care-Gaps ist beim Entwickeln von Vereinbarkeitsmaßnahmen der Genderaspekt zu beachten. Umgekehrt sollte sich Gleichstellungsarbeit nicht allein auf das Umsetzen von Vereinbarkeitsmaßnahmen erstrecken.

Ansprechperson für sexuelle Belästigung

In einem Belästigungsfall ist es sehr hilfreich, wenn erste Ansprechpersonen für Betroffene dezentral und niedrigschwellig auffindbar sind. Fakultäts- oder Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte können hierfür wertvolle Hilfe leisten. Wichtig ist, vertrauliche (auf Wunsch anonyme) Gespräche zu ermöglichen, zugewandt berichten zu lassen und möglichst an weitere Hilfestellen in und außerhalb der Uni zu vermitteln. Sie sollten jedoch keinesfalls ermittelnd oder therapeutisch tätig werden – Rücksprache mit dem Gleichstellungsbüro o.ä. wird dringend empfohlen. Gleichwohl können dezentrale Gleichstellungsakteur*innen vor Ort erste Maßnahmen zum Schutz oder zur Entlastung von Betroffenen einleiten oder in Kooperation weitere Maßnahmen ausarbeiten – jedoch immer in Rücksprache mit dem Opfer.

2. Struktur der Universität Tübingen

Zu unterscheiden ist zwischen der zentralen Organisationsebene der Gesamtuniversität und der dezentralen Organisation der Fakultäten.

Unterhalb der Fakultäten gibt es weitere Organisationseinheiten wie Institute, Arbeitsbereiche und Lehrstühle, die sich jedoch je nach Fakultät unterscheiden und daher hier nicht weiter beleuchtet werden sollen.

Rechtliche Grundlage der Struktur der Universität ist das Landeshochschulgesetz (LHG). Details bestimmt die Grundordnung der Universität Tübingen. Die Arbeit in den Gremien regelt deren jeweilige Geschäftsordnung.

	Mitglieder	Aufgaben	Zusatzinformation
Zentrale Organisationsebene			
Rektorat	<p>Mitglieder:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rektor*in - Kanzler*in - Prorektor*in für Studierende, Studium und Lehre - Prorektor*in für Forschung - Prorektor*in für Struktur, Internationales und Diversität 	<ul style="list-style-type: none"> - Struktur- und Entwicklungsplanung - Personalentwicklung - Festsetzung von Leistungszulagen - Bildung von Berufungskommissionen im Benehmen mit der jeweiligen Fakultät - Berufung von Professor/innen im Einvernehmen mit dem Wissenschaftsministerium <p>Generell ist das Rektorat für alle universitären Angelegenheiten zuständig, für die das Landeshochschulgesetz (LHG) oder die Grundordnung der Universität nicht ausdrücklich eine andere Zuständigkeit festlegt.</p>	<p>Die Universitätsgleichstellungsbeauftragte ist dem Rektorat unmittelbar zugeordnet und hat ein unmittelbares Vortragsrecht. Sie/er ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit aber nicht an Weisungen gebunden.</p>
Senat	<p>kraft Amtes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rektor*in (Vorsitz), Kanzler*in - die Universitätsgleichstellungsbeauftragte - mit beratender Stimme: die Prorektor*innen und die Dekan*innen - mit beratender Stimme, sofern das Universitätsklinikum berührt ist: dessen Leitende*r Ärztliche*r Direktor*in und dessen Kaufmännische*r Direktor*in <p>auf Grund von Wahlen: Gruppe Hochschullehrer*innen: 18 stimmberechtigte Mitglieder (ev.Theol:1, kath Theol: 1, Jura: 1, Medizin: 4, Philo: 4, WiSo: 2, MNF: 5) Gruppe akad. Mitarbeiter*innen (4 Mitglieder), Gruppe Studierende (4 Mitglieder); Gruppe Doktorand*innen (2 Mitglieder), Gruppe sonstige Mitarbeiter*innen (4 Mitglieder), Amtszeit: 4 Jahre (Studierende 1 Jahr)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Bestätigung der Wahl Rektor*in - Wahl der Prorektor/innen - Stellungnahme zu Struktur- und Entwicklungsplänen - Beschlussfassung über die Einrichtung, Änderung und Aufhebung von Studiengängen, Prüfungsordnungen und Eignungsfeststellungsverfahren - Beschlussfassung über die Grundordnung der Universität - Erörterung des Jahresberichts Rektor*in und der Gleichstellungsbeauftragten 	<p>Der Senat kann beratende und beschließende Ausschüsse bilden, wie z.B. die Strukturkommission oder die Senatsgleichstellungskommission</p> <p>Die Universitäts-Gleichstellungsbeauftragte hat Stimmrecht.</p>
Universitätsrat	<p>Dem Universitätsrat gehören an:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 7 externe Mitglieder - 4 interne Mitglieder <p>Davon müssen mindestens 5 Frauen sein. Beratende Mitglieder:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Wahl der hauptamtlichen Mitglieder des Rektorats (also Rektor*in und Kanzler*in) - Bestätigung der Wahl der Prorektor*innen - Beschlussfassung über die Struktur- und Entwicklungspläne 	<p>Die Amtszeit beträgt drei Jahre.</p> <p>Den Vorsitz führt ein externes Mitglied.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Ein/e Vertreter/in des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württembergs - die Mitglieder des Rektorats - die Universitätsgleichstellungsbeauftragte mit beratender Stimme 	<ul style="list-style-type: none"> - Beschlussfassung über die Funktionsbeschreibung von Professuren, sofern diese nicht mit den Struktur- und Entwicklungsplänen übereinstimmen 	Die Universitäts-Gleichstellungsbeauftragte als beratendes Mitglied
Dezentrale Ebene: Die Fakultäten			
Fakultäts-vorstand	<ul style="list-style-type: none"> - Dekan/in - Ein/e Prodekan/in als Stellvertreter/in der/des Dekanin/Dekans - Studiendekan/in - Ein/e weitere/r Prodekan/innen 	<ul style="list-style-type: none"> - Aufstellung von Struktur- und Entwicklungsplänen der Fakultät - Vorschlag von Funktionsbeschreibungen von Professuren - Bestimmung der Lehraufgaben der zur Lehre verpflichteten Mitglieder der Fakultät - Evaluationsangelegenheiten <p>Generell ist der Fakultätsvorstand für alle Angelegenheiten der Fakultät zuständig, für die das Landeshochschulgesetz oder die Grundordnung der Universität nicht ausdrücklich eine andere Zuständigkeit festlegt.</p>	<p>Für die Medizinische Fakultät gelten ergänzend besondere Regelungen nach § 27 des LHG.</p> <p>1. Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragte handeln in Vertretung der Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten.</p> <p>2. Wahl und eigene Rechte der Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten werden über die Satzungen der Fakultäten geregelt.</p>
Dekan*in		Dekan*innen vertreten die Fakultät. Sie sind Vorsitzende*r des Fakultätsvorstands und des Fakultätsrats. Ferner führt die/der Dekan*in die Dienstaufsicht über die an der Fakultät tätigen Mitarbeiter*innen und Lehrkräfte.	Die Amtszeit beträgt vier Jahre. Die Amtszeiten der Prodekan*innen ist an die der/des Dekan*in gebunden.
Fakultätsrat	<ul style="list-style-type: none"> - die Mitglieder des Fakultätsvorstandes - alle hauptamtlichen Professor/innen der Fakultät - bis zu vier wissenschaftliche Mitarbeiter/innen - bis zu zwei Vertreter/innen der sonstigen Mitarbeiter/innen - sechs Studierende 	<ul style="list-style-type: none"> - Zustimmung zu den Struktur- und Entwicklungsplänen der Fakultät - Zustimmung zu den Studien- und Prüfungsordnungen der Fakultät - Beschluss über den Besetzungsvorschlag für Berufungskommissionen - Stellungnahme zum Beschluss der Berufungskommissionen 	Die Universitätsgleichstellungsbeauftragte ist beratendes Mitglied aller Fakultätsräte. Sie delegiert dieses Recht in der Regel an die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten. Einige Fakultäten geben dem Amt qua Satzung Stimmrecht.

3. Rechte der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten

Gesetzliche Grundlage für die Arbeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Universität ist das Landeshochschulgesetz (LHG).

Weder Fakultätsgleichstellungsbeauftragte noch Fakultätsgleichstellungskommissionen sind im LHG benannt, sondern werden von diesem in das Belieben der Fakultäten gestellt. Das heißt, die Fakultäten können eine eigene Gleichstellungsbeauftragte wählen, sie müssen es aber nicht. An manchen Fakultäten gibt es auch eine Gleichstellungskommission anstatt oder zusätzlich zu einer Gleichstellungsbeauftragten. Teilweise gibt auch zusätzlich noch Instituts-gleichstellungsbeauftragte.

In jedem Fall gilt jedoch: Gleichstellungsarbeit ist kein ‚Privatvergnügen‘ derer, die sie ausüben – auch wenn dies von manchen Universitätsangehörigen so behandelt wird – sondern ist eine durch Wahl/Beauftragung delegierte Aufgabe der Universität bzw. der Fakultät!

Für die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten bedeutet dies, dass sie wissen sollten, für welche Aufgabe sie durch welche gesetzliche Regelung legitimiert sind.

Zunächst einmal sind sie dies durch die Regelungen ihrer Fakultät. Ein Blick in die Geschäfts-ordnung und Satzung der Fakultät zeigt, welche Aufgaben und Rechte die Fakultät der von ihr gewählten Fakultätsgleichstellungsbeauftragten zuweist.

Eine Fakultätsgleichstellungsbeauftragte kann jedoch auch in Vertretung der Universitätsgleichstellungsbeauftragten agieren und ist dann in ihrem Handeln durch deren Beauftragung und damit durch das LHG legitimiert. Dies gilt insbesondere bei der Teilnahme an Fakultäts-ratssitzungen sowie bei Teilnahmen an den Studienauswahlkommissionen. Hierbei gilt (sofern im Einzelfall keine andere Regelung getroffen wurde), dass die Universitätsgleichstellungsbeauftragte ihr Teilnahmerecht nach dem LHG an die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte dele-giert hat. Daraus ergibt sich in den meisten Fällen, dass die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten für ihre Teilnahme am Fakultätsrat zweifach legitimiert sind: einerseits als Vertretung der Universitätsgleichstellungsbeauftragten, andererseits durch die Beschlüsse ihrer Fakultät. Zu beachten ist hierbei, ob sich aus letzterem weitergehende Mitwirkungsrechte (z.B. Stimmrecht und/oder Teilnahme an Fakultätsvorstandssitzungen bzw. Fakultätskommissionen) ableiten lassen.

Für die Übernahme der Gleichstellungsvertretung in Berufungskommissionen gilt generell, dass diese ausschließlich durch eine schriftliche Beauftragung der Universitätsgleichstellungsbeauftragte erfolgt.

Bei der Übernahme der Gleichstellungsvertretung in anderen Auswahlkommissionen für das wissenschaftliche Personal gilt, dass die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten - ebenso wie bei den Sitzungen des Fakultätsrats – im Regelfall das Teilnahmerecht der Universitätsgleichstellungsbeauftragten ausübt. Sollte es hierbei zu Schwierigkeiten kommen, so kann sie sich ein förmliches Beauftragungsschreiben von der Universitätsgleichstellungsbeauftragten ver-fassen lassen und sich selbstverständlich auch mit dieser beraten.

Außerdem werden die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten als Sachverständige zu den Sit-zungen der Senatsgleichstellungskommission eingeladen. Damit können sie in beratender Funktion an diesen teilnehmen, sind aber keine stimmberechtigten Mitglieder. (Es sei denn, sie wurden zusätzlich zu ihrem Amt als Fakultätsgleichstellungsbeauftragte von ihrer Status-gruppe als Kommissionsmitglied vorgeschlagen und vom Senat gewählt.)

Diese „Sachverständigen-Regelung“ wurde eingeführt, da die gesetzlichen Regelungen eine Zusammensetzung der Senatskommissionen nach Statusgruppen vorschreiben, jedoch nicht auf den Informationsaustausch und die Teilnahme der Fakultätsvergleichstellungsbeauftragten an der Entscheidungsfindung der Kommission verzichtet werden sollte.

4. Finanzierung der Arbeit der Fakultätsvergleichstellungsbeauftragten

Seit 1993 werden den Fakultäten aus zentralen Mitteln der Universität eine - jeweils der Größe der Fakultät - angepasste Summe für die Finanzierung der Arbeit der Fakultätsvergleichstellungsbeauftragten zugewiesen.

Welchen Umfang diese Mittel haben und wofür sie verwendet werden dürfen, kann beim jeweiligen Dekanat oder auch beim Gleichstellungsbüro erfragt werden.

Manche Fakultäten stellen ihren Gleichstellungsbeauftragten darüber hinaus aus ihren eigenen Mitteln Gelder zur Verfügung, die entweder frei verfügbar oder an einen bestimmten Verwendungszweck (Gender-Lehraufträge oder Förderprogramme) gebunden sind.

Ferner besteht die Möglichkeit durch Anfrage beim Fakultätsvorstand bei der Fakultät Mittel für bestimmte Projekte zu beantragen.

Im Rahmen der Leistungs- und Belastungsbezogenen Mittelvergabe gibt es einen Gleichstellungsfaktor, nach dem Mittel an die Fakultäten vergeben werden. Diese Mittel sind nicht zweckgebunden, müssen von den Fakultäten also nicht für die Förderung der Gleichstellung verwendet werden! Um den Erfolg der Fakultät bei diesem Verteilungsfaktor in den Folgejahren zu erhöhen, macht es aber Sinn zumindest einen Teil dieses Geldes für die Förderung der Gleichstellung zu verwenden. Sollte eine Fakultät dies also noch nicht tun, kann ihre Gleichstellungsbeauftragte darauf hinwirken, dies zu ändern.

Vom Gleichstellungsbüro werden den Fakultäten (außer der Medizinischen Fakultät) ferner Mittel aus dem TEAching Equality Programm zugewiesen, die nach den Richtlinien dieses Programmes für Gender-Studies-Lehraufträge und Praxisvorträge verwendet werden können. Wenn die Fakultät am Athene Mentoring Programm teilnimmt, so stellt das Gleichstellungsbüro auch hierfür Mittel zur Verfügung.

5. Dokumentation der eigenen Arbeit

Da das Amt der Fakultätsvergleichstellungsbeauftragten nicht auf eine Unterstützung durch ein eigenes Büro zurückgreifen kann und zudem die Amtsinhaberinnen zumeist nur befristet an der Universität Tübingen beschäftigt sind, kommt der Dokumentation der eigenen Arbeit bezüglich der Amtsübergabe an eine Nachfolgerin besondere Bedeutung zu.

Es sollte daher darauf geachtet werden, dass

- von allen wichtigen Gesprächen - z.B. mit dem Dekan - Gesprächsnotizen erstellt werden,
- von allen Sitzungen der Fakultätsvergleichstellungskommission (so es eine gibt) Protokolle verfasst werden,

- To-do-Listen für die verschiedenen wiederkehrenden Aufgaben erstellt werden,
- alle Vorgänge und Materialien vollständig und übersichtlich abgelegt werden.

6. Weitere Informationen

Fakultätsspezifische Informationen:

- Gleichstellungsplan der Fakultät
- Struktur- und Entwicklungsplan der Fakultät
- Protokolle der Sitzungen von Fakultätsrat und der Fakultätskommissionen
- Übersichten über Amtsinhaber und Kommissionsmitglieder

Unter www.uni-tuebingen.de/einrichtungen/gleichstellung sind auf der Homepage der Universitätsgleichstellungsbeauftragten Informationen zu den verschiedensten Gleichstellungsthemen zu finden.

Die wichtigsten Arbeitsmaterialien sind:

- Gleichstellungsplan der Universität Tübingen
- Merkblatt "Rechtliche Grundlagen von Berufungsverfahren - der gesetzliche Gleichstellungsauftrag"
- Erläuterung des Gleichstellungsfaktors im Rahmen der Leistungs- und Belastungsbezogenen Mittelvergabe
- Landeshochschulgesetz
- Grundordnung der Universität Tübingen

Für Nachfragen und zur Beratung stehen den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten die Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros, des Familienbüros und des Diversitätsbüros gerne zur Verfügung!