

9. Gleichstellungs- und Diversityplanungen

Im Leitbild der Universität Tübingen sind folgende Grundsätze formuliert: „Die Herstellung tatsächlicher Chancengleichheit in der Wissenschaft ist eine Voraussetzung für wissenschaftliche Leistungs- und Innovationsfähigkeit. Die Universität Tübingen setzt sich daher zum Ziel, die noch bestehenden Benachteiligungen für Frauen in Studium, Forschung und Lehre abzubauen. Sie wird dieses Ziel – als durchgängiges Leitprinzip im Sinne des Gender Mainstreaming – bei allen Entscheidungen mit berücksichtigen.“

Ziel- und Zeitvorgaben wurden an der Universität Tübingen bereits 1988 als strategisches Planungsinstrument in den ersten Gleichstellungsplan aufgenommen. Bis heute bildet das Ziel, in jeder Qualifikationsstufe den Frauenanteil der jeweils vorherigen Qualifikationsstufe gemäß dem Kaskadenmodell zu erreichen, die Motivation für die Entwicklung, Umsetzung und Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen an der Universität Tübingen.

Die Universität Tübingen hat früh erkannt, dass Gleichstellungspolitik an Hochschulen nicht als reiner "top down"-Prozess funktionieren kann. Ebenso wichtig ist die Sensibilisierung und Strukturbildung auf der dezentralen Ebene d.h. in den Fakultäten, Fachbereichen und Forschungsverbänden. Die Universität Tübingen war auch eine der ersten Hochschulen in Deutschland, die den Gleichstellungserfolg als Kriterium in die leistungs- und belastungsbezogene Mittelvergabe einbezogen hat. Diese indirekte Steuerung erfolgt mittlerweile auch durch Zielvereinbarungen im Rahmen von Commitment-Gesprächen.

Neben der Integration des Gleichstellungsziels in die Steuerungsinstrumente der Universität muss Gleichstellung generell Gegenstand des Qualitätsmanagements d.h. interner und externer Evaluationen und des hochschulinternen Monitorings sein. Auch die Evaluation und Weiterentwicklung der Gleichstellungsmaßnahmen ist Gegenstand des Qualitätsmanagements.

Sensibilisierung und Information in Kombination mit konkreten Gleichstellungsmaßnahmen, indirekter Steuerung und regelmäßiger Evaluation sind das strategische Instrumentarium, das der Aufgabe der Herstellung von Chancengleichheit in einer komplexen Struktur, wie sie die Hochschule darstellt, angemessen ist. Neben strukturellen Maßnahmen, die auf die Verankerung und Umsetzung des Gleichstellungsziels auf zentraler und dezentraler Ebene abzielen, setzt die Universität Tübingen bezüglich ihrer personellen Maßnahmen auf zielgruppenspezifische, aufeinander aufbauende Konzepte. Für jeden Bereich – Studium, wissenschaftliche Weiterqualifikation und Berufungen – wurden spezifische Gleichstellungsmaßnahmen und Angebote entwickelt. Sie werden ergänzt durch zielgruppenübergreifende Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf/Wissenschaft und Familie.

9.1 Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, Akteurinnen und Akteure, Zuständigkeiten

9.1.1 Die strukturelle Verankerung der Gleichstellung auf zentraler Ebene

9.1.1.1 Hochschulleitung

Alle Mitglieder des Rektorats betrachten es als ihre Aufgabe, die Gleichstellung in den von ihnen betreuten Projekten und Arbeitsfeldern zu berücksichtigen. Ausdruck der institutionellen Verankerung der Gleichstellungsziele auf der Leitungsebene der Universität Tübingen ist ferner die Zuständigkeit des Prorektorats für Studierende, Studium und Lehre für den Aufgabenbereich ‚Chancengleichheit‘ (Implementiert im Geschäftsverteilungsplan des Rektorats seit 1989).

Um eine enge Abstimmung zwischen Rektorat, Hochschulrat und der Universitätsgleichstellungsbeauftragten zu gewährleisten, erhält sie routinemäßig die Tagesordnungen für die wöchentliche Dienstbesprechung des Rektorats und die Sitzungen des Hochschulrats. So kann sie sich einen Überblick über die aktuellen Projekte und Entwicklungen der Universität verschaffen und dort, wo sie Bedarf sieht, an den jeweiligen Sitzungen teilnehmen, um die Universitätsleitung zu beraten.

Um die regelmäßige Kommunikation und Abstimmung zwischen der Leitungsebene der Universität und dem Gleichstellungsbüro zu gewährleisten, findet einmal monatlich ein Arbeitstreffen der Gleichstellungsreferentinnen mit der für Gleichstellung zuständigen Prorektorin statt. Die Rektorskommission „Familienfreundliche Universität“ wurde im Oktober 2012 eingerichtet und hat die Aufgabe, die Gesamtstrategie der Universität zur besseren Vereinbarkeit von Familie mit Berufstätigkeit, Wissenschaft und Studium weiterzuentwickeln und die Umsetzung der entsprechenden Maßnahmen kritisch zu begleiten. In der Grundordnung der Universität sind die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Universitätsgleichstellungsbeauftragten institutionell ebenso verankert wie die Mindestanzahl von stimmberechtigten weiblichen Mitgliedern in Senat und Fakultätsräten.

9.1.1.2 Zentrale Verwaltung

Die zentrale Verwaltung kooperiert mit der Universitätsgleichstellungsbeauftragten und dem Gleichstellungsbüro mit der Zielsetzung, das Prinzip des Gender Mainstreaming umzusetzen. Schwerpunkte der Kooperation sind die Implementierung der personenbezogenen Gleichstellungsmaßnahmen, die Integration des Gleichstellungsziels ins Qualitätsmanagement und die Systemakkreditierung, die transparente Gestaltung von Auswahl- und Berufungsverfahren, die Sicherstellung der Studierbarkeit der Studiengänge für Studierende in verschiedenen individuellen Lebenslagen und die Gestaltung von Förderprogrammen.

Das Gleichstellungsbüro ist über eine auf Gender Mainstreaming ausgerichtete Gesamtstrategie in das Verwaltungshandeln der Universität eingebunden. Dies schlägt sich u.a. in der Beteiligung in folgenden Arbeitsgruppen nieder: Gesprächsrunde Kanzler – Dezernenten und Dezernentinnen – Fakultätsmanager, AG Prüfungsorganisation, AG Berichtswesen und Gesundheitsausschuss.

Die AG „Familienfreundliche Universität“ befasst sich auf der Ebene der Zentralen Verwaltung und der Fakultätsverwaltungen mit bei der Umsetzung der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familienpflichten mit Berufstätigkeit, Wissenschaft und Studium auftretenden Problemen und entwickelt entsprechende Lösungen.

9.1.1.3 Universitätsgleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungsbüro und Familienbüro

1. Universitätsgleichstellungsbeauftragte

Der Senat wählt gem. § 4(2) LHG in der Regel aus dem Kreis des an der Universität hauptberuflich tätigen weiblichen wissenschaftlichen Personals eine Gleichstellungsbeauftragte und bis zu drei Stellvertreterinnen und bestimmt die Reihenfolge der Stellvertretung. Die Zahl der Stellvertreterinnen regelt die Grundordnung. Der Gleichstellungsbeauftragten obliegen die in § 4 LHG definierten Rechte und Funktionen.

Das Vorschlagsrecht für die Wahl der Universitätsgleichstellungsbeauftragten liegt bei der Senatskommission für die Gleichstellung der Wissenschaftlerinnen und Studentinnen. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Tübingen ist mit den Angelegenheiten, welche die Gleichstellung der Wissenschaftlerinnen und Studentinnen der Universität betreffen, befasst.

Zu ihren Aufgaben gehören insbesondere

- die diesbezügliche Information und Beratung der Organe der akademischen Selbstverwaltung, der Zentralen Verwaltung und einzelner Universitätsangehöriger;
- die Mitwirkung bei der Strukturplanung der Universität;
- die Mitwirkung bei der Entwicklung von Maßnahmen zur Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen sowie die Überprüfung der Umsetzung und der Wirksamkeit dieser Maßnahmen;
- die Vorprüfung von Beschwerden über Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts;
- Fälle sexueller Belästigung (gem. § 4 Abs. 4 LHG).

Die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten beträgt laut § 5 (2) der Grundordnung der Universität Tübingen zwei Jahre. Wiederwahl ist zulässig. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität berichtet dem Senat gemäß § 4 (3) LHG jährlich über ihre Arbeit. Die hierfür notwendigen Daten zur jährlichen Aktualisierung der Statistiken zu den Frauen- und Männeranteilen an der Universität Tübingen werden ihr von der Universitätsverwaltung zur Verfügung gestellt.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Amtsmitglied im Senat (gem. § 19 (2) LHG). Sie ist beratendes Mitglied der zentralen Strukturkommission, der Kommission zur Vergabe der Qualitätssicherungsmittel, der Kommission für Qualitätsmanagement, der Kommission für Studium und Lehre und leitet üblicherweise die Kommission zur Gleichstellung der Wissenschaftlerinnen und Studentinnen. Ferner ist sie Mitglied der Rektoratskommission für Forschung, der Rektoratskommission „Familienfreundliche Universität“ sowie des Stipendenauswahlausschusses für das Deutschlandstipendium und wird zu den Sitzungen der Vergabekommission für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses geladen.

2. Gleichstellungsbüro und Familienbüro

Die Gleichstellungsbeauftragte wird bei der Wahrnehmung der mit ihrem Amt verbundenen Aufgaben unterstützt durch ein ihr zugeordnetes Gleichstellungsbüro, dem die Entwicklung, Initiierung und Unterstützung der Implementation von Gleichstellungsmaßnahmen sowie die Beratung der Zentralen Verwaltung und der Fakultätsverwaltungen bei der Umsetzung des Gender Mainstreaming-Prinzips obliegt. Die Universität Tübingen legt Wert auf die Beibehaltung eines unabhängigen Gleichstellungsbüros unter der Leitung einer gewählten, in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht an Weisungen gebundenen Gleichstellungsbeauftragten. Damit das Gleichstellungsbüro seinen Aufgaben auch zukünftig im notwendigen Umfang nachkommen kann, hat das Rektorat im Wintersemester 2012/13 eine Aufstockung um 50 % auf 150 % Referentinnen-Stellen (E 13) beschlossen.

Zur Initiierung und Begleitung der Implementation von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Wissenschaft, Beruf und Studium mit Familienaufgaben hat das Rektorat die Einrichtung eines Familienbüros beschlossen. Es ist der Gleichstellungsbeauftragten zugeordnet und mit einer 100% E 13-Stelle ausgestattet. Das Familienbüro arbeitet – in direkter Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro – im Hinblick auf die Umsetzung des „family-mainstreaming“ eng mit der zentralen Verwaltung und den Fakultätsverwaltungen zusammen und ist Anlaufstelle für Beratungsanfragen zum Thema Vereinbarkeit für alle Personengruppen der Universität.

Die personellen Ressourcen des Gleichstellungsbüros und des Familienbüros sind nicht an Projekt- oder Exzellenzmittel gebunden. Dies unterstreicht das Anliegen der Universitätsleitung, diese Aufgaben dauerhaft und strukturell im Sinne des Gender

Mainstreaming und des Family Mainstreaming voranzutreiben. Dem Gleichstellungsbüro stehen für Verwaltungsaufgaben 65 % E-6 sowie 10.000 € Sach- und Hilfskraftmittel zur Verfügung.

9.1.1.4 Senatsgleichstellungskommission

Der Senat bestellt eine beratende Kommission für die Gleichstellung der Wissenschaftlerinnen und Studentinnen (§5 (1) Grundordnung der Universität).

Zu ihren Aufgaben gehört insbesondere

- die Wirkungskontrolle von Maßnahmen zur Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen sowie die Erarbeitung von Vorschlägen für deren Fortschreibung und nötige Korrekturen;
- die Unterstützung und Beratung der/des Gleichstellungsbeauftragten der Universität sowie der Gleichstellungskommissionen bzw. Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten;
- das Vorschlagsrecht für die Wahl der/des Gleichstellungsbeauftragten (gemäß § 4 (2) LHG) gegenüber dem Senat.

Die Kommission ist ein beratender Ausschuss des Senats. Sie setzt sich paritätisch zusammen aus Mitgliedern der im Senat vertretenen Gruppen. Sie arbeitet mit den Gleichstellungskommissionen und Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten zusammen. Berichte, Vorschläge und Anträge der Kommission für die Gleichstellung der Wissenschaftlerinnen und Studentinnen werden von der/dem Gleichstellungsbeauftragten im Senat erläutert.

9.1.2 Die strukturelle Verankerung der Gleichstellung auf dezentraler Ebene

Die Universität Tübingen hat früh erkannt, dass Gleichstellungspolitik an Hochschulen nicht als reiner "top down"-Prozess funktionieren kann, sondern dass entsprechende Strukturen auf dezentraler Ebene, d.h. den Fakultäten und Fachbereichen geschaffen werden müssen. Im Rahmen der Neustrukturierung der Fakultäten an der Universität Tübingen wurde daher folgerichtig die Chance genutzt, die Gleichstellung auf Fakultätsebene noch stärker zu verankern und weiter zu professionalisieren. Zum 01.10.2010 wurden die ursprünglich 14 Fakultäten der Universität Tübingen in sieben Fakultäten zusammengelegt. Dabei wurden folgende Eckpunkte für die Gleichstellungsarbeit an den neuen Großfakultäten festgelegt:

1. Verankerung der Fakultäts- und Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten sowie ihrer Rechte und Aufgaben in den Satzungen und Geschäftsordnungen der Fakultäten;
2. Benennung von „Gender- und Diversity-Politik“ als Aufgabenbereich des Fakultätsvorstands;
3. Verankerung der Beteiligung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten an Vorstandssitzungen (mitunter als beratendes Vorstandsmitglied);
4. Festlegung von Ansprechpersonen für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen in den Dekanatsverwaltungen;
5. Organisation der finanziellen Ressourcen der Gleichstellungsarbeit sowie fakultätsspezifischer Gleichstellungsmaßnahmen.

Alle Eckpunkte sind inzwischen umgesetzt.

Die Fakultäten legen im Rahmen ihrer Strukturplanung eigene Gleichstellungs- und Diversityziele sowie Strategien und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele fest.

Die Fakultäten bemühen sich innerhalb ihres Aufgaben- und Verantwortungsbereichs das Prinzip des Gender- und Diversity Mainstreaming umzusetzen. Dies gilt insbesondere für die Commitmentgespräche und Evaluationen, die Leistungs- und belastungsbezogene Mittelvergabe, die Gremienbeteiligung von Frauen, die Ausschreibung von Professuren und Durchführung von Berufungsverfahren, die Systemakkreditierung (Lehrbericht und Zulassungsverfahren), die Gestaltung von Maßnahmen und Angeboten im Rahmen der Graduiertenakademie und von Graduiertenkollegs und SFBs sowie die Beratung von Studierenden und wissenschaftlichem Nachwuchs.

9.1.2.1 Fakultätsgleichstellungsbeauftragte und Fakultätsgleichstellungskommission

Um den oben genannten Aufgaben gerecht zu werden, wird jeder Fakultät empfohlen:

- eine Fakultätsgleichstellungsbeauftragte aus dem Kreis des an der Fakultät tätigen wissenschaftlichen Personals zu wählen und zum beratenden Mitglied des Vorstandes zu machen;
- eine Fakultätsgleichstellungskommission als beratenden Ausschuss des Fakultätsrats und zur Unterstützung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten einzurichten, in der alle Statusgruppen vertreten sind.
- je nach Größe und Struktur der Fakultät auch Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte oder AnsprechpartnerInnen für Gleichstellungsbelange an den Fachbereichen und Instituten zu benennen.

9.1.2.2 Gleichstellung in Forschungsverbänden

Das Gleichstellungsbüro und die Universitätsverwaltung unterstützen die Antragsteller geplanter Forschungsverbände hinsichtlich der Entwicklung geeigneter Gleichstellungsmaßnahmen für ihr Vorhaben und der Beantragung der Mittel hierfür im Rahmen der Antragstellung.

Das Exzellenzcluster CIN und die Graduiertenschule LEAD verfügen zur Koordination und Entwicklung ihrer Gleichstellungsbemühungen über eigene Kommissionen: das Gender and Diversity Board (GDB) des LEAD und das Board for the Advancement of Women (BAW) des CIN. Letzteres berät bei allen Stellenausschreibungen des CIN und ist beteiligt am Central Research Pool Committee und in beratender Funktion im Board of Directors.

9.1.2.3 Kooperation zwischen GleichstellungsakteurInnen auf zentraler und dezentraler Ebene

Um die Gleichstellungsstrategien sowie die Maßnahmen auf zentraler und dezentraler Ebene abzustimmen, ist eine regelmäßige und intensivere Kommunikation und Abstimmung zwischen zentralen und dezentralen Akteuren notwendig.

Die Universitätsgleichstellungsbeauftragte initiiert bei Bedarf themenbezogene Arbeitstreffen zwischen Fakultätsgleichstellungsbeauftragter, Fakultätsvorstand, Fakultätsverwaltung und/oder den Zuständigen in Forschungsverbänden zur Entwicklung und Koordination von strukturellen und personenbezogenen Gleichstellungsmaßnahmen.

Das Zentrum für Evaluation und Qualitätsmanagement (ZEQ) kooperiert mit der Gleichstellungsbeauftragten mit dem Ziel bis Ende 2013 ein Konzept zur Evaluation von zentralen und dezentralen Gleichstellungsmaßnahmen zu entwickeln.

9.1.3 Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten und Mitglieder der Gleichstellungskommissionen von ihren Dienstaufgaben

Die Universitätsgleichstellungsbeauftragte erhält eine Deputatsreduktion von bis zu vier SWS sowie gegebenenfalls Lehrauftragsmittel zur Kompensation der entfallenden Lehre an ihrem Institut. Die genaue Entlastung wird im Einzelfall zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und dem Rektorat festgelegt.

Den Fakultäten wird empfohlen, die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten für ihre Aufgaben angemessen zu entlasten (z.B. durch Deputatsreduktion und/oder Hilfskraftmittel). Auch sollte geprüft werden, ob die Übernahme des Amtes einer Universitäts- und Fakultätsgleichstellungsbeauftragten im Rahmen der Leistungszulagen honoriert werden kann. Die Dekanatsverwaltungen unterstützen die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben.

9.1.4 Mitteleinsatz für Chancengleichheitsaktivitäten

Zentrale Gleichstellungsprogramme	<ul style="list-style-type: none"> • 175.000 €/ Jahr für das TEA-Programm (regulär) • 50.000 €/ Jahr für das Programm „Frauen in Gremien“ (regulär) • 120.000 € / Jahr für die Leistungsbezogene Mittelvergabe nach Gleichstellungsfaktoren (regulär) • 120.000 € / Jahr für das Athene-Programm (Zukunftskonzept 2012-2017) • 3,8 Mio. € für Juniorprofessuren (Zukunftskonzept 2012-2017) • 1 Mio. € / Jahr für Nachwuchsgruppenleitungsstellen für Frauen (Zukunftskonzept 2012-2017) • 591.900 € für die Professur im Rahmen des Professorinnenprogramms aus eigenen Mitteln (Laufzeit 2010-2014) • 5,875 Mio. € für Überrollprofessuren für Frauen (Zukunftskonzept 2012-2017)
Gleichstellungsmaßnahmen der Fakultäten	<ul style="list-style-type: none"> • 585.000 € für das Tübinger Programm zur Frauenförderung (TÜFF) der Medizinischen Fakultät (2013-2014) • 11.500 € / Jahr für die Karrierefördermaßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen der Philosophischen Fakultät • 10.000 € / Jahr für das Programm zur Förderung der Netzwerkbildung von Wissenschaftlerinnen der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät • 10.000 € / Jahr für das Programm zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät

Zentrale Vereinbarkeitsmaßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • 18.000 € für die Auditierung der Universität Tübingen als familiengerechte Hochschule • 55.000 € für die Mitgliedschaft der Universität Tübingen im Best Practice Club „Familie in der Hochschule“ (2011/12) • Unterstützung von Dual Career Couples: <ul style="list-style-type: none"> ◦ 1,12 Mio. € für den Zeitraum von 2009-2012 (regulär) ◦ 1,16 Mio. € für den Zeitraum von 2013-2016 (regulär) ◦ 840.000 € für den Zeitraum von 2013-2017 (Zukunftskonzept)
Vereinbarkeitsmaßnahmen der Fakultäten	<ul style="list-style-type: none"> • 38.000 € zzgl. 20-25 % einer Verwaltungsstelle für das Auditierungsverfahren „berufundfamilie“ des Universitätsklinikum • 150.000 € / Jahr für das Programm „Forschungsorientierte Gleichstellungsförderung“ der Medizinischen Fakultät • 12.000 € / Jahr zur Förderung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie an der Philosophischen Fakultät • 20.000 € / Jahr zur Förderung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät
Kinderbetreuung	<ul style="list-style-type: none"> • 80.000 €/ Jahr für Kleinkindgruppe (Betriebskita der Universität) • 100.000 €/ Jahr für Belegplätze bei der Stadt Tübingen • 940.000 €/ Jahr für die Betriebskita des Universitätsklinikums • 350.000 €/ Jahr für die Kitas des Studentenwerks
Maßnahmen von Forschungsverbänden	<ul style="list-style-type: none"> • 240.000 € für Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsmaßnahmen der Graduiertenschule LEAD (2012-2017) • 380.000 € für Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsmaßnahmen des Exzellenzclusters CIN (2012-2017) • Bis zu 30.000 € / Jahr bei Sonderforschungsbereichen und bis zu 15.000 € / Jahr bei Graduiertenkollegs der DFG für Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsmaßnahmen
Verwaltungsressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • Zentrales Gleichstellungsbüro: 150 % E 13 und 65 % E 6 sowie 10.000 € Sach- und Hilfskraftmittel/Jahr • Zentrales Familienbüro: 100 % E 13 • 2.500 € / Jahr Hilfskraftmittel zur Unterstützung der Gleichstellungskommission der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät • 2.000 € / Jahr unterstützende Hilfskraft für die Gleichstellungskommission der Philosophischen Fakultät
Gender- und Diversityforschung	<ul style="list-style-type: none"> • 120.000 € aus regulären Mittel zzgl. 100.000 € aus Internationalisierungsmitteln für das Zentrum für Gender- und Diversityforschung • 3.000 € / Jahr für Maßnahmen der Philosophischen Fakultät (Tagungen und Ringvorlesungen im Bereich Gender und Diversity Studies und einen Gender Studies-Lehrauftrag in der Neuphilologie) • 3.000 € / Jahr für Maßnahmen der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät (Förderung von Forschungsvorhaben mit Genderbezug)

9.2 Chancengleichheitsziele

9.2.1 Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums

9.2.1.1 Die Umsetzung der Ziel- und Zeitvorgaben

Der Soll-Ist-Vergleich der zuletzt im Jahr 2007 im Rahmen der letzten Struktur- und Entwicklungsplanung erstellten Ziel- und Zeitvorgaben zeigt ein sehr erfreuliches Bild:

Bei den Studierenden liegt der Frauenanteil mit 59,9% (Studienfälle Wintersemester 2012/2013) nach wie vor sehr hoch. Im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013¹ ist die Universität Tübingen hinsichtlich des Studentinnenanteils und der Gleichverteilung der Studentinnen und Studenten nach Fächergruppen bundesweit in der Spitzengruppe, so dass in diesem Bereich auf eine „negative Zielvorgabe“ verzichtet wurde. Lediglich in den wenigen Fächern, in denen Studentinnen noch unterrepräsentiert sind, werden entsprechende Ziele festgelegt und wurde durch konkrete Maßnahmen die Erhöhung des Studentinnenanteils erreicht (z.B. Schnupperstudium, TEA-Programm)

Bei den Promotionen wurde im Rahmen der letzten Strukturplanung im Jahr 2007 eine Zielvorgabe von 45% Frauenanteil festgelegt. Mit 51,7% Promotionen von Frauen über den Planungszeitraum 2007-2012 gerechnet, wurde dieses Ziel inzwischen weit übertroffen. Trotz dieser erfreulichen Entwicklung bleibt der Promovendinnenanteil noch deutlich hinter dem Frauenanteil an den Studienabschlüssen von zuletzt 64% im WS 2012/13 zurück.

Bei den Habilitationen wurde die Zielvorgabe von 30% Frauenanteil fast erreicht. Zwischen 2007 und 2012 betrug der durchschnittliche Anteil von Frauen bei Habilitationen an der Universität Tübingen 28,5%. Im Bundesvergleich liegt die Universität Tübingen damit jedoch nur im unteren Mittelfeld (vgl. CEWS Ranking 2013). Der langfristige Trend ist dennoch positiv. So lag der Anteil der Habilitandinnen zwischen 2002 und 2006 bei nur 21,5%. Trotzdem zeigt dieser Befund, dass sich die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in den nächsten Jahren auf die Post-Doc-Phase fokussieren sollte. Aus diesem Grund wird der Schwerpunkt bei der Umsetzung des Athene Programms auf die Förderung von Wissenschaftlerinnen in der Übergangsphase Promotion-Habilitation und die Post-Doc-Phase gelegt werden.

Auch die Zielvorgaben hinsichtlich der Stellen im akademischen Mittelbau konnten weitgehend erfüllt werden. Die Zielvorgabe für die E 13–15-Stellen von 45% wurde mit einem Frauenanteil von 43,2% zum Stichtag 1. Dezember 2012 nur knapp verfehlt. Dafür waren – bei einer Zielvorgabe von 25% – zu diesem Zeitpunkt 33,1% der A 13-15-Stellen mit Frauen besetzt. Aufgrund der deutlichen Verdienstunterschiede zwischen E14 und E15 und im Bereich der A 13-15-Stellen sollten hier künftig die Daten differenziert erhoben und entsprechende Ziele definiert werden. Die Zielvorgabe von 30% Juniorprofessorinnen wurde genau erreicht.

Uneingeschränkt positiv ist die Bilanz bei den Professuren: Das im Jahr 2007 formulierte Ziel, bis zum Jahr 2012/13 17% Professorinnenanteil an der Universität Tübingen zu erreichen, wurde erfolgreich umgesetzt. Im Bundesvergleich liegt die Universität beim Zuwachs des Frauenanteils bei den Professuren zwischen 2006 und 2011 folgerichtig in der Spitzengruppe. In der Rangliste Professuren hingegen, in der der Professorinnenanteil zum Anteil der Studentinnen ins Verhältnis gesetzt wird, liegt die Universität Tübingen nach wie vor noch in der Schlussgruppe (vgl. CEWS Ranking 2013). Ein Schwerpunkt der Gleichstellungsmaßnahmen muss also auch künftig die Gewinnung von Professorinnen sein. Insbesondere bei der Besetzung von Professuren in den MINT-Fächern hat sich gezeigt, dass hier der Pool an berufbaren Wissenschaftlerinnen noch deutlich größer werden muss, um die Ziele bei der Gewinnung von Professorinnen zu erreichen. Aus diesem Grund wird die Universität Tübingen – neben der Gewinnung von Professorinnen – einen zweiten Maßnahmenswerpunkt in den nächsten Jahren auf die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses insbesondere in der Post-Doc-Phase legen.

¹ CEWS 2013: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013

9.2.1.2 Entwicklung der Frauenanteile in den Berufungsverfahren

Im Zeitraum 2007 bis 2013 sind bei insgesamt 237 Berufungsverfahren (W1, W2, W3) 22,2% Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen eingegangen. Eine Listenplatzierung ging in 25% der Fälle an Wissenschaftlerinnen. Allerdings finden sich diese überproportional häufig auf dem 1. Listenplatz, so dass im selben Zeitraum eine Ruferteilung auf eine Professur 26,4% Wissenschaftlerinnen erhielten. Der Anteil bei den Ernennungen lag bei 26,2%. Der Frauenanteil bei den Ersternennungen lag bei 31,1%.

Der Frauenanteil bei den Ernennungen und Ruferteilungen lag somit deutlich über ihrem Anteil an Bewerbungen. Differenziert man das Ergebnis nach W3 und W1 (W2 kann aufgrund der geringen Fallzahl (5) vernachlässigt werden) so zeigt sich, dass bei den W3-Professuren (176 Verfahren) 20% der Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen einem Anteil von 25% bei den Ernennungen gegenübersteht. Dies ist ein positives Ergebnis und zeigt, dass sich die intensiven Bemühungen um das Controlling der Verfahren auswirken. Bei den Juniorprofessuren (56 Verfahren) hingegen steht einem Anteil von 35,5% der Bewerberinnen ein Anteil von nur 28,6% Ernennungen gegenüber. Hier gilt es zu analysieren, worin die Ursachen liegen, dass Frauen bei den Juniorprofessuren offensichtlich geringere Chancen hatten, als ihre männlichen Mitbewerber.

Differenziert man nach Fakultäten zeigt sich, dass sich die positive Entwicklung der Gesamtuniversität in fast allen Fakultäten spiegelt. Besonders positiv hervorzuheben ist die Entwicklung an der Medizinischen Fakultät und an der Philosophischen Fakultät. An der Medizinischen Fakultät (38 Verfahren, W3) steht dem Anteil von 13,1% Bewerbungen von Frauen ein Anteil von 23,7% bei den Ernennungen gegenüber. An der Philosophischen Fakultät haben sich bei 33 W3 Verfahren 28,6% Wissenschaftlerinnen beworben und es wurden 42,4% Wissenschaftlerinnen ernannt.

9.2.1.3 Bewertung der umgesetzten Maßnahmen und deren Beitrag zur Erreichung der gesetzten Ziele

Die Entwicklung der Frauenanteile bei den Professuren zeigt, dass die Maßnahmen im Bereich Berufungscontrolling greifen. Im Bereich der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses muss dagegen noch mehr getan werden, um insbesondere die Zahl der auf eine Professur berufbaren Frauen zu erhöhen. Das aus Exzellenzmitteln nun finanzierte Athene-Programm hätte ursprünglich bereits im letzten Planungszeitraum umgesetzt werden sollen. Es wurde jedoch zurückgestellt, um es im Rahmen der sich damals erst im Aufbau befindenden Graduiertenakademie anbieten zu können. Der Start dieses Programms sowie die an den Fakultäten, den SFBs und den Exzellenzverbänden inzwischen zahlreich entwickelten neuen Maßnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen werden hier im kommenden Planungszeitraum hoffentlich zu einer deutlich höheren Dynamik führen. Für die Zielgruppe des Wissenschaftlichen Nachwuchses ebenso relevant sind die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie, die nun im Rahmen der Auditierung zur Familiengerechten Hochschule intensiviert werden. Dieser Prozess, der die bereits vorhandenen Maßnahmen und Angebote noch sichtbarer machen wird und die im Rahmen des Audit neu zu schaffenden Angebote werden hoffentlich auch junge Nachwuchswissenschaftlerinnen in Stand setzen, die wissenschaftliche Qualifikation mit der Familiengründung zu vereinbaren.

9.2.2 Bestimmung von Entwicklungszielen: Festsetzen von Zielvorgaben für den neuen Planungszeitraum

9.2.2.1 Zielvorgaben zur Erhöhung der Frauenanteile in den Qualifizierungsstufen Studium, Studienabschluss, Promotionen und Habilitationen

Die positive Entwicklung der Studentinnenanteile und die Tatsache, dass die Universität Tübingen im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013 beim Studentinnenanteil und bei der Gleichverteilung der Studentinnen und Studenten nach Fächergruppen bundesweit in der Spitzengruppe liegt, legt nahe, in diesem Bereich auf eine „negative Zielvorgabe“ in Bezug auf die Fakultäten und die Universität im Ganzen zu verzichten. Die Universität Tübingen hält jedoch weiterhin an dem Ziel fest, dass der Frauen- bzw. Männeranteil an den Studierenden eines Studienganges nicht unter 40% bzw. über 60% liegen sollte (vgl. Punkt 3.2.2.3)

Zukünftig werden auch Daten zur Art des Studienabschlusses analysiert, um auszuschließen, dass Studentinnen überproportional häufiger mit dem geringeren Bachelor-Abschluss ihr Studium beenden. Bei den Promotionen wird die Zielvorgabe – gemäß der Ausgangslage bei den Studienabschlüssen auf 55% erhöht. Die Zielvorgabe für die Habilitationen wird für den anstehenden Planungszeitraum bis 2018 auf 35% festgelegt.

9.2.2.2 Zielvorgaben zur Erhöhung der Frauenanteile in den Positionen im wissenschaftlichen Dienst und den Leitungspositionen

Der Frauenanteil im wissenschaftlichen Dienst liegt an der Universität Tübingen unter den Erwartungen angesichts der Fächerstruktur. Auch im CEWS-Ranking liegt die Universität Tübingen hier im hinteren Bereich der Mittelgruppe. Aus diesem Grund wird als Zielvorgabe für den wissenschaftlichen Dienst – orientiert am Anteil der Abschlüsse und Promotionen von Frauen 55 % festgelegt. Dabei sollte der Frauenanteil bei den Teilzeitstellen und den befristeten Stellen nicht überproportional hoch sein, da dies eine strukturelle Benachteiligung darstellen würde. Bei den Juniorprofessuren erscheint angesichts der Promotionsabschlüsse von Frauen 40% eine realistische und angemessene Zielvorgabe zu sein.

Bei den Leitungspositionen ist hier grundsätzlich zu unterscheiden zwischen Wahlämtern der akademischen Selbstverwaltung und hauptberuflichen Leitungspositionen. Die Problematik, Frauen für Wahlämter zu gewinnen, wurde an anderer Stelle bereits dargestellt und soll mit einem neuen Programm zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen mit hoher Gremienbelastung (vgl. 9.3.2.1) verbessert werden. Ob dies erfolgreich sein wird, ist noch offen. Hinsichtlich der hauptamtlichen Führungspositionen insbesondere im Bereich der Verwaltung sind die Einflussmöglichkeiten durch gezielte Rekrutierung und Stellenbesetzungen größer. Angesichts dieser Ausgangslage wird ein Frauenanteil von 50% als zwar ehrgeizige aber mit Glück möglicherweise erreichbare Zielvorgabe für den Frauenanteil auf mittlerer und oberer Leitungsebene festgelegt.

9.2.2.3 Zielvorgaben zur Erhöhung der Frauenanteile bei den Professuren

Nachdem die Zielvorgabe der letzten Strukturplanung erreicht wurde und die Zahl der Habilitierten Wissenschaftlerinnen deutlich gestiegen ist, wird als neue Zielvorgabe bis zum Jahr 2018 für die Professuren ein Anteil von 30% festgelegt. Dies ist so auch im Rahmen des Zukunftskonzepts vorgesehen.

9.3 Umsetzungsstrategie

9.3.1 Die Gleichstellungsstrategie der Universität Tübingen

Die Gleichstellungsstrategie der Universität Tübingen basiert auf der Festlegung von Ziel- und Zeitvorgaben, die sich am Kaskadenmodell orientieren und deren Erreichbarkeit im Planungszeitraum als realistisch erachtet wird. Die Analyse der Entwicklung der Frauenanteile auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen ergibt für den Planungszeitraum 2013-2018 folgende Schwerpunktziele:

- Die Erhöhung des Professorinnenanteils als prioritäres Ziel.
- Die Erhöhung des Anteils berufbarer Wissenschaftlerinnen – insbesondere im MINT-Bereich – d.h. die Nachwuchsförderung mit Focus auf den Post-Doc-Bereich als komplementäres Ziel.
- Die Herstellung von Chancengleichheit im Studium hinsichtlich der Studierbarkeit für unterschiedliche Zielgruppen (Diversity).
- Die Verbesserung der Bedingungen für die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie.

Zur Umsetzung dieser Schwerpunkte setzt die Universität Tübingen auf vier unterschiedliche, sich ergänzende Strategien:

- Die Einbeziehung der Gleichstellungsziele in die Leistungsbezogene Mittelvergabe und die Commitmentgespräche zwischen Rektorat und Fakultäten (indirekte Steuerung).
- Die Vernetzung und Koordination zentraler und dezentraler Nachwuchsförderprogramme und -maßnahmen, die Umsetzung des Gender Mainstreaming-Prinzips bei der Gestaltung aller Nachwuchsprogramme und die Entwicklung eines Evaluationskonzepts und eines Daten-Monitoring für diese Maßnahmen.
- Die Diversity-gerechte Gestaltung der Systemakkreditierung.
- Der Start des Auditierungsprozesses zur Familiengerechten Hochschule.

9.3.1.1 Leistungs- und belastungsbezogene Mittelvergabe, Commitmentgespräche und Zielvereinbarungen

Leistungen und Erfolge bei der Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen werden gemäß § 13 (2) LHG bei der leistungs- und belastungsbezogenen Mittelvergabe auf Universitätsebene einbezogen. Im Rahmen des Gleichstellungsorientierten Finanzmanagements werden einmal jährlich Mittel im Umfang von 120.000 Euro nach den Kriterien ‚Steigerung des Professorinnenanteils‘ und ‚Steigerung des Frauenanteils an Mittelbaustellen‘ an die Fakultäten verteilt. Diese Maßnahme wird auch künftig weiter umgesetzt, da sie die Erreichung der Schwerpunktziele des Gleichstellungsplans positiv sanktioniert.

Ein Teil der fakultätsspezifischen Gleichstellungsmaßnahmen wird darüber hinaus von den Fakultäten aus den leistungsbezogenen Mitteln finanziert, d.h. dieses Steuerungsinstrument kommt in zweifacher Weise der Erreichung des Gleichstellungsziels zugute.

Im Jahr 2010 wurde mit dem Commitment-Prozess ein neues Verfahren zur strategischen Hochschulentwicklung und -steuerung an der Universität Tübingen etabliert. Dieses Instrument dient dazu, zwischen den Commitmentpartnern – dem Rektorat und einem Fachbereich – Ziele und Entwicklungsperspektiven in den Bereichen Forschung, Lehre und Studium sowie Struktur und Organisation festzulegen. Konkrete Gleichstellungsziele – insbesondere im Hinblick auf die Steigerung des Professorinnenanteils und die weiteren Schwerpunktziele der Universität – werden in diese Zielvereinbarungen aufgenommen. Aus diesem Grund binden das Rektorat und das mit der Vorbereitung der Gespräche beauftragte Zentrum für Qualitätsmanagement der Universität Tübingen (ZEQ) die Universitätsgleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungsbeauftragte des jeweiligen Fachbereichs in den Commitmentprozess von Beginn an voll ein.

9.3.1.2 Vernetzung, Gender Mainstreaming und Qualitätsmanagement

Die Koordination der zentralen und dezentralen Förderprogramme wird initiiert durch die Universitätsgleichstellungsbeauftragte (regelmäßige Arbeitstreffen vgl. 9.1.2.3). Für alle Programme, die dem Schwerpunktziel „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ dienen, wird ein Datenmonitoring eingeführt, mit dessen Hilfe die Wirksamkeit der Programme im Hinblick auf die Herstellung von Chancengleichheit überprüft werden kann.

Um die Wirksamkeit der Integration des Gleichstellungsziels in die Steuerungsinstrumente der Universität und die Effekte der Gleichstellungsmaßnahmen zu überprüfen, ist die Integration der Gleichstellungsziele in die allgemeine Qualitätssicherung notwendig. Das Zentrum für Evaluation und Qualitätsmanagement (ZEQ) arbeitet daher eng mit der Gleichstellungsbeauftragten zusammen. Konkretes Ziel dieser Zusammenarbeit ist auch die Entwicklung eines Konzepts zur Evaluation von zentralen und dezentralen Gleichstellungsmaßnahmen.

Die Universität gestaltet darüber hinaus alle Evaluationsprojekte nach dem Prinzip des Gender- und Diversity-Mainstreaming. Im Laufe des nächsten Planungszeitraums entwickelt die Universität Tübingen darüber hinaus ein Konzept zur Einführung des Gender-Budgeting.

9.3.1.3 Systemakkreditierung

Im Rahmen der Systemakkreditierung wird die Zielsetzung „Herstellung der Chancengleichheit“ operationalisiert und konkrete Handlungsschritte zur Erreichung der Studierbarkeit aller Studiengänge für unterschiedliche Zielgruppen und vergleichbarer Teilziele festgelegt. Die Lehrberichte inklusive der Qualitätssicherungsmatrix werden dementsprechend, wo nötig, angepasst.

9.3.1.4 Auditierung zur familiengerechten Hochschule

Von der Auditierung zur Familiengerechten Hochschule verspricht sich die Universität Tübingen nicht nur die Sichtbarmachung und bessere Koordination der bereits vorhandenen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Studium und Wissenschaft. Der durch das Auditierungsverfahren begonnene Prozess in dem aufbauend auf dem Status Quo neue Ziele festgelegt werden, die nach entsprechenden Zeiträumen hinsichtlich ihrer Umsetzung und Wirksamkeit überprüft werden, stellt sicher, dass dieses Thema in der Hochschule präsent bleibt und die Universität auf allen Ebenen hinsichtlich ihrer Familienorientierung zur aktiven und „lernenden Institution“ wird.

9.3.2 Beschreibung der Gleichstellungsmaßnahmen für die Zielgruppen Studierende, weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchs, Professorinnen und Frauen auf der Leitungsebene

Die Schwerpunktziele „Erhöhung des Professorinnenanteils“ sowie „Erhöhung des Anteils berufbarer Frauen durch Förderung des wiss. Nachwuchses in der Post-Doc Phase“ sind nur durch die Kombination zweier verschiedener Arten von Maßnahmen zu erreichen:

1. Sicherstellung der Chancengleichheit bei Auswahlverfahren durch Transparenz und Controlling,
2. gezielte Maßnahmen zur Gewinnung von Bewerberinnen, zur Steigerung der Attraktivität der wissenschaftlichen Laufbahn für Frauen und zur Kompensation bestehender Benachteiligungen.

9.3.2.1 Chancengerechtere Auswahl- und Rekrutierungsverfahren

1. Berufungsverfahren (W3, W2) und Auswahlverfahren (Juniorprofessuren)

Seit 2002 führt die Universitätsgleichstellungsbeauftragte ein umfassendes Controlling aller Berufungsverfahren durch. Ziel dieser Maßnahme war und ist die Qualitätssteigerung und -sicherung der Verfahren, um Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts auszuschließen. Das Controlling kombiniert die "bottom up"-Strategie der Informations- und Weiterbildungsangebote auf Fakultätsebene einschließlich persönlichem Coaching der dezentralen GleichstellungsvertreterInnen in Berufungsverfahren mit der "top-down"-Strategie der engen, direkten Kooperation zwischen Rektorat, Verwaltung und Gleichstellungsbeauftragter der Universität.

Bestandteile des Controlling-Verfahrens sind:

Zielgruppe: Dekane, Fakultätsverwaltungen, Mitglieder von Berufungskommissionen

- Merkblatt „Qualitätssicherung in Berufungsverfahren“.
- Die Fakultäten achten – unter Mitwirkung ihrer Fakultätsgleichstellungsbeauftragten – darauf, dass zu enge Ausschreibungskriterien die Zahl der potenziellen Bewerberinnen und Bewerber für eine Professur nicht von vorn herein zu stark einschränken.
- Die Terminplanung für das Verfahren erfolgt in Abstimmung mit der Gleichstellungsvertreter/in, da diese als Amtsmitglied jedem Auswahlschritt explizit zustimmen und dementsprechend in allen Sitzungen anwesend sein muss.
- Die/der Gleichstellungsbeauftragte der Universität und ihre/seine Stellvertreter/innen auf Fakultätsebene unterstützen die Fakultäten bei der Gewinnung von Bewerberinnen für Professuren.
- Fortbildungsangebote mit externen Referentinnen und Beratung durch das Gleichstellungsbüro. Hierfür stellt das Rektorat 2000 Euro jährlich zur Verfügung.

Zielgruppe: VertreterInnen der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren

- Persönliche und schriftliche Beauftragung durch die Gleichstellungsbeauftragte der Universität für jedes einzelne Verfahren. Die Gleichstellungsvertreterinnen und Gleichstellungsvertreter in Berufungsverfahren werden schriftlich von der Gleichstellungsbeauftragten mit ihrer Stellvertretung im Verfahren betraut. Bei der Auswahl wird darauf geachtet, dass keine persönlichen Abhängigkeiten zu anderen Mitgliedern in der Berufungskommission bestehen.
- Enge Kooperation zwischen Gleichstellungsbüro und den VertreterInnen der Gleichstellungsbeauftragten, was besonders wichtig ist bei problematischen Verfahren.
- Persönliches Coaching durch die Gleichstellungsbeauftragte der Universität und ihre Stellvertreterinnen.
- Regelmäßige Workshops (ein- bis zweimal im Semester) für alle aktuell amtierenden VertreterInnen der Gleichstellungsbeauftragten.

- Anhand einer einheitlichen, vom Gleichstellungsbüro erstellten Checkliste erfolgt ein Bericht über das Verfahren an die Gleichstellungsbeauftragte.

Kooperation mit Rektorat/Universitätsverwaltung

- Die Mitwirkungsrechte der/des Gleichstellungsbeauftragten bei Berufungsverfahren auf der Grundlage des § 4 (3) LHG sind im Leitfaden für Berufungsverfahren der Universität Tübingen geregelt.
- Unmittelbares persönliches Vortragsrecht der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterin im Rektorat als Routineverfahren bei jedem einzelnen Verfahren vor der Behandlung der Liste im Senat.
- Routinemäßige Information der Gleichstellungsbeauftragten durch die Zentrale Verwaltung über die Zusammensetzung der Berufungskommission, Stand des Verfahrens.

Evaluation

- Quantitativ: Jährliche Analyse der Berufungs- und Bewerbungsstatistik durch das Gleichstellungsbüro.
- Qualitativ: Analyse der Rückmeldungen der Gleichstellungsvertreterinnen (in den Workshops, beim persönlichen Coaching und über den Checklistenbericht) durch das Gleichstellungsbüro.
- Aufnahme der Ergebnisse im Bericht der Gleichstellungsbeauftragten und im Rechenschaftsbericht des Rektors.

Der von der Zentralen Verwaltung im Jahr 2010 erstellte Leitfaden für die Berufungsverfahren enthält umfangreiche Informationen über die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und die Berücksichtigung des Gleichstellungsauftrages. Das Controlling-Verfahren wird auf der Grundlage der Evaluation permanent weiterentwickelt und verbessert. Sowohl das Gender and Diversity Board (GDB) des LEAD und das Board for the Advancement of Women (BAW) des CIN haben explizit die Aufgabe, hinsichtlich der gendergerechten Kriterienauswahl bei Besetzungsverfahren zu beraten.

2. Frauenanteil in Gremien

Mit Stichtag 1. Dezember 2012 betrug der Frauenanteil im Universitätsrat 31 %. Im Rektorat ist eines der drei Prorektorenämter von einer Frau besetzt. Im Senat liegt der Frauenanteil zum 1.12.2012 bei 30%. In den Fakultätsvorständen gibt es aktuell nur 7% Professorinnen (2 von 29). In den Fakultätsräten sind 26,6% Frauen vertreten.

Neue Maßnahme: Programm zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen mit hoher Gremienbelastung:

In den letzten Jahren hat sich allerdings das Problem der Rekrutierung von Professorinnen für die Mitarbeit an Berufungsverfahren (und anderer Gremien akademischer Selbstverwaltung) noch nicht gelöst. Die Erweiterung des Pools an Wissenschaftlerinnen, die für diese Aufgaben zur Verfügung stehen, ist dringend notwendig. Die höhere Anzahl von Frauen in Berufungsverfahren hat sich – aus Sicht verschiedener Beteiligter – bereits positiv auf die Verfahrenskultur ausgewirkt. Aus diesem Grund entwickelt die Universität Tübingen derzeit ein Programm zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen mit hoher Gremienbelastung. Geprüft wird, wie je nach individuellem Bedarf einsetzbare Sach- und Hilfskraftmittel zur Verfügung gestellt werden können, um diese Belastung zu kompensieren und somit den Anteil von Frauen in Gremien weiter steigern zu können. Das Rektorat plant hierfür mittelfristig zunächst 50.000 € zur Verfügung zu stellen. Die Universität prüft

außerdem, ob künftig auch Leistungszulagen für die Wahrnehmung von Aufgaben im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung gewährt werden können.

3. Vergabe von Stellen, Mitteln und Preisen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Promotionsstipendien und Promotionspreise der Fakultäten

Vergabeverfahren für Stipendien, Preise, Fördermittel und Forschungsmittel, die der Förderung der Studierenden und des wissenschaftlichen Nachwuchses dienen, sind grundsätzlich so zu gestalten, dass sowohl eine strukturelle als auch individuelle Benachteiligung aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen wird.

Dies gilt für

- Stipendien und Fördermaßnahmen, die aus Landes- und Bundesmitteln (teil)finanziert werden wie z.B. die Landesgraduiertenförderung, die Promotionsverbände und die Deutschlandstipendien;
- Promotionsstipendien und Promotionspreise der Fakultäten;
- alle universitätsinternen Förderprogramme wie z.B. die Projektförderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler, den Bridging-Funds und den Innovation-Grants;
- alle Stellen und Fördermaßnahmen im Rahmen der Exzellenzinitiative – unabhängig davon, ob sie explizit zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen vorgesehen sind.

Maßnahmen zur Sicherstellung der Chancengleichheit bei Auswahlverfahren

- Bewerberinnen sind entsprechend dem Frauenanteil der antragsberechtigten Gruppe bei der Mittelvergabe zu berücksichtigen.
- Gehen bei mehr als zwei Ausschreibungen in Folge für ein Programm weniger Anträge von Frauen ein, als der Frauenanteil des antragsberechtigten Faches/der antragsberechtigten Qualifikationsstufe, müssen die Ursachen dafür analysiert und entsprechende Korrekturen des Ausschreibungsverfahrens und/oder der Ausschreibungskriterien vorgenommen werden.
- Die Universität empfiehlt allen in Auswahlkommissionen beteiligten Professorinnen und Professoren an einem Gender- und Diversity-Training teilzunehmen und macht entsprechende Angebote.
- Es wird ein Daten-Monitoring für alle Fördermaßnahmen etabliert, das die Zahl der Bewerbungen und der Bewilligungen nach festzulegenden Kriterien ermöglicht.
- Die Angehörigen des Lehrkörpers, die in Gutachterkommissionen oder als Vertrauensdozenten und -dozentinnen von Stiftungen tätig sind, werden gebeten, darauf hinzuwirken, dass diese Grundsätze allgemein bei der Vergabe von Stipendien angewandt werden.

Wissenschaftliche Hilfskräfte

Bei der Einstellung von Tutorinnen und Tutoren sowie geprüften und ungeprüften Hilfskräften sollen Bewerberinnen entsprechend ihrem Anteil an den Absolventinnen und Absolventen bzw. den Studierenden des jeweiligen Faches berücksichtigt werden.

4. Stellenbesetzungsverfahren

Im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren sollen sich die Fakultäten an den Zielvorgaben orientieren. Die/der Gleichstellungsbeauftragte ist bei der Besetzung öffentlich ausgeschriebener Stellen im Bereich des wissenschaftlichen Dienstes (Qualifikationsstellen und Dauerstellen) gemäß § 4 (3) LHG am Verfahren zu beteiligen. Dem Besetzungsantrag an die Zentrale Verwaltung soll eine Liste der eingegangenen Bewerbungen und der zu einem Vorstellungsgespräch Eingeladenen beigefügt werden.

9.3.2.2 Maßnahmen zur Erhöhung der Attraktivität der wissenschaftlichen Laufbahn für Frauen und zur Kompensation bestehender Benachteiligungen

9.3.2.2.1 Zielgruppe Professorinnen

Die Fakultäten achten bei der Ausschreibung von Professuren darauf, dass zu enge Ausschreibungskriterien das Bewerberinnenfeld nicht von vorn herein zu stark einschränken. In geeigneten Fällen kann auch eine Breitbandausschreibung erfolgen. Im Vorfeld von Ausschreibungen können Findungssymposien das Feld potenzieller Bewerberinnen und Bewerber sondieren helfen. Die einschlägigen Datenbanken werden von den Fakultäten im Hinblick auf die aktive Rekrutierung konsultiert. Die Strukturkommission der Universität und der Universitätsrat achten bei der Beschlussfassung über den Ausschreibungstext darauf, dass die oben genannten Maßnahmen umgesetzt wurden.

1. Unterstützung von Dual Career Couples:

Mit der Beteiligung am Netzwerkprojekt „Förderung Dualer Karrieren“ beim Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg hat die Universität Tübingen maßgeblich zum Aufbau der Dual Career-Angebote – nicht nur an der eigenen Universität – beigetragen. Mit einer bundesweiten Tagung mehreren Publikationen sowie der Unterstützung der bundesweiten Netzwerkgründung konnten die Grundlagen dafür gelegt werden, dass sich Unterstützung von Dual Career-Paaren auch an deutschen Hochschulen zunehmend etabliert hat. Die positive Evaluation des Projekts führte dazu, die Dual Career-Maßnahmen an der Universität Tübingen weiter auszubauen. Zusammen mit den Universitäten Ulm, Hohenheim und Stuttgart sowie weiteren Hochschulen im Großraum Stuttgart ist die Universität Tübingen Partner im Netzwerk „dualcareersolutions“.

Zur konkreten Unterstützung von Dual Career Couples und als Rekrutierungsmaßnahme bei Berufungsverfahren stellt die Universität Tübingen befristete wissenschaftliche Weiterqualifizierungsstellen für Partnerinnen und Partner neu berufener Professorinnen und Professoren zur Verfügung. Seit 2009 wurden 20 Berufungen mit Einstellungen von Partnern durchgeführt. Für die nächsten fünf Jahre stehen aus Mitteln des Zukunftskonzepts sechs zusätzliche halbe E 13-Stellen zur Verfügung, die kompetitiv vergeben werden.

2. Bonusmittel für neuberufene Wissenschaftlerinnen:

Diese Maßnahme wird vom Rektorat im Rahmen der Berufungsverhandlungen umgesetzt und orientiert sich am konkreten Bedarf der zu gewinnenden Wissenschaftlerin. Hierzu gehören nicht nur Mittel für Forschung und Lehre, sondern bei Bedarf auch Kita-Plätze. Auch werden – falls notwendig – bereits im Vorfeld einer Berufung eine höhere Stellen- und Sachmittelausstattung bei der Berufung einer Frau in Aussicht gestellt, um einen weiteren Anreiz zu setzen, qualifizierte Wissenschaftlerinnen im Rahmen des Berufungsverfahrens zu gewinnen.

3. Ergänzung des Professorinnenprogramms aus eigenen Mitteln und Zukunftskonzept:

Im Rahmen der Maßnahme „Ergänzung des Professorinnenprogramms des Bundes aus eigenen Mitteln“ sollen bis zu drei weitere Professuren (zusätzlich zum Professorinnenprogramm, nach dem Modell der vorgezogenen Berufungen) mit Frauen

besetzt werden. Eine zusätzliche Professur aus eigenen Mitteln konnte im Jahr 2011 geschaffen und besetzt werden.

Im Zuge der Umsetzung des Zukunftskonzepts werden in den Jahren 2013 und 2014 sechs weitere „Überrollprofessuren“ nach dem Modell des 200-Professorinnen-Programms mit Frauen besetzt. Davon sind fünf in der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät verortet. Voraussetzung der Ausschreibung ist das proaktive Sondieren der Bewerberinnenlage sowie die Nutzung aktiver Rekrutierungsstrategien. In Bereichen, in denen es nur wenige qualifizierte Wissenschaftlerinnen gibt, wird zudem – vor allem von der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät – versucht, mit Hilfe von Breitbandausschreibungen Professuren mit Frauen zu besetzen. Die ersten dieser Professuren wurden bereits 2012 ausgeschrieben und zwar in den Fächern Entwicklungsgenetik und Theoretische Elementarteilchen/Theoretische Festkörperphysik (Breitbandausschreibung).

Mit der bereits erfolgten Bewerbung im Rahmen der zweiten Ausschreibung des Professorinnenprogramms ist das Ziel verbunden – zusätzlich zu den drei Professuren, die aus diesem Programm befristet finanziert werden, weitere Professorinnen aus den Komplementärmitteln für Gleichstellung zu finanzieren.

9.3.2.2.2 Zielgruppe Wissenschaftlicher Nachwuchs

1. Tübinger Athene-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Das Athene-Programm der Universität Tübingen dient der Förderung exzellenter Tübinger Nachwuchswissenschaftlerinnen und führt die Förderung, die das TEA-Programm für Studentinnen leistet, in einem für die nächsten Qualifikationsstufen angepassten Konzept fort. Wissenschaftlerinnen in der Qualifikationsphase (Promotion und Post-Doc) können sich um Aufnahme in das Programm bewerben. Die Auswahl der Anträge obliegt der Forschungskommission. Die Aufnahme in das Athene-Programm erfolgt für zwei Jahre. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in den Auswahlprozess eingebunden. Nach erfolgter Aufnahme in das Programm können die Wissenschaftlerinnen finanzielle Mittel flexibel nach dem jeweils aktuellen Bedarf beantragen. Möglich ist im Rahmen des Athene-Programms die Finanzierung von Reise- und Tagungskosten, Sachmitteln, Hilfskräften und Unterstützung für flexible Kinderbetreuung. Gefördert wird zudem die Karriereplanung. Angeboten wird ein individuelles Coaching durch eine professionelle Trainerin sowie die Teilnahme an Fortbildungen zu Schlüsselqualifikationen. Ferner können im Rahmen der Graduiertenakademie für die Athene-Teilnehmerinnen Seminare und Workshops zum Erwerb außerfachlicher Zusatzqualifikationen angeboten werden. Verpflichtend für die Athene-Wissenschaftlerinnen ist die Teilnahme an einmal im Semester stattfindenden Zukunftsworkshops, die der Vernetzung der Wissenschaftlerinnen sowie der Evaluation und Weiterentwicklung des Programms dienen. Die Universität geht davon aus, dass diese Workshops wichtige Impulse für die Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen zur Nachwuchsförderung der Universität Tübingen geben werden. Das Tübinger Athene-Programm wird aus Mitteln des Zukunftskonzepts finanziert und vorerst bis zum Jahr 2017 umgesetzt. Bei positiver Evaluation beabsichtigt die Universität das Programm danach aus eigenen Mitteln fortzuführen.

2. Promotionsverbünde

Die universitätseigenen „Minigraduiertenkollegs“ bieten eine strukturierte, verbindliche und fachlich exzellente Ausbildung sowie eine berechenbare Promotionsdauer. Die Benennung von jeweils zwei verschiedenen wissenschaftlichen Betreuern soll zusätzlich zu starke persönliche Abhängigkeiten vermeiden. Dieses Förderprogramm wird inzwischen im siebten Jahr erfolgreich umgesetzt.

3. Graduiertenakademie

Bei allen Angeboten der Graduiertenakademie wird darauf geachtet, dass die Zielsetzung der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses als Querschnittsziel beson-

dere Beachtung findet. So werden die Angebote so gestaltet, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen ansprechen. In Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro werden außerdem für bestimmte Zielgruppen wie z.B. die Teilnehmerinnen der Athene-Programms oder Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern mit Kindern spezielle, bedarfsgerechte Angebote entwickelt und angeboten. Bei den Leiterinnen und Leitern der Kurse wird Gender- und Diversity-Sensibilität vorausgesetzt.

4. Projektförderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler

Im Rahmen des universitätseigenen Programms zur Projektförderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler gingen im Jahr 2012 50% der Förderzusagen an Wissenschaftlerinnen. Dieses Programm bietet eine Anlauffinanzierung von innovativen Projekten mit entsprechend großer Aussicht auf externe Drittmittelförderung und soll qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler beim Aufbau eigenständiger Forschungsprojekte unterstützen. Beantragt werden können Sach- und Investitionsmittel sowie Hilfskraftmittel in Höhe von bis zu 35.000 Euro pro Antrag.

5. Nachwuchsforschergruppen

Das Zukunftskonzept der Universität Tübingen sieht die Einrichtung von Nachwuchsforschergruppen vor, die ohne thematische Einschränkung nach dem Prinzip der Bestenauslese in den Profildbereichen der Universität vergeben werden. Bei der Auswahl wird ein hoher Frauenanteil von mindestens 50 % angestrebt. Gelingt die Besetzung wie derzeit geplant, so werden fünf der sieben Nachwuchsforschergruppen von Frauen geleitet. Für diese Fördermaßnahme stehen bis zu 200.000 € pro Jahr und Projekt zur Verfügung.

6. Juniorprofessuren für Frauen

Im Rahmen der Exzellenzinitiative ist als zusätzliches Instrument der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses die Besetzung von acht W 1-Juniorprofessuren mit tenure track vorgesehen, die zu mindestens 50 % mit Frauen besetzt werden sollen. Eine erste Professur wurde bereits im Fachbereich Physik mit einer Frau besetzt; weitere Professuren sind derzeit ausgeschrieben. Für diese Fördermaßnahme stehen 3.800.000 € für fünf Jahre zur Verfügung.

9.3.2.2.3 Zielgruppe StudentInnen

1. Gewinnung und Förderung von StudentInnen

Die Universität veranlasst und unterstützt Initiativen von Fakultäten zur Gewinnung von Studierenden des jeweils in einem Fach/Studiengang unterrepräsentierten Geschlechts. Unterrepräsentanz liegt dann vor, wenn der Anteil eines Geschlechts unter 40 % liegt.

2. Anwerbung von Studierenden für Studiengänge mit starker Unterrepräsentanz eines Geschlechts (MINT-Fächer)

Seit 2002 bietet die Universität Tübingen in den Natur- und informationswissenschaftlichen Fächern ein mehrtägiges Schnupperstudium für Schülerinnen der Klassen 11-13 in den Herbstferien an. Das Netzwerk Frauen.Information.Technik (F.I.T.) Baden-Württemberg übernimmt die Werbung an den Schulen für dieses Angebot, so dass in den letzten Jahren die Nachfrage sehr hoch war und das Programm erfolgreich durchgeführt werden konnte. Mit der Neustrukturierung der Fakultäten an der Universität Tübingen wurde die Umsetzung des Programms im Jahr 2011 von der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät übernommen. Der Fachbereich Informatik und der Fachbereich Physik macht Schülerinnen darüber hinaus weitere Angebote, das Fach kennenzulernen. So werden z.B. Physik Labortage für Schülerinnen angeboten; bzgl. des Fachbereichs Informatik besuchen Informatikstudentinnen Schulen, um gezielt Schülerinnen für ihr Fach zu interessieren.

3. Studienplatzvergabe

Die Universität achtet darauf, dass sich die Zulassungsverfahren für die Vergabe von Studienplätzen nicht negativ auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern beim

Studienzugang auswirken. Die/der Gleichstellungsbeauftragte der Universität bzw. die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten haben satzungsgemäß das Recht auf Beteiligung an den Auswahlausschüssen.

4. Das Teaching Equality-Programm

Das im Jahr 2007 geschaffene Programm "Teaching Equality" hat die Zielgruppe der Studentinnen im Blick und war von Beginn an ein großer Erfolg. Ziel war und ist es, insbesondere Studentinnen möglichst frühzeitig für eine wissenschaftliche Laufbahn zu interessieren und zu motivieren. Ein weiteres Ziel ist es, die Berufsorientierung der Studentinnen zu unterstützen, damit sie nach Abschluss des Studiums ihre Qualifikationen möglichst optimal beim Berufseinstieg verwerten können. Dazu wurden vier verschiedene Maßnahmen konzipiert:

- Finanzierung von Gastprofessorinnen als „Role-Models“ an Fakultäten mit Unterrepräsentanz von Professorinnen;
- Fachbezogene Lehraufträge zu Gender Studies zur Vermittlung von Genderkompetenz;
- Praxisvorträge von in Wirtschaft und Wissenschaft tätigen Frauen zu den Themen Berufsfelder, Laufbahngestaltung und Lebensplanung;
- Studentinnen-Seminare zu überfachlichen Schlüsselqualifikationen für Studium und Berufseinstieg.

Im Sinne des Ziels, Gleichstellungsmaßnahmen, wo möglich, in bestehende Strukturen zu übernehmen, wurden die Organisation und Durchführung der Studentinnenseminare im Jahr 2011 vom Career Service der Universität übernommen.

Im Rahmen des Gastprofessorinnenprogramms haben inzwischen 17 Professorinnen für ein Semester an der Universität Tübingen gelehrt. Als „Nebeneffekt“ konnten inzwischen sogar zwei der ehemaligen TEA-Gastprofessorinnen dauerhaft an die Universität Tübingen berufen werden. Anträge auf Gastprofessorinnen können von Studierenden, Fachschaften, Instituten und Fakultäten bei der Gleichstellungsbeauftragten der Universität gestellt werden. Die Vergabeverfahren der drei weiteren Maßnahmen obliegen den Fakultäten. Die Maßnahmen finden dort nach wie vor eine hohe Nachfrage und zahlreiches interessiertes Publikum. Derzeit wird das Programm mit ca. 160.000 Euro/Jahr aus Qualitätssicherungsmitteln finanziert.

Aufgrund der positiven Evaluation des Teaching Equality-Programms sind hier in den nächsten Jahren keine neuen inhaltlichen Schwerpunktsetzungen geplant. Das sehr erfolgreiche Programm wird – unter Intensivierung der Evaluation, um weitere Verbesserungsmöglichkeiten ausfindig zu machen – weiter fortgeführt.

5. Beratung der Studierenden

Die Universität und ihre Fakultäten machen es sich zur Aufgabe, die Beratung der Studentinnen während des Studiums zu intensivieren. Mit der Bewilligung des ESIT-Antrages kann das Beratungsangebot für die Studierenden deutlich ausgebaut werden. Bei allen bestehenden und neu etablierten Angeboten soll das Gender-Mainstreaming umgesetzt werden, dies bedeutet u.a.

- Genderbewusste Beratung durch entsprechende Schulung des Beratungspersonals;
- gezielte Unterstützung von Studentinnen in Fächern, in denen sie stark unterrepräsentiert sind (z.B. durch Tutorien, Vernetzung, Coaching...);

- spezielle Beratungsangebote/AnsprechpartnerInnen für studierende Eltern mit dem Ziel Studienabbrüche und -verzögerungen zu vermeiden;
- Unterstützung von Studentinnen im Hinblick auf Karriereplanung in und außerhalb der Wissenschaft.

9.3.3 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie mit Studium, Beruf und Wissenschaft

Im Leitbild der Universität Tübingen ist formuliert: „Die Universität sieht es als ihre Aufgabe an, Arbeits- und Studienbedingungen unter Einhaltung der Sozialstandards zu schaffen, die es allen Studierenden, Beschäftigten, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erlauben, ihre Verantwortung in Familie und Gesellschaft wahrzunehmen.“ Dabei wird künftig aufgrund der demographischen Entwicklung nicht nur die Verantwortung für Kinder sondern auch die Pflege Angehöriger im Fokus stehen.

Die Universität nutzt im Sinne ihres Leitbildes hochschul- und arbeitsrechtlich bestehende Flexibilisierungsmöglichkeiten von Arbeitszeiten, sowie Arbeits- und Dienstvertragszeiten, um die Bedingungen für eine erfolgreiche wissenschaftliche Laufbahn für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit familiären Verpflichtungen zu verbessern. Mit ihrer Initiative Familienfreundliches Hochschulrahmengesetz hat die Universität Tübingen maßgeblich zur Verbesserung der gesetzlichen Rahmenbedingungen beigetragen.

Die Universität unterstützt Studierende mit Kindern mit dem Ziel, Studienabbrüche und Studienverzögerungen zu vermeiden. Alle bestehenden Möglichkeiten zur Flexibilisierung von Prüfungsfristen gem. § 34 LHG werden hierbei genutzt.

Auch im Bereich des Kinderbetreuungsangebots konnten sehr deutliche Fortschritte erzielt werden. Handlungsbedarf im Hinblick auf eine familienbewusste Hochschule liegt aus dieser Perspektive inzwischen stärker beim Thema Arbeits(zeit)kultur in der Wissenschaft und beim Thema der partnerschaftlichen Aufteilung von Berufs- und Familienpflichten, womit automatisch die Väter stärker in den Fokus rücken.

9.3.3.1 Kinderbetreuung

Eine deutliche Verbesserung der Situation seit dem Jahr 2008 kann auf dem Gebiet der Kinderbetreuung festgestellt werden. Die Stadt Tübingen bietet die am besten ausgebaute Infrastruktur im Bereich der kommunalen Kinderbetreuung in ganz Baden-Württemberg. Es kann gegenwärtig erfreulicherweise von einer Bedarfsdeckung ausgegangen werden. Speziell für den hochschulspezifischen Bedarf gibt es jedoch immer noch Verbesserungsmöglichkeiten, die die Universität Tübingen in Kooperation mit der Kommune und anderen örtlichen Trägern kontinuierlich vorantreibt. Universität, Klinikum und Studentenwerk zusammen offerieren daher aktuell insgesamt etwa 250 Kinderbetreuungsplätze für Kinder im Alter von 0 bis 10 Jahren.

Zusätzlich zu diesen Betreuungsplätzen in eigenen Einrichtungen, bietet die Universität Tübingen elf Belegplätze für die Ganztagsbetreuung von Kleinkindern sowie demnächst weitere fünf Belegplätze für Kinder im Alter von 3-6 Jahren in Kooperation mit der Kommune an, die – im Gegensatz zum kommunalen Angebot – auch für nicht in Tübingen wohnhafte Kinder zur Verfügung stehen. Die Medizinische Fakultät, das Universitätsklinikum und das Exzellenzcluster CIN bieten ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weitere Belegplätze an.

Seit mehreren Jahren beteiligt sich die Universität Tübingen erfolgreich in Kooperation mit dem Regierungspräsidium Tübingen an einem Ferienbetreuungsangebot vor allem für Beschäftigte im wissenschaftsunterstützenden Bereich. Ein in den Sommerferien 2011 durchgeführtes Pilotprojekt zur Ferienbetreuung von Schulkindern über Belegplätze hat gezeigt, dass angesichts der umfangreichen kommunalen Ferienangebote das oben genannte Kooperationsangebot mit dem Regierungspräsidium den Bedarf von Beschäftigten der Universität Tübingen ausreichend deckt.

Auf dem Campus Morgenstelle und damit in unmittelbarer Nähe zu den Naturwissenschaftlichen Einrichtungen der Universität wird derzeit die Einrichtung eines Angebots zur Notfall- und Kurzzeitbetreuung für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von SFBs und anderen Forschungsverbänden geplant. Das Projekt erfolgt auf Betreiben des SFB 766.

Im Rahmen der durch die städtische Familienbeauftragte initiierten AG Notfallbetreuung/Kurzzeitbetreuung kooperiert die Universität Tübingen mit verschiedenen freien Trägern von Kinderbetreuungsangeboten im Hinblick auf die Einrichtung eines Notfall- und Kurzzeitbetreuungsangebots.

Zur Unterstützung von Kinderbetreuungsangeboten bei Tagungen wurde eine Handreichung für die Organisation solcher Angebote erarbeitet, die auf der Homepage des Gleichstellungsbüros zur Verfügung steht.

9.3.3.2 Best Practice Club Familie in der Hochschule und Audit Familiengerechte Hochschule

Die ursprünglich geplante Auditierung im Rahmen des Audit familiengerechte Hochschule, wurde zunächst zurückgestellt, aufgrund des Angebots, dem Best Practice Club Familie in der Hochschule beizutreten. Von Januar 2011 bis Dezember 2012 war die Universität Tübingen Mitglied im Best Practice Club „Familie in der Hochschule“ gefördert von der Robert-Bosch-Stiftung und dem Bundesinnenministerium. In Kooperation mit der Universität Jena entstand ein Imagefilm zum Thema „Aktive Väter in Wirtschaft und Wissenschaft“. Zusammen mit der Universität Konstanz wurden Workshops für Führungspersonen zum Thema „Familienfreundliche Arbeits- und Führungskultur“ entwickelt und durchgeführt. Ziel der Projekte war die Initiierung eines Kulturwandels hin zu familienfreundlicheren Arbeits(zeit)Strukturen in der Wissenschaft. Nachdem die Mitgliedschaft der Universität Tübingen im Best Practice Club „Familie in der Hochschule“ im Dezember 2012 endete, hat die Rektorskommission „Familienfreundliche Universität“ beschlossen. Im Mai 2013 startete die Universität Tübingen den Auditierungsprozess. Alsstrategische Zielsetzung wurde formuliert, dass sich die Eberhard Karls Universität Tübingen als eine familiengerechte Hochschule versteht, in der die gute Unterstützung der Angehörigen aller Statusgruppen bei der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie selbstverständlich ist und in den Strukturen und Prozessen eine nachhaltige Verankerung findet. Mit der Auditierung sollen die bestehenden Angebote optimiert und zielgerichtet ausgebaut werden. Dabei geht es im Kern um die Weiterentwicklung einer familienbewussten Kultur im „Gemeinschaftsprojekt Universität“: In einem guten Miteinander, das von Achtsamkeit und Wertschätzung geprägt ist, sollen alle Beschäftigten und Studierenden in allen Bereichen innerhalb der jeweiligen Rahmenbedingungen passende Lösungen für ihre individuelle Vereinbarkeitssituation finden. Dabei sind jeweils auch die Arbeits- und Studienbedingungen der anderen zu berücksichtigen, tragfähige Lösungen erfordern ein „Geben und Nehmen“. Dies spiegelt sich auch darin, dass ein breiter Familienbegriff zugrunde gelegt wird, der die Vielfalt der Lebensphasen und Lebenssituationen abbildet, ein besonderer Fokus liegt angesichts des demographischen Wandels auf dem Themenfeld „Pflege“.

Das angestrebte Zertifikat wird als ein weiterer wichtiger Schritt in einem Prozess gesehen, nicht als Ergebnis. Die Universität wird kontinuierlich daran arbeiten, den Anspruch der „Selbst-verständlichkeit“ zu verwirklichen. Dabei orientiert sie sich in Bereichen, in denen noch Optimierungspotenzial besteht, an Vorbildern im In- und Ausland.

9.3.3.3 Schaffung familiengerechter Strukturen

Familienbüro

Mit der Einrichtung eines Familienbüros, das zum 15. April 2013 die Arbeit aufgenommen hat, werden die zahlreichen Angebote und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit Studium, Wissenschaft und Beruf an der Universität Tübingen gebündelt und vernetzt. Ein entsprechendes Beratungsangebot für alle universitären Zielgruppen wird aufgebaut. Mit unbefristeten 100 % E13-Stelle kann dieser Service nachhaltig etabliert werden. Die im Rahmen des anstehenden Auditierungsverfahrens zur Familiengerechten Hochschule festgelegten neuen Maßnahmen werden durch das Familienbüro koordiniert und in ihrer Umsetzung begleitet.

Rektoratskommission „Familienfreundliche Universität“

Die Universität Tübingen hat im Oktober 2012 eine Rektoratskommission „Familienfreundliche Universität“ neu eingerichtet. Diese hat die Aufgabe, die Gesamtstrategie der Universität zur besseren Vereinbarkeit von Familie mit Berufstätigkeit, Wissenschaft und Studium weiterzuentwickeln und die Umsetzung der entsprechenden Maßnahmen kritisch zu begleiten.

Arbeitsgruppe „Familienfreundliche Universität“

Im Jahr 2012 ist darüber hinaus die AG „Familienfreundliche Universität“ eingerichtet worden. Sie diskutiert auf der Ebene der Zentralen Verwaltung und der Fakultätsverwaltungen die bei der Umsetzung der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familienpflichten mit Berufstätigkeit, Wissenschaft und Studium auftretenden Probleme und sucht nach entsprechenden Lösungen.

9.3.3.4 Künftige Zielsetzung/Schwerpunkte

Eine wichtige Erkenntnis der letzten Jahre war, dass der Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten zwar notwendig, jedoch bei Weitem nicht hinreichend ist, um eine familienfreundliche Universität zu gestalten. Mindestens ebenso wichtig ist es, die Arbeitszeiten und Karrierewege so zu gestalten, dass Universitätsangehörige trotz Studium, wissenschaftlicher Qualifikationsphase bzw. Berufstätigkeit Zeit für Familie bleibt. Die Zielsetzung eines Kulturwandels hin zu familienfreundlicheren Arbeits(zeit)strukturen und Karrierewegen in der Wissenschaft, ist nur mit kontinuierlichen, mittel- bis langfristig geplanten Maßnahmen und Angeboten zu erreichen. Vielversprechende erste Schritte sind mit Hilfe des Best Practice Clubs „Familie in der Hochschule“ bereits getan worden. Die im Jahr 2013 anstehende Auditierung zur familiengerechten Hochschule und die Umsetzung, der im Rahmen des Auditierungsverfahrens zu entwickelnden Maßnahmen, werden weitere wichtige Schritte in Richtung dieses Zieles sein.

9.3.4 Förderung von Forschung und Lehre

Forschung und Lehre zu Gender Studies und zum Verhältnis der Geschlechter sollen – soweit das den Fakultäten fachlich möglich ist – gefördert werden.

Dazu gehört

- die Teildenomination von Professuren in entsprechenden Forschungsgebieten;
- die Gewährleistung entsprechender Lehrangebote;

- die Verankerung entsprechender Forschungs- und Lehrschwerpunkte in Studien- und Prüfungsordnungen sowie den Strukturplänen.

Zur Intensivierung und Sichtbarmachung der genderorientierten Forschung hat die Universität Tübingen im November 2012 ein Zentrum für Gender- und Diversityforschung gegründet. Das Zentrum hat zum einen die Aufgabe bestehende Forschungsaktivitäten in den Fakultäten zu bündeln und sichtbar zu machen, zum anderen aber auch interdisziplinäre Forschungen anzuregen und ein eigenes Forschungsprofil zu entwickeln. Dazu zählt auch die Erforschung der Gleichstellungspraxis. Die Gleichstellungsbeauftragte war an der Gründung des Zentrums maßgeblich beteiligt und wird zukünftig hinsichtlich der Verzahnung von Forschung und praktischer Gleichstellungsarbeit eng mit ihm zusammenarbeiten. Für das Zentrum stehen zunächst 120.000 € zzgl. 100.000 € aus Internationalisierungsmitteln zur Verfügung. Weitere Mittel sollen durch Drittmittelanträge eingeworben werden. Eine Evaluation des Zentrums erfolgt nach fünf Jahren.

9. 4 Diversity

9.4.1 Konzept

Im Leitbild der Universität Tübingen ist folgender Grundsatz verankert: „Die Universität Tübingen begreift Vielfalt als Basis wissenschaftlicher Exzellenz und entwickelt daher eine auf Diversität und Chancengleichheit basierende Hochschulkultur, in der alle ihre Mitglieder unabhängig von Geschlecht, ethnischer Abstammung, Alter, sozialem und religiösem Hintergrund, einer Behinderung, chronischer Krankheit oder der sexuellen Orientierung ihre individuellen Fähigkeiten entfalten und einbringen können“. Weitere Merkmale, wie insbesondere die familiäre Situation und der individuelle Lebenslauf, finden ebenfalls ihre Berücksichtigung.

Grundsätzlich lässt sich – wie im Leitbild analog zum allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geschehen – natürlich eine bestimmte Anzahl von „Hauptzielgruppen“ von Diversity-Maßnahmen definieren. Die Forschungen zur Intersektionalität zeigen jedoch, dass sich die unterschiedlichen Diversity-Merkmale je nach individueller Kombination dieser Merkmale sowie je nach gesellschaftlichem und individuellem Kontext sehr unterschiedlich auswirken. Auch die Erfahrungen in der Beratung und hinsichtlich der bestehenden Angebote zeigen, dass es in vielen Fällen darum geht, ganz spezifische, kontextbezogene und individuelle Lösungen für eventuell auftretende Probleme zu finden.

Außerdem gilt es zu berücksichtigen, dass die Zuordnung und Festschreibung bestimmter „Diversity“-Kategorien und die Festlegung bestimmter Zielgruppen nicht dazu führen darf, unbeabsichtigt dadurch selbst neue Diskriminierungsmechanismen zu produzieren sowie Vorurteilen, Ängsten und unzutreffenden Selbst- und Fremdzuschreibungen Vorschub zu leisten.

Aus diesem Grund sieht die Universität Tübingen neben der „Zielgruppenorientierung“ die „Problemorientierung“ als zentrale Strategie bei der Entwicklung ihres Diversity-Konzeptes an. Diversity-Politik ist analog zur Gleichstellungspolitik eine Querschnittsaufgabe, die nur im Sinne eines Diversity-Mainstreaming sinnvoll umgesetzt werden kann und die Teil des allgemeinen Qualitätsmanagements werden muss.

Vor diesem Hintergrund wird die Universität Tübingen im Planungszeitraum ein Diversity-Konzept entwickeln, in dem konkrete Ziele definiert werden und eine Umsetzungsstrategie einschließlich eines entsprechenden Qualitätsmanagements entwickelt wird. Das Konzept wird außerdem die strukturelle Verankerung und die verantwortlichen Akteurinnen und

Akteure benennen und die bestehenden und neu zu entwickelnden Maßnahmen zur Erreichung der Ziele definieren.

Die Universität Tübingen hat bereits Angebote und Maßnahmen für unterschiedliche Zielgruppen entwickelt und umgesetzt, die im Folgenden kurz dargestellt werden. Im Rahmen der Entwicklung des Diversity-Konzeptes sollen diese Maßnahmen weiter ausgebaut und durch neue Maßnahmen auf anderen Handlungsfeldern ergänzt werden.

9.4.2 In Studium und Lehre

Das Dezernat Studium und Lehre befasst sich mit allen administrativen und konzeptionellen Angelegenheiten rund um das Thema Studium. Dabei reicht das Aufgabenspektrum von der verwaltungsmäßigen Organisation des Studiums über die Beratung zu allgemeinen Studienfragen bis hin zu spezifischen studienrelevanten inhaltlichen Angeboten.

Das Dezernat Studium und Lehre steht aber auch den Vertretern der Fakultäten mit Rat und Tat zur Seite. Es ist Ansprechpartner in allen Fragen zur formellen Ausgestaltung und Einrichtung von Studiengängen und leistet einen entscheidenden Beitrag bei Angeboten zur Qualifizierung von Lehrenden.

Das Dezernat Studium und Lehre begleitet die strategische Ausrichtung und Weiterentwicklung von Studium und Lehre an der Universität Tübingen. Bei allen Aktivitäten des Dezernats werden die Themen Gleichstellung und Diversität als Querschnittsthemen berücksichtigt. Nachfolgend Beispiele für die konkrete Umsetzung innerhalb des Dezernats.

1. Dezernat II – Diversitätsorientiertes Schreibzentrum

Das im Oktober 2011 gegründete Diversitätsorientierte Schreibzentrum der Universität Tübingen ist ein hochschulweites fach- und fakultätsübergreifendes Service-Angebot für Studierende, Promovierende und Lehrende. Es setzt sich zum Ziel, die akademische Schreibkompetenz an der Universität Tübingen zu stärken. Dabei verfolgt es einen innovativen Ansatz in der Schreibdidaktik, indem es Aspekte des Diversity Managements mit den Aufgaben eines akademischen Schreibzentrums verknüpft und so beispielsweise interkulturelle Fragestellungen, die Förderung der Geschlechtergleichstellung, aber auch die Berücksichtigung der Bedürfnisse von Studierenden aus bildungsfernen Schichten in die Konzepte zum Ausbau der wissenschaftlichen Schreibkompetenz integrativ einfließen lässt. Dieser Ansatz, der sich deutlich von dem anderer Schreibzentren unterscheidet, soll im Sinne eines universitären Diversity Managements zu Wertschätzung und Förderung von Vielfalt an der Universität Tübingen beitragen. Er spiegelt sich auch in der Zusammensetzung der Mitarbeitenden des Schreibzentrums wider.

Die Workshops richten sich an alle Studierende, Promovierende und Lehrende. Bei der konzeptionellen Ausgestaltung und Durchführung wird darauf geachtet, die aus den jeweiligen Diversitätsmerkmalen erwachsenden Bedürfnisse zu berücksichtigen und die jeweils eingebrachten Kompetenzen zu stärken und zu nutzen. Dies zeigt sich sowohl in den Workshop-Formaten als auch in deren Themen.

Dazu gehören u.a. folgende Maßnahmen:

- Einsatz von Methodenvielfalt als Antwort auf unterschiedliche Lernkulturen und Lernertypen: So werden beispielsweise Simulationsübungen, Kleingruppenarbeit und Posterpräsentationen im Wechsel mit visuell unterstützten Kurzvorträgen oder der Arbeit mit einem Reader eingesetzt.
- Einbeziehen der unterschiedlichen Erfahrungen, Herangehensweisen und Perspektiven der Teilnehmenden zur Ermöglichung eines breiteren Blicks auf und

tieferen Verständnisses für das jeweilige Thema: So soll gleichzeitig zur positiven Wahrnehmung von Vielfalt und somit zu deren Wertschätzung beigetragen werden.

- Sensibilisieren der Teilnehmenden für ihre eigene individuelle, soziale und kulturelle Prägung als Voraussetzung für einen wertschätzenden Umgang mit den eigenen Stärken und Schwächen sowie mit denen der anderen Teilnehmenden: Diese Sensibilisierung geschieht, indem die Einflüsse dieser Prägung auf die Kommunikation im Allgemeinen sowie auf das Schreiben im Besonderen thematisiert, anhand von Übungen reflektiert, sowie als Querschnittsthema bei allen Workshop-Inhalten mit bearbeitet wird. So soll auch der Transfer auf andere Studien- und Lebensbereiche angeregt werden.

Beim Beratungsangebot des Schreibzentrums wird ebenfalls auf die konsequente Umsetzung des Diversitätsgedankens geachtet (siehe hierzu auch Ausführungen aus 4.5.6)

2. Dezernat II, Abteilung 2 – Studiengangsplanung und -entwicklung

Diversitätsgerechte Rahmenbedingungen von Studiengängen bilden einen integralen Bestandteil der Qualität von Studium und Lehre. Beispielsweise familiäre Verpflichtungen (wie Pflege und Erziehung), Erwerbstätigkeit (etwa zur Finanzierung des Studiums), Behinderung oder Leistungssport können ein Präsenzstudium in Vollzeit behindern. Die Universität eröffnet den Studierenden Möglichkeiten zur Flexibilisierung und unterstützt die Einrichtung von Teilzeitstudiengängen. Die Regelstudienzeiten der Studiengänge dienen als Orientierungshilfen im ordentlichen Vollzeitstudium. Ggf. vorhandene Fristen zur Orientierungsprüfung oder Zwischenprüfung werden unter Berücksichtigung des Einzelfalls von den Prüfungsausschüssen verlängert. Neben der Beratung und Unterstützung solcher Studierenden durch das Gleichstellungsbüro, bietet die Zentrale Studienberatung ein umfangreiches Beratungsangebot, das die Nutzung der gegebenen Möglichkeit erleichtert.

Als Baustein einer Diversitätsstrategie strebt die Universität Tübingen an, ein Konzept für flexible Studienformate zu entwickeln. Diese flexiblen Studienformate sollen einerseits über das bereits vorhandene Format der optionalen individuellen Studien (vgl. 4.5.4), welches den Studierenden individuelle Schwerpunkt- und Vertiefungsmöglichkeiten im Rahmen ihres Studiums bietet, und andererseits über die o.g. individuelle, flexible Ausgestaltung eines Vollzeitstudiums hinausgehen. Das diversitätsorientierte Studienkonzept soll Studierenden ein erfolgreiches Studium in Teilzeit ermöglichen, welche ein Vollzeitstudium aus besonderen Gründen nicht oder nur mit unzumutbarem Aufwand durchführen könnten. Es soll Studierenden mit solchen Hintergründen ein erfolgreiches Präsenzstudium an der Universität ermöglichen, das planbar sowie studierbar ist und dabei Nachteile wie etwa überhöhte Arbeitslast, Studienabbruch oder Reputationsschaden durch hohe Fachsemesterzahl für solche Studierenden im Vollzeitstudium verhindern.

Um die Berücksichtigung der Gleichstellungs- und Genderaspekte in Studium und Lehre dauerhaft sicherzustellen, hat die Universität die Einbeziehung des Gleichstellungsbüros in der Senatskommission Studium und Lehre als beratendes Mitglied etabliert. Darüber hinaus setzt sich die Universität Tübingen auch auf politischer Ebene dafür ein, dass Teilzeit-Studierende BAföG-Leistungen erhalten.

3. Dezernat II, Abteilung 4 – Arbeitsstelle Hochschuldidaktik

Diversitätsorientierung in der hochschuldidaktischen Fortbildung für Lehrende und stud. Tutoren der Universität Tübingen:

Aufgrund des teilnehmerorientierten Ansatzes, der konsequent in den Workshops und Beratungen umgesetzt wird, ist die Auseinandersetzung mit Diversität fester Bestandteil des hochschuldidaktischen Konzepts. Gleich zu Beginn, bei der Vorstellung und auch beim Einstieg ins Thema werden die unterschiedlichen Zugänge und Voraussetzungen der Teilnehmenden aufgegriffen und so transparent gemacht. Damit soll sich der Blick der Beteiligten – Gruppe wie auch Leitung – auf Unterschiede und Gemeinsamkeiten schärfen

und sie sensibilisieren, mit Spannungen konstruktiv umzugehen, die in der Bearbeitung der Themen ggf. entstehen können. Wie ein roter Faden zieht sich die Diversitätsorientierung durch die Veranstaltung – sei es implizit in der methodischen oder explizit in der inhaltlichen Bearbeitung.

Auch bei der Auswahl der Referenten wird auf unterschiedliche Profile geachtet. Die Verschiedenartigkeit der Teilnehmenden soll eine Entsprechung in der Unterschiedlichkeit der Lehrensätze finden. Diversität wird begriffen als ein Merkmal, das aufgrund von Unterschieden in Bezug auf

- kulturelle und soziale Herkunft,
- geschlechtsspezifische Prägung,
- Alter,
- Fächer und Fachkulturen sowie Studienabschlüsse

an einer Universität wirksam ist.

Ziel des Ansatzes ist, die Lehrenden zu bestärken, nicht durch Nivellierung des Leistungsniveaus eine größtmögliche Anzahl von Studierenden „mitzunehmen“, sondern durch Differenzierung der Aufgaben bei gleichzeitiger Transparenz der Bewertungskriterien adäquate Anforderungen zu stellen. Es ist nicht die Aufgabe der Lehrenden, bestehende Unterschiede auszugleichen, sondern sie sollen den Studierenden die Möglichkeit geben, durch entsprechenden Einsatz eventuelle Diskrepanzen zwischen den Anforderungen und ihren eigenen Voraussetzungen zu überwinden.

In den hochschuldidaktischen Fortbildungen geht es jedoch nicht nur um Defizite und ihren Ausgleich. Es geht um die Sensibilisierung für andere Lehr- und Lernkulturen, um Toleranz und Offenheit im Umgang miteinander. Eine Lehrveranstaltung ist auch ein sozialer Raum, in dem Interaktion und Begegnung zwischen Menschen passiert. Somit hat Lehre auch die Aufgabe, neue Erfahrungen zu ermöglichen, die prägend sein können für die Studierenden, die daran teilhaben.

4. Dezernat II, Abteilung 5 – Zentrale Studienberatung

In der Zentralen Studienberatung gehören Diversität und Gleichstellung zu wesentlichen Zielen der individuellen Förderung. Um den unterschiedlichen Anliegen und Bedürfnissen der Studierenden und Studieninteressierten gerecht zu werden, hat die Zentrale Studienberatung ein differenziertes Beratungsangebot mit unterschiedlichen Formaten entwickelt. Dazu gehören die Einzelberatung, themenspezifische Veranstaltungen und Gruppenangebote. Dabei orientiert sich die Zentrale Studienberatung an den verschiedenen Studienverlaufphasen bzw. am Student-Life-Cycle. Bei allen Adressatengruppen, seien es Schülerinnen und Schüler oder Studierende in den verschiedenen Semestern, werden Diversitätsaspekte berücksichtigt, die für die Bewältigung des Studiums mehr oder weniger eine Rolle spielen können. Dazu gehören etwa:

- der kulturelle und soziale Hintergrund,
- der Einfluss primärer Effekte (familiärer Hintergrund) und sekundärer Effekte (Schule, Peers),
- unterschiedliche Hochschulzugangsberechtigungen,
- unterschiedliche Motivlagen,
- Fähigkeiten und Neigungen,
- Geschlecht,
- Alter.

Es ist zu erwarten, dass die Studierendenschaft künftig noch heterogener werden wird, so dass Studienanfänger/innen mit sehr unterschiedlichen Voraussetzungen an die Universität

kommen. Um den unterschiedlichsten Bedürfnissen und Voraussetzungen gerecht zu werden, wird die Abstimmung der Beratung in den verschiedenen Phasen des Studiums eine noch größere Rolle spielen. Die Stärkung des Beratungsnetzwerkes durch Kooperation – fächerübergreifende Beratung einerseits und fachspezifische Beratung andererseits – soll künftig stärker zur gegenseitigen Sensibilisierung und Reflexion möglicher weiterer Diversitätsaspekte beigetragen werden. Die Umsetzung erfolgt bereits für die Studieneingangsphase und teilweise für die studienbegleitende Phase.

Zur Stärkung der Gleichstellung und Chancengerechtigkeit hat die Universität Tübingen außerdem die Situation behinderter und chronisch kranker Studierender verbessert und eine Reihe von Maßnahmen eingeleitet bzw. umgesetzt. Dazu gehören z.B. prüfungsrechtliche Regelungen, die eine Flexibilisierung der Studiengestaltung und Prüfungen ermöglichen sollen, damit die je individuelle Situation behinderter und chronisch kranker Studierender berücksichtigt werden kann. Dabei geht es nicht um Ausgleich von Defiziten, sondern um Förderung der Vielfalt biographischer Lernprozesse und die Berücksichtigung unterschiedlicher Lebensbedingungen im Sinne der Gleichstellung. Auch die Begleitung der Studierenden ist bereits jetzt gut aufgestellt durch eine Beratungsstelle, die Studierende bei der Bewältigung des studentischen Alltags unterstützt. Für den Planungszeitraum zeichnet sich insbesondere Verbesserungsbedarf bei der Unterstützung der Lehrenden ab. Ziel ist es, Lehrende und mit Lehre befasste Personen noch stärker für spezifische Themen im Umgang mit behinderten und chronisch Kranken zu sensibilisieren. In diesem Zusammenhang sollen auch die Kooperationen weiter ausgebaut werden, um die besten Fördermöglichkeiten auszuschöpfen. In baulicher Hinsicht wird das Ziel verfolgt, mittel- und langfristig barrierefreie Zugänge auch für ältere zentrale Gebäude der Universität zu schaffen.

9.4.3 Internationalisierung

Als zentrale Service- und Beratungsinstitution im Bereich der Internationalisierung ist das Dezernat Internationale Angelegenheiten mit all seinen Fachabteilungen und Studierendengruppen in vielfacher Hinsicht und mit zahlreichen zielgruppenspezifisch differenzierten Dienstleistungen mit Aspekten der kulturellen Diversität befasst.

Die Angebote im Überblick:

- Überprüfung und Bewertung von Studienzugangsberechtigungen aus aller Welt,
- praktische Hilfestellungen z.B. bei Immatrikulation, bei städtischen Ämtern und Ausländerbehörde, bei der Eröffnung eines Kontos, bei der Wohnungssuche etc.,
- Willkommens- und Orientierungsveranstaltungen für internationale Studierende und Gäste der Universität im Rahmen der Orientierungswochen zu Semesterbeginn,
- Broschüre Orientierungswochen für Studierende aus aller Welt (in Zusammenarbeit mit Dezernat Studium und Lehre),
- Beratungskurs für internationale Studierende zu Studienbeginn,
- Mentorenprogramm und soziale Aktivitäten für internationale und deutsche Studierende der Studierendengruppe StudIT,
- International Coffee Hour,
- ein umfangreiches zielgruppenspezifisch differenziertes Sprachkursangebot auf allen Niveaustufen (A1-C2 nach dem Europäischen Referenzrahmen) in Deutsch als

Fremdsprache, Englisch, Französisch, Italienisch, Japanisch, Katalanisch, Russisch, Schwedisch und Spanisch,

- die umfassende Beratung und Betreuung für internationale Studierende und Gäste während des Aufenthalts,
- die interkulturelle Qualifizierung von deutschen Studierenden durch Einbeziehung als Hilfskräfte, TutorInnen und als HospitantInnen in den Angeboten für internationale Studierende (mit Anrechnung als Schlüsselqualifikation),
- vielfältige Trainings und Seminare zur interkulturellen Kommunikation und Kompetenzbildung für deutsche und internationale Studierende,
- eine interkulturelle Sprechstunde,
- Fremdsprachendidaktische Fortbildung für Studierende, die sich z.B. auf Teaching Assitantships im Ausland vorbereiten oder in Kursen der Sprachenabteilungen des Dezernats mitwirken,
- umfangreiche Informationen zu den Möglichkeiten des Auslandsstudiums für deutsche Studierende und die gesamte administrative Betreuung von Auslandsaufenthalten.

Im Bereich der Incoming-Mobilität ist das Ziel, den Gästen aus aller Welt (Austausch- und Programmstudierenden, Degree-Studierenden, DoktorandInnen, GastwissenschaftlerInnen mit ihren Familien) ihren jeweiligen Bedarfen entsprechend bei der Bewältigung fremder Alltagsanforderungen behilflich zu sein, ihnen die Integration in Stadt und Universität zu erleichtern und zu einem erfolgreichen Aufenthalt an der Universität Tübingen beizutragen.

Im Bereich der Outgoing-Mobilität ist das Ziel, in ausreichender Zahl Plätze für Auslandsaufenthalte bereitzustellen, über Möglichkeiten für Aushaltsaufenthalte zu informieren, auf fremde Alltagserfahrungen im Gastland vorzubereiten und durch die Beratung und Betreuung im gesamten administrativen Verfahren zu gelingenden Auslandserfahrungen der Studierenden beizutragen.

In der Verfolgung dieser Zielsetzungen arbeiten die Fachabteilungen des Dezernats eng zusammen mit Studierendengruppen, Lehrenden, Gastgebern und Dekanaten in den Fächern bzw. Fakultäten, sowie mit Ämtern und Behörden in Stadt und Region. Damit trägt die Arbeit des Dezernats dazu bei, in Stadt und Universität das Bewusstsein und die Wertschätzung für die internationalen Verflechtungen und die kulturelle Diversität der Universität zu fördern.

Im Sinne einer umfassenden Internationalisierung der Universität werden die zielgruppenspezifischen Angebote im Berichtszeitraum 2014-2018 konsequent weiterentwickelt. Verstärkt werden sollen die Angebote zur sprachlichen und interkulturellen Qualifizierung von Bediensteten in der gesamten Zentralen Verwaltung und in den Fakultäten. Die bisher kaum wahrgenommenen Möglichkeiten für Auslandsaufenthalte von MitarbeiterInnen und Bediensteten sollen verstärkt beworben werden.

Eine zentrale Zielsetzung im Berichtszeitraum wird die Entwicklung einer gesamtuniversitären Sprachenpolitik sein. Dies entspricht auch einer nachdrücklichen Empfehlung in den ersten Rückmeldungen im Rahmen des Audits Internationalisierung (vgl. Kapitel 7.6).