



## Diversität, Chancengleichheit und Inklusivität an der Universität Tübingen

### Das Diversitätskonzept: Was verstehen wir unter ‚Diversität‘?

*Diversität* bezeichnet die Vielfalt der Menschen in Bezug auf ihre Zugehörigkeit zu verschiedenen sozialen Kategorien, aufgrund derer sie privilegiert oder benachteiligt werden können. Menschen werden Dimensionen der ethnischen Herkunft, der Religion, der sexuellen Orientierung und Genderidentität, des sozioökonomischen Status und der mentalen und körperlichen Behinderungen zugeordnet und können dadurch soziale und strukturelle Nachteile erleben. In Auswahlverfahren beispielsweise werden häufig sozial ähnlichen Menschen unbewusst eher als ‚passend‘ empfunden, was in der Wissenschaft als *unconscious bias* bezeichnet wird.

Die genannten Kategorien, die im Fokus des Diversitätskonzepts der Universität stehen, werden sowohl durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vorgegeben, als auch durch die Selbstverpflichtung der Universität zur Erhöhung der Chancengleichheit und einer inklusiven Universitätskultur definiert. Vor Diskriminierung aufgrund dieser Gruppenzugehörigkeiten zu schützen ist eine wichtige Aufgabe der Universität. Damit wird deutlich, dass Diversität auch eine Herausforderung darstellt, und sie anzusprechen und zu bearbeiten gehört zu unserem Exzellenzverständnis. Denn für einen kreativen Ideenaustausch ist Vielfalt die beste Grundlage. Offenheit für alle bereichert das akademische Leben und ermöglicht die Gewinnung und Förderung der besten Talente.

Diesem Diversitätskonzept liegen zum einen die Prinzipien der *Chancengleichheit und -gerechtigkeit* zugrunde, d.h. die Gewährleistung fairer und gleicher Möglichkeiten für alle Mitglieder (oder prospektive Mitglieder) der Universitätsgemeinschaft, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Aussehen oder Behinderung. Dies bedeutet, dass allen der gleiche Zugang zu Ressourcen und Entwicklungschancen geboten wird und die Aufmerksamkeit für Vorurteile und Barrieren, die diesen Zugang verhindern oder erschweren, erhöht wird, so dass sie möglichst abgebaut werden. Zum anderen fußt dieses Konzept auf einer breiten Kultur der respektvollen *Inklusivität*, die jedem Mitglied der Universität das Gefühl gibt, dazugehören. Die Universität soll eine Umgebung sein, in der sich alle Mitglieder der Universitätsgemeinschaft willkommen, akzeptiert und wertgeschätzt fühlen.

Um ein eigenes Profil zu gewinnen, setzt dieses Diversitätskonzept andere Schwerpunkte als die Gleichstellung der Geschlechter und die Internationalisierung, auch wenn es mit diesen Aufgabenbereichen große Schnittmengen hat. Es geht über die Förderung von Frauen ‚als Frauen‘ hinaus und betrifft mehr als die Internationalen, für die Deutschland ganz neu ist. Wichtig ist hierbei die Bedeutung von *Intersektionalität*: Verschiedene Merkmale spielen eine Rolle bei der Wahrnehmung einer Person (auch wenn manche zunächst unsichtbar sein können). Beispielsweise spielen zusammen mit der Wahrnehmung der Geschlechtsidentität einer Person gleichzeitig Kleidung, Besonderheiten der Aussprache sowie körperliche Beeinträchtigungen eine Rolle. All diese Aspekte können mit unre-

flektierten Annahmen über Leistungsfähigkeit oder Eignung verknüpft sein (Annahmen über z.B. die Vertrautheit mit der akademischen Kultur, das Maß an Care-Arbeit, die eine Person leistet, usw.). Diversität steht daher nicht in Konkurrenz zur gesetzlich vorgeschriebenen Gleichstellung (Art. 3, Abs. 2 GG), sondern erweitert und ergänzt sie. Das Diversitätskonzept wird die Gleichstellung der Geschlechter weder ersetzen noch absorbieren; Gleichstellung gewinnt im Zusammenspiel mit Diversität an Tiefe. Im Sinne der Intersektionalität brauchen sie einander und unterstützen zusammen die inklusive Kultur der Universität.

Das Diversitätskonzept der Universität Tübingen ist sowohl ressourcenorientiert (Vielfalt als Quelle der Kreativität, Innovation und höheren Qualität) als auch wertebasiert (Chancengleichheit, Toleranz, Antidiskriminierung und Offenheit als Leitideen der Institution). Die Universität setzt sich hiermit für die multiperspektivische Wissensproduktion und die Ausbildung vielfältiger akademischer Führungspersönlichkeiten ein. Deshalb ist ihr die Ermutigung zur Diversität bei der Rekrutierung und Auswahl von Studierenden, Promovierenden, Habilitierenden, Lehrenden und Mitarbeitenden genauso wichtig wie der Abbau von unbewusster Voreingenommenheit (*unconscious bias*), der Schutz vor gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und das Bekenntnis zur Würde und dem Wert jedes einzelnen Individuums, unabhängig von seinen Gruppenzugehörigkeiten. Entsprechend werden in der folgenden Prioritätensetzung für die kommenden drei Jahre Handlungsfelder sowohl im Bereich der Personal- und Studierendengewinnung und -haltung als auch der Antidiskriminierungsmaßnahmen und Beschwerdeverfahren berücksichtigt.

### **Diversitätsstrategie 2025 bis 2028: Prioritäre Maßnahmen**

1. Entwicklung einer Antidiskriminierungsrichtlinie: Verfahrensweisen, Anlaufstellen, digital gestütztes Beschwerdemanagement
2. Verankerung des Diversitätskonzepts in Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren
3. Fakultäten: Finanzierung von Diversitäts-Aktivitäten
4. Studierende: Fokus auf Barrierefreiheit und First-Generation
5. Erstellung einer anonymisierten, freiwilligen Datengrundlage für die nächsten Schritte der Diversitätsstrategie

### **Was hat die Universität Tübingen bisher geleistet?**

Die Universität Tübingen setzt sich schon seit vielen Jahren mit dem Thema Diversität auseinander. In den Jahren 2015/16 hat sie erstmals am *Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“* des Stifterverbands teilgenommen und das Zertifikat erworben; 2021 hat sie erfolgreich die Re-Auditierung durchlaufen und das Zertifikat für weitere drei Jahre erhalten, bis 2024. Hier setzt das vorliegende Papier an und legt Prioritäten für die kommenden drei Jahre fest. Das Diversity-Audit lieferte entscheidende Impulse, erste Konzepte und Maßnahmen im Bereich Diversität zu entwerfen und umzusetzen. Diese haben auch Einzug gefunden in die Struktur- und Entwicklungsplanung der Universität. Eines der Kernanliegen damals war die Sensibilisierung für das Thema Diversität auf allen Ebenen und seine Kommunikation nach innen und außen. Inzwischen ist (nach der Leistung) Diversität in vielen Förderprogrammen (z.B. Athene, Deutschlandstipendium) standardmäßig im Auswahlverfahren verankert.

Seit 2013 existiert an der Universität Tübingen das *Zentrum für Gender- und Diversitätsforschung* (ZGD), ein fakultätsübergreifendes und interdisziplinär ausgerichtetes Forschungszentrum, das den Dialog zwischen den Geistes-, Sozial-, Lebens- und Naturwissenschaften im Bereich der Geschlechter- und Diversitätsforschung fördert und Forschungsfragen an der Schnittstelle von Geschlecht und Diversität in allen Fachbereichen bearbeitet. Es bietet ein Zertifikatsstudium „Gender und Diversität“ in Zusammenarbeit mit dem Transdisciplinary Course Program (TCP) der Universität an, wo auch weitere Kursangebote zu Diversität zu finden sind.

Die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät hat 2020 im Masterstudiengang Empirische Kulturwissenschaft eine Profillinie zu „Diversität“ sowie einen kompletten Masterstudiengang „Soziologie: Diversität und Gesellschaft“ eingeführt, die sich beide kritisch mit Diversitätspolitiken und -theorien auseinandersetzen. Sie stellt Mittel zur Förderung von ‚diversen‘ Studierenden und Forschenden sowie zu diversitätsorientierten Forschungsthemen bereit und hat ein Mentoring-Programm für First-Generation Promovierende pilotiert.

Für das wissenschaftliche Schreiben finden Studierende seit 2011 Unterstützung im *Diversitätsorientierten Schreibzentrum*, wo sie auf der Basis dessen, was sie an Vorwissen, Erfahrungen sowie individuellen und kulturellen Prägungen mitbringen, zum Schreiberfolg und damit zum Studienerfolg geführt werden. Besonderes Augenmerk wird auf jene Herausforderungen gerichtet, die nicht-akademische Hintergründe mit sich bringen. Darüber hinaus organisiert das TCP Mentoring-Programme zusammen mit studentischen Initiativen und externen Partnern und im Bereich Service Learning werden Angebote mit dieser Thematik gemacht.

Aufmerksamkeit und Sensibilisierung für Diversität wird seit 2022 durch eine Sensibilisierungs-Kampagne mit einem breiten Angebot an Workshops und Fortbildungen gefördert. Die Formate richten sich an unterschiedliche Zielgruppen und haben unterschiedliche Themenschwerpunkte. Bedient werden unter anderem die Themen Antidiskriminierung, Rassismuskritik, gendersensible und diversitätsbewusste Lehre, Trans-Sensibilität, Barrierefreiheit (sowohl im Hinblick auf Behinderungen als auch auf chronische Erkrankungen) sowie *unconscious biases* und inklusives Führen.

Auch durch Aktivitäten wie den Inklusionssporttag oder Vorlesungsreihen wird die Sichtbarkeit des Themas Diversität erhöht. So gibt es seit 2009 im Rahmen des Studium Generale jedes Semester mehrere öffentliche Veranstaltungsreihen, in denen auch Themen wie zum Beispiel Gender- und Diversitätsforschung, soziale Herkunft und Bildungsaufstieg (*First Generation Academics*) sowie Diskriminierungsformen und Antidiskriminierungsarbeit behandelt werden. Das Thema Diversität bietet sich gut für die Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft an. So hat die Universität Tübingen in jüngster Zeit zum Beispiel mit einer Weiterbildung und Ausstellung für das Thema Antiziganismus sensibilisiert sowie bei der städtischen Ausstellung „Queer durch Tübingen“ mitgearbeitet.

## **Diversitätsstrategie: Welche Prioritäten setzt die Universität Tübingen in den nächsten Jahren?**

### **1. Antidiskriminierungsrichtlinie: Verfahrensweisen, Anlaufstellen, Beschwerdemanagement**

Ein unerlässlicher Baustein in der Diversitätsstrategie der Universität Tübingen ist die Aktualisierung der *Antidiskriminierungsrichtlinie* auch im Blick auf sexuelle Belästigung und Machtmisbrauch. Diese muss über den engeren Bereich der Diversität hinausgehen, wird aber hier aufgenommen, weil

die Implementierung eines verbesserten Beschwerde- und Beratungsangebots höchste Priorität auch im Bereich Diversity hat. Damit verfolgen wir vier Ziele: (1) eine klare Kommunikation, wohin Betroffene sich wenden können, wenn sie Diskriminierungs- und Machtmissbrauchserfahrungen an der Universität machen; (2) eine Steigerung der adäquaten und effizienten Adressierung der Probleme; (3) die Erhebung einer anonymisierten Statistik, die es ermöglicht, Problembrennpunkte und/oder Muster zu erkennen und bereits präventiv zu bekämpfen; damit (4) die Förderung eines weiter ausdifferenzierten und evidenzbasierten Kulturwandels in der Universität in Bezug auf Diversität und Inklusivität.

Die Richtlinie soll Diskriminierung und Machtmissbrauch für alle Hochschulangehörigen klar und verständlich definieren sowie den Zugang zu einem niederschwelligen Beratungsangebot und Beschwerdemanagement übersichtlich darstellen. Die breitgefächerten Erst-Anlaufstellen werden durch eine zentrale Kompetenz- und Beratungsstelle koordiniert und unterstützt, die ebenfalls eine gut sichtbare, professionelle, neutrale und unabhängige Anlaufstelle ist. Sie wird mit der externen Beratungsstelle des Landes kooperieren, um die Hemmschwelle für Betroffene sich beraten zu lassen, noch weiter zu senken, um interne Befangenheiten zu verhindern und eine externe, neutrale Fachexpertise einzubeziehen. Darüber hinaus werden alle Beratungsstellen durch Schulungen weiterqualifiziert.

Die neue Antidiskriminierungsrichtlinie soll neben den laufenden Maßnahmen, die auf Diversität aufmerksam machen, in besonderem Maße zur Diskriminierungsvorbeugung beitragen, indem sie hilft, Diskriminierungserfahrungen aufzuzeigen und zum Thema zu machen. Von dieser Thematisierung lernt die Universität, besser mit Diversität umzugehen.

## 2. Vielfalt in Berufung- und Stellenbesetzungsverfahren verankern: chancengerechte Auswahl- und Rekrutierungsverfahren

Bei Auswahlverfahren ist es wichtig, keine exzellente Bewerbung zu früh auszusortieren, sei es aufgrund von Fehleinschätzungen der Leistung oder schlicht von Vorurteilen. Um die Bestenauslese zu optimieren, muss – wie die Gleichstellung der Geschlechter – die Diversität ebenso als Faktor in Berufungs- und Einstellungsverfahren verankert und besprechbar gemacht werden. Das beginnt mit der Selbstverpflichtung der Universität zur aktiven Förderung der Chancengleichheit bei der Personalgewinnung, die bereits in jeder Stellenausschreibung zum Ausdruck kommt. Das setzt sich fort in der Anerkennung der Leistung und Eignung, die eine Person mitbringt, die sich gegen viele strukturellen Widerstände für die Wissenschaft qualifiziert hat.

Bezüglich der Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionsstellen, Habilitationsstellen und Professuren gibt es Verfahrensroutinen, etwa hinsichtlich besonderer Lebensumstände und Unterbrechungen im akademischen Lebenslauf. Wenngleich für Diversität (außer bei Schwerbehinderung) kein gesetzlicher Auftrag zu *affirmative action* im Sinne der Gleichstellung existiert, können diese Verfahrensweisen dennoch als Vorbilder für einen diversitätsgerechten Umgang mit Bewerbungen dienen. Das betrifft u.a. die im gesetzlichen Rahmen mögliche Anerkennung von Qualifikationsphasen und Abschlüssen aus anderen Ländern, Karriereverzögerungen aufgrund von Migration und Bildungssystemwechsel, einer Qualifikation auf dem zweiten Bildungsweg, Behinderung und langer oder chronischer Krankheit und dergleichen Umstände.

Ein wichtiges Instrument hierbei ist die korrekte Ermittlung des *wissenschaftlichen Alters*, um die Leistungsbilanz gerechter darzustellen und damit Fehlurteile, die die Bestenauslese konterkarieren, zu vermeiden. Die primäre Orientierung am biologischen Alter gilt es zu beseitigen. Zur Unterstützung der Auswahlkommissionen bei der operativen Umsetzung dieses Bemühens werden sowohl ein *Merkblatt für Berufungskommissionen* als auch *Hinweise für Bewerber:innen* erstellt, die zunächst in einer Probephase auf ihre Wirksamkeit geprüft werden. Letztere ist eine Online-Information, in welcher die Errechnung des wissenschaftlichen Alters anhand von praktischen Beispielen erklärt wird. Sie soll auch den Entscheidungsprozess bezüglich des individuellen Umgangs mit persönlichen Daten unterstützen und orientiert sich an den aktuellen Empfehlungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft (<https://www.dfg.de/de/grundlagen-themen/grundlagen-und-prinzipien-der-foerderung/chancengleichheit/bias>).

Vielfältige Bewerbungen zu akquirieren und nicht vorschnell auszusortieren kann durch die Sensibilisierung für *unconscious bias* in den Berufungskommissionen und Stellenbesetzungsverfahren unterstützt werden. Daher wird die Universität Tübingen entsprechende Schulungen einführen und erachtet sie als selbstverständlichen Bestandteil der Vorbereitung auf eine Teilnahme an einer Berufungskommission oder einem Stellungsbesetzungsverfahren.

Indem die genannten Informationen und Hilfestellungen allen Zielgruppen über die neu eingerichteten digitalen Bewerbungsportale zur Verfügung gestellt werden, wird ein strukturell verankertes Diversitäts-Instrumentarium etabliert. Darüber hinaus werden die Informationen auch in die „Checkliste für Einstellungsverfahren“ und den „Leitfaden für Berufungsverfahren“ (Dokument des Qualitätssicherungs-Systems der Universität Tübingen) eingearbeitet.

### 3. Finanzierung von Diversitäts-Aktivitäten in den Fakultäten

Das bereits erprobte und erfolgreiche Teaching Equality Programm (kurz TEA-Programm) wird auf den Bereich Diversität ausgeweitet. Dies ermöglicht die Förderung von Lehraufträgen und Praxisvorträgen im Bereich Diversität, so dass Studierende Personen auch im Lehrkontext mit unterschiedlichen Merkmalen von Diversität häufiger begegnen, die auch als *Role Models* fungieren und Studierende aus verschiedenen Zielgruppen ansprechen. Auch die Durchführung von Workshops auf Fakultäts- oder Institutsebene, die sich mit dem Thema Diversität befassen, sind damit möglich (z.B. Anti-Rassismus-Training, Workshops zu ‚decolonizing the curricula‘, Erstellung von Leitlinien für Sprachgebrauch in der Lehre oder andere spezifische Kurse bzw. Maßnahmen, die gewünscht sind). Die Antragsstellung und Mittelvergabe erfolgt auf Fakultätsebene durch die Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragten bzw. -kommissionen der Fakultäten. Für den zusätzlichen Aufwand, den diese Aktivitäten verursachen, sollen die Dekanate geeigneten Support bereitstellen. Für die Diversitätsmaßnahmen werden zunächst Mittel im gleichen Umfang wie für die Gleichstellungsmaßnahmen bereitgestellt. Auf Basis einer Evaluation der Nachfrage nach 18 Monaten kann eine Anpassung im Hinblick auf die finanzielle Ausstattung und inhaltliche Ausrichtung erfolgen.

#### 4. Fokus auf Barrierefreiheit und First-Generation bei Studierenden

Ein wichtiges Instrument der Qualitätssicherung und -entwicklung diversitätsgerechter Gestaltung von Studiengängen ist der sogenannte Lehrbericht. Zur Unterstützung bei der Verfassung derselben soll eine Handreichung *Studiengänge gender-, vereinbarkeits- und diversitätsgerecht gestalten* erstellt werden. Der Fokus richtet sich dabei sowohl auf Methoden als auch auf Strukturen, wie zum Beispiel Prüfungsmodalitäten, Nachteilsausgleiche oder Seminarzeiten. Es soll an einem klaren Verständnis davon, was unter ‚Inklusion‘ an der Universität gemeint ist und welche Nachteilsausgleiche dafür zur Verfügung gestellt werden sollen, konzeptionell gearbeitet werden.

Zur Unterstützung der Lehrenden bietet die Arbeitsstelle Hochschuldidaktik Fortbildungen mit dem Schwerpunkt diversitätssensible Lehre an, die zukünftig verstärkt Themen der Barrierefreiheit beinhalten sollen. Darüber hinaus ist ein regelmäßiger Good Practice Austausch von Lehrenden geplant. Wichtig ist auch, dass die Umsetzung physischer Barrierefreiheit an der Universität Tübingen stärker in Angriff genommen wird, da viele Gebäude noch nicht in ausreichendem Maße zugänglich oder navigierbar sind.

Aktuell entstehen Mentoring-Programme für Erstakademiker:innen (*First Generation Academics*), die promovieren wollen. Darüber hinaus adressiert die Universität Tübingen dieses Thema in der Rekrutierung von neuen Studierenden, etwa im Rahmen der Studienkompass-Angebote ([www.studienkompass.de](http://www.studienkompass.de)) und in ihren Orientierungsangeboten für Schulen. Auf dem jährlich stattfindenden Studieninfotag der Universität Tübingen wird künftig unter Einbeziehung von Studierenden eine spezifische Veranstaltung für Personen, deren Eltern keine Hochschule besucht haben, angeboten. Daraus soll eine Form von Mentoring und Unterstützung für die Erstsemestler:innen entwickelt werden, um sie nicht gleich im ersten Studienjahr wieder zu verlieren. Für diese Studierenden soll auch das Thema der finanziellen Herausforderungen während des Studiums stärker in den Blick genommen werden.

#### 5. Datengrundlage für die nächsten Schritte

Um besser zu verstehen, welche Gruppen an der Universität besondere Unterstützung benötigen, wird eine entsprechende mehrstufige Erhebung vorgenommen. In einem ersten Schritt wird die bereits zur Verfügung stehende Datenlage analysiert. Dann werden weitere Erhebungen in Form einer quantitativen, freiwilligen und anonymisierten Befragung unter den Studierenden und Mitarbeitenden erfolgen, um zu einer Auswertung von einigen besonders relevanten Diversitätskategorien und zu einer geeigneten Darstellung der Ergebnisse zu kommen.

Darüber hinaus wird eine Umfrage zur Qualität des Arbeits- und Studienklimas durchgeführt, die mit verschiedenen Fokus-Gruppen umgesetzt wird. Gemeint sind damit Gesprächsrunden mit Vertreter:innen unterrepräsentierter Gruppen, in denen es um ihre Erfahrungen und Bedarfe zu erlebten Barrieren und Hürden geht. So können wir herauszufinden, in welchen Bereichen es noch Schwachstellen gibt und wo und in welcher Form die gleichberechtigte Teilhabe in Bezug auf diese Gruppen noch verbessert werden kann. So soll erreicht werden, dass Betroffene selbst die Gelegenheit bekommen, ihre Erfahrungen, Wünsche und Vorschläge in das Unterstützungsangebot der Universität einzubringen.

Hier geht es der Universität Tübingen also um eine quantitative und qualitative Bestandsaufnahme, die aufzeigt, wo sie bereits divers aufgestellt ist, in welchen Bereichen sie noch nicht sehr divers ist, und welche Prioritäten und Ziele für die nächsten drei Jahre nötig sind, um entsprechende Struktur- und Kulturveränderungen zu verwirklichen.