

EBERHARD KARLS
UNIVERSITÄT
TÜBINGEN

**Bericht der
Gleichstellungsbeauftragten
an den Senat**

Mai 2026

Gleichstellungsbeauftragte der Universität Tübingen

Prof. Dr. Ingrid Hotz-Davies

Wilhelmstraße 19

72074 Tübingen

Tel. 07071 29-74958

E-Mail: equity@uni-tuebingen.de



Wie für die gesamte Universität Tübingen war auch für mich, meine Stellvertreterinnen und das gesamte Team Equity die Exzellenz-Bewerbung im Jahr 2025 sehr bedeutsam.

Die Bedeutung der Exzellenz-Strategie ist für Equity im Sinne von Chancengleichheit, Diversität und Gleichstellung zentral: Mit den zusätzlichen Mitteln aus der Exzellenz wurde in den letzten Jahren beispielsweise für verschiedene Programme und Angebote die Finanzierung verbessert. Vor allem aber wurden durch die Vorbereitung auf die Begehungen durch internationale Gutachter*innen und durch den Vergleich mit anderen sich bewerbenden Hochschulen unsere Defizite sichtbarer und der Handlungsdruck auf alle Verantwortlichen für die Ziele und Themen von Gleichstellung, Diversität und Vereinbarkeit erhöht.

Dementsprechend haben wir uns bereits im Vorfeld stark engagiert - ein Beispiel hierfür ist die neue Homepage, die die verschiedenen Themenfelder und Angebote im Bereich Equity ausführlich darstellt und zugänglich macht. In den Bewerbungsprozess selbst haben wir uns mit konzeptionellen Vorschlägen, der Vorbereitung von Unterlagen für die Antragstellung und die Begehung sowie in zahlreichen Rehearsals eingebracht.

Umso mehr freue ich mich über den Erfolg der Universität Tübingen. Nun gilt es, die Möglichkeiten der Exzellenz gut zu nutzen. Dazu gehört zum einen die nachhaltige Sicherung und Finanzierung des Athene Programms und zum anderen die Beachtung der Gleichstellungs- und Diversitätsziele der Universität bei den anstehenden Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren.

Nicht unterschlagen möchte ich an dieser Stelle, dass sich die Universität Tübingen im letzten Jahr zum vierten Mal erfolgreich beim Professorinnenprogramm des Bundes- und der Länder beworben hat. Die zusätzlichen Mittel, die hier für die Besetzung von Professuren mit Wissenschaftlerinnen in den kommenden 5 Jahren von Bund und Land fließen, werden in zusätzliche Kinderbetreuungsplätze und somit auch in bessere Chancengleichheit investiert werden.

1) Gleichstellung von Frauen und Männern

Frauenanteile im wissenschaftlichen Dienst

Die Analyse der Frauenanteile im wissenschaftlichen Dienst zeigt an der Universität Tübingen eine erfreuliche Entwicklung.

Betrachtet man den gesamten wissenschaftlichen Dienst (ohne Hilfskraftstellen), so nähert sich die Universität Tübingen langsam dem für 2027 im Rahmen der Strukturplanung gesetzten Zielwert von 50 %. Die aktuellen Zahlen zum Stichtag 01.12.2025 ergeben einen Frauenanteil von 49,7 % und setzen damit die kontinuierliche Steigerung der letzten Jahre fort.

Betrachtet man den Mittelbau, so liegt der Frauenanteil an den E-Stellen mit 52,7 % über dem Frauenanteil an den Akademischen Ratsstellen mit 43,9 %. Der Frauenanteil an den Dauerstellen im Mittelbau liegt mittlerweile bei 52,7 % und hat damit den Zielwert von 50 % überschritten.

Der Frauenanteil an allen Professuren (inklusive Juniorprofessuren) beträgt derzeit 31,7 %.

Bei den Juniorprofessuren liegt er mit 61,7 % sogar über dem Zielwert von 50 %. Allerdings ist der Frauenanteil an den Tenure track-Professuren mit 54,2 % deutlich niedriger als bei den W1-Professuren ohne Tenure track (69,6 %).

Der Frauenanteil an den Professuren ohne Juniorprofessuren (W2, W3, C3, C4) liegt mit 28,8 % zwar noch deutlich unter dem Zielwert von 35 %, den der Strukturplan bis 2027 vorgibt, ist aber in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Im Jahr 2018, dem Jahr der letzten Exzellenz-Bewilligung, lag er noch bei 21,8 %. Im Jahr 2012 sogar erst bei 15,9 %.

Berufungsverfahren

Vor diesem Hintergrund überrascht es nicht, dass sich auch die Frauenanteile an den Rufannahmen seit 2022 sehr positiv entwickelt haben. In den Jahren 2023 und 2025 lagen sie um die 45 %, in den Jahren 2022 und 2024 sogar noch 10 Prozentpunkte höher:

2022	2023	2024	2025
54,1%	44,8%	56,2%	45,5%
			(Stand März 26)

(Rufannahmen, alle Wertigkeiten, Personalstatistik UT)

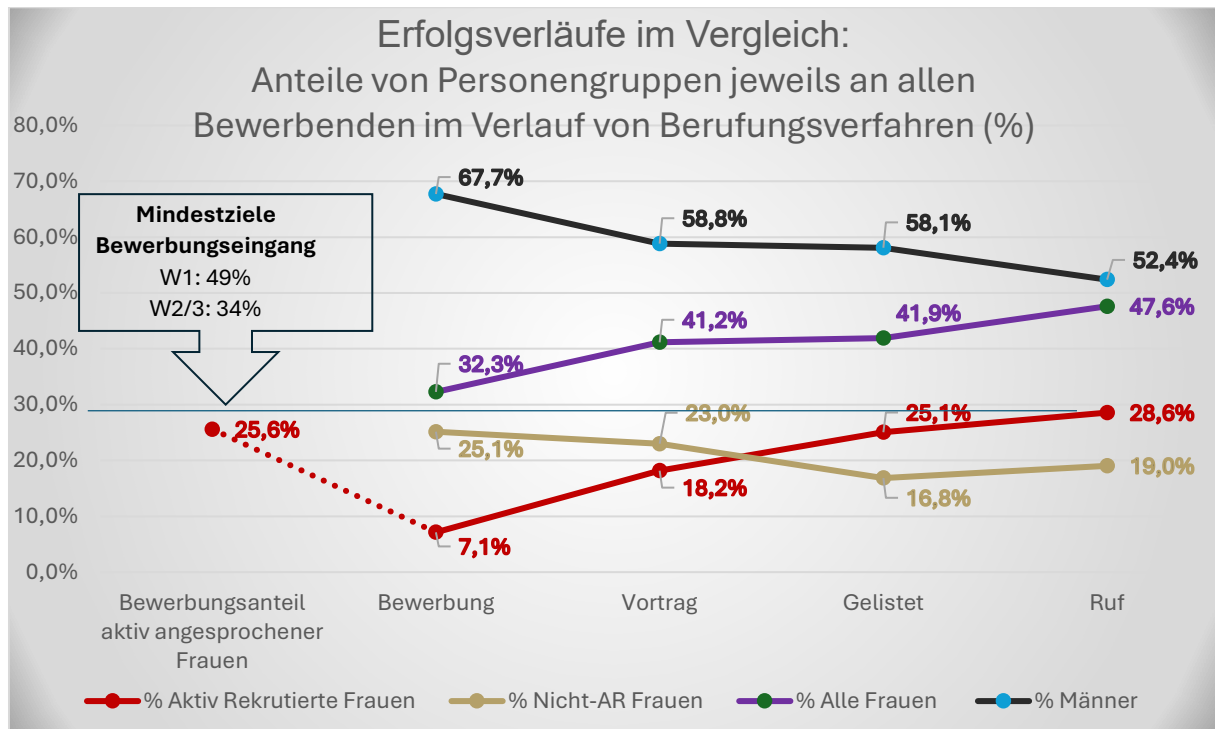
Diese Erfolge bei den Berufungen sind nicht zuletzt dem konsequenten Gendercontrolling der Berufungsverfahren und der durch die Gleichstellung initiierten aktiven Rekrutierung von Bewerberinnen zu verdanken. Um die Zielvorgabe der Universität Tübingen von 35 % Frauenanteil an den Professuren zu erreichen, müssen diese Maßnahmen fortgeführt und weiter intensiviert werden. Hier stehen wir vor neuen Herausforderungen, denn durch den Wettbewerb mit anderen Hochschulen müssen immer wieder Wegberufungen und auch zunehmend Pensionierungen von Frauen kompensiert werden.

Vor diesem Hintergrund begrüße ich es sehr, dass sich die Universität Tübingen Anfang 2025 durch Selbstverpflichtung einer Initiative der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) angeschlossen hat, deren Ziel es ist, strukturelle Geschlechterungleichheiten in Berufungsverfahren weiter abzubauen. Die HRK hat konkrete Handlungsfelder aufgezeigt, deren Analyse zeigt, dass die Universität Tübingen diesbezüglich in vielen Punkten bereits gut aufgestellt ist.

Aktive Rekrutierung

Eines dieser Handlungsfelder ist – wie bereits erwähnt - die Aktive Rekrutierung. Eine Analyse des 6-Jahres-Zeitraums von 2019 bis 2024 hat gezeigt, dass die Aktive Rekrutierung, wie sie an der Universität Tübingen durchgeführt wird, sehr gut geeignet ist, um den Frauenanteil an den Berufungen zu erhöhen.

Untenstehende Tabelle zeigt die Entwicklung der Frauen- und Männeranteile (für die Gruppe der Frauen nochmals differenziert in „aktiv rekrutierte“ und „nicht aktiv rekrutierte“ Frauen) durch die vier Phasen eines Berufungsverfahrens (Bewerbung, Vortrag, Listenplatzierung, Ruf) hindurch. Sie zeigt, dass aktiv rekrutierte Bewerberinnen im Lauf des Verfahrens erfolgreicher sind und eine deutlich höhere Chance auf einen Ruf haben als nicht aktiv rekrutierte Frauen und Männer.



(aus: Auswertung Team Equity - Gendercontrolling, 01.01.2019-31.12.2024)

Dieses strategische Instrument, das die Komponenten Marktsondierung, Nachwuchsförderung, Ausschreibung und aktive Ansprache gezielt verbindet, ist daher unverzichtbar und sollte unbedingt weiterentwickelt werden.

Wie diese Weiterentwicklung aussehen könnte, wird derzeit in einem fakultätenübergreifenden Austausch diskutiert. Die Ergebnisse werden wir dann in die universitäre Diskussion einbringen.

Frauenanteile an den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen

Die Analyse der Frauenanteile an den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen fällt im Vergleich zu jener an den Stellen im wissenschaftlichen Dienst deutlich negativer aus.

Der Frauenanteil an den Habilitationen lag im Jahr 2025 mit 28,9 % so niedrig wie zuletzt vor zehn Jahren. Aufgrund der geringen Fallzahlen ist es bei Habilitationen allerdings aussagekräftiger, wenn mehrere Jahre zusammengefasst betrachtet werden. Doch auch bei dieser Betrachtungsweise weisen die Frauenanteile an den Habilitationen in den letzten Jahren keine Steigerung auf, sondern sind weitgehend unverändert niedrig. So liegt der Frauenanteil über die Jahre 2020 – 2025 mit 34,4 % deutlich unter dem Frauenanteil an den Promotionen von 48,4 %.

Leider stagniert auch der Frauenanteil an den Promotionen seit Jahren bei um die 50 %. Angesichts des Frauenanteils an den zur Promotion berechtigenden Studienabschlüssen von 60 % wird anhand dieser Zahlen deutlich, dass der genderspezifische „Brain Drain“ aus der Wissenschaft bereits vor der Promotionsphase beginnt.

Der Studentinnenanteil liegt momentan mit 59,8 % so hoch wie noch nie in der Geschichte der Universität Tübingen und entspricht damit jenem an den Studienabschlüssen. Allerdings absolvieren Frauen häufiger als Männer nur ein BA-Studium. Seit Jahren liegt der Frauenanteil an den Bachelor-Abschlüssen höher als der an den Master-Abschlüssen. Diese Differenz hat sich in den letzten Jahren sogar vergrößert und liegt aktuell bei 56,8 % Master- gegenüber 60,6 % Bachelor-Abschlüssen von Frauen.

Athene Programm

Diesen Brain-Drain zu bekämpfen, ist Ziel des Athene Programms. Das Athene Programm wurde in der Exzellenz-Begutachtung sehr positiv bewertet und als zentraler Bestandteil der Gleichstellungspolitik und Nachwuchsförderung der Universität Tübingen wahrgenommen.

Während der Athene Grant mit der Zielgruppe der Postdocs und Juniorprofessorinnen vor allem auf eine Erhöhung des Habilitandinnen-Anteils hinwirkt, zielt das Athene Mentoring auf alle Qualifikationsstufen ab.

Dabei ist das Athene Mentoring noch ausbaufähig. Zwar beteiligen sich mittlerweile alle Fakultäten am Programm, aber an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät existieren aufgrund mangelnder Kapazitäten der Organisatorinnen derzeit nur Vernetzungsangebote und keine Mentoring-Beziehungen. An der Philosophischen Fakultät ging die Zahl der Teilnehmerinnen in den letzten zwei Jahren deutlich zurück. Die Ursache hierfür liegt in der Verwaltung des Programms allein durch Hiwis. Um dem zu begegnen hat das Rektorat dem Antrag des Team Equity auf Verwendung von Programmmitteln für eine Verwaltungsstelle zugestimmt. Diese wird in Kürze besetzt und wird dann das Programm fakultätsübergreifend zentral organisieren.

Der Athene Grant wurde letztes Jahr im Juni neu ausgeschrieben und startete im Februar dieses Jahres mit 14 Wissenschaftlerinnen in die achte Runde; darunter ist eine Wissenschaftlerin aus einem der bereits bestehenden Exzellenz-Cluster. Das Programm wird die nächsten zwei Jahre in der bekannten Weise, d.h. mit einer Kombination aus materieller Förderung (zusätzliche Mittel für die Forschung) und ideeller Förderung (Vernetzungs-, Coaching- und Fortbildungsangebote) laufen. Parallel dazu wird das Team Equity in Zusammenarbeit mit der Exzellenz-Abteilung das Programm evaluieren, um es für die nächste Runde an die aktuellen Bedingungen anzupassen. Veränderungen werden notwendig sein, allein schon, weil mit der gestiegenen Anzahl an Exzellenz-Clustern die vorhandenen 14 Plätze pro Runde nicht ausreichen werden. Darüber hinaus hat sich aber auch die Situation von Frauen im Wissenschaftssystem im Vergleich zum Start des Programms im Jahr 2012 geändert, so dass Anpassungen momentan notwendig und sinnvoll erscheinen.

2) Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege

Kinderbetreuungsplätze

Das Jahr 2025 hat eine wesentliche Verbesserung bei der Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen für Angehörige der Universität Tübingen gebracht. 60 neue Betreuungsplätze für Beschäftigte der Universität Tübingen und 35 neue Betreuungsplätze für Beschäftigte der Medizinischen Fakultäten erweitern das bestehende Angebot ganz erheblich. Die Universität Tübingen baut hier ihre Kooperation mit der Casa KiTaNa gGmbH aus und stockt ihr Platzangebot auf insgesamt 127 Plätze auf.

35 Plätze davon befinden sich in der Casa Medicini, die die Medizinische Fakultät in den ehemaligen Räumen des städtischen Kinderhauses Sophie Haug, neu geschaffen hat. Die im Dezember 2025 eröffnete Kinderbetreuungseinrichtung stellt acht Kleinkindplätze für Kinder im Alter zwischen eins und drei Jahren bereit und 30 Kindergartenplätze für Kinder im Alter von drei Jahren bis Schuleintritt.

Ab Januar 2026 besetzt die Universität Tübingen alle freiwerdenden Plätze im Kinderhaus Casa KiTaNa – dem Stammhaus der Casa KiTaNa gGmbH – in der Hegelstraße 7. Das Kinderhaus hat insgesamt 40 Plätze, 20 für Kinder im Alter von sechs Monaten bis drei Jahren und 20 Plätze für Kindergartenkinder.

Am 1. Juni 2026 wird in den Räumen des ehemaligen städtischen Kinderhauses Stöcklestraße die Casa Junior Tal eröffnen. Sie bietet 20 neue Ganztagsplätze für Kinder von drei Jahren bis Schuleintritt und schafft damit Anschlussplätze für die 15 Kleinkindplätze in der Casa Junior Berg im Fichtenweg 7.

Damit hat die Universität Tübingen – unabhängig von der Casa Medicini - das Vergaberecht für insgesamt 75 Plätze in Trägerschaft der Casa KiTaNa gGmbH. Alle Plätze der Casa KiTaNa gGmbH sind dabei echte Ganztagesplätze mit 50 Betreuungsstunden pro Woche.

Neben diesen Betriebskitas verfügt die Universität Tübingen weiterhin über 17 Belegplätze in städtischen Einrichtungen nach dem sogenannten KiKo-Modell. Diese Plätze ermöglichen es der Universität auch Eltern, die nicht in Tübingen wohnen, einen Betreuungsplatz anzubieten.

Erweiterte Kooperation mit der Casa KiTaNa gGmbH

- Die Kleinkindgruppe Casa Junior im Fichtenweg wird ab 1. Juni 2026 um eine Kindergartengruppe in der Stöcklestraße ergänzt.
- Das Kinderhaus Casa KiTaNa in der Hegelstraße wird durch die Universität übernommen. Ab Juni 2026 hat die Universität das Vergaberecht für die dortigen Plätze.
- Am 18. Dezember 2025 eröffnete die Medizinische Fakultät die Casa Medicini in ehemaligen Räumen des städtischen Kinderhauses Sophie Haug, ebenfalls in Trägerschaft Casa KiTaNa gGmbH.

• Anzahl der Kinderbetreuungsplätze:

92 Plätze Universität, 38 Plätze Medizinische Fakultät ➡ 130 Plätze insgesamt

Die Universität Tübingen stellt damit eine ausreichende Zahl an Betreuungsplätzen bereit, um auch in Zeiten des Fachkraftmangels und der dadurch reduzierten Anzahl von Plätzen mit ausreichenden Öffnungszeiten den durch ihren Erfolg in der Exzellenzstrategie gestiegenen Bedarf zu decken. Das Rektorat hat hier sehr gut entschieden und den Einsatz der hohen Kosten, die die Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen mit sich bringt, nicht gescheut. Auch die Unterstützung durch die Universitätsstadt Tübingen sei an dieser Stelle hervorgehoben, ebenso die hervorragende Kooperation mit der Casa KiTaNa gGmbH. Die Universität hat hier zwei starke Partnerinnen, um ihre gesetzten Ziele bezüglich der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Beruf mit Familienpflichten zu erreichen. Da diese Kinderbetreuungsplätze auch bei der Personalgewinnung und der Internationalisierung der Universität helfen, profitiert die Universität von diesem Ausbau auf vielfältige Weise.

Programm KiBeKo – Unterstützung bei Kinderbetreuungskosten

Mit dem Programm KiBeKo bietet die Universität Tübingen als familienfreundliche Hochschule Beschäftigten und Stipendiat*innen eine Unterstützung bei der Finanzierung von Kinderbetreuungskosten, die ihnen im Zusammenhang mit einer wissenschaftlichen bzw. dienstlichen Tätigkeit entstehen. Gefördert werden können Kinderbetreuungskosten beispielsweise für Randzeit- und Notfallbetreuung oder Kosten, die im Zusammenhang mit einer Tagung, Forschungs- oder Dienstreise entstehen.

Finanziert werden können diese Kosten entweder aus Drittmitteln, z.B. aus Gleichstellungsmitteln in Sonderforschungsverbünden, oder - wenn keine Drittmittel zur Verfügung stehen – aus zentralen Mitteln. Pro Jahr stehen dafür 20.000 € an zentralen Mitteln zur Verfügung.

In den Jahren 2023 und 2024 gingen 78 Anträge ein, von denen mit 70 Anträgen der überwiegende Teil bewilligt werden konnte. Auch Jahr 2025 konnten von 47 Anträgen 45 bewilligt werden. 75 und damit die meisten der eingegangenen Anträge beziehen sich auf eine Finanzierung aus Drittmitteln. 40-mal wurde jedoch auch eine Finanzierung aus zentralen Mitteln beantragt. Die dafür bereitgestellten 20.000 € pro Jahr haben sich dabei als bislang ausreichend herausgestellt. Ende 2025 wurde die Maßnahme vom Team Equity evaluiert. Die Richtlinie, die dem Programm zugrunde liegt, soll nun entsprechend angepasst werden.

Insgesamt stellt das Programm KiBeKo ein Aushängeschild der Universität Tübingen dar. Es war bei seiner Einführung in seiner Art einzigartig in Deutschland und wird mittlerweile von vielen anderen Hochschulen kopiert. Innerhalb der Universität Tübingen ist es ein wichtiger Baustein der Care-Strategie der Universität und ergänzt das Angebot an Kinderbetreuungsplätzen, die Kooperation der Universität mit der Tübinger Familien- und Altenhilfe e.V. zur Bereitstellung von Babysittern und die familiengerechte Ausstattung der Universität mit Familienzimmern und Wickeltischen.

Netzwerk für Beschäftigte und Studierende mit Pflegeverantwortung

Neben der Vereinbarkeit von Wissenschaft, Studium und Beruf mit der Erziehung von Kindern, wird die Vereinbarkeit mit Pflegeaufgaben immer wichtiger. Im Rahmen der Pflegereihe „Pflege was nun?“ hat sich Anfang Dezember 2025 ein Netzwerk von pflegenden Beschäftigten und Studierenden an der Universität Tübingen gegründet. Das Netzwerk fördert den gegenseitigen Austausch und unterstützt die Vernetzung durch regelmäßige Treffen. Es werden Bedarfe der pflegenden Beschäftigten und Studierenden gesammelt und mögliche Lösungen für eine bessere Vereinbarkeit erarbeitet.

audit familiengerechte hochschule

Im November 2025 durchlief die Universität Tübingen im „audit familiengerechte hochschule“ das zweite Dialogverfahren mit Erfolg. Es wurde ein Handlungsprogramm mit den verschiedenen Statusgruppen der Universität erarbeitet, das für die nächsten drei Jahre Gültigkeit hat und das die oben ausgeführten Vereinbarkeitsmaßnahmen konzeptionell mit den anderen Vereinbarkeitsmaßnahmen der Universität Tübingen verbindet. Das „audit familiengerechte hochschule“ versteht sich als strategisches Managementinstrument zur familiengerechten Gestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen an Hochschulen. Die Notwendigkeit einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zeigt sich im Hochschulbereich auf besondere Weise. Hier gilt es familiengerechte Arbeitsbedingungen für Hochschulbeschäftigte und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu schaffen. Dazu gehören unter anderem flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle und die Unterstützung für Beschäftigte, die Angehörige pflegen. Für studierende Eltern müssen familiengerechte und flexible Studienbedingungen gewährleisten sein, um den zeitlichen Ressourcenmangel auszugleichen. Ziel ist es, eine familienfreundliche Hochschulkultur nachhaltig zu unterstützen und in der Hochschulpolitik zu verankern.

3) Diversität

Diversitätsstrategie

Neben dem Familien-Audit beteiligt sich die Universität Tübingen auch am Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“ und erlangte eine Zertifizierung durch den Stifterverband in den Jahren 2017 und 2021. In Ergänzung dazu hat die Universität Tübingen eine Diversitätsstrategie entwickelt und diese im Jahr 2025 verabschiedet. Die Diversitätsstrategie schreibt für die Jahre 2025 bis 2028 eine Reihe von Maßnahmen fest. Sie steht auf den Internetseiten des Team Equity in deutscher und englischer Sprache als Download zur Verfügung (<https://uni-tuebingen.de/de/176472>).

In Abstimmung mit dem Stifterverband wurde es als zielführend erachtet, eine erneute Zertifizierung mit dem Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“ erst wieder ab 2029 in den Blick zu nehmen, um unnötige Doppelungen im Prozess der Strategieentwicklung zu vermeiden und die Ressourcen des Team Equity für die bestmögliche Umsetzung der aktuell definierten Maßnahmen nutzen zu können.

Förderung von Diversitäts-Aktivitäten an den Fakultäten im Rahmen des Programms Teaching Diversity (TEDI) – Lehraufträge, Praxisvorträge, Workshops, Fachvorträge

Als eine der zentralen Maßnahmen der Diversitätsstrategie soll in Analogie zum bereits etablierten TEAching Equality Programm das Programm Teaching Diversity (TEDI) eingerichtet werden. Mit TEDI wird das Thema Diversität in Studium und Lehre auf zwei Ebene gestärkt.

Zum einen wird eine inhaltliche Auseinandersetzung mit dem Thema Diversität gefördert – in Form von Lehraufträgen, Fachvorträgen oder Workshops, die dem Erwerb von Schlüsselqualifikationen dienen.

Zum anderen werden Studierende auf ihrem Karriereweg unterstützt – durch Praxisvorträge, die ihnen den Kontakt und Austausch mit Role Models ermöglichen, die unterschiedliche Dimensionen von Diversität repräsentieren, sowie durch Empowerment-Workshops, die sich an von Diskriminierung betroffene Studierende richten, sie stärken und ihren Austausch untereinander fördern.

Pro Jahr stehen für TEDI rund 35.000 € zur Verfügung. Ein Merkblatt zum Programm ist zurzeit in Arbeit. Es ist damit zu rechnen, dass die Ausschreibung im Sommersemester 2026 erfolgen kann.

Antidiskriminierung

Studien-, Forschungs- und Arbeitsbedingungen, die geprägt sind von gegenseitigem Respekt und frei von Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt sind nicht nur programmatisch, sondern auch aus individueller Perspektive eine Voraussetzung für Chancengleichheit. Daher war die Verabschiedung einer neuen Antidiskriminierungsrichtlinie und die Schaffung von Strukturen für ihre Implementierung eine Maßnahme mit höchster Priorität im Rahmen der Diversitätsstrategie der Universität.

Zwei bedeutende Schritte im Handlungsfeld Antidiskriminierung hat die Universität Tübingen im Juli 2025 unternommen: die Verabschiedung der „Rektoratsrichtlinie der Universität Tübingen gegen Diskriminierung, sexualisierte Belästigung und Gewalt sowie Machtmissbrauch“ sowie die Einrichtung einer zentralen Antidiskriminierungsberatungsstelle, die statusgruppenübergreifend allen Angehörigen der Universität Tübingen offensteht. Dies hat das Fundament gelegt für die dringend notwendige Entwicklung transparenter und professioneller Beratungs- und Beschwerdestrukturen an der Universität.

Nun gilt es, auf diesem Fundament aufzubauen. Antidiskriminierung ist ein komplexes Handlungsfeld. Die Auseinandersetzung mit Diskriminierung ist nicht nur für die Betroffenen, sondern für alle damit befassten Angehörigen der Universität herausfordernd und oft auch persönlich belastend. Umso wichtiger ist es, hierfür durchdachte und mit Ressourcen ausgestattete Strukturen aufzubauen, die auf die spezifische Situation an der Universität zugeschnitten sind. Genannt seien hier exemplarisch die stark ausgeprägten Machtgefälle und persönlichen Abhängigkeiten sowie das Zusammenspiel von zentralen und dezentralen Strukturen und Verantwortlichkeiten.

Komplementär zum Auf- bzw. Ausbau der professionellen Beratung müssen im nächsten Schritt nun adäquate und transparente Verfahren zum Umgang mit Beschwerden entwickelt werden. Nur so kann das Dunkelfeld erhellet und das Vertrauen der Betroffenen gewonnen werden, die sich mit ihren Problemen bislang oft nicht an die bisher zuständigen Stellen wenden. Hierfür

braucht es zusätzliche Ressourcen, die zentral an der Universität anzusiedeln sind. Hierzu gibt es bereits eine Arbeitsgruppe.

Ein weiterer wichtiger Baustein ist das anonymisierte Fallmonitoring. Derzeit wird ein auf Hochschulen angepasstes Tool entwickelt, das hoffentlich bald eingesetzt werden kann. Es wird uns künftig Aufschluss geben, in welchen Bereichen verstärkt präventive Maßnahmen ergriffen werden sollten.

Prävention ist neben dem Aufbau professioneller, transparenter Beratungs- und Beschwerdestrukturen das zweite Standbein wirkungsvoller Antidiskriminierungsarbeit. Im Rahmen der Awarenesskampagne bietet Team Equity bereits seit mehreren Jahren Präventions- und Fortbildungsangebote für unterschiedliche Zielgruppen und in unterschiedlichen Themenfeldern an. Diese Angebote werden in Kooperation mit der Antidiskriminierungsberatungsstelle und weiteren mit Fortbildung befassten Institutionen an der Universität kontinuierlich weiterentwickelt und ausgebaut werden.

Awareness-Kampagne

Die Awareness-Kampagne des Teams Equity ist ein wichtiger Baustein für eine offene, diskriminierungsfreie Organisationskultur, die von gegenseitigem Respekt und gegenseitiger Wertschätzung geprägt ist. Sie informiert über Formen, Ursachen und Mechanismen von Ausgrenzung und Diskriminierung und will zur Reflektion über die eigene Positioniertheit und die eigenen Vorurteile befähigen und anregen. Aber auch strukturelle Ausgrenzungen, die durch unhinterfragte Regelungen entstehen können, sind ein wichtiges Thema. Ziel ist es, Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen und Universitätsangehörige dabei zu ermutigen, selbst Verantwortung für die Gestaltung einer diskriminierungssensiblen Organisationskultur zu übernehmen.

Die Awareness-Kampagne beinhaltet verschiedene Angebotsformate wie z.B. Vorträge, Fortbildungen oder Workshops für unterschiedliche Zielgruppen und umfasst die Themenbereiche „Diversity“, „Gender“ und „Care“.

Im Jahr 2025 wurden insgesamt 23 Veranstaltungen mit über 400 Teilnehmenden im Rahmen der Awareness Kampagne durchgeführt.

Im Rahmen des **Black History Month** konnten in insgesamt 7 Veranstaltungen ca. 200 Teilnehmende erreicht werden. Die Veranstaltungsreihe wurde von den betroffenen Communities sehr wertgeschätzt und war eine gute Grundlage, um mehr Vertrauen und Interesse an Kooperationen aufzubauen. Dadurch konnte auch ein sehr gut besuchter Empowerment Workshop für Studierende und Promovierende mit Rassismuserfahrung konzipiert und durchgeführt werden, der 2026 verstetigt werden soll.

Zu verschiedenen Gedenktagen (Equal Pay Day, Internationaler Tag gegen Rassismus) wurden Posts oder Rundmails veröffentlicht, mit denen ein weites Feld von Universitätsangehörigen erreicht werden konnte.

Mit den **Equity Lunch Gesprächen** wurde ein neues Format konzipiert, das auf große Resonanz stieß. Sie sind ein Denk- und Austauschraum für alle Statusgruppen rund um die Themen Diversity, Gender und Care. In einer professionell moderierten Café-Atmosphäre besteht die Möglichkeit, in kleinen Gruppen Themen und Fragen zu diskutieren. Ziel ist, Vernetzungen anzuregen und durch die gemeinsame Bearbeitung der Themen die Kompetenz

weiterzuentwickeln, um im jeweils eigenen Arbeitsbereich Diversität und Gleichstellung voranbringen zu können.

Leider können die Equity Lunch Gespräche nach dem sehr gelungenen Auftakt im letzten Jahr nicht in der gleichen Form weiter angeboten werden, da universitäre Mittel nicht mehr für Verpflegungskosten verwendet werden dürfen. Dies trifft nicht nur diese Veranstaltung, sondern auch viele andere wichtige Angebote für die universitätsinterne Öffentlichkeitsarbeit. Hier soll über Verhandlungen mit der Universitätsleitung versucht werden, das Problem zu beheben.

Im Herbst 2025 positionierte sich die Universität mit der Teilnahme an der Social Media **Kampagne „Hochschulen zeigen Haltung“** für Offenheit, Vielfalt und den freien Austausch von Ideen und gegen antidemokratische Entwicklungen.

4) Ausblick: Kommende Herausforderungen

Antipluralismus und Antifeminismus

Im Jahr 2025 haben wir eine weitere Zunahme antifeministischer und demokratiefeindlicher Aktivitäten aus dem extrem rechten Spektrum beobachtet. Während diese zunächst vor allem Gleichstellungsakteurinnen in Ostdeutschland und in Berlin betrafen, registrieren wir inzwischen auch erste Vorfälle bei uns.

Bereits in den vergangenen Jahren wurden parlamentarische Kleine Anfragen in Baden-Württemberg wiederholt genutzt, um Ressourcen der Gleichstellungsarbeit und des Zentrums für Gender- und Diversitätsforschung (ZGD) zu binden und deren Arbeit zu delegitimieren. Aktuell beobachten wir zudem vereinzelte wissenschaftsfeindliche Angriffe auf Forscherinnen und bekommen Berichte von Lehrenden, die in ihren Lehrveranstaltungen mit mutmaßlich gezielten Störungen aus extrem rechten Kontexten konfrontiert sind und nach angemessenen Umgangsstrategien suchen.

Gleichzeitig zeigt sich, dass die Bedeutung von Gender- und Diversitätsforschung und Gleichstellung als integrale Bestandteile und Voraussetzungen wissenschaftlicher Freiheit nicht von allen Wissenschaftler*innen als selbstverständlich angesehen wird. Diese sind keine Nebenthemen und schon gar keine Hemmnisse für wissenschaftliche Arbeit. Sie sind vielmehr integraler Bestandteil einer offenen, pluralen und leistungsfähigen Wissenschaft.

Gerade deshalb freue ich mich, dass sich zunehmend zentrale wissenschaftspolitische Akteure – etwa Hochschulrektorenkonferenz und Wissenschaftsministerkonferenz – mit der Stärkung der Resilienz von Wissenschaftsfreiheit, der Hochschulfinanzierung und Fragen von Equity befassen und von dort in naher Zukunft wichtige Impulse zu erwarten sind.

Gleichzeitig sehe ich auch für unsere Universität konkreten Handlungsbedarf.

Gerade in der aktuellen Situation wird deutlich: Der Bereich Equity muss institutionell dauerhaft resilient aufgestellt bleiben. Er darf weder von kurzfristigen Finanzierungsentscheidungen noch von politischer Einflussnahme abhängig sein.

An guten Voraussetzungen dafür haben wir bereits gearbeitet: Unsere Universität verfügt über ein starkes und engagiertes Netzwerk von Gleichstellungs- und Diversitätsakteur*innen. Dieses Netz ist eine wertvolle Grundlage – und es zeigt, dass das Thema in unserer institutionellen Verantwortung durch engagierte Menschen verankert ist.

Gleichzeitig halte ich es für dringend notwendig, ein handlungsorientiertes Präventionskonzept gegen extrem rechte Angriffe zu entwickeln. Ein Präventionskonzept „Far Right“ könnte unsere bestehende Antidiskriminierungsrichtlinie gezielt ergänzen und konkrete Handlungsleitlinien für unterschiedliche Szenarien bereitstellen– sei es in der Lehre, auf dem Campus oder im digitalen Raum.

In diesem Zusammenhang wäre auch ein Monitoring entsprechender Vorfälle wünschenswert. Ein solches Monitoring sollte nicht nur individuell gemeldete Fälle über die Antidiskriminierungsstelle sowie durch die Hochschulkommunikation dokumentierte rechte Aktivitäten im digitalen Raum erfassen, sondern auch weitere Erscheinungsformen berücksichtigen – etwa menschenfeindliche Parolen auf dem Campus oder andere strategische Formen der Einschüchterung.

Wichtig wäre dabei auch eine Struktur, die vorhandene Expertise bündelt und im Ernstfall schnell handlungsfähig ist.

Dabei kann an bereits bestehende Ansätze angeknüpft werden, die eine gute Grundlage für eine solche Struktur bilden. Die Universität Tübingen kann hier von der wissenschaftlichen Expertise profitieren, die wir im Bereich der Extremismus- und Rechtsextremismusforschung haben. Mit dem Institut für Rechtsextremismusforschung (IRex) sind wissenschaftlich ausgewiesene Personen an unserer Universität tätig, die über umfassende Erfahrung in der Entwicklung von Präventionsansätzen verfügen und die uns hier helfen können.