EBERHARD KARLS
UNIVERSITÄT
TÜBINGEN

Die Gleichstellungsbeauftragte
(bearbeitet 2026)

Athene Mentoring

Handreichung für Mentorinnen

Inhaltsverzeichnis

1. Das Athene Mentoring Programm 1
   1.1 Ziele und Zielgruppe des Programms 1
   1.2 Laufzeit des Programms 1
   1.3 Programmbausteine 2
2. Die Rolle der Mentorin im Athene Mentoring 2
   2.1 Gründe, Mentorin zu werden 3
   2.2 Kommunikation im Mentoring-Prozess 4
3. Mentoring-Treffen 5
   3.1 Vorbereitung und Durchführung des ersten Treffens 5
   3.2 Weitere Treffen 6
4. Anlaufstellen 7
   4.1 Büros der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Tübingen 8
   4.2 Anlaufstellen für Mentees in der Studiums-Phase 8
   4.3 Anlaufstellen für Doktorand*innen, PostDocs und andere Nachwuchswissenschaftler*innen 11
   4.4 Anlaufstellen für Alle 12

Diese Handreichung soll Mentorinnen und Mentoren im Athene Mentoring Programm beim Aufbau und der Pflege ihrer Mentoring-Beziehungen unterstützen. Sie dient als Anregungen aber auch als Nachschlagwerk und versteht Mentoring primär als Konzept zur Unterstützung, kollegialen Begleitung und Weitergabe von Organisations- und Erfahrungswissen, ohne ein idealtypisches Konzept von Mentoring vorzugeben.

1. Das Athene Mentoring Programm

Das Athene Mentoring Programm unterstützt Frauen - sowie als Frauen gelesene Personen - dabei, ihre wissenschaftliche Qualifikation weiterzuverfolgen. Im Mittelpunkt steht die Verbesserung der Chancengleichheit im Wissenschaftssystem und der Abbau struktureller Benachteiligungen.

Das Programm ist als Kaskadenmentoring konzipiert: Die Teilnehmenden übernehmen im Regelfall sowohl die Rolle der Mentee als auch der Mentorin. So entsteht ein qualifikationsübergreifendes Netzwerk – von Bachelorstudentinnen bis hin zu Professorinnen. Auf Wunsch ist auch eine ausschließliche Teilnahme als Mentee oder als Mentorin möglich.

Das Programm richtet sich in erster Linie an Frauen* in der Wissenschaft. Gleichzeitig begrüßen wir die Mitwirkung männlicher Mentoren, insbesondere in Konstellationen in denen ihre fachliche oder persönliche Perspektive den Mentoring Prozess bereichert (z.B. im Tandem). Um den Schwerpunkt des Programms sprachlich deutlich zu machen, wird in dieser Handreichung durchgängig die weibliche Form verwendet. Das Athene Mentoring versteht sich jedoch ausdrücklich als inklusives Programm und schließt die Unterstützung durch Männer nicht aus.

1.1 Ziele und Zielgruppe des Programms

Ziel des Athene Mentorings ist es, dem Verlust von Frauen entlang der wissenschaftlichen Qualifikationsstufen entgegenzuwirken und Studentinnen sowie Wissenschaftlerinnen frühzeitig für den jeweils nächsten Karriereschritt zu gewinnen.
Im Unterschied zu vielen anderen Gleichstellungsprogrammen richtet sich das Athene Mentoring nicht ausschließlich an Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase. Es begleitet Frauen in allen Qualifikationsstufen – von Bachelor- und Masterstudentinnen über Doktorandinnen bis hin zu Professorinnen.

Das Programm verfolgt dabei nicht ausschließlich das Ziel, Frauen langfristig im Wissenschaftssystem zu halten. Die im Mentoring erworbenen Kompetenzen, Netzwerke und Qualifikationen sind auch für Karrierewege außerhalb der Wissenschaft von großem Wert. Sie verbessern die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, erleichtern und tragen dazu bei, dass Frauen die gleichen Karrierechancen erhalten wie Männer innerhalb wie außerhalb der Wissenschaft.

1.2 Laufzeit des Programms

Die Laufzeit des Programms ist in den verschiedenen Fakultäten unterschiedlich, beträgt aber - mit unterschiedlichem Startdatum - in der Regel ein Jahr, wobei der Verbleib im Programm so lange wie

gewünscht möglich ist. Nach einem Jahr erfolgt jedoch eine Evaluation, mit der z.B. der Wunsch nach einem Rematching oder Ausscheiden aus dem Programm abgefragt wird.

1.3 Programmbausteine

Matching: Das Matching erfolgt auf Basis der im Anmelde- oder Evaluationsformular gemachten Informationen durch das Team Equity. Ein Rematching ist nicht nur nach Ablauf eines Jahres nach der Evaluation möglich, sondern kann bei Bedarf und Möglichkeit auch während der Laufzeit erfolgen. Damit alle Mentorinnen und Mentees passend gematcht werden können, ist das Matching natürlich abhängig von der Beteiligung ausreichend vieler Studentinnen und Wissenschaftlerinnen in den verschiedenen Qualifikationsstufen.

Mentoring-Vereinbarung: Mit der Mentoring-Vereinbarung wird eine Art „Vertrag“ zwischen Mentee und Mentorin geschlossen. Darin werden Ziele und mögliche Themen des Mentorings festgelegt. Eine Vertraulichkeitserklärung schließt die Vereinbarung ab. Die vom Team Equity vorbereitete Vereinbarung auf unserer homepage kann, muss aber nicht verwendet werden. Bei Verwendung der Vereinbarung verbleibt diese beim Mentee oder Mentor. Sie dient dazu, die Erwartungshaltung beider Seiten zu besprechen und diese nochmal zu verdeutlichen.

Mentoring-Treffen: In einem individuell vereinbarten Abstand treffen sich Mentorin und Mentee. In individuellen Gesprächen erfährt die Mentee Unterstützung bei der Planung ihrer weiteren Karriere sowie bei beruflichen und persönlichen Entscheidungsprozessen und wird an informelles Wissen herangeführt. Die Mentoring-Treffen sind das Herzstück des Programms.

Workshops und Vernetzungsangebote: Begleitend zum Mentoring gibt es Vernetzungsangebote. Diese bieten Mentorinnen und Mentees Gelegenheit, ihr berufliches Netzwerk gezielt auszubauen und sich miteinander auszutauschen.

2. Die Rolle der Mentorin im Athene Mentoring

Eine Mentorin muss kein umfassendes Wissen über die Universität Tübingen, das Wissenschaftssystem oder ihr eigenes Fach haben. Vielmehr ist eine Mentorin eine beratende Begleiterin und Gleichgesinnte, die in ihrer Karriere schon einen Schritt weiter ist und Probleme und Herausforderungen gemeistert hat, die ihre Mentee gerade angeht.

Eine Mentorin muss also nicht alle Fragen selbst beantworten können, ihre Aufgabe ist es vielmehr, auftretende Fragen und Problemlagen aufzunehmen, so dass im Mentoring-Netzwerk gemeinsam nach Lösungen gesucht werden kann. Fragen können also jederzeit z.B. an das Team Equity

weitergereicht werden.
Zudem steht den Mentor*innen bei auftretenden Problemen oder Unklarheiten jederzeit das Organisationsteam im Team Equity zum Gespräch zur Verfügung. Gleiches gilt im Bedarfsfall auch für Mentees.

Im Überblick gelten für Mentorinnen folgende Voraussetzungen für die Teilnahme am Programm:

- Interesse am Thema Frauen in Studium und Wissenschaft
- Bereitschaft zum Aufbau und der Entwicklung der Mentoring-Beziehung
- Bereitschaft, die eigenen Erfahrungen und das eigene (informelle) Wissen an eine Mentee weiterzugeben
- Interesse an der Vernetzung und am Austausch innerhalb des Programms
- Bereitschaft zur Beteiligung an der Evaluation des Programms

2.1 Gründe, Mentorin zu werden

Während es vielen unmittelbar einleuchtet, dass es sinnvoll ist, sich als Mentee in einem Mentoring-Programm zu bewerben, denken nicht wenige, dass die Übernahme einer Mentorinnen-Rolle vor allem eine zusätzliche Belastung darstellt. Erfahrene Mentorinnen berichten jedoch davon, dass es sehr gewinnbringend ist, als Mentorin tätig zu sein.
Zum einen ist es keinesfalls so, dass Austausch und Vernetzung nur dann hilfreich ist, wenn sie mit Personen aus einer höheren oder zumindest der gleichen Qualifikationsstufe erfolgen. Mentorinnen, gerade auch aus höheren Qualifikationsstufen haben uns berichtet, dass sie den vertraulichen Austausch mit ihren Mentees als wertvoll und unterstützend für ihre Situation innerhalb ihrer Fakultät erleben.
Darüber hinaus empfinden viele Mentorinnen es als Gewinn, ihre im Studium und während der wissenschaftlichen Qualifikation gemachten Erfahrungen weiterzugeben und noch einmal - im Zusammenhang mit der Resonanz der Mentees - zu reflektieren. Diese Reflektion kann im Hinblick auf weitere Karriereentscheidungen hilfreich sein und die erreichte Position stärken. Dabei wird gleichzeitig die eigene Führungs- und Beratungskompetenz weiterentwickelt.
Die Integration in das Mentoring-Netzwerk hilft darüber hinaus, erlebte Diskriminierungen als Frau im Alltag an der Uni zum Thema zu machen und dagegen vorzugehen.

Ganz praktisch kann für die Tätigkeit als Mentorin im Athene Mentoring auch ein Zertifikat ausgestellt werden, das Bewerbungen beigelegt werden kann. Mentorinnen, die gerne ein solches Zertifikat hätten, wenden sich an das Team Equity.

2.2 Kommunikation im Mentoring-Prozess

Um eine offene und rücksichtsvolle sowie produktive Mentoring-Beziehung aufzubauen, wird eine Reflexion der eigenen gender-bezogenen Erfahrungen der Mentorinnen sowie die Auseinandersetzung mit bestehenden diskriminierenden Strukturen unter Gender-Aspekten als besonders wichtig erachtet.

Ferner ist es sinnvoll, dass die Mentorin gegenüber der Mentee ihre eigene Rolle transparent kommuniziert. Um gegenseitige Erwartungen sowie die Rolle der Mentorin zu klären, sollte also eine Absprache der Mentorinnen mit den Mentees erfolgen.

Dabei sollten folgende Punkte geklärt werden:

- Was kann die Mentee erwarten?
- Wofür ist die Mentorin Ansprechpartnerin?
- Was kann die Mentorin nicht leisten?

In der Mentoring-Beziehung soll die Mentorin:

- kritisch-konstruktives Feedback geben
- beratend zur Seite stehen
- beim Erreichen der Ziele unterstützen
- dabei unterstützen die eigenen Kompetenzen weiterzuentwickeln

Was muss eine Mentorin nicht leisten?

- Inhaltliche Beratung und Durchsicht von Qualifikationsarbeiten
- (psychologische) Therapie/Beratung

Was kann die Mentorin leisten?

- Wissenstransfer durch Erfahrungsaustausch,
- Vermittlung von informellem und implizitem Wissen zur Wissenschaft als Arbeitsfeld,
- Vermittlung von Erfahrungswissen zu typischen Abläufen, Wegen und Stolpersteinen in der Qualifikation,

- Erfahrungsaustausch zur Work-Life-Balance und ggfs. zu Fragen der Vereinbarkeit von Studium und Wissenschaft mit Familienaufgaben,
- Reflexionsanstöße zur Selbst- und Fremdwahrnehmung geben
- Motivation und Empowerment auf dem Karriereweg vermitteln.

Um eine Grundlage für ein erfolgreiches Mentoring zu schaffen, ist es wichtig sich an bestimmte Umgangsformen zu halten. Diese „Spielregeln“ beinhalten unter anderem:

- Gegenseitiges Vertrauen
- Vertraulichkeit (Verschwiegenheit)
- Freiwilligkeit
- Verbindlichkeit
- Einhaltung von (Ziel-) Vereinbarungen
- Herstellen eines gleichberechtigten Miteinanders
- Offenheit
- Toleranz
- Wertschätzendes Feedback

3. Mentoring-Treffen

3.1 Vorbereitung und Durchführung des ersten Treffens

Vor dem ersten Treffen können Mentorinnen ihre Mentees bitten, sich über folgende Fragen Gedanken zu machen:

- Was erhoffe ich mir durch das Mentoring?
- Was motiviert bzw. demotiviert mich bei meinem nächsten Schritt in Richtung Wissenschaft und Studium?
- Was sind meine Wünsche für meine Laufbahn (innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft)?
- Welche Ängste und Unsicherheiten habe ich in Bezug auf meine (zukünftige) Karriere/ mein Studium?
- Gibt es Themen, die mich besonders interessieren?

Für die Mentorinnen selbst ist es hilfreich, sich über folgende Fragen klar zu werden:

- Was erhoffe ich mir durch meine Rolle als Mentorin?
- Was sind besonders schöne/positive/motivierende Erfahrungen auf meinen bisherigen Weg in der Wissenschaft gewesen?

- Weshalb habe ich mich für meine aktuelle Laufbahn entschieden?
- Welche Herausforderungen und Probleme sind mir in meiner bisherigen Laufbahn begegnet?
- Gibt es Bereiche, in denen ich auf meinem Karriereweg besonders prägende Erfahrungen gesammelt habe?

Diese Fragen können, müssen aber nicht auf dem ersten Treffen thematisiert werden. Empfohlen wird jedoch auf diesem Treffen gemeinsam die Mentoring-Vereinbarung durchzugehen und die darin aufgeworfenen Fragen zu diskutieren und zu beantworten. Diese betreffen die Themen der Mentoring-Gespräche, die gewünschten Arbeitsformen sowie die Klärung der Vertraulichkeit. Selbstverständlich sind diese Absprachen nicht bindend, sondern können jederzeit im gemeinsamen Gespräch an neue Bedingungen angepasst werden. Hilfreich ist es, auch diese Änderungen schriftlich festzuhalten, um Unklarheiten zu vermeiden.

Siehe hierzu auch Mentoring Vereinbarung auf unserer homepage.

3.2 Weitere Treffen

Die Häufigkeit der Treffen zwischen Mentees und Mentorinnen wird individuell festgelegt. Empfohlen wird ein Treffen alle vier bis acht Wochen. Diese Treffen können auch mittels Video-Call stattfinden sowie mit Telefonaten und E-Mail-Austausch ergänzt werden.
Mentorinnen sollten sich hierbei im Vorfeld überlegen, wie viel Zeit sie bereit sind zu investieren und in welchem Maße sie für ihre Mentees für einen Kontakt via Email o.ä. verfügbar sein wollen. Das Setzen und Verdeutlichen der eigenen Grenzen ist hierbei absolut legitim und diesbezüglich darf auch jederzeit nachgeschärft werden!

Der Ort des Treffpunktes ist individuell, manche treffen sich ausschließlich online, andere nur in Präsenz und für manche funktioniert ein guter Mix aus beidem.
Findet das Treffen in Präsenz statt, darf auch hier der Ort selbst gewählt werden; ob im Café, im Büro oder bei einem Spaziergang. Oft wird der Ort entsprechend dem Thema gewählt. Die Mentorin sollte dabei bedenken, dass die Wahl des Ortes Einfluss auf die Art des Gesprächs hat. Ein Treffen im Büro der Mentorin oder in einem Besprechungsraum an der Universität kann für eine höhere Verbindlichkeit bei den Mentees sorgen und stärkt den Arbeitscharakter eines Treffens. Ein Treffen in einem informellen Umfeld wie einem Café oder bei einem Spaziergang kann hingegen einen vertraulichen Austausch fördern.

Die Inhalte der Mentoring-Gespräche können individuell festgelegt werden und können folgende

Themenbereiche betreffen:

- Gestaltung der Karriere
- Weiterentwicklung persönlicher Kompetenzen
- Vermittlung von Erfahrungswissen und Spielregeln
- Vernetzung: Wissenschaft und Wirtschaft
- Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten, Projektmittel
- Work-Life-Balance
- Vereinbarkeit Familie-Beruf/ Care-Aufgaben, Familienplanung…
- Sexuelle Belästigung, Diskriminierung (für spezielle Fälle gibt es auch Beratung durch die zentrale Antidiskriminierungsberatungsstelle)

Auch die Vorbereitung der Treffen kann unterschiedlich erfolgen. Manche Mentorinnen bereiten die Treffen vor, indem sie sich im Rahmen der mit der Mentoring-Vereinbarung getroffenen Absprachen über die Inhalte des Mentorings, Fragestellungen für einzelne Treffen überlegen. Sie überlegen sich auch, ob die Form des Treffens ein Gespräch beinhalten soll oder ob es Präsentationen enthalten soll. Bei Mentoring-Gruppen mit mehreren Mentees ist es beispielsweise auch möglich, abwechselnd nur eine Mentee über ihre Situation sprechen zu lassen, während die anderen ein strukturiertes Feedback hierzu geben.

Neben der Vorbereitung und Strukturierung der Gespräche durch die Mentorin, gibt es ~~jedoch~~ auch Mentorinnen, die diese Aufgabe den Mentees übertragen. In diesem Fall liegt es in der Verantwortung der Mentees, die Inhalte des Treffens festzulegen und die zu besprechenden Themen bzw. Fragen vorzubereiten.

Sinnvoll ist es in regelmäßigen Abständen gemeinsam zu reflektieren, ob die in der Mentoring-Vereinbarung getroffenen Absprachen noch erfüllt werden oder ggfs. angepasst werden sollten. Ferner ist es hilfreich, wenn die Mentorin und die Mentee sich in diesem Rahmen auch gegenseitig Feedback geben. In Mentoring-Gruppen kann es sinnvoll sein, für dieses Feedback nicht das Gespräch in der ganzen Gruppe, sondern das Vier-Augen-Gespräch zu wählen.

4. Anlaufstellen

In manchen Fällen benötigen Mentees Unterstützung, die die Mentorin nicht leisten kann. Dabei kann es z.B. um finanzielle Unterstützung über Stipendien, also auch um Beratung zum Thema sexuelle Belästigung, Studieren mit Kind oder um eine psychologische Beratung gehen. Für diesen Zweck

haben wir eine Liste mit möglichen Anlaufstellen zusammengestellt, anhand derer Mentorinnen ihre Mentees weiterverweisen können.

4.1 Büros des Team Equity an der Universität Tübingen

Mentorinnen wie Mentees können sich dabei jedoch jederzeit zuerst an das **Team Equity** wenden:

- equity@uni-tuebingen.de
- Webseite des Team Equity: https://uni-tuebingen.de/einrichtungen/gleichstellung/team-equity/
- Ansprechpartnerin für das Athene Mentoring innerhalb des Team Equity sind Yasmin Joppeck, Aileen Priester und Melanie Stelly.

Selbstverständlich stehen auch die Kolleginnen im **Familienbüro** zur Beratung zur Verfügung:

care@equity.uni-tuebingen.de

- Webseite des Familienbüros: https://uni-tuebingen.de/einrichtungen/gleichstellung/team-equity/
- Ansprechpartnerinnen sind Gabi Efferenn (allgemeine Beratung) und Melanie Stelly (Kinderbetreuung)

sowie die Kolleginnen im **Diversitätsbüro**:

- diversity@equity.uni-tuebingen.de
- Webseite des Diversitätsbüros: https://uni-tuebingen.de/einrichtungen/gleichstellung/team-equity/
- Ansprechpartnerinnen sind Inken Köhler und Ulrike Thrien

4.2 Anlaufstellen für Mentees in der Studiums-Phase

Allgemein

- Beratungsstelle des Landratsamts Tübingen, welche junge Erwachsene berät: : https://www.kreis-tuebingen.de/soziales/jugend
- Finanzielle Unterstützung durch den Notlagenfond des StuRA: https://www.stura-tuebingen.de/foerderung/notlagenhilfe/

Beratung

- Studienberatung (allgemein) http://www.uni-tuebingen.de/studium/beratung-und-information/zentrale-studienberatung.html

- Beratung & Information auf Uni-Ebene
  https://www.uni-tuebingen.de/studium/beratung-und-info.html
- Rechtsberatung: Studenten der juristischen Fakultät
  https://lawandlegal.de/standorte/tuebingen
- psychologische Beratung (Studierendenwerk)
  https://www.my-stuwe.de/beratung-soziales/psychotherapeutische-beratung/
- Studienberatung Lehramt (TÜSE)
  https://uni-tuebingen.de/einrichtungen/zentrale-einrichtungen/tuebingen-school-of-education-tuese/studium/studienberatung-lehramt/

Auslandsstudium

- Erasmus
  https://uni-tuebingen.de/international/studieren-im-ausland/wege-ins-ausland/erasmus/
- „Studieren im Ausland"- *International Office*
  https://www.uni-tuebingen.de/international/studieren-im-ausland.html
- „Wege ins Ausland" (Studium, Summerschool, Praktika)
  https://www.uni-tuebingen.de/international/studieren-im-ausland/wege-ins-ausland.html
- Förderungsmöglichkeiten (Studium & Forschung – Ausland und Inland)
  https://www.uni-tuebingen.de/international/studieren-im-ausland/finanzierung-und-foerderung.html
- DAAD
  https://www.daad.de/de/
- Bafög im Ausland
  https://www.studierendenwerke.de/themen/studienfinanzierung/auslandsstudium/bafoeg-im-ausland

Finanzierung & Jobmöglichkeiten

- Förderungsmöglichkeiten (Studium & Forschung – Ausland und Inland)
  https://www.uni-tuebingen.de/international/studieren-im-ausland/finanzierung-und-foerderung.html
- Internationale Forschungsförderung
  https://www.uni-tuebingen.de/international/forschung/foerderung.html
- Studienfinanzierung
  https://www.uni-tuebingen.de/studium/rund-ums-studium/studienfinanzierung.html

- Bafög
  https://www.uni-tuebingen.de/studium/rund-ums-studium/studienfinanzierung/bafoeg.html
- Bildungskredit
  https://www.bva.bund.de/DE/Services/Buerger/Schule-Ausbildung-Studium/Bildungskredit/bildungskredit_node.html
- BMBF / Begabtenförderungswerke
  https://www.bmftr.bund.de/DE/Forschung/AkademischeLaufbahn/Studium/Finanzierung/Stipendien/begabtenfoerderungswerke/begabtenfoerderungswerke_node.html
- Stipendien (Stipendien finden)
  https://www.uni-tuebingen.de/studium/rund-ums-studium/studienfinanzierung/stipendien.html
- Stipendien-Datenbank
  https://www.stipendienlotse.de/
- Wohngeld
  https://uni-tuebingen.de/universitaet/equity/service/studieren-mit-kind-in-tuebingen/#c2083830
- Jobbörsen
  https://uni-tuebingen.de/de/108817

  https://de.indeed.com/Werkstudent-Jobs-in-Stuttgart

Allgemein „Rund ums Studien-Leben“

- „Rund ums Studium“ in TÜ (Wohnen, Essen, Finanzierung, Kultur, Engagement,…)
  https://www.uni-tuebingen.de/studium/rund-ums-studium.html
- „Studienorganisation“ in TÜ (Studienanfang, Gebühren, Erfolgreich studieren, Administration, Semester- und Studienplanung, Neuorientierung)
  https://www.uni-tuebingen.de/studium/studienorganisation.html
- „Beratung und Info“ an der Uni
  https://uni-tuebingen.de/studium/beratung-und-info/
- „Berufsorientierung“
  https://www.uni-tuebingen.de/studium/berufsorientierung.html

Freizeit, Kultur, Weiterbildung

- Überfachliche Kompetenzen (Kursangebot für „Schlüsselqualifikationen“)
  https://uni-tuebingen.de/studium/studienangebot/schluesselqualifikationen-das-studium-professionale/

- Weitere „Schlüsselqualifikations-Angebote“
  https://www.uni-tuebingen.de/studium/studienangebot/schluesselqualifikationen-das-studium-professionale/weitere-schluesselqualifikations-angebote.html
- Engagement: 20 Studentische Initiativen
  https://weltethos-institut.org/en/
  http://worldcitizen.school/
- Engagement: Gruppen und Initiativen
  https://www.uni-tuebingen.de/studium/rund-ums-studium/studentisches-engagement/gruppen-und-initiativen.html
- Forum Scientiarium
  http://www.forum-scientiarum.uni-tuebingen.de/
- Kulturangebote an der Uni Tübingen
  https://www.uni-tuebingen.de/studium/rund-ums-studium/kulturangebote.html
- Hochschulsport (Anmeldung immer 1 Woche vor VL-Beginn)
  http://www.hsp.uni-tuebingen.de/

4.3 Anlaufstellen für Doktorand*innen, PostDocs und andere Nachwuchswissenschaftler*innen

Allgemeines

- “FAQ - by PhDs and Postdocs”: Department of Geosciences Eberhard Karls University of Tübingen, organized by PhD/Postdoc Representatives (Department of Geosciences), October 2020

  https://uni-tuebingen.de/fakultaeten/mathematisch-naturwissenschaftliche-fakultaet/fachbereiche/geowissenschaften/fachbereich

Ausländische Mentorinnen

- Welcome Center für internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

  https://uni-tuebingen.de/international/welcome-center/anmeldung-1/
- DAAD
  https://www.daad.de/de/

Förderangebote

- Humboldt Stiftung
  https://www.humboldt-foundation.de/bewerben/foerderprogramme/humboldt-forschungsstipendium
- Forschungsförderung der Universität Tübingen
  https://uni-tuebingen.de/einrichtungen/verwaltung/ii-forschung/forschungsfoerderung/
- Research in Deutschland
  https://www.research-in-germany.org/en.html
- Graduiertenakademie
  https://uni-tuebingen.de/forschung/nachwuchsfoerderung/graduiertenakademie/

Weiterbildungsangebote

- Zentrum für Hochschuldidaktik Baden-Württemberg
  https://www.hdz-bawue.de/ (auch englische Programmpunkte vorhanden)

4.4 Anlaufstellen für Alle

Gesundheitliche Angebote, Kulturangebote

- Angebote zur Psychischen Gesundheit an der Universität Tübingen
  https://uni-tuebingen.de/de/2101
- Angebote für die körperliche Gesundheit an der Universität Tübingen
  https://uni-tuebingen.de/einrichtungen/personalvertretungen-beratung-beauftragte/betriebliches-gesundheitsmanagement/
- Hochschulsport
  http://www.hsp.uni-tuebingen.de/
- Kulturelle Angebote an der Universität Tübingen
  https://www.uni-tuebingen.de/studium/rund-ums-studium/kulturangebote.html

Extra für Frauen

- Team Equity Universität Tübingen
  https://uni-tuebingen.de/einrichtungen/gleichstellung/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellungsbuero/

Für junge Familien

- Familienzimmer
  https://uni-tuebingen.de/de/252671

Mögliche Organisationen für eine finanzielle Unterstützung von Frauen

- Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung
  http://www.cnv-stiftung.de/index.php?id=2
- Frau & Geld
  http://www.frau-und-geld.com/
- Carl-Zeiss-Stiftung
  https://www.carl-zeiss-stiftung.de/german/service/aktuelle-ausschreibungen.html
- Frankfurter Stiftung Maecenia für Frauen in Wissenschaft und Kunst http://www.maecenia-frankfurt.de/
- Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm
  https://www.lakof-bw.de/fuer-akademikerinnen/foerderprogramme/mathilde-planck-lehrauftragsprogramm/

Unterstützung bei sexueller Belästigung und Gewalt

- Team Equity Uni Tübingen
  https://uni-tuebingen.de/universitaet/equity
- Vertrauensanwältin für sexuelle Belästigung, Baden-Württemberg
  https://mwk.baden-wuerttemberg.de/de/service/anwaltliche-beratung/vertrauensanwaeltin-fuer-sexuelle-belaestigung/
- Autonomes Frauenhaus Tübingen Frauen helfen Frauen
  https://www.frauen-helfen-frauen-tuebingen.de/autonomes-frauenhaus
- AGIT Anlaufstelle sexualisierte Gewalt in Tübingen für Frauen* Beratung für Frauen
  https://www.frauen-helfen-frauen-tuebingen.de/anlaufstelle-sexualisierte-gewalt-agit
- Interventionsstelle häusliche Gewalt
  https://www.frauen-helfen-frauen-tuebingen.de/
- Klärungs- und Konflikthilfe – Hilfe zur Selbsthilfe https://hilfezurselbsthilfe.org/
- TIMA e.V. – Fachstelle zur mädchenstärkenden Prävention und gegen sexualisierte Gewalt an Mädchen
  https://tima-ev.de/
- Das Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen: Tel.: 08000116016
  https://www.bafza.de/rat-und-hilfe/hilfetelefon-gewalt-gegen-frauen

Unterstützung bei der Kinderbetreuung

- Studieren mit Kind

https://www.my-stuwe.de/beratung-soziales/studieren-mit-kind/

- Elterninitiative Tübingen e.V.
  http://www.kita-tuebingen.de/
- KITA – Universitätsklinikum
  https://www.medizin.uni-tuebingen.de/de/das-klinikum/einrichtungen/zentrale-einrichtungen/kita
- Forschung und Familie
- https://www.medizin.uni-tuebingen.de/de/medizinische-fakultaet/gleichstellung/forschung-und-familie
- Kitas suchen und finden
  http://www.tuebingen.de/kitas
- Ferienbetreuungsangebote
- Kinderbetreuung bei Tagungen
- https://uni-tuebingen.de/universitaet/equity/service/kinderbetreuung/
- „Wenn das Kind krank ist“

  https://uni-tuebingen.de/universitaet/equity/service/arbeiten-mit-kind/#c2081013