

VII. Gleichstellungsplan nach § 4 Abs 7 LHG Chancengleichheit an der Universität Tübingen Gleichstellung, Familie, Diversität

VII.1 Chancengleichheitsstrategie

Die Universität Tübingen formuliert in ihrem Leitbild drei Ziele: Sie will eine auf Diversität und Chancengleichheit basierende Hochschulkultur entwickeln, die noch bestehenden Benachteiligungen für Frauen und Mitglieder anderer diskriminierter bzw. unterrepräsentierter Gruppen in Studium, Forschung und Lehre abbauen und Arbeits- und Studienbedingungen schaffen, die es allen Studierenden, Beschäftigten, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erlauben, sowohl ihrer Tätigkeit an der Universität nachzugehen als auch ihre Verantwortung in Familie und Gesellschaft wahrzunehmen.

Um Synergien für die Erreichung dieser Ziele zu nutzen, gilt es, diese drei Themenbereiche nicht getrennt zu bearbeiten, sondern die Gemeinsamkeiten aber auch mögliche Konflikte zu identifizieren. Chancengleichheitsdefizite müssen – wo dies möglich ist – anhand regelmäßiger Datenanalysen aufgezeigt werden. Chancengleichheitsziele müssen formuliert und in die Steuerungsinstrumente und Qualitätsmanagement-Prozesse integriert werden.

Chancengleichheitspolitik kann aber nicht nur als „top down“-Prozess funktionieren. Ebenso wichtig ist die Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen und die Strukturbildung auf dezentraler Ebene, in den Fakultäten, Fachbereichen und Forschungsverbänden.

Sensibilisierung und Information in Kombination mit strukturellen und personellen Maßnahmen, indirekter Steuerung, qualitätssichernden Prozessen und Verfahren sowie regelmäßiger Evaluation der Zielerreichung sind das strategische Instrumentarium, das der Aufgabe der Herstellung von Chancengleichheit in einer komplexen Struktur, wie sie die Hochschule darstellt, angemessen ist.

VII.2 Die strukturelle Verankerung der Chancengleichheit

VII.2.1 Strukturelle Verankerung der Chancengleichheit auf zentraler Ebene

VII.2.1.1 Hochschulleitung

Alle Mitglieder des Rektorats betrachten es als ihre Aufgabe, die Chancengleichheit in den von ihnen betreuten Aufgabenfeldern zu berücksichtigen. Ausdruck der institutionellen Verankerung der Gleichstellungsziele auf der Leitungsebene ist die Zuständigkeit des Prorektorats für Studierende, Studium und Lehre für den Aufgabenbereich „Chancengleichheit“ (implementiert im Geschäftsverteilungsplan des Rektorats seit 1989). Im Jahr 2020 wurde zudem die Zuständigkeit des Prorektorats für Internationales explizit um die Denomination der Diversität erweitert und so die Sichtbarkeit des Themas erhöht und seine zentrale Bedeutung auch für die Leitung der Universität unterstrichen.

Um eine enge Abstimmung zwischen dem Rektorat und der gewählten Universitätsgleichstellungsbeauftragten, die an der Universität Tübingen für die Bereiche Gleichstellung im wissenschaftlichen Dienst und Studium, Vereinbarkeit und Diversität zuständig ist, zu gewährleisten, erhält sie routinemäßig die Tagesordnungen der wöchentlichen Dienstbesprechungen des Rektorats. Wenn sie Bedarf sieht, kann sie an den jeweiligen Sitzungen teilnehmen, um die Universitätsleitung zu beraten.

Zwischen den Büros der Gleichstellungsbeauftragten (Gleichstellungs-, Familien- und Diversitätsbüro) und den für Gleichstellung und Diversität zuständigen Prorektor*innen finden regelmäßige Arbeitstreffen statt. Die Büros der Gleichstellungsbeauftragten werden außerdem zu den einmal im Semester stattfindenden Besprechungen zwischen Kanzler*in und Abteilungs- und Stabsstellenleitungen sowie den Besprechungen mit dem Fakultätsmanagement eingeladen.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Senat Mitglied Kraft Amtes und im Universitätsrat beratendes Mitglied. Sie berichtet in beiden Gremien in regelmäßigen Abständen über die Situation der Chancengleichheit an der Universität Tübingen.

VII.2.1.2 Senatsgleichstellungskommission (gemäß § 4 Absatz 4 LHG)

Der Senat bestellt eine Gleichstellungskommission als beratenden Ausschuss, der mindestens zweimal jährlich unter Leitung der Gleichstellungsbeauftragten tagt (§ 5 (1) Grundordnung der Universität). Sie setzt sich paritätisch aus Mitgliedern der im Senat vertretenen statusrechtlichen Wahlgruppen zusammen. Amtsmitglieder der Gleichstellungskommission sind die Universitätsgleichstellungsbeauftragte sowie die Beauftragte für Chancengleichheit. Die Senatsgleichstellungskommission setzt zusätzlich einen nicht stimmberechtigten Beirat ein. In diesem sind die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und des Zentrums für Islamische Theologie (ZITh) vertreten.

Zu den Aufgaben der Senatsgleichstellungskommission gehört insbesondere

- die Unterstützung und Beratung der Gleichstellungsbeauftragten der Universität sowie der Gleichstellungskommissionen bzw. Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten bei der Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags. Im Juli 2021 wurde die Erweiterung der Zuständigkeit über die schon länger eingeschlossenen Vereinbarkeitsfragen hinaus auch für das Anliegen der Diversität beschlossen.
- die Unterstützung und Beratung der Organe der Universität, der Gleichstellungsbeauftragten der Universität sowie der Gleichstellungskommissionen bzw. Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten bei der Entwicklung und Umsetzung von Diversitäts- und Antidiskriminierungsmaßnahmen auf der Grundlage von § 2 Abs.4 (4) LHG.
- die Wirkungskontrolle von Maßnahmen zur Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen sowie die Erarbeitung von Vorschlägen für deren Fortschreibung und nötige Korrekturen.
- das Vorschlagsrecht für die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreter*innen (gemäß § 4 (2) LHG) gegenüber dem Senat.

Berichte, Vorschläge und Anträge der Senatsgleichstellungskommission werden von der Gleichstellungsbeauftragten im Senat erläutert.

VII.2.1.3 Beauftragte, zugeordnete Einheiten und Ansprechpersonen

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 elf Stellvertreter*innen. Die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten beträgt laut § 5 (2) der Grundordnung der Universität Tübingen zwei Jahre. Wiederwahl ist zulässig. In der Grundordnung der Universität sind die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Universitätsgleichstellungsbeauftragten institutionell verankert.

Das Vorschlagsrecht für die Wahl der Universitätsgleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen und Stellvertreter liegt bei der Senatsgleichstellungskommission.

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Universitätsleitung bei der Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Frauen und Männern und bei der Beseitigung bestehender Nachteile für wissenschaftlich tätige Frauen sowie Studentinnen. Zudem sind ihr die Themenfelder Vereinbarkeit und Diversität zugeordnet.

Zu ihren Aufgaben gehören insbesondere

- die diesbezügliche Information und Beratung der Organe der akademischen Selbstverwaltung, der Zentralen Verwaltung und einzelner Universitätsangehöriger;
- die Prüfung der Wirkung von Maßnahmen auf Vereinbarkeit mit § 4 und weiteren Vorschriften hinsichtlich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern;
- 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 Mitwirkung bei der Entwicklung von Vereinbarkeits- und Diversitätsmaßnahmen und bei der Erstellung einer Antidiskriminierungsrichtlinie;
- die Beratung zu Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts oder durch sexuelle Belästigung;
- die Begleitung der wissenschaftlichen Besetzungsverfahren.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität hat das Recht, dem Senat gemäß § 4 (3) LHG jährlich über ihre Arbeit zu berichten. 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 stimmberechtigtes Mitglied der zentralen Strukturkommission (§ 3 (9) GO), der Kommission für Qualitätsmanagement, der Kommission für Studium und Lehre und leitet die Senatsgleichstellungskommission. Ferner ist sie Mitglied der Rektoratskommission für Forschungsfragen sowie weiterer Ausschüsse für Vergabeverfahren. Sie gehört gemäß § 2 (3) der Grundordnung der Findungskommission zur Vorbereitung der Wahl eines hauptamtlichen Rektoratsmitglieds nach § 18 LHG (1) beratend an.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann gemäß Grundordnung (§ 5 (3)) an den Sitzungen der Ausschüsse des Senats, in welchen sie nicht bereits Mitglied kraft Amtes ist, beratend teilnehmen.

Stellvertretungen der Gleichstellungsbeauftragten

Bereits 2015 hatte die Universität Tübingen die Anzahl der Stellvertretungen auf acht erhöht. Diese acht Stellvertretungen verteilen sich auf die Fakultäten und das Zentrum für Islamische Theologie. Auf diese Weise ist die Beteiligung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten in den Fakultätsräten sowie ihre Entlastung nach der Gleichstellungsentlastungsverordnung (GEVO) legitimiert.

Mit der Verabschiedung der Grundordnung im Juli 2021 durch den Senat (vorbehaltlich, da Stand heute noch keine Zustimmung durch das MWK erfolgte) wurde die Anzahl der Stellvertretungen auf elf erhöht. Dies trägt dem Zuwachs an Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten Rechnung und ermöglicht eine Verteilung von zentralen Tätigkeitsbereichen an die drei zusätzlichen Stellvertretungen.

Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten nach GEVO

Nach § 4 (1) der GEVO stehen zur Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten von ihren Dienstaufgaben zwölf SWS zur Verfügung. Die Universitätsgleichstellungsbeauftragte erhält aktuell eine Deputatsreduktion von vier SWS sowie Lehrauftragsmittel zur Kompensation der entfallenden Lehre. Die genaue Entlastung wird im Einzelfall zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und dem Rektorat festgelegt, weitere Stunden werden einvernehmlich unter den Stellvertretungen aufgeteilt.

Die tatsächliche Arbeitsbelastung kann dadurch jedoch nicht ganz ausgeglichen werden. Den Fakultäten wird daher empfohlen, die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten für ihre Aufgaben zusätzlich angemessen zu entlasten (z.B. Hilfskraftmittel). Auch sollte geprüft werden, ob die Übernahme des Amtes einer Fakultätsgleichstellungsbeauftragten im Rahmen der Leistungszulagen honoriert werden kann. Die Dekanatsverwaltungen sollten die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben unterstützen.

Gleichstellungsbüro, Familienbüro und Diversitätsbüro

Die Gleichstellungsbeauftragte wird bei der Wahrnehmung der mit ihrem Amt verbundenen Aufgaben durch drei ihr zugeordnete Büros unterstützt.

Dem Gleichstellungsbüro obliegt 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 und die Organisation der Beteiligung an Besetzungsverfahren. 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. Es ist mit 150% E13-Stellen ausgestattet, zudem steht bis 2025 eine 100% E13-Stelle befristet für das Athene-Programm zur Verfügung.

Zur Initiierung und Begleitung der Implementation von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Wissenschaft, Beruf und Studium mit Familienaufgaben und zur Durchführung des Audits „familiengerechte Hochschule“ hat das Rektorat ein Familienbüro eingerichtet. Es ist ebenfalls 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.

Für die Koordination des Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ und um die Universität Tübingen auf dem Weg zu einer auf Diversität und Chancengleichheit basierenden Hochschulkultur zu unterstützen, wurde 2019 das Diversitätsbüro eingerichtet und mit 100% E13 ausgestattet. Das Diversitätsbüro ist unter dem Dach der Gleichstellungsbeauftragten angesiedelt, um Kompetenzen optimal zu bündeln und Synergieeffekte zu nutzen.

Die personellen Ressourcen der Büros der Universitätsgleichstellungsbeauftragten sind weitgehend nicht an Projekt- oder Exzellenzmittel gebunden. Dies unterstreicht das Anliegen der Universitätsleitung, diese Aufgaben dauerhaft und strukturell im Sinne des Gender-, Diversity- und Family Mainstreaming voranzutreiben. Der Gleichstellungsbeauftragten stehen für Verwaltungsaufgaben 65% E-6 sowie jährlich 10.000 € Sach- und Hilfskraftmittel zur Verfügung.

Beauftragte für Chancengleichheit

Die Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) ist Ansprechpartnerin für Frauen, die an der Universität Tübingen im wissenschaftsunterstützenden Dienst beschäftigt sind, und achtet auf die Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Berufsleben. Sie berät und unterstützt die Universitätsleitung bei der Erfüllung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags.

Der BfC steht für ihr Amt eine Freistellung im Umfang von 100% zur Verfügung, die sie nach Bedarf zwischen sich und ihrer Stellvertretung aufteilt.

Das Modell einer gemeinsamen Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 4 Absatz 9 LHG ist für die Universität Tübingen keine Option. Die den gesetzlichen Aufgaben zugrundeliegenden Rechtskreise können durch spezialisierte Ämter in einer großen Universität besser umgesetzt werden. Die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Büros und die BfC arbeiten eng zusammen. Das Familienbüro und das Diversitätsbüro bilden dabei eine Schnittstelle, da sie für die Angelegenheiten des wissenschaftlichen und des wissenschaftsunterstützenden Diensts zuständig sind.

Personalrat

Im Rahmen seiner gesetzlichen Mitbestimmung und als Querschnittsaufgabe wirkt auch der Personalrat auf Chancengleichheit hin. Dies betrifft vor allem Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, Stellenbesetzungen, Höhergruppierungen und Beförderungen, sowie Maßnahmen im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz. Um den Anforderungen gerecht zu werden, wird eine enge Zusammenarbeit mit den Büros der Gleichstellungsbeauftragten und der Beauftragten für Chancengleichheit gepflegt. Jede Beschäftigte hat die Möglichkeit, sich direkt auch an den Personalrat zu wenden.

Ansprechpersonen sexuelle Belästigung und Antidiskriminierung

Die Universität Tübingen hat gemäß § 4a (1) LHG eine Ansprechpartnerin und einen Ansprechpartner für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung benannt. Aktuell wird die Funktion durch die Prorektorin für Studierende, Studium und Lehre und den Kanzler erfüllt.

Die Funktion der Ansprechperson für Antidiskriminierung gemäß § 4a (2) LHG ist im Personaldezernat angesiedelt und wird dort aktuell von der stellvertretenden Leitung wahrgenommen.

Die Gleichstellungsbeauftragte mit ihren Büros und die Beauftragte für Chancengleichheit stehen gleichermaßen für niedrigschwellige Anfragen oder Beschwerden sexuelle Belästigung und Diskriminierung betreffend zur Verfügung. Sie beraten die Organe der Hochschule inhaltlich wie strukturell und stehen mit den Ansprechpersonen nach LHG in engem Kontakt.

Die Universität Tübingen befindet sich aktuell im Prozess der Neustrukturierung der Anlauf- und Beratungsstellen sowie transparenter Klärungsverfahren für Antidiskriminierung und Sexuelle Belästigung (vgl. Kapitel: VII 3.5.4 und VII 5.3.1).

VII.2.1.4 Zentrale Verwaltung

Die Zentrale Verwaltung orientiert sich gemäß dem Leitbild der Universität Tübingen am Prinzip des Gender-, Family und Diversity-Mainstreaming.

Inhaltliche Schwerpunkte der Integration der Chancengleichheit in das Verwaltungshandeln sind das Qualitätsmanagement, die Führungsleitlinien, das Fortbildungsprogramm und die Systemakkreditierung sowie die transparente Gestaltung von Stellenbesetzungsverfahren, Auswahl- und Berufungsverfahren und die Implementierung von personenbezogenen Gleichstellungsmaßnahmen. Zudem wird die Studierbarkeit der Studiengänge für Studierende in verschiedenen individuellen Lebenslagen und die chancengerechte Gestaltung von Förderprogrammen sichergestellt.

Die Zentrale Verwaltung kooperiert daher eng mit den Büros der Gleichstellungsbeauftragten. Dies erfolgt zum einen fallbezogen, aber auch in Arbeitsgruppen (aktuell im Gesundheitsausschuss, Beirat eRecruitment und AG Finanzierung von Kinderbetreuung) oder in regelmäßig stattfindenden Jour fixe (aktuell mit der Personalentwicklung und der Graduiertenakademie). Eine breite Information über Chancengleichheitsthemen erfolgt in der Besprechung der Leitungen von Abteilungen und Stabstellen.

VII.2.2 Strukturelle Verankerung von Chancengleichheit auf dezentraler Ebene

VII.2.2.1 Gleichstellung und Vereinbarkeit an Fakultäten

Gleichstellungspolitik an Hochschulen kann nicht als reiner „top down“-Prozess funktionieren, da Forschung und akademische Selbstverwaltung weitgehend dezentral organisiert sind. Auf zentraler Ebene müssen für die Gesamtuniversität konkrete Ziele formuliert, Strategien und Maßnahmen für deren Umsetzung entwickelt und entsprechende Strukturen geschaffen werden. Auch muss die Umsetzung der Ziele durch die Hochschulleitung und die zentralen Gremien unterstützt und regelmäßig überprüft werden. Ob diese Ziele erreicht werden können, hängt jedoch in hohem Maß von der Arbeitsweise, den Entscheidungen und Weichenstellungen auf dezentraler Ebene ab. Aus diesem Grund müssen die Ziele, Strategien und Maßnahmen auch auf dezentraler Ebene abgebildet werden. In den Fakultäten und Fachbereichen müssen Ziele, Strategien und Maßnahmen auf die fachspezifischen Bedingungen abgestimmt werden. Umgekehrt gehen die Impulse und Initiativen aus den Fakultäten in die gesamtuniversitäre Strategie und Fortentwicklung der Ziele ein.

Diese Eckpunkte und Empfehlungen gelten für die Gleichstellungsarbeit an den Fakultäten und dem Zentrum für islamische Theologie (im Folgenden unter Fakultäten mitbezeichnet):

- Verankerung der Fakultäts-, Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten und Fakultäts-gleichstellungskommissionen sowie ihrer Rechte und Aufgaben in den Satzungen und Geschäftsordnungen der Fakultäten;
- Benennung von Gleichstellungs-, Vereinbarkeits- und Diversitätspolitik als Aufgabenbereich des Fakultätsvorstands;
- Verankerung der Beteiligung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten an Vorstandssitzungen;
- Unterstützung bei der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen durch die Dekanatsverwaltungen;
- Verwaltung der finanziellen Ressourcen der Gleichstellungsarbeit sowie fakultätsspezifischer Gleichstellungsmaßnahmen durch die Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten mit Unterstützung durch die Dekanatsverwaltungen;
- Einrichtung von Beauftragten für den studentischen Mutterschutz in den Fächern.

In einer Fakultät wurde die Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragte bereits mit Stimmrecht in Dekanats-Sitzungen ausgestattet, eine weitere Fakultät hat außerdem ein Prodekanat mit der Zuständigkeit für Diversität eingerichtet. Um die Sichtbarkeit und die Verantwortung für Gleichstellungspolitik weiter zu stärken, wird auch allen anderen Fakultäten empfohlen, diesen Beispielen zu folgen und Fakultätsgleichstellungsbeauftragte mit Stimmrecht zu versehen und ein Prodekanat mit einer Zuständigkeit für Chancengleichheit und Diversität auszuweisen.

Die Fakultätsleitungen bemühen sich innerhalb ihres Aufgaben- und Verantwortungsbereichs das Prinzip des Gender-, Family- und Diversity Mainstreamings umzusetzen. Dies gilt insbesondere für

- die Commitment-Gespräche,
- die Gremienbeteiligung von Frauen,
- die Ausschreibung von Professuren und Durchführung von Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren,
- die Maßnahmen im Rahmen der Systemakkreditierung (Lehrberichte und Akkreditierungsverfahren),
- sowie die Beratung von Studierenden und wissenschaftlichem Nachwuchs.

Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten sind in die Gremien der Fakultäten sowie die Senatsgleichstellungskommission eingebunden und leiten die Fakultätsgleichstellungskommissionen. Sie begleiten bzw. koordinieren die Begleitung von Stellenbesetzungsverfahren im wissenschaftlichen Dienst und sind in vielen Fakultäten an Sichtungen für Berufungsverfahren beteiligt. Zudem unterhalten sie eigene, fachspezifische Förderprogramme und Maßnahmen, setzen zentrale Maßnahmen wie das Athene Mentoring und das TEA-Programm vor Ort um, stehen als Ansprechpersonen bei Konflikten zur Verfügung und Vieles mehr.

Um die Bewältigung dieser umfangreichen Aufgaben zu gewährleisten, stellen die Fakultäten ihren Fakultätsgleichstellungsbeauftragten eine ausreichende Entlastung zusätzlich zur Deputatsermäßigung um eine SWS aufgrund GEVO zur Verfügung. Dies erfolgt einerseits durch die Übernahme von Verwaltungsaufgaben durch die Dekanatsverwaltung, die Bereitstellung von Hilfskraftmitteln für die Gleichstellungskommissionen und hinsichtlich der Entlastung bei der wissenschaftlichen Tätigkeit in Form von Deputatsermäßigungen oder der Zuweisung zusätzlicher Personal- und Hilfskraftmittel.

VII.2.2.2 Diversität an Fakultäten

Die auf Fakultätsebene amtierenden Gleichstellungsbeauftragten haben sich grundsätzlich bereit erklärt, auch für das Thema Diversität zuständig zu sein. Das zeigt sich nicht zuletzt in dem Beschluss der Senatsgleichstellungskommission, an deren Sitzungen die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten teilnehmen, sich auch offiziell für die eng miteinander verbundenen Themen Familie und Diversität zuständig zu erklären.

Die Universität Tübingen möchte den Prozess der Auseinandersetzung mit dem Thema Diversität auf Fakultätsebene weiter vorantreiben. Dies geht Hand in Hand mit ihrem Vorhaben, Diversität auf allen Ebenen und in allen Bereichen im Sinne eines Diversity Mainstreaming zu thematisieren, mitzudenken und zu berücksichtigen. Die Universität Tübingen prüft die Möglichkeit einer Etablierung von Diversitätsbeauftragten auf Fakultätsebene und stellt entsprechende Überlegungen zur Arbeitsstruktur, zur Ausstattung und zur Einbindung in die Senatsgleichstellungskommission an. Diese dezentralen Ansprechpersonen für Diversität können, müssen aber nicht in Personalunion mit den Gleichstellungsbeauftragten ernannt werden.

VII.2.2.3 Chancengleichheit in Forschungsverbänden

Die drei Exzellenzcluster verfügen zur Koordination und Entwicklung ihrer Gleichstellungsbemühungen über eigene, in den Geschäftsordnungen verankerte Gleichstellungs- und Diversitätsstrukturen:

- Im Cluster „Controlling Microbes to Fight Infections“ (CMFI) wird ein*e Beauftragte*r für Gleichstellung und Diversität für jeweils vier Jahre durch die Mitglieder des Clusters gewählt. Sie ist für die Kontrolle und Durchsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen im Exzellenzcluster zuständig, ist stimmberechtigtes Mitglied im Cluster-Vorstand und in alle Entscheidungen miteinbezogen. Die oder der Beauftragte zu Gleichstellung und Diversität

wird unterstützt durch zusätzlich je eine Vertretung aus den Reihen der CMFI-Juniorfaculty (Nachwuchsgruppenleitungen und Postdocs) und den Doktorand*innen (alle Mitglieder der Interfakultären Graduiertenschule für Infektions- und Mikrobiologie).

- Im Cluster „Image-guided and Functionally Instructed Tumor Therapies“ (iFIT) ist mit einer durch die Mitgliederversammlung des Clusters gewählten zentralen Koordinator*in und eine/r Repräsentant*in die Chancengleichheit zweifach verankert. Die Koordinatorin ist Teil des geschäftsführenden Vorstands des Clusters, nimmt an den Vorstandssitzungen (geschäftsführender und allgemeiner Vorstand) teil und hat volles Stimm- und Mitentscheidungsrecht. Sie ist zentrale Organisatorin aller Aktivitäten und Ansprechpartnerin des Clusters zum Thema Chancengleichheit. Die Repräsentantin des Clusters ist Mitglied des iFIT-Vorstands und nimmt an dessen Sitzungen teil. Sie leitet die Task Force für Chancengleichheit und ist Ansprechpartnerin für die Mitglieder. Sie organisiert gemeinsam mit der Koordinatorin die diversen Aktivitäten.
- Im Cluster „Machine Learning“ (ML) ist ein gewähltes Diversity Board eingesetzt, welches durch die Mitgliederversammlung des Clusters für zwei Jahre gewählt wird. Dessen Beauftragte können dem Cluster-Lenkungskreis Diversity-Maßnahmen im Rahmen des Clusters vorschlagen und werden bei Entscheidungen über Mittelvergaben für Diversity-Maßnahmen durch den Lenkungsreis beratend beteiligt.

In allen Clustern werden vielfältige, am eigenen Bedarf ausgerichtete Gleichstellungsmaßnahmen angeboten.

Auch die anderen Forschungsverbünde der Universität Tübingen erstellen Gleichstellungskonzepte und setzen Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsmaßnahmen um. Das Gleichstellungsbüro bietet ihnen dafür im Rahmen seines Gender Consulting Unterstützung an.

VII.2.3 Mitteleinsatz für Chancengleichheitsaktivitäten

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick darüber, wie viele Mittel die Universität Tübingen derzeit für Chancengleichheitsmaßnahmen einsetzt. Aufgeführt sind reine Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsmaßnahmen. Maßnahmen, die unter anderem auch der Chancengleichheit zugutekommen, sind nicht aufgeführt. Da bei manchen Maßnahmen (insbesondere bei den Professuren und Dual Career) jährliche Schwankungen im Mitteleinsatz vorliegen, wird hier ein Mittelwert angegeben. Bei anderen Maßnahmen (z.B. Einrichtung von Familienzimmern und Wickeltischen) erfolgt die Mittelbereitstellung entsprechend dem Bedarf, so dass hier die derzeitigen Kosten pro Einheit angegeben werden.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass der Mitteleinsatz für Chancengleichheitsmaßnahmen an der Universität Tübingen bedarfsgerecht erfolgt. Es stehen feste Budgets für die bestehenden Maßnahmen zur Verfügung. Wenn die Situation die Implementierung einer neuen oder die Änderung einer bestehenden Maßnahme erfordert, werden hierfür weitere Mittel zur Verfügung gestellt.

Zentrale Gleichstellungsprogramme	<ul style="list-style-type: none"> • 185.000 € / Jahr und 100% E13 für das Athene-Programm (Grant, Mentoring und Advanced) (Exzellenzstrategie 2019-26) • 31.995 € / Jahr für das TEA-Programm • 15.000 € Mittel für zentrale Awareness-Seminare (Konzept-Entwicklung 2022/23) • 120.000 € / Jahr für die Leistungsbezogene Mittelvergabe nach Gleichstellungsfaktoren an Fakultäten
-----------------------------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> • 100.000 € / Jahr anteilig 3 Professuren aus dem Professorinnen-Programm des Bundes • 40.000 € / Jahr für Science & Career Talks (Exzellenzstrategie 2019-26) • Circa 1.500.000 € / Jahr für die Unterstützung von Dual Career Couples (Haushaltsmittel und Exzellenzstrategie 2019-26) und Professur für Soziologie mit dem Schwerpunkt Geschlechterforschung aus Haushaltsmitteln
<p>Zentrale Vereinbarkeitsmaßnahmen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Circa 120.000 € / Jahr für die Betriebskita der Universität und Belegplätze in städtischen Einrichtungen • Einrichtung von Familienzimmern: 8.500 € pro Zimmer • Anschaffung und Installation von Wickeltischen: 250 € pro Wickeltisch • 1.000 € / Jahr für Veranstaltungsreihe zu Pflegeaufgaben
<p>Dezentrale Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsmaßnahmen (Fakultäten, Verbünde)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 350.000 € / Jahr für das Tübinger Programm zur Frauenförderung (TÜFF) der Medizinischen Fakultät • 150.000 € / Jahr für das Programm „Forschungsorientierte Gleichstellungsförderung“ der Medizinischen Fakultät • 80.000 € / Jahr Beitrag der Medizinischen Fakultät zur Betriebskita des Universitätsklinikums • Zusätzlich Kitas des Studierendenwerks in eigener Finanzhoheit • 27.000 € / Jahr für die Karrierefördermaßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und zur Förderung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie der Philosophischen Fakultät • 21.500 € / Jahr für Kurzzeitforschungsaufenthalte und Workshops für Nachwuchswissenschaftlerinnen und zur Förderung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie, in unregelmäßigen Abständen eine E13 Stelle für ein Jahr zum Abschluss einer Habilitation oder Anschubfinanzierung einer Doktorarbeit an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät • 15.000 € / Jahr für Förderprogramme der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät • 3.200 € / Jahr für Förderprogramme und Fakultätspreis der Juristischen Fakultät • 2 Early Career-Gruppen mit Stellen- und Sachmittel-Ausstattung, 5 Dual-Career Stellen, 20.000 € / Jahr für Coaching-Angebote an Wissenschaftlerinnen und ca. 10.000 € / Jahr Übernahme von Kinderbetreuungskosten des Cluster Machine Learning (2019-26)* • ca. 75.000 € / Jahr für Gleichstellungsmaßnahmen (Workshops, Events) des Cluster iFIT (2019-26)* • ca. 50.000 € / Jahr für Gleichstellungsmaßnahmen (Mentoring) des Cluster CMFI (2019-26)*

	<ul style="list-style-type: none"> • ca. 100.000 € / Jahr für Vereinbarkeitsmaßnahmen (Hilfskraftmittel zur Entlastung bei Schwangerschaft o.ä., Dual Career) der Cluster iFIT und CMFI (2019-26)* • bis zu 30.000 € / Jahr bei Sonderforschungsbereichen und bis zu 15.000 € / Jahr bei Graduiertenkollegs der DFG für Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsmaßnahmen <p>* Ohne Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen von Berufungen und Postdoc-Nachwuchsförderungen.</p>
Verwaltungsressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • Zentrale Büros der Gleichstellungsbeauftragten: 65% E 6, Gleichstellungsbüro: 150% E 13; Familienbüro: 100% E 13; Diversitätsbüro: 100% E 13 • sowie 10.000 € Sach- und Hilfskraftmittel/Jahr; Finanzierung der Audits „Vielfalt gestalten“ und „Familiengerechte Hochschule“ nach Bedarf. • Beauftragte für Chancengleichheit: 50% Freistellung, Sachkosten nach Bedarf • 50% Gleichstellungsreferentin der Medizinischen Fakultät • Hilfskraftmittel zur Unterstützung der Gleichstellungskommission der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät • 9.000 € / Jahr Sach- und Hilfskraftmittel für die Gleichstellungskommission der Juristischen Fakultät • 1 Doktorand*innenstelle als Entlastung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät • Hilfskraft 12 Stunden / Monat für die Gleichstellungskommission der Philosophischen Fakultät • Dekanats-Assistenz mit Teil-Beauftragung zur Unterstützung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen und der Philosophischen Fakultät
Gender- und Diversitätsforschung	<ul style="list-style-type: none"> • Zentrum für Gender- und Diversitätsforschung: 200% E13 und 25% E6 unbefristet, 50% E13 befristet bis zum 16.05.2022 (projektfinanziert), außerdem 30.000 € Sachmittel

VII.3 Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität

VII.3.1 Gleichstellungsstrategie

Die Gleichstellungsstrategie der Universität Tübingen basiert auf der Betrachtung von Gleichstellung als Querschnittsaufgabe (Gender Mainstreaming Prinzip) unter Einbeziehung der zentralen Gleichstellungsexpertise, der konsequenten Anwendung des Kaskadenmodells sowie der Schwerpunktlegung auf strukturelle Maßnahmen und konkrete, messbare Ziele, zu deren Erreichung passgenaue Maßnahmen entwickelt werden. Universitätsweit wird für verschiedene Einheiten (z.B. Fachbereiche, Forschungsverbünde etc.) zunächst ermittelt, welche statistisch messbaren Defizite hinsichtlich der Chancengleichheit bestehen. Diese Analysen dienen als Basis für

die Entwicklung von Maßnahmen, die darauf abzielen, die ermittelten Defizite zu beheben. Die Überprüfung der Wirksamkeit dieser Maßnahmen erfolgt nach einer vorab festgelegten Zeitspanne. Gleichstellung ist somit ein wesentliches Querschnittsziel der universitären Qualitätssicherung und ein Evaluierungskriterium bei der Beurteilung beantragter Vorhaben sowohl der internen als auch der externen Forschungsförderung, insbesondere bei der DFG sowie im Rahmen der Exzellenzstrategie.

VII.3.2 Bestandsaufnahme, Bewertung und Ziele im wissenschaftlichen Dienst

Die Universität Tübingen hatte in ihrem letzten Planungszeitraum die Erhöhung des Professorinnenanteils als prioritäres Ziel festgelegt. Als komplementäres Ziel mit hoher Priorität definierte sie die Erhöhung des Anteils berufbarer Wissenschaftlerinnen. Als weitere Zielsetzungen mit hoher Priorität wurden die Herstellung von Chancengleichheit im Studium hinsichtlich der Studierbarkeit für unterschiedliche Zielgruppen (Diversity) und die Verbesserung der Bedingungen für die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie festgelegt.

VII.3.2.1 Bestandsaufnahme und Bewertung der Frauenanteile beim akademischen Personal

Die Bestandsaufnahme der Frauenanteile beim akademischen Personal zeigt zwischen 2012 und 2021 (Umsetzungszeitraum) positive Entwicklungen in allen Bereichen – wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß. Da sich die Anforderungen des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württembergs in Bezug auf die Bereiche, für die Zielvorgaben erstellt werden sollen, während des Umsetzungszeitraums verändert haben, liegen für die jetzt geforderten Zielvorgaben keine Zielwerte aus dem letzten Gleichstellungsplan vor. Im Folgenden wird daher bezüglich der Bewertung der Frauenanteile auf die Zielwerte des letzten Gleichstellungsplans zurückgegriffen.

Professuren

Der Professorinnenanteil stieg von 17% auf 27,6%. Die Bandbreite schwankt hier sehr stark zwischen 40% an der Philosophischen Fakultät und 18% an der Medizinischen Fakultät. Der sehr ambitionierte Zielwert von 30%, den sich die Universität 2014 für die unbefristeten Professuren (ohne W1) gesetzt hatte, konnte mit 25,2% jedoch noch nicht erreicht werden.

Am eindrucksvollsten ist die Steigerung des Anteils von Juniorprofessorinnen von 30% auf 52,8%. Bei den Tenure-Track-Professuren stieg der Frauenanteil noch beachtlicher von 20% auf 50%. Somit hat die Universität ihr 2012 gesetztes Ziel von 40% Juniorprofessorinnen sogar deutlich übertroffen

Bewertung: Die positive Bilanz im Hinblick der Frauenanteile bei den Professuren zeigt, dass die Strategie der Universität Tübingen, die Berufungsverfahren und insbesondere auch die Findungsverfahren weiter zu professionalisieren und ein umfassendes Gleichstellungs-Controlling umzusetzen, erfolgreich war. Während diese Maßnahmen bei den Juniorprofessuren zu 100% wirksam waren, konnten sie bei den W3-Professuren nicht denselben Erfolg erzielen. Dies liegt insbesondere an der Fluktuationsquote. Im Umsetzungszeitraum konnten 94 Juniorprofessuren neu besetzt werden. Bei einer absoluten Stellenanzahl von 53 Juniorprofessuren wurde somit eine Position durchschnittlich fast zweimal neu besetzt. Im selben Zeitraum wurden von insgesamt 379 W3-Professuren nur 191, d.h. nur etwa die Hälfte neu besetzt. Eine weitere Erklärung hierfür ist, dass der Frauenanteil an Bewerbungen auf W3-Professuren etwa acht Prozentpunkte unter dem auf W1-Professuren lag. Der Frauenanteil an den Bewerbungen auf Professuren ist zwar insgesamt im Umsetzungszeitraum deutlich angestiegen, liegt jedoch noch immer deutlich unter 50%. Damit ist klar, dass künftig die Maßnahmen der Sichtung und aktiven Gewinnung von Wissen-

schaftlerinnen weiter professionalisiert und auf die Gleichstellungsziele ausgerichtet werden müssen (vgl. Kapitel VII.3.4.1.1). Positiv ist, dass bei der letzten Novellierung des LHG mit § 48 (3a) die aktive Gewinnung von Wissenschaftlerinnen zum gesetzlichen Auftrag der Berufungskommission gemacht wurde.

Eine zweite Erklärung für die Erreichung des Ziels bei den W1-Professuren und die Verfehlung des Ziels bei den W3-Professuren könnte sein, dass es aufgrund expliziter und impliziter Gender-Biases offensichtlich noch immer leichter zu fallen scheint, Frauen auf die der Qualifizierung dienenden, befristeten und geringer dotierten W1-Professuren ohne Leitungsfunktion zu setzen. Eine wichtige Maßnahme, um hier gegenzusteuern sind Fortbildungsangebote zur Reflexion des eigenen Gender Biase, die künftig allen Mitgliedern in Berufungsverfahren angeboten werden (vgl. Kapitel VII.5.3.1).

Akademische Mitarbeiter*innen

Bei den Akademischen Mitarbeitenden hat sich der Frauenanteil von 45,8% auf 48,2% erhöht. Der auf der Datenbasis von 2012 mit 55% angesetzte Zielwert konnte in diesem Bereich jedoch noch nicht umgesetzt werden. Ein gutes Ergebnis ist hingegen die deutliche Steigerung von 35,6% auf 46,1% beim Frauenanteil in unbefristeten Arbeitsverhältnissen des Mittelbaus.

Bewertung: Die Ursachen dafür, dass das Ziel, 55% Frauenanteil an den akademischen Mitarbeiter*innen zu erreichen, nicht umgesetzt werden konnte, sind vielschichtig. Im letzten Planungszeitraum lag zudem kein Schwerpunkt auf diesem Bereich, d.h. es wurden keine so gezielten Gleichstellungsmaßnahmen umgesetzt, wie dies beispielsweise bei den Professuren und der Nachwuchsförderung der Fall war. Mangelnde Planungssicherheit und das antizipierte höhere Risiko für Frauen, eine wissenschaftliche Laufbahn erfolgreich einzuschlagen, sowie mangelnde positive Rollenvorbilder und insbesondere die weniger transparenten und professionellen Stellenbesetzungsverfahren sind Ausgangspunkte, um hier mit neuen, konkreten Maßnahmen anzusetzen (vgl. Kapitel VII.3.4.1.1).

VII.3.2.2 Bestandsaufnahme und Bewertung der Frauenanteile in Leitungsgremien bzw. -positionen / Hochschulgremien

Seit 2012 konnte der Frauenanteil in allen Leitungsgremien bzw. -positionen / Hochschulgremien deutlich gesteigert werden. Im Universitätsrat beträgt der Frauenanteil 45,5% (2012:31%), im Rektorat 40% (2012: 20%) und im Senat 37,1% (2012 30%). Dagegen sind nur 12,5% der Dekan*innen-Positionen und nur 22,6% der Prodekanate mit Frauen besetzt (2012: 7% in Fakultätsvorständen).

Die Bandbreite des Frauenanteils in Leitungsgremien bzw. -positionen/ Hochschulgremien schwankt zum Stichtag 1.12.2021 zwischen 75% in der Senatsgleichstellungskommission und 20% bei den Funktionen der Fachbereichssprecher*innen.

Bewertung: Die Situation in Leitungsgremien bzw. -positionen / Hochschulgremien hat sich durchgehend positiv entwickelt. Interessanterweise stellt sie sich auf zentraler Ebene jedoch deutlich positiver dar als auf dezentraler Ebene. Gründe hierfür, könnte die direkte Rekrutierung sowie die gute Entlastungsmöglichkeiten sein. Dagegen scheint es insbesondere für das Amt der Dekanin/des Dekans und Ämter in den Fakultätsvorständen für Wissenschaftlerinnen noch größere Barrieren zu geben.

Für die Unterrepräsentanz von Frauen in dezentralen Ämtern und Gremien gibt es mehrere Ursachen. Zum einen sind nur 25% der unbefristeten Professuren mit Frauen besetzt. Zum anderen ist die gesetzliche Vorgabe zur paritätischen Besetzung von Berufungskommissionen zwar sinnvoll, führt derzeit jedoch in Fakultäten mit geringem Professorinnenanteil (z.B. Naturwissenschaften, Medizin) zu einer starken Überbelastung von Frauen. Deren Bereitschaft, zusätzliche Aufga-

ben in der akademischen Selbstverwaltung bzw. Ämter in der Dekanatsleitung zu übernehmen, ist entsprechend gering, d.h. deutlich weniger als der Anteil an W3-Professuren insgesamt.

VII.3.2.3 Bestandsaufnahme und Bewertung der Förderung von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen

Studium, Studienabschlüsse, Promotion und Habilitation

Aufgrund ihrer Fächerstruktur hat die Universität Tübingen einen hohen Studentinnenanteil, der seit Jahren unverändert stabil bei knapp 60% liegt. Im Studienjahr 2022/21 entfielen 64,2% aller Studienabschlüsse auf Frauen. Somit schließen Frauen ihr Studium häufiger erfolgreich ab als Männer. In den Lehramtsstudiengängen liegt der Frauenanteil nochmals deutlich höher bei 73,3%. Der Vergleich des Frauenanteils beim Bachelor- und Masterabschluss zeigt nur eine geringe Differenz von 1,5%-Punkten (61,8% BA; 60,3%MA). Diese Differenz variiert allerdings zwischen verschiedenen Fachbereichen zum Teil stark. Deshalb muss hier weiter kritisch beobachtet werden, wie sich die Zahlen mittel- und langfristig entwickeln werden.

Bewertung: Obwohl Frauen ihr Studium häufiger erfolgreich abschließen als Männer, schlagen weniger Frauen als Männer den Weg einer akademischen Laufbahn ein. Um dem entgegenzuwirken, muss die Gewinnung von Frauen für die Wissenschaft bereits im Studium ansetzen. Mit dem neu geschaffenen Athene-Mentoring-Programm will die Universität Tübingen hier zu einer positiven Entwicklung beitragen.

Promotionen

Vergleicht man den Frauenanteil an den Promotionen, zeigt sich zwischen 2012 und 2022 ein leichter Rückgang von 55,2% auf 52,7%. Die Zielvorgabe von 55% wird also nicht mehr ganz erreicht.

Bewertung: Die Stagnation der Promovendinnenanteile ist seit einigen Jahren ein bundesweit festzustellendes Phänomen. Die Fokussierung der Gleichstellungsmaßnahmen des letzten Planungszeitraums auf den Bereich nach der Promotion und die Gewinnung von Professorinnen muss vor diesem Hintergrund kritisch hinterfragt werden und neue Maßnahmen zur Gewinnung von Studentinnen für eine wissenschaftliche Laufbahn und zur Unterstützung von Promovendinnen müssen entwickelt und umgesetzt werden. Diese Umsteuerung ist in den letzten beiden Jahren bereits durch konzeptionelle Änderungen des TEA-Programms und den damit verbundenen Aufbau des Athene-Mentoring initiiert worden (vgl. Kapitel VII.3.4.2.1).

Habilitationen

Bei den Habilitationen müssen aufgrund der geringen Fallzahlen zum Vergleich mehrere Jahre zusammengefasst werden. Zwischen 2007 und 2012 waren 28,9% der Habilitierten Frauen. Zwischen 2016 und 2021 ist dieser Anteil geringfügig angestiegen auf 33,4%. Trotz des Bedeutungsverlustes der Habilitation als Voraussetzung für eine unbefristete Professur ist dieses Ergebnis nicht zufriedenstellend.

Bewertung: Angesichts eines Frauenanteiles an den Promotionen von mehr als 50% sollte die Zahl der von Frauen abgeschlossenen Habilitationen deutlich höher sein. Aufgrund der alternativen Wege zur Professur, die die Juniorprofessur, Nachwuchsgruppenleitungen und die Anerkennung habilitationsadäquater Leistungen ermöglichen, macht es jedoch keinen Sinn mehr, eine Zielvorgabe ausschließlich für die Habilitation festzulegen. Wichtig ist hingegen die Umsetzung der Zielvorgaben bei der Besetzung der Juniorprofessuren. Sinnvoll wäre zusätzlich die Festlegung von Zielen für Nachwuchsgruppenleitungen und akademische Mitarbeiter*innenstellen nach der Promotion, für die bislang jedoch leider die Datengrundlage fehlt.

VII.3.2.4 Bestimmung von Entwicklungszielen im wissenschaftlichen Bereich

Die in den Tabellen im Anhang festgelegten Entwicklungsziele orientieren sich durchgängig am Kaskadenmodell. Da bei der Festlegung der Zielwerte auch die Fluktuationsrate im Umsetzungszeitraum zu beachten ist, wird in Einzelfällen in kleineren Fakultäten mit geringen Stellenanzahlen der Zielwert etwas niedriger angesetzt, um das Ziel im Umsetzungszeitraum auch erreichbar zu machen.

Die Universität Tübingen hält eine konsequente Orientierung am Kaskadenmodell für notwendig, um die Bestenauslese zu garantieren und lehnt daher eine Deckelung von Zielwerten bei 50% ab. So wie in „Männerfächern“ wie z.B. der Physik eine Zielvorgabe von 50% bei den Professuren Männer benachteiligen und damit das Prinzip der Bestenauslese verletzen würde, würde im Bereich von „Frauenfächern“ wie z.B. der Romanistik, eine Zielvorgabe von 50% Frauen benachteiligen. Daher ist eine Deckelung des Zielwertes bei 50% aus verfassungsrechtlichen Gründen als Steuerungsinstrument nicht zulässig.

VII.3.3 Bestandsaufnahme, Bewertung und Ziele im wissenschaftsunterstützenden Dienst

Von den insgesamt 1417 Beschäftigten der Universität Tübingen (wissenschaftsstützendes Personal gem.§ 3 Abs. 1 Nr. 3 ChancenG - Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg) d.h. mit allen wissenschaftsstützenden Beamt*innen und Angestellten) waren zum Stichtag 1.12.2021 971 Frauen und 446 Männer. Der Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigtenzahl liegt damit bei 69%.

Der Frauenanteil an den beurlaubten Beschäftigten beträgt 93% und liegt damit deutlich höher als 2013 mit knapp 86%. Dies könnte u.a. an der durch die Folgen der Corona-Pandemie bedingten stärkeren Belastung von Frauen mit Care-Aufgaben liegen.

In den Jahren 2017-21 seit dem Zwischenbericht betrafen 51% der Einstellungen Frauen. Daten zu Bewerbungen wurden nicht erhoben, so dass nicht beurteilt werden kann, ob potenziell ein höherer Anteil an weiblichen Einstellungen insbesondere in Unterrepräsentanz-Bereichen möglich gewesen wäre. Dies liegt an der dezentralen Organisation des Bewerbungsprozesses. Befördert wurden 8 Frauen, was einem Anteil von 57% entspricht; der Frauenanteil an den Höhergruppierungen lag bei 65% (115 Frauen).

Wie sich der Frauenanteil auf die verschiedenen Besoldungs- und Tarifgruppen sowie Bereiche aufteilt und wo Frauen noch unterrepräsentiert sind, wird im Folgenden dargelegt.

Nachfolgend werden die Zahlen des Personal-Ist-Bestands vom 1.12.2021 und vom 30.6.2016 (Datenlage zum letzten vorgelegten Zwischenbericht vom 23.1.2017) gegenübergestellt, um die Entwicklung in Bereichen, in denen eine geringere Repräsentanz von Frauen besteht, darzustellen. Die Tabellen veranschaulichen die Bereiche (Besoldungs- / Entgeltgruppen), in denen im Berichtszeitraum eine Veränderung stattgefunden hat.

VII.3.3.1 Höherer Dienst

Der prozentuale Anteil an Beamtinnen im höheren Dienst beträgt zum Stichtag 1.12.2021 45%. Damit konnte der Frauenanteil im Vergleich zum Jahr 2016 (37,2%) stark erhöht werden. Der prozentuale Anteil an weiblichen Beschäftigten/Angestellten im höheren Dienst liegt bei 58%. Insgesamt konnte damit ein Frauenanteil von 58% im höheren Dienst erreicht werden. Weiterhin unterrepräsentiert sind Frauen jedoch in bestimmten Besoldungsgruppen des Höheren Dienstes. Eine Unterrepräsentanz besteht vor allem bei den A 16-Stellen (25% Frauenanteil bei 4 Stellen ges.) und den A 15-Stellen (43% bei 7 Stellen ges.). Bei den Beschäftigten besteht derzeit bei den A 13-Stellen eine Unterrepräsentanz (33% Frauenanteil bei 3 Stellen ges.)

	2016 Beschäftigte insgesamt / Frauenanteil in %	2021 Beschäftigte insgesamt / Frauenanteil in %	Auswertung
A 16	2 / 50%	4 / 25%	+ 2 Männer (befördert)
A 15	9 / 22,22%	7 / 43%	- 2 Männer (befördert)
A 13 h.D.	5 / 40%	3 / 33%	- 2 Frauen per Versetzung ausgeschieden
E 15	4 / 25%	9 / 33%	+ 2 Frauen, 1 neu, 1 höhergruppiert + 3 Männer höhergruppiert

Im höheren Dienst kam es durch das Ausscheiden einiger Mitarbeiter*innen, Beförderungen / Höhergruppierungen und Neueinstellungen zu Verschiebungen. Im W 3 Bereich konnte seit dem letzten Zwischenbericht durch eine neue hauptamtliche Prorektorin ein Ausgleich erzielt werden.

Die Quote von Frauen im Bereich A 16 ist durch zwei Beförderungen von Männern auf 25% gesunken, dafür hat sich der prozentuale Anteil von Frauen im Bereich A 15 von 22,22% auf 43% erhöht.

Im Bereich A 13 h.D. ist die Anzahl von Frauen vor allem durch Änderungen im Bereich des Bibliotheksdienstes gesunken. Hier kam es familienbedingt zu Versetzungen. Die Nachbesetzungen sind zunächst im Angestelltenverhältnis erfolgt. Bereits im Frühjahr 2022 konnte hier durch eine Ernennung nach A 13 h.D. der Anteil an Frauen wieder erhöht werden.

In E 15 TV-L sind verschiedene Personen aufgrund der Übernahme von größeren Leitungspositionen höhergruppiert worden. Dies erfolgte bei 3 Männern und einer Frau. Eine Leitungsposition konnte in E 15 TV-L mit einer Frau neu besetzt werden. Insgesamt hat sich dadurch der Frauenanteil positiv entwickelt.

Auch auf die verschiedenen Bereiche verteilen sich die 58% Frauenanteil im höheren Dienst unterschiedlich: Während beim Verwaltungspersonal 62% Frauenanteil im höheren Dienst zu verzeichnen sind, sind es beim Bibliothekspersonal nur 41%. Das ist insofern besorgniserregend, weil potenziell 80% Absolventinnen den erforderlichen Studienabschluss bundesweit im Bibliothekswesen/Dokumentation vorweisen können (vgl. destatis, Fachserie 11, Reihe 4.2 Prüfungen an Hochschulen 2020, Tabelle 1: Abschlüsse insgesamt im Fachbereich Bibliothekswesen/Dokumentation). Es ist zu eruieren, warum im höheren Bibliotheksdienst der Frauenanteil mit 41% an der Universität Tübingen im Vergleich zum Frauenanteil von 80% an den Studienabschlüssen bundesweit derart niedrig ist. Durch gezieltere Ausschreibungen könnte dieser Anteil erhöht werden. Ein Vergleich mit anderen Hochschulen in Baden-Württemberg soll aufzeigen, ob und welche strukturellen Gründe vorliegen, so dass diese durch adäquate Maßnahmen beseitigt werden können, um mehr Frauen zu gewinnen. Beim technischen Personal kann die Universität im höheren Dienst sogar nur 10% (2 von 20 Stellen) Frauenanteil vorweisen.

Zielvorgabe

Die Universität Tübingen setzt sich als Zielvorgabe in den Bereichen des höheren Dienstes, in denen Frauen weiterhin unterrepräsentiert sind, insbesondere auf Dezernent*innenebene, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen bevorzugt zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Gleichzeitig soll der Anteil an Besetzungen nicht den Anteil der Bewerbungen von Frauen unterschreiten.

Es sollten hier dezidiert Frauen aus den unteren Gruppen in aufstiegsrelevante Weiterbildungen entsandt werden, damit sie sich auf freiwerdende Stellen in höheren Besoldungsgruppen bewerben können.

VII.3.3.2 Gehobener Dienst

Der Frauenanteil unter den Beamtinnen/Beamten im gehobenen Dienst hat sich im Vergleich zum Jahr 2016 weiter erhöht und liegt zum Stichtag bei 68%. Daten zu den Funktions- und Leitungsstellen werden in der Personalstatistik der Universität Tübingen leider nicht erhoben, so dass eine Analyse der Frauenanteile in diesem Bereich nicht möglich ist. Für eine mögliche künftige Erhebung derartiger Funktionen wäre eine klare Definition, was darunter zu subsumieren ist wichtig. Im gehobenen Dienst wird daher der Anteil der Beschäftigten mit Führungsaufgaben definiert und dann statistisch ermittelt, um die Entwicklung des Frauenanteils beobachten zu können. Auch die Daten der Besoldungsgruppe A 13 g.D. sind hierfür zu erheben.

Im Angestelltenbereich des gehobenen Dienstes liegt der Frauenanteil zum Stichtag bei 63%.

	2016 Beschäftigte insgesamt / %	2021 Beschäftigte insgesamt / %	Auswertung
E 12	18 / 16,67%	13 / 31%	- 6 Männer (teilweise ausgeschieden, teilweise höhergruppiert) + 1 Frau höhergruppiert
E 11	45 / 28,89%	48 / 35%	+ 3 Frauen Verwaltungsdienst (eingestellt/höhergruppiert) + 3 Frauen + 1 Mann im Bibliotheksdienst (eingestellt/höhergruppiert) - 5 Männer, - 4 Frauen (ausgeschieden/höhergruppiert)

In den hier aufgeführten Bereichen fanden die Zu- und Abgänge statt. Der Frauenanteil konnte insgesamt in den aufgeführten Entgeltgruppen erhöht werden. Auch im Bereich E 10, der im letzten Zwischenbericht noch unterrepräsentiert war, konnte der Frauenanteil zwischenzeitlich auf 54% erhöht werden.

Im technischen Dienst ist es inzwischen gelungen, den Frauenanteil auf immerhin 32% zu steigern. Dies ist jedoch nach wie vor ein Unterrepräsentanzbereich, dem besonderes Augenmerk gelten muss. Insgesamt sind Stellen im technischen Dienst und IT-Bereich an der Universität Tübingen schwer besetzbar. Oftmals müssen die Ausschreibungen wiederholt erfolgen. Das Ziel der Steigerung des Frauenanteils konnte jedoch trotzdem erreicht werden.

Im Verwaltungsdienst und Bibliotheksdienst liegt der Frauenanteil in den gesamten Eingruppierungen des gehobenen Dienstes weit über 50%.

Zielvorgabe

Die Universität Tübingen setzt sich als Zielvorgabe in den Bereichen des technischen gehobenen Dienstes, in denen Frauen weiterhin unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen zur Besetzung durch Frauen vorzusehen.

VII.3.3.3 Mittlerer Dienst/einfacher Dienst

Der Frauenanteil im Mittleren Dienst liegt bei 74%. Dabei sind Frauen hier beim Verwaltungspersonal mit 91% vertreten, beim Bibliothekspersonal mit 89% und beim Technischen Personal mit immerhin 52%.

Im Bereich der Hausmeister*innen ist die Bewerber*innenlage generell sehr schlecht. Geeignete Bewerbungen von Frauen, die für die Hausmeister*innenstellen hätten gewonnen werden können, hat es im Berichtszeitraum nicht gegeben. Es bestand auch nicht die Möglichkeit, intern geeignete oder interessierte Frauen entsprechend zu qualifizieren.

Zielvorgabe

Da im Mittleren Dienst keine Unterrepräsentanzbereiche vorhanden sind, wird keine Zielvorgabe gesetzt. Es wird jedoch angestrebt, das im technischen Bereich vorhandene Potenzial an Frauen durch gezielte Weiterqualifikation für höherwertige Tätigkeiten zu aktivieren.

VII.3.3.4 Vollzeit – und Teilzeitbeschäftigung

An der Universität Tübingen arbeiten zum Erhebungsstichtag 1.12.2021 insgesamt 647 Vollzeitbeschäftigte. Der Frauenanteil beträgt hier 50% und ist somit niedriger als im Jahr 2016. Zu diesem Zeitpunkt lag er bei (54%). Von insgesamt 825 Teilzeitbeschäftigten waren 668 Frauen was einem Anteil von 81% entspricht. Im Vergleich dazu waren es 82,5% im Jahr 2013. Die Daten zeigen, dass in diesem Bereich wenig Dynamik ist. Noch immer ist der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigungen im Vergleich zu den Vollzeitbeschäftigungen überproportional.

Zielvorgabe

Die Universität Tübingen bemüht sich im nächsten Planungszeitraum, den Frauenanteil an den Vollzeitbeschäftigungen zu steigern, indem Frauen im wissenschaftsunterstützenden Dienst die Möglichkeit zur Aufstockung geboten wird. Gleichzeitig wird Frauen, wenn sie den Bedarf äußern, insbesondere in Führungspositionen eine Tätigkeit in Teilzeit ermöglicht.

VII.3.3.5 Auszubildende

Die Zahl der Auszubildenden ist von 57 zum Zeitpunkt der Erstellung des letzten Chancengleichheitsplans im Jahr 2013 auf nunmehr 36 Auszubildende zurückgegangen. Von den 36 auszubildenden Angestellten sind 13 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 36%.

Derzeit sind an der Universität Tübingen 36 Ausbildungsstellen besetzt.

Es ist der Universität Tübingen weiterhin leider nicht gelungen, in den Ausbildungsberufen zu „Feinmechanik“ und „Fachinformatik“ mehr geeignete weibliche Interessentinnen anzusprechen. Dasselbe gilt für die Ausbildungsrichtungen „Elektronik“, „Gartenbau“, „Mediengestaltung“ und „Tierpflege“. Dies liegt zum Teil am mangelnden Interesse weiblicher Auszubildender an technischen Berufen und grundsätzlich an sinkenden Bewerber*innenzahlen auch im Bereich Ausbildung. Dafür sind weiterhin die zum Stichtag derzeit besetzten Ausbildungsplätze „Bürokommunikationskauffrau/-mann“ und im Laborbereich mit Frauen besetzt.

Die Auszubildendenstellen waren zum Stichtag 1.12.2021 wie folgt besetzt:

	männlich	weiblich	zusammen
Archäotechniker*in		1	1
Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement		1	1
Elektroniker*in	3		3
Fachinformatiker*in	1		1
Biologielaborant*in		1	1
Mediengestalter*in Bild und Ton	5	1	6
Tiermedizinische*r Fachangestellte*r		1	1
Feinmechaniker*in	7	2	9
Gärtner*in	3	3	6
Tierpfleger*in	2	1	3
Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste	2	2	4
Insgesamt:	23	13	36

Zielvorgabe

Die Universität Tübingen setzt sich weiterhin die Zielvorgabe, in den Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen zur Besetzung durch Frauen vorzusehen.

VII.3.4 Maßnahmen im wissenschaftlichen Bereich

Die Bestandaufnahme und Bewertung hat gezeigt, dass das Gleichstellungscontrolling bei den Berufungen sich bewährt hat, jedoch zur Erreichung der ambitioniert gesetzten neuen Ziele im Planungszeitraum nicht ausreichen wird. Die Berufungsverfahren müssen sowohl im Hinblick auf Gleichstellung von Frauen und Männern als auch im Hinblick auf die künftige Einbeziehung von Diversitätskriterien weiter professionalisiert werden.

Ein noch größeres Professionalisierungsdefizit besteht bei der Besetzung der Stellen im wissenschaftlichen Dienst – auch dies haben die Daten leider deutlich bestätigt. Um hier das gesetzte Ziel zu erreichen, muss künftig ein neuer Fokus auf die Professionalisierung bzw. Steuerung dieser Verfahren gelegt werden.

Die im Folgenden benannten Maßnahmen werden alle in unterschiedlicher Weise dazu beitragen, den Frauenanteil bei den Professuren und im wissenschaftlichen Dienst im Planungszeitraum zu erhöhen. Analog zur DFG wird zwischen strukturellen und personellen Maßnahmen unterschieden.

VII.3.4.1 Strukturelle Maßnahmen

VII.3.4.1.1 Chancengerechtere Auswahl- und Rekrutierungsverfahren

Berufungsverfahren

Seit 2002 führt die Universitätsgleichstellungsbeauftragte auf der Grundlage von § 4 (4) LHG ein umfassendes Controlling aller Berufungsverfahren durch.

Im Zeitraum 2013 bis 2021 sind an der Universität Tübingen bei insgesamt 312 Berufungsverfahren (W1, W2, W3) 31% (zuvor 22,2%) Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen eingegangen. Eine Listenplatzierung ging in 38% (25%) der Fälle an Wissenschaftlerinnen und bei den Ernenn-

nungen lag der Frauenanteil bei 40% (31,1%). Differenziert man das Ergebnis, zeigt sich, dass bei den W3-Professuren 28% der Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen einem Anteil von 34% bei den Ernennungen gegenübersteht. Bei den Juniorprofessuren ohne Tenure stehen 36% Frauenanteil bei den Bewerbungen 48% bei den Ernennungen gegenüber und bei den Juniorprofessuren mit Tenure sind 35% Bewerbungen und 53% Ernennungen von Frauen erfolgt. Der Frauenanteil bei den Listenplatzierungen und Ernennungen lag somit quer zu allen Professur-Kategorien deutlich über ihrem Anteil an Bewerbungen. Die Maßnahmen des Verfahrenscontrollings haben somit die intendierte Wirkung erzielt und sollen daher fortgeführt und weiterentwickelt werden.

Die auch künftig umzusetzenden Kernelemente des Verfahrenscontrollings sind:

- die Aufnahme aller Prozesse in den Leitfaden für Berufungsverfahren mit umfangreichen Informationen zur Berücksichtigung des Gleichstellungsauftrages in den Verfahren;
- zentrale Beauftragung und Unterstützung der Gleichstellungsvertreter*innen und Verfahrensmonitoring durch die Universitätsgleichstellungsbeauftragte;
- regelmäßige Workshops für Gleichstellungsvertretungen in Berufungsverfahren;
- enge Kooperation der Universitätsgleichstellungsbeauftragten mit dem Rektorat.

Eine weitere Maßnahme zur Professionalisierung der Berufungsverfahren sind Gender Bias Trainings für alle Mitglieder von Berufungsverfahren. Im Planungszeitraum wird ein regelmäßiges Angebot für alle Mitglieder von Berufungsverfahren etabliert. Um die Verbindlichkeit der Teilnahme zu unterstützen, wird das Rektorat regelmäßig auf dieses Angebot hinweisen und prüfen, ob eine Anreizstruktur für die Teilnahme geschaffen werden kann oder ob eine Verpflichtung zur Teilnahme umgesetzt werden kann.

Die Etablierung eines professionellen Berufungsmanagement auf zentraler Ebene ist aus Gleichstellungsperspektive ein notwendiger nächster Schritt. Nur die weitere, konsequente Professionalisierung der Gewinnungs- und Auswahlprozesse kann die Voraussetzungen dafür schaffen, die Berufungsverfahren gender- und diversitätsgerecht zu gestalten.

Sichtung und aktive Gewinnung

Die Daten haben gezeigt, dass beim Anteil an Bewerberinnen auf Professuren ein deutliches Entwicklungspotenzial besteht. Hier sind Sichtung und aktive Gewinnung die Mittel der Wahl.

Um den Prozess der Sichtung und aktiven Gewinnung zu forcieren und zu professionalisieren hat die Universität Tübingen in den letzten Jahren – insbesondere auch auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten – neue Maßnahmen umgesetzt und Prozesse geschaffen.

Eine dieser Maßnahmen war die Etablierung von Sichtungskommissionen unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten. Nach Änderung des LHG § 48 wird die Aufgabe der Findungskommission künftig von der schon früher einzusetzenden Berufungskommission übernommen.

Das Sichtungsergebnis wird dokumentiert und der zentralen Strukturkommission zusammen mit einem Vorschlag für die Denomination und Ausschreibung einer Professur vorgelegt.

Zur Bewertung des Sichtungsergebnisses wird zum einen die am Kaskadenmodell orientierte Quantität der möglichen Bewerberinnen, zum anderen aber auch deren Qualität herangezogen. Die Sichtungsliste muss professionell erstellt werden, d.h. es dürfen nur Kandidatinnen gelistet werden, die eine reale Chance auf eine erfolgreiche Bewerbung für die Professur hätten und die somit im nächsten Schritt nach der Ausschreibung auch aktiv für die Stelle angesprochen werden können. Gibt es keine oder zu wenige solcher Kandidatinnen, kann die Strukturkommission den Freigabeantrag für die Professur zurückweisen. Die Fakultät muss dann prüfen, ob eine Änderung des Ausschreibungstextes / der Denomination möglich ist und gegebenenfalls zu mehr qualifizierten Bewerbungen von Frauen führen könnte.

Der Schritt der aktiven Gewinnung ist ebenfalls eine zentrale und unverzichtbare Maßnahme der Erhöhung des Bewerberinnenanteils für Professuren. Sie wird auf Grundlage der von der Strukturkommission gebilligten Sichtungsliste von den Dekan*innen erfolgsorientiert und qualitativ umgesetzt.

In hochspezialisierten und durch hohen internationalen Wettbewerb gekennzeichneten Forschungsbereichen kann der Einsatz von Personalgewinnungsagenturen im Vorfeld der Ausschreibung von Professuren ein sinnvolles Instrument sein. Dabei ist darauf zu achten, dass diese Agenturen explizit auch mit der Suche nach qualifizierten Kandidatinnen beauftragt werden und die gesetzlichen Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten und der gesetzliche Gleichstellungsauftrag in die neu zu entwickelnden Verfahrensabläufe integriert werden.

Controlling der Stellenbesetzungsverfahren

Die Professionalisierung der Stellenbesetzungsverfahren für den wissenschaftlichen Dienst ist ein Desiderat für künftige Gleichstellungserfolge.

Für die unbefristeten akademischen Stellen unterhalb der Professur findet seit 2017 ein Verfahrens- und Ergebnismonitoring durch das Gleichstellungsbüro statt. Dieses hat bereits zu einer deutlichen Erhöhung des Frauenanteils in dieser Stellenkategorie beigetragen. Die Verfahren selbst werden in der Regel von den Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche begleitet. Aktuell werden die Verfahrensabläufe noch einmal überarbeitet und im Hinblick auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages angepasst.

Um das Gleichstellungscontrolling auch auf weitere Bereiche der Stellenbesetzungen im wissenschaftlichen Dienst ausweiten zu können, plant die Universität in naher Zukunft u.a. ein elektronisch gestütztes Stellenbesetzungs-Tool. Dies ist eine Maßnahme, die im Rahmen des Audits „Human Resources Strategie for Researchers“ (HRS4R) als Action No. 17 verankert ist. Dadurch werden sich die Verfahrenstransparenz, die Eingriffsmöglichkeiten sowie das Monitoring für die Gleichstellung deutlich verbessern. Die Frage, wie die Aufgaben personell umgesetzt werden können, ist dabei noch unbeantwortet. Hier werden im Lauf des Planungszeitraums Lösungen für die Einbeziehung der Gender-, Care- und Diversitätsdimensionen in die Verfahren entwickelt und operationalisiert.

VII.3.4.1.2 Systemakkreditierung

Die zentrale strukturelle Gleichstellungsmaßnahme der Universität Tübingen im Bereich Studium ist die Begleitung der Systemakkreditierung für die Studiengänge unter dem Gesichtspunkt der Chancengleichheit. Da der Gleichstellungsaspekt in diesem Kontext am besten gemeinsam mit den Zielen der familien- und diversitätsgerechten Gestaltung des Studiums bearbeitet wird, ist diese Maßnahme im Diversitätsplan (Punkt VII 6.2.3) näher beschrieben.

VII.3.4.1.3 Commitment-Verfahren

Die Commitment-Gespräche zwischen dem Rektorat und den Fächern sind ein zentrales Element der Qualitätssicherung der Universität Tübingen, in dem das Rektorat und ein Fachbereich gemeinsam Ziele und Entwicklungsperspektiven in den Bereichen Forschung, Lehre und Studium sowie Gleichstellung, Struktur und Organisation festhalten.

Die Mitarbeit im Commitment-Prozess stellt einen der Schwerpunkte der strukturellen Gleichstellungsarbeit an der Universität Tübingen dar und ist gut etabliert, so dass für alle Fächer der Universität in regelmäßigen Abständen eine detaillierte Gleichstellungsanalyse erfolgt. Da das Gleichstellungsbüro auch in die Vorgespräche mit den Fächern einbezogen ist, konnte auch auf dieser Ebene ein Dialog zu Gleichstellungsthemen etabliert werden. Diese Maßnahme hat sich sehr bewährt und soll fortgeführt werden.

VII.3.4.1.4 Leistungsbezogene Mittelvergabe

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“ den Fakultäten zugewiesen. Die seit 1998 etablierte Maßnahme wird fortlaufend evaluiert und angepasst. Sie stärkt die dezentralen Gleichstellungsstrukturen und -maßnahmen und sanktioniert die Erreichung der Schwerpunktziele des Gleichstellungsplans positiv.

VII.3.4.1.5 Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung

Im Jahr 2003 hat die Universität Tübingen mit der „Richtlinie Partnerschaftliches Verhalten“ ein Beschwerdeverfahren festgelegt, das auch bei sexueller Belästigung greift. Beratung zum Themenbereich sexuelle Belästigung wird im Gleichstellungsbüro angeboten. Zwischenzeitlich wurde deutlich, dass sowohl die Beratung als auch die Beschwerdeverfahren professionalisiert werden müssen. Dies geschieht nun im Rahmen einer neuen Antidiskriminierungsrichtlinie, die sowohl Beschwerdeverfahren transparent regelt als auch niederschwellige, professionelle Anlaufstellen in und außerhalb der Universität schafft und Präventionsmaßnahmen festlegt. Zu diesen Präventionsmaßnahmen gehören nicht nur die regelmäßige, hochschulweite Bekanntmachung der Richtlinie in deutscher und englischer Sprache, sondern auch Sensibilisierungs-, Empowerment- und Fortbildungsangebote für unterschiedliche Zielgruppen insbesondere für Personen mit Leitungs- und Ausbildungsfunktion und besonders gefährdete Gruppen (vgl. auch Kapitel VII 5.3.1).

VII.3.4.2 Personelle Maßnahmen

VII.3.4.2.1 Athene Programm

Das Athene Programm wurde thematisch ausgeweitet und besteht nun aus vier Programmlinien. Alle Programmlinien werden laufend evaluiert und konzeptionell weiterentwickelt. Das Programm wird zum Teil aus Exzellenzmitteln und zum Teil aus Haushaltsmitteln finanziert. Die Programmlinien, die sich bewähren bzw. bewährt haben, werden in die nächste Exzellenzplanung aufgenommen. Bei Wegfall der Exzellenzmittel sollen die bewährten Programmlinien aus Haushaltsmitteln weiterfinanziert werden.

Athene Grant

Im Planungszeitraum hat die Universität Tübingen den Athene Grant (vor der Ausweitung des Programms synonym mit dem Athene-Programm) zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen nach der Promotion implementiert. Zielgruppe sind exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Post Doc-Phase einschließlich Juniorprofessorinnen.

Seit 2012 konnten 67 Wissenschaftlerinnen der Universität Tübingen in diesem Programm gefördert werden. Davon haben 16 inzwischen bereits Professuren, 12 akademische Stellen mit Leitungsfunktionen in der Forschung und zwei weitere außerhalb der Wissenschaft inne. 14 haben sich erfolgreich auf weitere Postdoc-Positionen im In- und Ausland beworben. Das Programm hat sich somit als höchst erfolgreich erwiesen und soll daher fortgeführt werden.

Der Athene Grant unterstützt die Wissenschaftlerinnen zwei Jahre lang mit zusätzlichen Mitteln, Karriereplanungs-Coachings, Fortbildungsangeboten zu überfachlichen Schlüsselqualifikationen sowie Workshops und Vernetzungsangeboten. Das Programm wird derzeit noch aus Exzellenzmitteln finanziert soll aber auch unabhängig davon im Planungszeitraum weitergeführt werden.

Um für die Zielgruppen der (potenziellen) Wissenschaftlerinnen vor der Promotion, für Professorinnen sowie für Juniorprofessorinnen neue Angebote zu schaffen, wurde das Athene-Programm (Athene Grant) im Jahr 2021 um die Förderlinien „Athene-Mentoring“ und „Athene Advanced“ erweitert.

Athene Advanced

Das quantitative Ziel, mindestens 50% Frauenanteil bei den Juniorprofessuren zu erreichen, ist aktuell umgesetzt. Die Rahmenbedingungen für Juniorprofessorinnen müssen aber auch so gestaltet werden, dass sich diese nach sechs Jahren oder schon früher erfolgreich auf eine unbefristete Professur bewerben können.

Da Juniorprofessorinnen aufgrund des Gender Bias unter noch höheren Anforderungen im Hinblick auf eine erfolgreiche Zwischen- und Endevaluation stehen als Männer wurde im Jahr 2021 das neue Förderprogramm Athene Advanced entwickelt, das speziell dieser Zielgruppe individuelle Karrierecoachings – jeweils zu Beginn, vor der Zwischen- und der Endevaluation bietet.

Alle neu berufenen Professorinnen und Professoren erhalten zudem im Rahmen des Onboarding Fortbildungs- und Vernetzungsmöglichkeiten. Die Graduiertenakademie und die Personalentwicklung entwickeln diese Angebote und kooperieren mit dem Gleichstellungsbüro, um hier Synergieeffekte für die Zielgruppe der Wissenschaftlerinnen zu erzielen.

Athene Mentoring

Die Datenanalyse hat gezeigt, dass Maßnahmen notwendig sind, um dem prozentualen Rückgang des Frauenanteils zwischen Abschluss des grundständigen Studiums und Promotion entgegenzuwirken. Aber auch die Übergänge vom Bachelor zum Master sowie von der Promotion in die PostDoc-Phase sind kritische Zeiträume, in denen Frauen überproportional häufig die wissenschaftliche Laufbahn verlassen. Um diesem „Brain-Drain“ zu begegnen, wurde das Athene Mentoring entwickelt. Es beruht auf dem Prinzip des Kaskadenmentoring, d.h. Frauen aus einer Qualifikationsstufe werden von Frauen aus der jeweils darüber liegenden Qualifikationsstufe betreut. Dabei wird die gesamte Kaskade von den Bachelor-Studentinnen bis hin zu den Professorinnen abgedeckt. Das Programm startete Ende 2021 mit drei Pilotfakultäten und entwickelt sich seither sehr dynamisch. Die Fortbildungen für Mentorinnen und Mentees werden auf zentraler Ebene vom Gleichstellungsbüro organisiert. Das Mentoring-Angebot wird zusammen mit den Fakultäten auf deren fachspezifischen Bedarfe hin zugeschnitten und vor Ort umgesetzt.

Athene Netzwerk

Dieser Programmteil bietet Vernetzungsmöglichkeiten übergreifend für alle an den verschiedenen Programmteilen beteiligten Wissenschaftlerinnen und Studentinnen. So werden informelle Treffen zur Vernetzung und zum Erfahrungsaustausch sowie Fortbildungen zur „professionellen“ Vernetzung und gegenseitigen Unterstützung wie z.B. kollegiale Beratungsgruppen, angeboten.

VII.3.4.2 Science and Career Talks

Eine weitere Fördermaßnahme für Wissenschaftlerinnen, die im Jahr 2020 entwickelt und 2021 erstmals umgesetzt wurde sind die „Science and Career Talks“. Im Rahmen dieses Formates lädt die Universität Tübingen mehrmals im Jahr renommierte Wissenschaftlerinnen für 2-3 Tage ein, um einen universitätsöffentlichen Fachvortrag zu halten und einen Workshop für eine kleinere Gruppe von Wissenschaftlerinnen anzubieten, in dem sie über ihren Karriereweg berichten und als positives, motivierendes Vorbild dienen können. Dieses Programm wird aktuell aus Exzellenzmitteln gefördert und wird bei positiver Evaluation weitergeführt werden.

VII.3.4.2.3 Teaching Equality-Programm

Das TEAching Equality-Programm (TEA) der Universität Tübingen zielt auf die Gewinnung von Studentinnen für die Wissenschaft ab. Das Programm wurde 2007 etabliert und im Jahr 2021 konzeptionell neugestaltet. Nachdem sich die Finanzierung von Gastprofessorinnen als „Role-Models“ an Fakultäten mit Unterrepräsentanz von Professorinnen als wenig effektiv im Hinblick

auf die hohen Kosten erwiesen hatte, wurde diese Förderlinie zugunsten des Athene Mentoring, das auch Studentinnen offensteht, eingestellt. Die Förderlinie „Schlüsselqualifikationen für Studentinnen“ wurde ins Athene Mentoring integriert.

Die fachbezogenen Lehraufträge zu Gender Studies zur Vermittlung von Genderkompetenz sowie die Praxisvorträge von in Wirtschaft und Wissenschaft tätigen Frauen zu den Themen Berufsfelder, Laufbahngestaltung und Lebensplanung wurden beibehalten und werden weiterhin dezentral von den Fakultäten umgesetzt.

VII.3.4.2.4 Förderprogramme des Landes und des Bundes

Die Universität Tübingen hat sich bei allen drei Ausschreibungen des Professorinnenprogramms des Bundes erfolgreich um Professuren beworben. Auch bei den beiden Förderprogrammen des Landes, dem Brigitte Schlieben-Lange-Programm und dem Margarete von Wrangell-Programm waren zahlreiche Wissenschaftlerinnen der Universität Tübingen erfolgreich. Die Universität betrachtet die Landesprogramme als positive zusätzliche Maßnahmen, um die Zahl der berufbaren Wissenschaftlerinnen zu erhöhen. Sie unterstützt ihre Wissenschaftlerinnen daher auch weiterhin bei der Antragstellung und stellt – sofern dies nicht dezentral möglich ist – Mittel zur Komplementärförderung zur Verfügung.

VII.3.4.2.5 Intramurale Förderung und Weiterbildung

Vergabeverfahren für Stipendien, Preise, Fördermittel und Forschungsmittel, die der Förderung der Studierenden und des wissenschaftlichen Nachwuchses dienen, werden grundsätzlich so gestaltet, dass sowohl eine strukturelle als auch individuelle Benachteiligung aufgrund des Geschlechts oder anderer wissenschaftsfremder Kriterien ausgeschlossen wird. Dies gilt für Stipendien und Fördermaßnahmen, die aus Landes- und Bundesmitteln (teil)finanziert werden (z.B. Landesgraduierföderung, Deutschlandstipendien), Promotionsstipendien und -preise der Fakultäten sowie alle intramuralen Förderprogramme.

Die generellen Maßnahmen zur Sicherstellung der Chancengleichheit bei Auswahlverfahren haben vor diesem Hintergrund auch weiterhin Gültigkeit:

- Bewerberinnen sind entsprechend dem Frauenanteil der Bewerbungen 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 durchgeführt.
- 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.

VII.3.4.2.6 Dual Career Maßnahmen

Die Universität Tübingen ist Partnerin im Netzwerk „dualcareersolutions“ Baden-Württemberg. Als Rekrutierungsmaßnahme bei Berufungsverfahren stellt die Universität Tübingen befristete wissenschaftliche Weiterqualifizierungsstellen für Partnerinnen und Partner neu berufener Professorinnen und Professoren zur Verfügung.

VII.3.5 Maßnahmen im wissenschaftsunterstützenden Dienst

VII.3.5.1 Personalauswahl

Eine transparente diskriminierungsfreie Gestaltung von Personalauswahlprozessen ist die zentrale Maßnahme zur Herstellung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern im wissenschaftsunterstützenden Dienst. Jeder Schritt der Personalauswahl im wissenschaftsunterstützenden Dienst – von der Stellenausschreibung über die Vorstellungsgespräche bis hin zu Einstellungen, aber auch bei Beförderungen – wird daher chancengerecht gestaltet. Beachtet wird dieser Gesichtspunkt auch bei der geplanten Entwicklung eines Online-Stellenbesetzungsportals.

Alle mit Personalauswahlverfahren im wissenschaftsunterstützenden Dienst befassten Universitätsmitglieder erhalten die Möglichkeit und sind aufgefordert, an einer Fortbildung zu Gender Biases teilzunehmen. Diese werden regelmäßig im Rahmen des Fort- und Weiterbildungsprogramms für die Beschäftigten der Universität Tübingen sowie im Rahmen der Fortbildung für Professor*innen und Führungskräfte angeboten.

Stellenausschreibung

In Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind, werden die zu besetzenden Stellen grundsätzlich sowohl intern als auch öffentlich ausgeschrieben. Ausnahmen sind möglich für Stellen, die zur Erreichung des Gleichstellungsziels zur Personalentwicklung in Absprache mit der Beauftragten für Chancengleichheit nur universitätsintern ausgeschrieben werden.

Außerdem soll der Ausschreibungstext so formuliert werden, dass Frauen besonders angesprochen werden. Die Ausschreibungen enthalten daher den Hinweis, dass Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert werden. Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, wird in den Ausschreibungen darauf hingewiesen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind. Dies gilt nach §9 ChancenG auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Bei Ausnahmen von den obigen Grundsätzen wird die Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) frühzeitig beteiligt. Die BfC wird entsprechend den gesetzlichen Vorgaben an Stellenbesetzungsverfahren beteiligt.

Vorstellungsgespräche

Entsprechend der gesetzlichen Vorgabe werden in den Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind, soweit möglich mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch geladen, soweit sie die vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Stelle erfüllen. Fragen nach einer bestehenden Schwangerschaft, nach der Familienplanung und danach, wie die Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden kann, sind unzulässig und werden nicht gestellt.

Die BfC erhält in dem für die sachgerechte Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang Einsicht in Akten, Planungs- und Bewerbungsunterlagen, Personalakten können allerdings nur mit Zustimmung der Betroffenen eingesehen werden.

Die BfC kann bei Stellenbesetzungen an den Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen teilnehmen.

Einstellung

Entsprechend § 10 Chancengleichheitsgesetz ist die Universität Tübingen bestrebt, in Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen, vor allem bei der Vergabe von Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, den Anteil an Frauen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung deutlich zu erhöhen.

Bei der Beurteilung der Eignung werden Fähigkeiten und Erfahrungen, die in der Familienarbeit und in ehrenamtlicher Tätigkeit erworben wurden, mit einbezogen, wenn sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sind und in das Bewerbungsverfahren eingebracht werden.

Zu den Schlüsselqualifikationen können zählen

- Planung, Organisation und Koordinierung,
- Komplexes Problemlöseverhalten,
- Kontakt- und Teamfähigkeit,
- Integrations- und Konfliktfähigkeit,
- Delegation und Führung,
- Initiative und Entscheidung.

Beruflicher Aufstieg, Abordnung, interne Umsetzung

Die Abordnung und interne Umsetzung weiblicher Beschäftigter, die dem Erwerb von Qualifikationen, insbesondere mit dem Ziel des Aufstiegs dienen, wird gefördert.

Auch bei Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ist der Anteil von Frauen deutlich zu erhöhen. Hierzu soll insbesondere auch Frauen der unteren Führungsebene (Abteilungs- und Sachgebietsleitungen) im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten die Chance zur Weiterbildung angeboten werden, indem verstärkt interne Rotationen und Umsetzungen sowie externe Abordnungen angeboten und ermöglicht werden (u. a. zur Erweiterung der praktischen Kenntnisse und Erfahrungen).

Bei der Übertragung höherwertiger Aufgaben ist auch die Durchlässigkeit der Laufbahnen zu fördern, vor allem bei der Übertragung von Führungsaufgaben. Der Erwerb notwendiger Zusatzqualifikationen sollte berufsbegleitend ermöglicht werden. Die notwendige Erhöhung des Frauenanteils ist als Querschnittsaufgabe in die Leitlinien guter Führung aufzunehmen.

Weiterhin soll im technischen Bereich des gehobenen Dienstes bei Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten der Anteil von Frauen deutlich erhöht werden.

Im Mittleren Dienst wird jedoch angestrebt, das im technischen Bereich vorhandene Potenzial an Frauen durch gezielte Weiterqualifikation für höherwertige Tätigkeiten zu aktivieren.

Insgesamt soll in Bereichen von Unterrepräsentanz eine mittel- bis langfristige Nachfolgeplanung erfolgen, um die rechtzeitige gezielte Entwicklung von Frauen in freiwerdende Positionen in Technik, Medien und Leitung zu fördern.

Ausbildung

Ziel der Universität Tübingen ist es weiterhin, eigenen Nachwuchs v.a. in technischen Bereichen auszubilden. Dies geschieht, indem die Ausbildungsstellen an der Universität dazu aufgerufen werden, ihre Ausbildungsberufe bei jeder sich bietenden Gelegenheit (Girls Day, Ausbildungsmessen, Vorstellung der Ausbildungsberufe durch die Auszubildenden selbst, etc.) vorzustellen. Im Hinblick auf die neu geregelte Übernahmeverpflichtung von Auszubildenden auf freie und besetzbare Stellen in der Dienststelle ist die Ausbildungssituation intensiv neu zu besprechen. Hierbei wird auch der Aspekt der Ausbildung von Frauen vor allem in technischen Berufen thematisiert.

Beurlaubungen

Auch wenn Beurlaubungen die Vereinbarkeit von Familien- oder Pflegeaufgaben mit dem Beruf ermöglichen, so lässt im wissenschaftsunterstützenden Dienst der sehr hohe Frauenanteil unter den beurlaubten Beschäftigten (vgl. Kapitel VII.3.3) aufhorchen, zumal hier seit 2013 eine Steigerung von 86 % auf 93 % erfolgte. Dem hier vermuteten pandemiebedingten Rückfall auf tradierte

Rollenzuweisungen ist entschieden zu begegnen. So könnten etwa durch gezielte Maßnahmen bei der Umsetzung der Leitlinien guter Führung auch Männer aktiv ermutigt werden, ihren Familien- und Pflegeaufgaben nachzukommen.

Teilzeit

Auf der Basis der vorgelegten Tabellen (vgl. Kapitel VII.3.3.4) arbeiten mit 81% nach wie vor die weiblichen Beschäftigten überproportional oft in Teilzeit. Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen, dass das für die meisten Frauen zur Karrierefalle wird. Teilzeit muss also immer eine persönliche Entscheidung sein. Dies gilt ebenso für Leitungsstellen. Die Universität Tübingen wirkt mit gezielten Maßnahmen darauf hin, dass Teilzeitstellen zu gleichen Teilen von Frauen und Männern in Anspruch genommen werden. Die Möglichkeit, bei der Personalabteilung eine Aufstockung zu beantragen, wird besser beworben.

VII.3.5.2 Verbesserung der Datengrundlage

Um zukünftig die Chancengleichheit von Frauen und Männern im wissenschaftsunterstützenden Dienst besser analysieren zu können, wird die Datenbasis für den nächsten Planungszeitraum verbessert.

So werden Daten zu den Funktions- und Leitungsstellen in der Personalstatistik der Universität Tübingen derzeit leider nicht erhoben, so dass eine Analyse der Frauenanteile in diesem Bereich aktuell nicht möglich ist. Dies soll zukünftig erfolgen nachdem definiert wurde was an der Universität Tübingen als Führungsposition gewertet wird.

Ebenso wird in naher Zukunft eine Nachfolgeplanung durch die Personalabteilung aufgestellt, um weibliches Personal auf freiwerdende Stellen entwickeln zu können.

Es soll ein Onlinebewerbungssystem eingeführt werden, dass künftig auch Daten zu Bewerbungszahlen erfasst, die für den Zwischenbericht zum ChancenG benötigt werden. Zwischenzeitlich wird im Einstellungsantrag künftig zusätzlich zur Schwerbehinderung auch die Zahl der Bewerbungen nach Geschlecht (m/w/d) erfasst.

Bei den Fortbildungsmöglichkeiten wird zukünftig auch die Zahl der Teilnehmenden nach Geschlecht an jenen Fortbildungen erhoben, die für Aufstiegsmöglichkeiten relevant sind.

VII.3.5.3 Fort- und Weiterbildung

Zur Erhöhung des Frauenanteils in Unterrepräsentanzbereichen und um allen interessierten Frauen zu ermöglichen, sich erfolgreich beruflich weiterzuentwickeln und sich auch intern auf höher dotierte Stellen zu bewerben, sollen eine gezielte Personalentwicklungsstrategie sowie darauf abgestimmte Qualifizierungsangebote entwickelt werden. Ziel ist es, Frauen Fortbildungsmöglichkeiten anzubieten, die sie für Führungspositionen qualifizieren, um ihnen so Aufstiegsmöglichkeiten zu eröffnen.

Bei der Planung und Gestaltung der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen hat die Beauftragte für Chancengleichheit Gelegenheit zur Beteiligung.

Beschäftigte, die sich im Mutterschutz oder in Elternzeit befinden oder aus sonstigen Gründen beurlaubt sind, haben Gelegenheit, im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten und Auswahlkriterien an den Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Auf Wunsch werden diesen Beschäftigten entsprechende Fort- und Weiterbildungsprogramme zur Verfügung gestellt.

Zur weiteren Steigerung der Quote von Frauen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, die zum Erhebungszeitpunkt von 41% im Jahr 2008 auf nunmehr 50% gesteigert werden konnte, werden

auch weiterhin zu Führungsqualifizierungen vermehrt Frauen entsandt, um sie konkret auf die Übernahme von Führungsaufgaben vorzubereiten.

Bei hochschulinternen Dienstbesprechungen, bei geeigneten Veranstaltungen der beruflichen Fortbildung, insbesondere auch bei Fortbildungsmaßnahmen für Führungskräfte und Auszubildende werden die Themen Gleichberechtigung, Benachteiligung von Frauen und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz einbezogen.

VII.3.5.4 Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Beratung zum Themenbereich sexuelle Belästigung wird im Gleichstellungsbüro und von der Beauftragten für Chancengleichheit angeboten. Zwischenzeitlich wurde deutlich, dass die im Jahr 2003 verabschiedete „Richtlinie partnerschaftliches Verhalten“, die auch die Verfahren im Bereich der sexuellen Belästigung und Diskriminierung regelt, überarbeitet werden muss und damit verbunden sowohl die Beratung als auch die Beschwerdeverfahren professionalisiert werden müssen. Dies geschieht nun im Rahmen einer neuen Antidiskriminierungsrichtlinie, die sowohl Beschwerdeverfahren (auch nach Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz – AGG) transparent regelt als auch niederschwellige, professionelle Anlaufstellen in und außerhalb der Universität schafft und Präventionsmaßnahmen festlegt. Zu diesen Präventionsmaßnahmen gehören nicht nur die regelmäßige, hochschulweite Bekanntmachung der Richtlinie in deutscher und englischer Sprache, sondern auch Sensibilisierungs-, Empowerment- und Fortbildungsangebote für unterschiedliche Zielgruppen insbesondere für Personen mit Leitungs- und Ausbildungsfunktion und besonders gefährdete Gruppen (vgl. auch Kapitel VII.5.3.1).

Rechte der Beschäftigten, Beschwerdestelle

Die Beschäftigten haben das Recht, sich zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, an deren Beschäftigten oder Dritten wegen einer der Diskriminierungsgründe des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde wird geprüft; ist sie gerechtfertigt, wird Abhilfe geschaffen. Das Ergebnis der Prüfung wird der oder dem Beschäftigten schriftlich mitgeteilt. Die Anlaufstelle für Beschwerden wird im Zuge der Verabschiedung der Antidiskriminierungsrichtlinie neu geregelt. Derzeit sind Beschwerden schriftlich zu richten an: Frau Alexandra Mägerle, Zentrale Verwaltung, Dezernat Personal und Innere Dienste, Personalabteilung, Wilhelmstraße 5, 72074 Tübingen. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und ein Rundschreiben ist im Downloadbereich der Personalabteilung zu finden.

VII.3.5.5 Beratung

Weibliche Beschäftigte können sich in ihren Angelegenheiten ohne Einhaltung des Dienstwegs an die Beauftragte für Chancengleichheit wenden. Das Büro der Beauftragten für Chancengleichheit steht Frauen für Beratungsgespräche zur Verfügung.

VII.3.5.6 Kinderbetreuungsplätze für den wissenschaftsunterstützenden Bereich

Der Fachkräftemangel an der Universität Tübingen ist offensichtlich. Es wird zunehmend schwierig qualifiziertes Personal in den Bereichen Verwaltung und Technik zu finden oder zu halten. Der fehlende bezahlbare Wohnraum führt dazu, dass immer mehr Beschäftigte von auswärts einpendeln müssen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird damit weiter erschwert. Eine gesicherte und arbeitsplatznahe Kinderbetreuung ist somit für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer äußerst wichtig. Entsprechende Angebote steigern die Attraktivität eines Arbeitsplatzes deutlich und sind somit auch für die Universität von größter Bedeutung (vgl. Kapitel VII.4.2 und IX).

VII.3.6 Organe, Gremien und Leitungspositionen

Die im letzten Gleichstellungsplan vorgesehene Maßnahme zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen mit hoher Gremienbelastung hat sich als nicht umsetzbar erwiesen. In der Konzeptionsphase zeigte sich zum einen, dass die quantitativen und qualitativen Entlastungsbedarfe fachspezifisch sehr unterschiedlich sind und zum anderen, dass die Abgrenzung einer „normalen“, zumutbaren Gremientätigkeit im Rahmen der Dienstaufgaben und einer überproportionalen Gremienbelastung problematisch ist. Es wurde auch deutlich, dass die in Aussicht stehende materielle Kompensation zu gering ausfallen würde, um einen tatsächlichen Anreiz zur Aufnahme zusätzlicher Gremientätigkeiten zu bieten. Insbesondere für die zeitlich befristeten, dezentralen Gremien wie z.B. Berufungskommissionen wurde dieser Ansatz daher nicht weiterverfolgt.

Offensichtlich hat sich der Frauenanteil in den zentralen Gremien jedoch auch ohne diese Maßnahme im Umsetzungszeitraum deutlich erhöht. Dies gilt jedoch nicht im selben Maß für den Frauenanteil bei dezentralen Ämtern (Fakultätsvorstände und Fachbereichssprecher*innen). So ist es trotz intensiver Bemühungen nicht gelungen, bei den seit 2020 erfolgten Wechseln der hauptamtlichen Dekan*innen mehrheitsfähige Kandidatinnen zu finden. Das nicht umgesetzte Gremienunterstützungsprogramm hätte an dieser Stelle jedoch keinen wirksamen Anreiz setzen können. Somit sollte für diese längerfristigen, dezentralen Ämter nochmals geprüft werden, ob zusätzliche materielle Ausgleichsmaßnahmen z.B. für die Einbußen in der Forschungstätigkeit eine wirksame Maßnahme zur Gewinnung von Professorinnen für diese Ämter sein könnte. Hilfreich wäre es, wenn hier ähnliche Entlastungsmöglichkeiten wie für Prorektorate zur Verfügung stünden. Dazu wäre eine Änderung der entsprechenden Verordnungen auf Landesebene notwendig.

Eine zu prüfende Maßnahme wäre auch die Schaffung einer Option für ein geteiltes Dekan*innenamt. Denkbar wäre das Amt eines/einer stellvertretenden Prodekan*in mit weitreichenden Funktionen und ein Wechsel zwischen diesen beiden Ämtern nach drei Jahren.

Eine weitere Maßnahme sind Gender-Bias Trainings, die dazu beitragen, die noch immer virulenten Geschlechterstereotypen in Frage zu stellen, die Frauen keine Führungsrollen zugestehen und die Frauen in Führungspositionen ihre Arbeit zusätzlich erschweren.

VII.4 Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft, Studium und Familie

VII.4.1 Vereinbarkeitsstrategie

Die Vereinbarkeitsstrategie der Universität Tübingen zielt darauf ab, Nachteile, die Mitgliedern der Universität aufgrund von Familienaufgaben entstehen, zu erkennen und Gegenmaßnahmen zu entwickeln und umzusetzen. Der Fokus liegt dabei auf strukturellen Maßnahmen, deren Umsetzung nachhaltige Veränderungen bewirken. Die Basis hierfür bildet die Beratungsarbeit des Familienbüros, die Ratsuchenden einerseits individuelle Hilfestellung anbietet, aber gleichzeitig auch dazu dient, strukturelle Probleme zu erkennen und geeignete Lösungen hierfür zu suchen. Daneben hilft das Audit „familiengerechte hochschule“ der berufundfamilie gGmbH, dessen Zertifikat die Universität Tübingen seit 2014 trägt, als strategisches Managementinstrument dabei, in einem partizipativen Prozess familienfreundliche Ziele und Maßnahmen für alle Statusgruppen der Universität zu erarbeiten.

Die Berücksichtigung von Vereinbarkeitsthemen wird dabei als Querschnittsaufgabe verstanden. So werden z.B. Flexibilisierungsmöglichkeiten bei der Studienorganisation, familienbedingte Nachteilsausgleiche in der Qualifikationsphase, familienfreundliche Ausstattung der Universität oder auch „familiengerechtes Führungsverhalten“ in den Blick genommen. Auf diese Weise können konsequent familienfreundliche Strukturen im Rahmen eines Family Mainstreaming aus- und aufgebaut werden. Der Familienbegriff wird hierbei bewusst weit gefasst und entspricht den

zunehmend pluralistischen Lebensformen unserer Gesellschaft. Familie in diesem Sinne ist dort, wo langfristige persönliche Verantwortung für andere wahrgenommen wird. Dies umfasst insbesondere Kinder, Eltern, Lebenspartner*innen, Geschwister, Enkel, Großeltern sowie hilfs- oder pflegebedürftige Personen unabhängig vom Verwandtschaftsverhältnis.

VII.4.2 Familiengerechte Maßnahmen – Ziele und Umsetzung im letzten Planungszeitraum, Analyse sowie Schlussfolgerungen für den nächsten Planungszeitraum

Arbeitsbedingungen, Karrierewege, Qualifikationsphasen und Studienbedingungen familienfreundlich zu gestalten und dies auch strukturell zu verankern, war das Ziel des letzten Planungszeitraums. Diese Vorgehensweise hat sich als richtig und effektiv herausgestellt. Sowohl das Audit „familiengerechte hochschule“ mit seinen strukturierten Prozessen und seiner jährlichen Berichterstattungspflicht als auch die Arbeit des inzwischen gut etablierten Familienbüros an der Universität, tragen dazu bei und setzen an den notwendigen Stellen an, um die familienfreundliche Hochschulkultur Schritt für Schritt zu realisieren.

Im Folgenden wird die bisherige Umsetzung der einzelnen Maßnahmen skizziert, der aktuelle Stand bewertet und daraus Konsequenzen für die Zukunft abgeleitet.

Kinderbetreuung

Eine zuverlässige Kinderbetreuungssituation ist die Basis für eine gute Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und beruflichen Anforderungen mit Familienaufgaben. Für eine solche zu sorgen, war Ziel im vorangegangenen Planungszeitraum.

Nachdem die Stadt Tübingen viele Jahre im Bereich Anzahl der Kinderbetreuungsplätze eine Bedarfsdeckung verzeichnen konnte, hat sich dies leider im letzten Planungszeitraum seit 2014 verändert. Zunächst konnte die Stadt Tübingen dem steigenden Betreuungsbedarf noch mit der Schaffung zusätzlicher Kinderbetreuungsplätze abhelfen, doch mittlerweile verhindert der zunehmende Fachkräftmangel nicht nur den weiteren Zuwachs an Plätzen, sondern führt vielfach zu einer Reduzierung von Betreuungszeiten oder dazu, dass vorhandene Plätze nicht belegt werden können. Diese Situation betrifft nicht nur die Stadt Tübingen, sondern auch die Kinderbetreuungseinrichtungen in den anderen Städten und Gemeinden im Umkreis von Tübingen. Somit hat sich die Situation der Kinderbetreuung für die Angehörigen der Universität Tübingen verschlechtert, obwohl die Universität Tübingen zahlreiche Maßnahmen zur Kinderbetreuung umgesetzt hat.

Zum einen wurde ein Beratungsangebot im Familienbüro etabliert, das Angehörige der Universität Tübingen bei der Suche nach einem Kinderbetreuungsplatz unterstützt. Insbesondere nach Tübingen zuziehende neue Beschäftigte nehmen dieses Beratungsangebot an. Darunter auch viele Gastwissenschaftler*innen, die zumeist direkt durch das Welcome Center beraten werden, mit dem das Familienbüro zusammenarbeitet. Die enge Kooperation des Familienbüros mit der zentralen Anmeldestelle Kinderbetreuung der Stadt Tübingen ist hier ein wichtiger Baustein, um eine Vermittlung von Betreuungsplätzen zu ermöglichen. Dieses Beratungsangebot wird zukünftig angesichts der oben beschriebenen Problemlage in Bezug auf den Fachkräftmangel noch dringender gebraucht werden (vgl. Kapitel IX).

Daneben verfügt die Universität Tübingen auch über Kinderbetreuungsplätze, für die sie selbst das Belegungsrecht hat. Dabei handelt es sich zum einen um 15 Kleinkindplätze in der Betriebskita Casa JUNlor der Universität. Der Bestand dieser Kita war 2019 durch die Kündigung des Studierendenwerks Tübingen-Hohenheim als bisherigem Träger der Einrichtung akut gefährdet. Aufgrund der guten Kooperation mit der Stadt Tübingen konnte jedoch die Fortführung des Betriebs in neuer Trägerschaft gesichert werden. Ferner verfügt die Universität Tübingen über 17 Belegplätze in Kinderhäusern der Stadt Tübingen, die vor allem an Kinder von Beschäftigten der Universität vergeben werden, die nicht in Tübingen wohnen. Die Belegung übernimmt das Familienbüro.

Die Erfahrung mit der Platzvergabe zeigt ein Defizit bei den Betreuungsplätzen für Kinder im Alter von drei bis sechs Jahren, für die momentan nur fünf Plätze zur Verfügung stehen. Nach Möglichkeit soll dieser Bedarf mit zusätzlichen Belegplätzen in städtischen Einrichtungen gedeckt werden, was jedoch momentan angesichts des städtischen Platzmangels nur schwer zu realisieren ist.

In den Jahren 2016-2018 richtete die Universität einen Belegplatz (BeITa) bei einer Tagesmutter ein für Kinder von Gastwissenschaftler*innen mit Aufenthalt in Tübingen unter einem Jahr. Für diese unter 3-jährigen Kinder stellt die Stadt Tübingen aufgrund der kurzen Aufenthaltsdauer keine Betreuungsplätze zur Verfügung, so dass das Angebot eine vorhandene Lücke schließen sollte. Leider erwies sich das Konzept als nicht tragfähig und umsetzbar, so dass es schließlich nach drei Jahren eingestellt werden musste.

Erfolgreicher verliefen die Bemühungen um die Sicherstellung einer Notfallbetreuung. Auf Initiative der Familienbeauftragten der Stadt und in Zusammenarbeit mit verschiedenen städtischen Trägern wurden Anlaufstellen für unterschiedliche Betreuungsengpässe und -notfälle zusammengestellt und u.a. auf der Website des Familienbüros veröffentlicht, um in Notfällen Lösungsmöglichkeiten zu haben.

Darüber hinaus bietet die Universität seit mehreren Jahren durch eine Tagesmutter eine „Über Nacht Betreuung“ in Betreuungsnotfällen z.B. bei Tagungsaufenthalten o.ä. an. Dieses Angebot wird verständlicherweise selten genutzt, stellt aber ein beruhigendes Backup für die mehrfach belasteten Eltern, gerade in der wissenschaftlichen Qualifizierung, dar.

In der rückblickenden Betrachtung muss jedoch festgestellt werden, dass eine verlässliche Kurzzeit- und Notfallbetreuung nur im Rahmen einer eigenen mehrgruppigen Betriebskita zu ermöglichen ist. Zur Einrichtung einer solchen gab es im vergangenen Planungszeitraum mehrfache Initiativen unter Beteiligung der Universitätsleitung, der Zentralen Verwaltung, des Familienbüros, des Landesamtes Vermögen und Bau sowie der Stadt Tübingen, die sich jedoch nicht konkretisieren ließen. Diese Bemühungen werden aufgrund der dringenden Notwendigkeit, gerade auch im Hinblick auf die Einrichtung einer verlässlichen Kurzzeit- und Notfallbetreuung fortgesetzt.

Im Bereich der Ferienbetreuung läuft die bereits seit 2011 bestehende Kooperation mit dem Regierungspräsidium weiterhin gut. Das Platzangebot wurde aufgrund der großen Nachfrage 2018 um fünf Plätze erweitert. In den Jahren 2020 und 2021 konnte das Angebot jedoch aufgrund der Pandemie nicht stattfinden. Die Stadt Tübingen bietet darüber hinaus ein umfangreiches Ferienbetreuungsangebot an. Diese Angebote werden vom Familienbüro jeweils zu Beginn des Jahres per Rundmail und über die Homepage beworben. Die Rückmeldungen der Angehörigen der Universität haben jedoch gezeigt, dass dies nicht den Bedarf nach einer universitätseigenen Ferienbetreuung deckt. Daher ist ein gemeinsames Ferienbetreuungsangebot des Familienbüros mit dem Sportinstitut in Planung.

Finanzierung von Kinderbetreuung

Es liegt im Interesse der Universität Tübingen, dass Beschäftigte und Nachwuchswissenschaftler*innen mit Kindern nach einer Geburt wieder frühzeitig in den Beruf einsteigen, an wichtigen universitären Veranstaltungen teilnehmen bzw. zu Tagungs- und Forschungsaufenthalten im In- und Ausland reisen können. Ferner dürfen diese Mitglieder der Universität auch nicht gegenüber jenen benachteiligt werden, die keine solchen familiären Verpflichtungen haben. Dies gilt auch für Stipendiat*innen, die sich an der Universität Tübingen wissenschaftlich qualifizieren sowie für Beschäftigte des wissenschaftsunterstützenden Bereichs, die berufsbezogene Fortbildungen machen oder Wissenschaftler*innen auf Forschungsaufenthalten begleiten müssen.

Um dies zu gewährleisten, sieht die Universität – neben den Bemühungen um eine gesicherte Regelbetreuung in Kitas – Handlungsbedarf in folgenden Bereichen und bemüht sich darum, sie finanziell zu unterstützen:

- Regelbetreuung von Kindern unter sechs Monaten (i.d.R.) durch Kinderfrauen bzw. Tageseltern,
- Notfallbetreuung bei Ausfall der Regelbetreuung,
- Kinderbetreuungsangebote außerhalb der Regelbetreuungszeit während universitärer Veranstaltungen,
- Kinderbetreuung außerhalb der Regelbetreuungszeit zuhause während externen Veranstaltungen (z.B. Tagungen),
- Begleitkosten der Kinderbetreuung bei Dienst- und Forschungsreisen (Transport und Unterbringung von Kindern und Betreuungspersonen sowie Betreuungskosten).

Es gibt bei der Umsetzung schwerwiegende rechtliche Problemstellungen hinsichtlich des Steuerrechts (geldwerter Vorteil) sowie des Besserstellungsverbots. Die Universität arbeitet diesbezüglich an einer Richtlinie, mit der diese Probleme bewältigt werden sollen. Diese Richtlinie soll sowohl die Verwendung von Drittmitteln, Haushaltsmitteln (u.a. Gleichstellungsprogramme der Fakultäten) regeln. Ferner sollen neue Fördermittel für die genannten Verwendungszwecke eingestellt, sowie die nötigen Verwaltungsressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Familiengerechte Ausstattung an der Universität

Neben einer zuverlässigen Kinderbetreuung ist für die Umsetzung einer guten Vereinbarkeit eine familienfreundliche Infrastruktur notwendig. In den letzten Jahren wurde die familiengerechte Ausstattung der Universität konsequent vorangetrieben.

Bislang konnten ein Familienarbeitszimmer in der Universitätsbibliothek und sieben Familienzimmer als Rückzugs- und Arbeitsorte für Schwangere und Eltern mit Kindern in verschiedenen Universitätsgebäuden eingerichtet werden. 2018 fasste das Rektorat den Grundsatzbeschluss, dass bei allen Neubauten und umfangreichen Sanierungen, vom Familienbüro geprüft wird, ob Familienzimmer in den betroffenen Gebäuden eingerichtet werden sollen. Momentan hat die Universität noch keine bedarfsdeckende Ausstattung mit Familienzimmern erreicht. Daher wird diese Maßnahme im nächsten Planungszeitraum mit Nachdruck weiterverfolgt.

Ein weiteres wesentliches Element für eine familiengerechte Ausstattung ist die breite Verfügbarkeit von Wickeltischen in allen Universitätsgebäuden. Aus diesem Grund hat das Familienbüro in ca. 60 Damen und Herren WCs Wickeltische installieren lassen. Die vorhandenen Universitätsgebäude sind damit weitgehend ausgestattet, weitere Ergänzungen erfolgen bedarfsgerecht.

Um die Betreuung von Kindern am Arbeitsplatz zu erleichtern, hat die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät zwei sogenannte Kids-Boxen angeschafft. Diese können ausgeliehen werden und helfen den Eltern als „mobile Kinderzimmer“ bei der Betreuung am Arbeitsplatz. Ergänzend hat das Familienbüro einen Minikühlschrank für stillende Mütter zum Ausleihen angeschafft. Momentan deckt diese Ausstattung den Bedarf, sollte sich dies ändern, erfolgt eine Aufstockung.

Beratungsangebot und Information

Das Familienbüro wurde 2013 an der Universität etabliert und wird zwischenzeitlich sehr gut von allen Mitgliedern der Universität genutzt. Es bietet ein umfangreiches Informationsportal zum Thema Vereinbarkeit auf der Website. Ferner stellt das Familienbüro im Rahmen der Onboarding Programme für Neu- und Erstberufene sowie für neue Beschäftigte Informationen zur Verfügung.

Darüber hinaus bietet das Familienbüro ein vielfältiges Beratungsangebot, über die gesamte Problematik der Vereinbarkeit von Beruf, Studium oder Wissenschaft mit Familienaufgaben an. Aus der in den individuellen Beratungen erlangten Kenntnis der vielfältigen Problemlagen werden

strukturelle Schwierigkeiten der Vereinbarkeit abgeleitet, Optimierungs- und Lösungsmöglichkeiten erarbeitet und Änderungsprozesse im System Universität angestoßen.

Dieses Informations- und Beratungsangebot ist momentan ausreichend, erfordert jedoch eine permanente arbeitsintensive Aktualisierung. Zukünftig sind als Ergänzung eine App oder ein virtueller Rundgang zur Übersicht über die familienfreundliche Ausstattung der Universität Tübingen geplant.

Sensibilisierung und Care-Awareness

Mit den oben genannten Beratungs- und Informationsangeboten können die von Vereinbarkeitsproblemen Betroffenen erreicht und gut unterstützt werden. Um einen Kulturwandel hin zu einer familiengerechten Universität noch voranzutreiben, bedarf es weiterer Maßnahmen, um auch die anderen Universitätsangehörigen zu erreichen. Diese Maßnahmen umfassen die Intensivierung der Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung der gesamten Universität mit der Zielrichtung, die Diskriminierung von Menschen mit Familienaufgaben abzuschaffen.

Bislang erfolgt dies lediglich im Rahmen der oben beschriebenen Öffentlichkeitsarbeit oder von Einzelberatungen. Zukünftig wird ein Schwerpunkt auf Maßnahmen zum Aufbau von Care-Awareness gelegt. Eine Maßnahme ist die Integration des Themas Vereinbarkeit in die Führungskräftebildungen der Personalentwicklung. Ziel ist es, die Problematik explizit zum Führungsthema zu machen. Um eine breite Aufmerksamkeit für das Thema zu erreichen, werden vom Familienbüro geeignete Formate entwickelt. Eine besondere Aufmerksamkeit soll in diesem Rahmen auch der Bereich Pflege erhalten. Dort sind vor allem niederschwellige Sensibilisierungsmaßnahmen notwendig.

Pflegeaufgaben

Zusätzlich zum Beratungs- und Informationsangebot und der geplanten Sensibilisierungsmaßnahmen gibt es im Bereich Pflege eine gut eingeführte Veranstaltungsreihe mit jährlich fünf verschiedenen Vorträgen zum Thema „Pflege – was nun?“. Zielgruppe sind in erster Linie pflegende Beschäftigte und Studierende; die Veranstaltungen sind aber für alle interessierten Universitätsangehörigen zugänglich. Die Vorträge zum Thema Vorsorge, Bewältigung, Umgang und Finanzierung von Pflegeaufgaben können innerhalb der Arbeitszeit besucht werden.

Arbeiten mit Familienaufgaben

Auch für die pflegenden Angehörigen, aber darüber hinaus natürlich schwerpunktmäßig für Beschäftigte mit Kindern wurden im letzten Planungszeitraum einige Maßnahmen umgesetzt.

Für eine bessere Vereinbarkeit ist eine flexible Arbeitszeitplanung notwendig, daher wurde in Ergänzung zur bereits seit 2011 bestehenden Dienstvereinbarung „Telearbeit“ im Jahr 2018 der Anhang „Fallweise Arbeit von zu Hause“ verabschiedet. Die fallweise Arbeit von zu Hause kann in Not- und Krisensituationen in Anspruch genommen werden. Sie ist nicht auf Dauer angelegt und ermöglicht den Beschäftigten, ohne großen Vorlauf ihre Arbeit bzw. einen Teil ihrer Arbeit von zu Hause aus zu erledigen. Im Jahr 2020 wurde der Anhang um den Beantragungsgrund der Einhaltung der Infektionsschutzmaßnahmen aufgrund einer „epidemische Lage von nationaler Tragweite“ erweitert.

Als weitere Maßnahme wurde der „Leitfaden zur familienbedingten Auszeit“ erstellt. Zuvor gab es keine strukturierte Vorgehensweise bei der Wiedereingliederung nach familienbedingter Auszeit (Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit). In diesem Rahmen wurden Formulare und konkrete Umsetzungsschritte zu Kontakthalte-, Rückkehr- und Wiedereinstiegsphase konzipiert. Es hat sich jedoch gezeigt, dass diese Vorgehensweise in der Universität besser kommuniziert werden muss. Dies wird im nächsten Planungszeitraum angegangen.

Ein Desiderat für die Vereinbarkeit von Familie mit einer vor allem wissenschaftlichen Tätigkeit ist die gesicherte Vertretung bei Mutterschutz und Elternzeit.

Kommt es bei Angestellten im Falle einer Schwangerschaft oder des Mutterschutzes zu einem Beschäftigungsverbot, wird in der Regel eine Ersatzleistung von den Krankenkassen gewährt, so dass die Stellen vertreten werden können. In der Elternzeit und sonstigen Beurlaubung werden die Stellen ebenfalls vertreten. Bei Beamtinnen hingegen können die Stellen erst vertreten werden, wenn die Mütter in Elternzeit gehen oder sich ohne Bezüge zur Kindererziehung beurlauben lassen. Benötigt man vorher eine Vertretung während der Mutterschutzfrist oder sogar schon in der Schwangerschaft, so stehen hierfür keine gesicherten Mittel zur Verfügung. Es können zwar zusätzliche Mittel beim Rektorat beantragt werden, doch gibt es hierfür keine strukturierte Vorgehensweise. Diese soll im nächsten Planungszeitraum erarbeitet werden.

Eine dezidierte Stellenbesetzungssperre bei den oben genannten Ausfallsgründen gibt es an der Universität Tübingen jedoch nicht. Hier besteht also kein Handlungsbedarf.

Wissenschaftliche Qualifikation

Nachwuchswissenschaftler*innen mit Kindern oder Pflegeverantwortung stehen weniger Zeiteresourcen zur Verfügung als jenen ohne diese Verpflichtungen. Um Chancengleichheit zu gewährleisten, müssen die Bedingungen während der wissenschaftlichen Qualifikationsphase so gestaltet werden, dass die daraus folgenden Nachteile ausgeglichen werden.

Juniorprofessor*innen trifft diese Problematik in spezifischer Weise. Aus diesem Grund wurde bei der Entwicklung des Qualitätssicherungskonzepts der Universität Tübingen die familienbedingten Verlängerungen detailliert geregelt. Besonderes Augenmerk lag dabei auf der Situation von Wissenschaftlerinnen, denen eine Beantragung von Verlängerungszeiten in einer Form ermöglicht wird, die sie vor Stigmatisierungen schützt. Ein Desiderat ist die gesicherte Finanzierung der Verlängerungen für Juniorprofessor*innen mit Familienaufgaben. Hierfür wird im nächsten Planungszeitraum eine Lösung gefunden.

Weiter fortgesetzt wurde die Integration des Themas Vereinbarkeit in die Beratung von Verbundforschungsprojekten. In diesem Rahmen werden zum einen Initiativen von Verbundforschungsprojekten bei der Erstellung eines Vereinbarkeitskonzepts beraten, zum anderen werden bestehende Forschungsverbünde bei der Umsetzung von Vereinbarkeitsmaßnahmen unterstützt. In diesem Zusammenhang sind auch die oben genannten Planungen für eine Richtlinie zur Finanzierung von Kinderbetreuung zu sehen.

Nicht nur aber vor allem bei der Beratung der Forschungsverbünde wurde festgestellt, dass die Kenntnis über das Wissenschaftszeitvertragsgesetz und die darin enthaltenen Regelungen zur Vereinbarkeit bei den Angehörigen der Universität nicht ausreichend vorhanden sind. Um diesen Missstand zu beheben, wird derzeit im Familienbüro eine Handreichung zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz für Nachwuchswissenschaftler*innen und die Führungskräfte im wissenschaftlichen Bereich erstellt. Ergänzend soll es Weiterbildungsveranstaltungen zu diesem Thema geben.

Um in Berufungsverfahren eine transparente und faire Leistungsbewertung zu ermöglichen, muss das akademische Alter unter Berücksichtigung der Familienleistungen ermittelt werden. Hierfür sind handhabbare Regelungen notwendig, um Berufungskommissionen praxisgerecht zu unterstützen und Anrechnungszeiten auf der Basis der Bewerbungsunterlagen zu ermöglichen. Ziel ist eine geschlechtergerechte, transparente und einheitliche Anerkennung von Familienzeiten in Berufungsverfahren. Hieran arbeitet die Universität Tübingen bereits seit geraumer Zeit intensiv und setzt diese Bemühungen im nächsten Planungszeitraum fort.

In der Beratungsarbeit des Familienbüros, aber auch bei der Umsetzung von Gleichstellungsprogrammen wie dem Athene Mentoring wurde der Bedarf an Vernetzungsmöglichkeiten für Promovend*innen und Postdocs mit Familienaufgaben deutlich. Daher schafft das Familienbüro im nächsten Planungszeitraum Vernetzungsangebote für diesen Personenkreis.

Studieren mit Familienaufgaben

Im letzten Planungszeitraum lag ein Schwerpunkt darauf, die Bedingungen für Studierende familienfreundlich zu gestalten. Zentral war in diesem Zusammenhang die Erstellung und fortlaufende Anpassung der Handreichung „Studieren mit Familienaufgaben“. Hierin werden nicht nur die gesetzlichen Regelungen abgebildet, sondern weitere Möglichkeiten der flexiblen Studienorganisation an der Universität aufgezeigt. Diese Handreichung dient Lehrenden und Studierenden als Grundlage, um einzelfallorientierte Lösungen für Vereinbarkeitsprobleme im Studium zu finden. Die Beratungspraxis zeigt, dass die Handreichung weiterer Anpassungen und Konkretisierung bedarf. Dies muss zeitnah im nächsten Planungszeitraum angegangen werden.

Die Bedürfnisse von Studierenden mit Familienpflichten nach der Flexibilisierung von Studienbedingungen muss bereits bei der Entwicklung von Studiengängen und auch bei deren Akkreditierung berücksichtigt werden. Das Thema Vereinbarkeit findet daher Eingang in die diesbezüglichen Maßnahmen im Bereich Diversität.

Aufgrund der Ausdehnung des Mutterschutzgesetzes auf Studierende im Jahr 2018 wurde ein Prozess für den studentischen Mutterschutz an der Universität Tübingen erarbeitet. Die in diesem Rahmen erstellte Prozessbeschreibung dient schwangeren Studentinnen als Orientierungshilfe, um ihr Studium so gut wie möglich fortzuführen. Die Beauftragten für den studentischen Mutterschutz in den einzelnen Fächern unterstützen die Studentinnen.

Zur finanziellen Unterstützung von Studierenden in finanzieller Notlage richtete der Studierendenrat der Universität Tübingen 2021 einen Fond ein, bei dem auch Studierende mit Familienaufgaben Mittel beantragen können, wenn die Fortsetzung ihres Studiums bedroht ist. Da Studierende mit Familienaufgaben sich häufig in prekären finanziellen Situationen befinden, ist der Notlagen-Fond eine wichtige Einrichtung, um Studienabbrüche dieser Zielgruppe zu vermeiden.

Neben den genannten Maßnahmen ist die Vernetzung unter studierenden Eltern wichtig, um den Austausch zu Lösungsstrategien in Studienangelegenheiten aber auch darüber hinaus zu ermöglichen und das skizzierte Beratungs- und Unterstützungsangebot zu ergänzen. Hierfür gibt es seit 2015 das studentische Elternforum. Nachdem die Selbstorganisation durch die Studierenden zukünftig nicht mehr gewährleistet werden kann, wird das Familienbüro im nächsten Planungszeitraum die Organisation übernehmen.

Auswirkungen der Covid-19-Pandemie

Die Covid-19-Pandemie hat Menschen mit Familienaufgaben besonders betroffen, insbesondere Frauen.

Um die Nachteile etwas auszugleichen hat die Universität Tübingen ein „Corona Notprogramm“ mit zwei Förderlinien aufgelegt. Bei wegfallender Kinderbetreuung konnten Mitglieder der Universität einen Zuschuss für private Kinderbetreuung (Babysitter) beantragen. Speziell für Nachwuchswissenschaftler*innen mit Familienpflichten bestand in der zweiten Förderlinie die Möglichkeit zusätzliche Hilfskraftmittel zur Unterstützung ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit zu beantragen.

Das Programm stellte während der ersten Lockdown-Phase insbesondere für Studierende in prekären finanziellen Verhältnissen eine wichtige Unterstützungsmaßnahme dar. In den späteren Phasen der Pandemie konnten die Universitätsangehörigen auf die Notfallbetreuung in den Kitas und Schulen zurückgreifen, weshalb das Programm nicht erneut aufgelegt wurde.

Ergänzend gab es in manchen Fakultäten spezielle Gleichstellungsprogramme zur Unterstützung der digitalen Lehre mit Hilfskräften, die ebenfalls vor allem Wissenschaftlerinnen mit Kindern zugutekamen.

Dennoch konnten diese Unterstützungsmaßnahmen die Probleme für die Menschen mit Familienaufgaben nur zum geringen Teil abfedern. Es ist zu befürchten, dass vor allem Nachwuchs-

wissenschaftlerinnen mit Kindern langfristig durch die Folgen der Pandemie benachteiligt sein werden.

Sie konnten während der Pandemie nicht in gleicher Weise, wie Wissenschaftler*innen mit weniger familiären Verpflichtungen ihre Forschung vorantreiben, Tagungen (online) besuchen und auch nicht publizieren. Im Gegensatz dazu zeigen Untersuchungen, dass sich die Publikationsleistung von Wissenschaftler*innen ohne Kinder gegenüber der Vorpandemiezeit teilweise sogar erhöht hat. Betrachtet man nun auch noch die Forschungsergebnisse zur Verteilung von Familienpflichten während der Pandemie zwischen Männern und Frauen, so zeigt sich, dass es im überwiegenden Maße die Frauen waren, die die zusätzlichen Care-Aufgaben übernommen haben. Es ist also hier ein zusätzliches Gleichstellungsdefizit entstanden, das jetzt über viele Jahre wirksam bleiben wird.

Mittelfristig ist mit einem deutlichen Rückgang berufbarer Wissenschaftlerinnen zu rechnen, wenn nicht entschiedene, konkrete Gegenmaßnahmen ergriffen werden. Zu diesen Gegenmaßnahmen, die im nächsten Planungszeitraum entwickelt und umgesetzt werden müssen, gehören u.a. die konsequente Berücksichtigung coronabedingter familiärer Zusatzbelastungen von Wissenschaftlerinnen bei der Beurteilung des wissenschaftlichen Alters im Rahmen von Berufungsverfahren und die Verlängerung befristeter Stellen und Stipendien um coronabedingte Ausfallzeiten (vgl. Kapitel IX).

Audit „familiengerechte hochschule“

Wie im letzten Bericht geplant, wurde die Universität Tübingen 2014 als familiengerechte Hochschule durch die berufundfamilie gGmbH zertifiziert. Die Universität trägt seit 2014 das Signet „familiengerechte hochschule“, hat bereits drei Auditierungen erfolgreich absolviert und befindet sich jetzt in der dritten Auditierungsphase (2014-2017: Auditierung, 2017-2020: Re-Auditierung, 2020-2023: Re-Auditierung Konsolidierung). In diesen bislang fast acht Jahren wurde eine vielfältige familienfreundliche Infrastruktur an der Universität aufgebaut. Der Auditierungsprozess dient dabei als Katalysator für familienorientierte Veränderungsprozesse an der Universität.

Best Practice Club „Familie in der Hochschule“

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. Nachdem die Mitgliedschaft der Universität Tübingen im Best Practice Club „Familie in der Hochschule“ im Dezember 2012 endete, hat die Universität beschlossen, die Auditierung im Rahmen des Audits familiengerechte Hochschule durchzuführen. Hierfür wurde der Beitritt zur Charta des Best Practice Club „Familie in der Hochschule“ zurückgestellt.

Nachdem die Universität Tübingen sich mittlerweile in der Konsolidierungsphase des Audits „familiengerechte hochschule“ befindet, ist nun ein guter Zeitpunkt, um der Charta des Best Practice Clubs beizutreten. Dies soll zeitnah im nächsten Planungszeitraum erfolgen.

VII.4.3 Zielsetzung für die Zukunft

In den letzten Jahren wurden entsprechend der Zielsetzung des letzten Planungszeitraums die strukturellen Maßnahmen zur familienfreundlichen Gestaltung der Arbeitszeit und Karrierewege vorangetrieben. Dabei wurde einiges erreicht, aber es gibt noch eine Vielzahl anstehender Maßnahmen, um den bei der Umsetzungsanalyse ermittelten Problemlagen zu begegnen.

Es hat sich gezeigt, dass es zur Erreichung eines Kulturwandels hin zu einer familiengerechten Universität wichtig ist, gezielte Care-Awareness-Maßnahmen durchzuführen. Im Rahmen dieser Sensibilisierungsmaßnahmen gilt es, besondere Aufmerksamkeit auf die Benachteiligung zu

legen, die aufgrund der Covid-19-Pandemie vor allem Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Familienaufgaben entstanden sind.

Ganz konkret ist in diesem Zusammenhang die Information von Nachwuchswissenschaftler*innen aber auch den Führungskräften im wissenschaftlichen Bereich über das Wissenschaftszeitvertragsgesetz und die darin enthaltenen Regelungen, auch zur Pandemie-Bewältigung, zentral. Eine weitere Maßnahme, nicht nur aber auch zur Pandemie-Bewältigung, stellt die geschlechtergerechte, transparente und einheitliche Anerkennung von Familienzeiten in Berufungsverfahren dar. Grund hierfür sind die Ausfallzeiten, die Wissenschaftlerinnen mit Familienpflichten in der Pandemie entstanden sind und die sich bei der Berechnung ihres akademischen Alters in Berufungsverfahren und auch bei der Begutachtung von Forschungsanträgen niederschlagen müssen.

Auch die Finanzierung von zusätzlicher Kinderbetreuung ist in diesem Zusammenhang im Hinblick auf den Fachkräftemangel in Kinderbetreuungseinrichtungen eine essenzielle Grundlage für den notwendigen Nachteilsausgleich (vgl. Kapitel IX).

Entsprechend der Vereinbarkeitsstrategie der Universität Tübingen werden auf diesen strukturellen Maßnahmen die Schwerpunkte für die nächsten fünf Jahre liegen.

VII.5 Diversität

Die Universität Tübingen hat bereits 2014 die Initiative zur Erstellung eines eigenen Diversitätsplans ergriffen und dem Thema im letzten Struktur- und Entwicklungsplan ein eigenes Kapitel gewidmet. Darin ist festgeschrieben, dass die Universität Tübingen im Planungszeitraum ein Diversitätskonzept mit konkreten Zielen und Maßnahmen, einer Umsetzungsstrategie und einem begleitenden Qualitätsmanagement entwickeln wird. Ferner sollte das Thema Diversität strukturell verankert und zuständige Akteur*innen benannt werden. Die im Diversitätsplan genannten bereits bestehenden Aktivitäten sollten ausgebaut und ergänzt werden. Wie im Folgenden dargestellt wird, ist die Universität Tübingen mit der Umsetzung ihrer gesetzten Ziele auf einem guten Weg.

Das im letzten Struktur- und Entwicklungsplan in Aussicht gestellte Diversitätskonzept der Universität Tübingen wurde im Rahmen der Re-Auditierung im Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes erarbeitet. Dabei ging es sowohl um die Definition des Verständnisses von Diversität als auch um die Definition von Zielen und Maßnahmen und die Art ihrer Umsetzung. Im Gegensatz zur Erst-Auditierung richtet sich das Diversity Audit nun nicht mehr vordergründig an Studierende, sondern adressiert stattdessen alle Angehörigen der Universität. Der Prozess der Re-Auditierung bestand aus zwei Teilen – einem Selbstreport und einem in Teilen hochschulöffentlichen Peer Review Verfahren. Die Peers haben der Universität Tübingen im Nachgang einen Katalog an Empfehlungen zur weiteren Bearbeitung des Themas Diversität zur Verfügung gestellt. Für die erfolgreiche Durchführung der Re-Auditierung im Diversity Audit hat der Stifterverband der Universität Tübingen im Dezember 2021 erneut das Zertifikat „Vielfalt gestalten“ verliehen. Das Zertifikat ist bis 16.12.2024 gültig. Mit der Re-Auditierung bekennt sich die Universität Tübingen verbindlich und sichtbar zu einem fundierten und auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Vorgehen bei der Etablierung von Maßnahmen zum Umgang mit und zur Förderung von Diversität.

VII.5.1 Diversitätsstrategie

Die Diversitätsstrategie der Universität Tübingen ist antidiskriminierend und verfolgt einen strukturverändernden Ansatz. Es geht darum, personelle und strukturelle Ausschlussmechanismen und Benachteiligungen zu erkennen, zu benennen und Maßnahmen zu ergreifen, um diese abzubauen, sowie ihnen mit einer kultur- und strukturverändernden Hochschulpolitik entgegenzuwirken. Dazu gehört auch, ein Problembewusstsein zu wecken und die Hochschulangehörigen für Diversität zu sensibilisieren. Denn Diskriminierungen sind häufig unsichtbar für Personen, die

nicht von ihnen betroffen sind, und nicht immer sind Barrieren, die Ausschlüsse produzieren, offensichtlich. Die Universität Tübingen hält an ihrer im letzten Struktur- und Entwicklungsplan definierten Strategie fest, Diversität analog zu den Themen Gleichstellung der Geschlechter und Vereinbarkeit als Querschnittsaufgabe zu begreifen, und verfolgt damit den strategischen Ansatz eines Diversity Mainstreaming. Das Verständnis von Diversität ist ein intersektionales, d.h. unterschiedliche Dimensionen von Diversität bzw. verschiedene Kategorien sozialer Ungleichheit werden als miteinander verwoben betrachtet.

Um dieses Verständnis von Diversität auch in der Organisationsstruktur sichtbar zu machen, wurde 2019 ein Diversitätsbüro eingerichtet und im Zuständigkeitsbereich der Universitätsgleichstellungsbeauftragten als drittes Büro neben dem Gleichstellungs- und dem Familienbüro angesiedelt. Die Verknüpfung der Handlungsfelder Gleichstellung, Vereinbarkeit und Diversität sowohl auf struktureller Ebene als auch in der Arbeitsorganisation, ist aufgrund des gemeinsamen Ziels der Schaffung von Chancengleichheit und eines vergleichbaren strukturellen Arbeitsansatzes äußerst sinnvoll und bringt bereits heute deutliche Synergieeffekte mit sich. Die enge Zusammenarbeit der Bereiche Gleichstellung, Familie und Diversität spiegelt sich auch in dem durch gelebte Praxis herbeigeführten Beschluss der Senatsgleichstellungskommission aus dem Jahr 2021 wider, fortan auch formell für die Themen Familie und Diversität zuständig zu sein.

VII.5.2 Ziele

Die Universität Tübingen hat im Hinblick auf die Umsetzung ihrer Diversitätsstrategie zwei Motivationen: Gerechtigkeit und Exzellenz. Beide gehören zusammen und müssen immer zusammen gedacht werden. Als öffentliche Institution, die Werten wie Gleichbehandlung, Toleranz und Offenheit verpflichtet ist, muss die Universität Tübingen dafür sorgen, dass beim Zugang zu Studien- und Arbeitsplätzen niemand benachteiligt wird und auch allen die gleichen Chancen der Entwicklung und des Erfolgs gegeben sind. Diese Gerechtigkeit als Wert an sich kommt auch der Exzellenz entgegen, denn exzellente Wissenschaft braucht unterschiedliche Perspektiven auf Forschungsgegenstände und zudem die talentiertesten und leistungsfähigsten Studierenden, Forschenden, Lehrenden und Mitarbeitenden in der Verwaltung. Divers zusammengesetzte Gruppen arbeiten besser zusammen, diverse Forschungsteams sind kreativer, in divers zusammengesetzten Seminarräumen lernen die Beteiligten mehr. Da die Universität Tübingen ihre Rolle im Bildungssystem und in der Gesellschaft umfassend erfüllen will, muss sie auf Diversität in ihren Reihen achten. Dazu gilt es, eine offene, vorurteils- und diskriminierungsfreie Hochschulkultur zu entwickeln. Es braucht Information, Auseinandersetzung und Diskussion, die Bereitschaft zur Selbstreflexion der eigenen „Biases“, die Fähigkeit, strukturelle Barrieren zu identifizieren sowie das Wissen und den Mut, eigene Handlungsspielräume zu erkennen, zu gestalten und Verantwortung zu übernehmen.

Im Planungszeitraum wird daher ein Schwerpunkt auf der Implementierung von Angeboten zur Fortbildung, Beratung, Prävention, Sensibilisierung und Empowerment liegen, um diese Kultur- und Strukturveränderung zu bewirken. Damit sich die Universität Tübingen zu einer diversitätsorientierten und inklusiven Hochschule entwickelt, sollen außerdem Maßnahmen umgesetzt werden, die von Diskriminierung betroffene Universitätsangehörige zu Wort kommen lassen, um direkte sowie strukturelle Diskriminierung zu erkennen und zu analysieren. Diese Erkenntnisse schaffen die Basis, um Veränderungen sowohl in den Strukturen als auch im Denken, in Einstellungen und im Verhalten zu bewirken.

Bislang wurden an der Universität Tübingen vor allem Diversitätsmaßnahmen auf zentraler Ebene umgesetzt. Dies gilt sowohl für den Bereich Studium als auch für den Bereich Forschung. Die bereits bestehenden Maßnahmen sollen fortgesetzt und weiterentwickelt werden. Ein Desiderat sind jedoch Maßnahmen in den Fakultäten und auf Fächerebene sowie in Forschungsverbänden. Im nächsten Planungszeitraum soll daher ein Fokus auf der Entwicklung von dezentralen Maßnahmen und dem dazu notwendigen Aufbau dezentraler Strukturen liegen.

Innerhalb dieser beiden genannten Schwerpunkte wird fokussiert auf die im Struktur- und Entwicklungsplan ausführlich dargestellte Internationalisierungsstrategie. Ein weiterer Fokus bei der Umsetzung von Diversitätsmaßnahmen liegt auf der Gruppe der First Generation Academics. Im Sinne des Diversity-Mainstreaming werden die Maßnahmen diversitätssensibel und antidiskriminierend gestaltet, wobei die intersektionale Verschränkung von diskriminierenden Faktoren Berücksichtigung findet.

VII.5.3 Maßnahmen

VII.5.3.1 Maßnahmen zur Kultur- und Strukturveränderung

Antidiskriminierungsrichtlinie

Ein zentraler Baustein in der Diversitätsstrategie der Universität Tübingen ist die Entwicklung einer Antidiskriminierungsrichtlinie und die Implementierung eines transparenten Beratungs- und Beschwerdeverfahrens. Ziel ist es, damit eine „Kultur der Antidiskriminierung“ zu etablieren. Dies bedeutet konkret, regelmäßig und flächendeckend zum Thema Diversität und Antidiskriminierung zu kommunizieren, für Diversität zu sensibilisieren, Diskriminierungserfahrungen aufzudecken und „besprechbar“ zu machen und damit nicht nur Fehlverhalten zu sanktionieren, sondern auch Kommunikations- und Lernprozesse jenseits von Schuldzuweisungen zu ermöglichen. Insbesondere für die Internationalisierungsstrategie der Universität Tübingen ist die Umsetzung der Richtlinie ein Desiderat.

Ein Entwurf mit dem Titel „Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, (sexualisierter) Belästigung und Gewalt“ liegt vor und soll im Laufe des Jahres 2022 in den Gremien diskutiert und verabschiedet werden. Die Richtlinie soll Diskriminierung für alle Hochschulangehörigen verständlich definieren und ein niederschwelliges Beratungs- und Beschwerdeverfahren festlegen. Ferner enthält die Richtlinie präventive Maßnahmen, regelt mögliche Sanktionen und nennt Erst-Anlaufstellen für Betroffene. Angedacht ist auch die Einrichtung eines Runden Tisches, dessen Hauptaufgabe die Konzeption von Präventionsmaßnahmen im Bereich Diskriminierung, wie z.B. der Ausbau von Fortbildungsangeboten und die regelmäßige universitätsweite Bekanntmachung der Richtlinie, sein soll. Ebenfalls geplant ist ein Fall-Monitoring, das Anzahl und Art der Beratungsfälle in anonymisierter Form dokumentieren soll.

Die Abstimmung des Richtlinienentwurfs mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten sowie verschiedenen Beratungs- und Anlaufstellen der Universität Tübingen haben ergeben, dass vor Verabschiedung der Richtlinie die verfügbaren Anlauf- und Beratungsstellen sowie deren Aufgaben geklärt und geregelt werden müssen. Nur auf dieser Basis können sowohl die Beratung als auch die Verfahren professionalisiert und in der neuen Richtlinie klar kommuniziert werden. Beides ist angesichts der zu erwartenden starken Zunahme von Anfragen durch die regelmäßige Kommunikation zu den Inhalten der Richtlinie wesentlich.

Um ein professionelles Verfahren auf Basis der neuen Antidiskriminierungsrichtlinie an der Universität Tübingen umzusetzen, ist die Einrichtung einer zentralen Anlauf- und Beratungsstelle für Antidiskriminierung geplant. Sie soll eine gut sichtbare, professionelle, neutrale und unabhängige Anlaufstelle für alle Mitglieder und Angehörigen der Universität Tübingen sein. Darüber hinaus sind Kooperationen mit externen Anlaufstellen angedacht. Diese sollen die Hemmschwelle für Betroffene, sich beraten zu lassen, noch weiter senken, interne Befangenheiten verhindern und externe, neutrale Fachexpertise zur Bewertung und zum Umgang mit Diskriminierungen in die Verfahren einbeziehen. Unabhängige, neutrale Beratungsinstanzen für Fälle von Diskriminierung sind eine zentrale Voraussetzung für die Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinie.

Leitlinien guter Führung

Führungskräfte haben eine Schlüsselfunktion bei der Herstellung eines diskriminierungsfreien, offenen Studien-, Forschungs- und Arbeitsumfelds. Mit der Erarbeitung von „Leitlinien guter Führung“ im Jahr 2021 hat sich die Universität Tübingen klar dazu positioniert, dass ihre Führungskräfte die Vielfalt und Unterschiedlichkeit von Menschen anerkennen. Wer führt, sieht Vielfalt als Chance, nimmt sich daraus ergebender Herausforderungen an und wirkt jeder Form von Diskriminierung im Team entgegen.

Das Umsetzungskonzept der „Leitlinien guter Führung“ beinhaltet unter anderem die Integration der Leitlinien in bestehende und zukünftige Fortbildungsveranstaltungen, was auch die Behandlung des Themas Diversität einschließt. Vorgesehen ist ferner die Entwicklung eines neuen Führungskräfteentwicklungsprogramms, in das die neuen Leitlinien ebenfalls Einzug finden werden. In kollegialen Beratungsgruppen haben Führungskräfte zudem die Möglichkeit, Fragen und Herausforderungen zum Thema Diversität zu reflektieren und Lösungsansätze zu erarbeiten. Das Diversitätsbüro, das Gleichstellungsbüro und das Familienbüro stehen in einem regelmäßigen Austausch mit der Personalentwicklung, beraten inhaltlich und wirken auf eine Repräsentanz aller Diversitätsdimensionen hin.

Berufungsverfahren und Stellenbesetzungsverfahren

Entscheidungen bei der Personalauswahl zu treffen, gehört mit zu den wichtigsten Führungsaufgaben. Die Universität Tübingen legt daher besonderen Wert darauf, ihren Führungskräften Kriterien für die diversitätsgerechte Ausgestaltung von Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren an die Hand zu geben. Ziel ist dabei nicht nur der Schutz von Bewerber*innen vor Diskriminierung, sondern auch der Aufbau von diverseren Teams. Dies gewinnt zusätzliche Bedeutung vor dem Hintergrund der Internationalisierungsstrategie der Universität, in der als Handlungsfeld die verstärkte Rekrutierung internationaler Forschender und Studierender formuliert ist.

Die Universität Tübingen möchte daher besondere Lebenslagen in ihren Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren zukünftig noch stärker thematisieren. Bisher findet sich in ihren zentralen Vorlagen zu den Stellenausschreibungen kein Passus, der Diversität gezielt ins Auge fasst. Zwar werden die besondere Berücksichtigung Schwerbehinderter sowie die Förderung von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, thematisiert. Es fehlt jedoch die Nennung weiterer Diversitätskategorien. Um dem Interesse der Universität Tübingen an den Themen Diversität und Vereinbarkeit auch bei der Suche nach Personal noch stärker Ausdruck verleihen zu können, soll eine entsprechende Formulierung zur zukünftigen Verwendung bei Stellenausschreibungen erarbeitet werden. Diese ist als Ergänzung zu den bereits existierenden Aussagen bezüglich der Förderung von Frauen und der Berücksichtigung von Schwerbehinderten zu verstehen und soll sowohl für Stellen im nicht-wissenschaftlichen als auch im wissenschaftlichen Bereich verwendet werden. Umstände, die den wissenschaftlichen Karriereweg hinsichtlich der Dauer der Qualifikation oder der wissenschaftlichen Leistung negativ beeinflusst haben, können nur dann angemessen berücksichtigt werden, wenn entsprechende Informationen dazu vorliegen. Daher ist der Ansatz der Universität Tübingen, Kandidat*innen proaktiv darum zu bitten, mögliche Benachteiligungen in der Bewerbung zu nennen. Voraussetzung für diesen Ansatz sind zum einen Bias-Trainings für alle an Verfahren Beteiligten und zum anderen die kritische Reflexion der Gewichtung verschiedener Benachteiligungsfaktoren.

Ein weiterer Aspekt ist die diversitätssensible Gestaltung von Berufungsverfahren. Die Universität Tübingen verfolgt das Ziel, sich mit dem Phänomen des *unconscious bias* auseinanderzusetzen, die Mitglieder von Berufungskommissionen entsprechend zu schulen und Ansatzpunkte zu entwickeln, wie durch besondere Lebenslagen entstandene Nachteile bei der Bewertung wissenschaftlicher Leistungen angemessen berücksichtigt werden können. Bezüglich der Diversitätskategorie Gender, insbesondere der Erhöhung der Frauenanteile bei Professuren, gibt es vielfältige Erfahrungen und entsprechende Verfahrensroutinen. Die Herausforderung liegt in der Erwei-

terung auf zusätzliche Diversitätskategorien, auf die die bestehenden Regelungen und Verfahrensweisen nicht ohne Weiteres übertragbar sind. In diesem Bereich geht es vor allem um einen diversitätsgerechten Umgang mit den Bewerbenden. Das betrifft u.a. die soziale und ethnische Herkunft, People of Color, Behinderung und chronische Krankheiten, Qualifikationsphasen und Abschlüsse aus anderen Ländern und geleistete Care-Arbeit (Kinder und pflegebedürftige Angehörige). Elementar ist die Durchführung von Sensibilisierungsmaßnahmen (Schulungen), um die Bildung von diversitätssensiblen Berufungskommissionen und Findungsprozessen gewährleisten zu können.

Geschlechtergerechte Sprache

Die Art des sprachlichen Ausdrucks hat einen erheblichen Einfluss auf Wahrnehmung, Denken und Handeln. Die Verwendung des generischen Maskulinums ist daher nicht nur Ausdruck der Geschlechterungleichheit und der Festschreibung auf die normative Zweigeschlechtlichkeit in unserer Gesellschaft, sondern reproduziert und stützt diese Ungleichheit bzw. Festschreibung täglich neu. Die kritische Reflexion des Sprachgebrauchs an der Universität ist daher wesentlicher Teil zur Entwicklung einer diskriminierungsfreien Universitätskultur.

Die Universität Tübingen überarbeitet ihren Leitfaden, der sich bislang nur auf den Gebrauch einer auf einem binären Geschlechterverständnis beruhenden Sprache bezog, weiter im Hinblick auf die Verwendung einer für alle Geschlechter gerechten Sprache. Der Leitfaden soll festlegen, ob und in welchen Bereichen es Vorgaben zur Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache und hinsichtlich der bevorzugten Form gibt. Die Universität Tübingen prüft sukzessive Formulare, Schriftstücke, Richtlinien, Ausweise, Studienordnungen, Prüfungsordnungen etc. hinsichtlich des Gebrauchs einer geschlechtersensiblen Sprache und passt diese gegebenenfalls an. Dabei kann die zukünftige Formulierung sowohl geschlechtsneutral als auch durch die explizite Benennung aller Geschlechter erfolgen. Angestrebt wird eine Schreibweise, die auch Trans*, Inter* und nichtbinäre Personen repräsentiert.

Transensible Hochschule

Zur weiteren Unterstützung von Trans*, Inter* und nichtbinären Personen hat das Diversitätsbüro auf seiner Internetseite das aktuell gültige Verfahren für eine Namens- und Personenstandsänderung von Studierenden an der Universität Tübingen abgebildet und stellt eine Reihe von Links zu einschlägigen Beratungsstellen zur Verfügung. Das Angebot wird bei Bedarf ausgeweitet.

Darüber hinaus hat das Diversitätsbüro begonnen, eine Liste von an der Universität Tübingen vorhandenen geschlechtsneutralen Toiletten zusammenzustellen. Toiletten und Umkleieräume unterliegen mit wenigen Ausnahmen einer zweigeschlechtlichen Zuordnung. Ziel ist es, Trans*, Inter* und nichtbinäre Personen zu unterstützen und ihnen einen flächendeckenden Zugang zu Uni-Sex Toiletten zu ermöglichen, d.h. den Bestand entsprechender Räume deutlich zu erweitern.

Sensibilisierungs- und Fortbildungskonzept

Um die Sensibilisierung aller Mitglieder der Universität Tübingen in den Bereichen Gleichstellung, Familie und Diversität zu fördern, planen das Gleichstellungs-, das Familien- und das Diversitätsbüro eine entsprechende Sensibilisierungs- und Fortbildungskampagne mit dem Titel „Gender-, Care- und Diversity-Awareness an der Universität Tübingen“. Geplant sind Formate für unterschiedliche Zielgruppen und Themenschwerpunkte, die auch dezentral, d.h. an Fakultäten und Instituten angeboten werden können. Es können zum Beispiel Inhalte zu den Themen *unconscious bias*, Antidiskriminierung, rassismuskritische Hochschule, Empowerment, gendersensible und diversitätsbewusste Lehre, Transsensibilität (an Hochschulen), Barrierefreiheit (sowohl im Hinblick auf Behinderungen als auch auf chronische Erkrankungen) sowie inklusives Führen vermittelt werden. Besondere Schwerpunkte liegen dabei auf Gender Awareness, First Generation Academics sowie der Unterstützung der Internationalisierungsstrategie. Bei der Auswahl der

Referent*innen ist ebenfalls auf Diversität zu achten. Durch die gute Vernetzung der drei Büros der Gleichstellungsbeauftragten mit der Personalentwicklung, der Graduiertenakademie und dem International Office ist hier mit deutlichen Synergieeffekten zu rechnen. Für die Durchführung der Sensibilisierungs- und Fortbildungskampagne hat das Rektorat bereits Sachmittel in Höhe von 15.000 Euro aus Mitteln der Förderlinie Exzellenzuniversitäten im Rahmen der Exzellenzstrategie zur Verfügung gestellt, die bis Ende 2025 zur Verfügung stehen.

Auf Basis der mit der Kampagne gesammelten Erfahrungen soll ein umfangreiches Konzept für Sensibilisierungs- und Awareness-Angebote entwickelt werden. Dabei sollen einerseits die Angebote für unterschiedliche Zielgruppen und die unterschiedlichen thematischen Bereiche aufeinander abgestimmt werden, andererseits gilt es auch die verschiedenen Institutionen, die an der Universität Fortbildungen anbieten, zu koordinieren. Ziel ist es, alle hier genannten kultur- und strukturverändernden Maßnahmen in einem Gesamtkonzept zu integrieren.

VII.5.3.2 Maßnahmen im Bereich Studium

Es gibt bereits zahlreiche zentrale Diversitätsmaßnahmen im Bereich Studium und Lehre, die im Planungszeitraum um Maßnahmen auf der dezentralen Ebene der Fakultäten und Fächer ergänzt werden sollen. Im Folgenden werden zunächst die bestehenden zentralen Maßnahmen dargestellt. Diese sollen erhalten und bedarfsgerecht weiterentwickelt werden.

VII.5.3.2.1 Bestehende zentrale Maßnahmen und ihre Weiterentwicklung

Nachteilsausgleiche für Studierende

An der Universität Tübingen studieren schätzungsweise über 3.000 Studierende, deren Studierfähigkeit durch eine (chronische) Erkrankung und/oder Behinderung beeinflusst wird. Die Universität Tübingen trägt dafür Sorge, dass diese Studierenden in ihrem Studium nicht benachteiligt werden. In der Zentralen Studienberatung gibt es ein spezifisches Beratungsangebot, welches insbesondere an den spezifischen Themen und Anliegen von Studierenden mit chronischer Erkrankung oder Behinderung ausgerichtet ist. Die Studienberatung unterstützt Studierende unabhängig vom jeweiligen Fach in allen Phasen des Studiums, auch schon vor dem Studium. Für Lehrende wurde ein umfassender Leitfaden entwickelt, der für die spezifischen Belange und Benachteiligungen von Studierenden mit einer chronischen Erkrankung oder Behinderung sensibilisieren soll und zudem wichtige Informationen zur Kommunikation und zum Nachteilsausgleich bereithält. Die Universität entwickelt derzeit ein Buddy-Programm zur Unterstützung von betroffenen Studierenden, welches im Rahmen des Transdisciplinary Course Program künftig semesterbegleitend angeboten werden soll.

Studierende der Ersten Generation

Das Ziel, die Zahl an First Generation Academics zu erhöhen, erfordert zunächst Maßnahmen zur Gewinnung und dann zur Unterstützung von Studierenden der Ersten Generation im Studium. Die Universität Tübingen setzt sich daher für eine chancengerechte Berufsorientierung ein, bei der die Wahl des Bildungs- und Berufswegs nicht von der Herkunft bestimmt wird, sondern persönliche Interessen, Talente und Potenziale ausschlaggebend sind. Sie unterstützt das Thema Studierende der Ersten Generation u.a. im Rahmen der Studienkompass Angebote (www.studienkompass.de) sowohl durch die Teilnahme an Schulungen als auch durch die Vermittlung eigener Expertise. In ihren Orientierungsangeboten für die Schulen wird die Universität Tübingen Studierende der Ersten Generation zukünftig explizit zum Thema machen und damit ihre Werbung für die Aufnahme eines Studiums bei bislang unterrepräsentierten Gruppen intensivieren.

Diversitätsorientiertes Schreibzentrum

Das Diversitätsorientierte Schreibzentrum der Universität Tübingen wurde Ende 2011 gegründet und verfügt inzwischen über langjährige überfachliche Expertise in den Bereichen Schreibdidaktik, Diversität und Peer Learning. Mit seinen Angeboten für Studierende, Promovierende, Tutor*innen und Lehrende liefert es wichtige Impulse und Beiträge für die Weiterentwicklung der (schreibdidaktischen) Lehre sowie für die Unterstützung zentraler Akteur*innen im Bereich Studium und Lehre. Dabei steht die am Potenzial der Studierenden ausgerichtete Förderung der Schreibkompetenzen in globalen und digitalen Kontexten im Vordergrund.

Die Maßnahmen des Diversitätsorientierten Schreibzentrums sind geprägt von der Überzeugung, dass Vielfalt ein Potenzial birgt, das es zu entwickeln gilt: Studierende sollen auf der Basis dessen, was sie an Vorwissen, Erfahrungen sowie individuellen und kulturellen Prägungen mitbringen, zum Schreiberfolg und damit zum Studienerfolg geführt werden. Dabei liegt der Fokus auf einer Sensibilisierung dafür, dass sich die aus dem jeweiligen Hintergrund entstandenen Wertorientierungen, Einstellungen und Überzeugungen in unterschiedlichen Kontexten unterschiedlich auswirken und Vorgehensweisen je nach Kontext unterschiedlich gut funktionieren. So sollen ein Bewusstsein für Potenziale geschaffen, Handlungsspielräume aufgezeigt, und ein bewusstes Wählen unter Handlungsalternativen ermöglicht werden. Zur Stärkung der interkulturellen Kompetenzen Studierender ist die Sensibilisierung für die Auswirkungen unterschiedlicher Wissens- und Denkkulturen auf das wissenschaftliche Schreiben ein wesentlicher Bestandteil der Arbeit des Schreibzentrums. Diese Stärkung sowie die seit 2018 entwickelten englischsprachigen Angebote sind Teil einer „Global Awareness Education“.

Die Angebote des Diversitätsorientierten Schreibzentrums sind an Inhalten und Kompetenzen ausgerichtet statt an durch Zuweisung von Diversitätsmerkmalen bestimmte Zielgruppen. Dahinter steht die Überzeugung, dass zielgruppenspezifische Angebote, beispielsweise Workshops für Studierende mit Migrationshintergrund oder bildungsfernem Hintergrund, wenig sinnvoll und ziel führend sind.

Die Vielfältigkeit der Angebotsformate (Präsenzformate, Blended-Learning Formate und digitale Formate) adressiert die Diversität der Tübinger Studierendenschaft; ein Selbstlernangebot zum wissenschaftlichen Schreiben ist in Entwicklung. So werden u.a. über die Bereitstellung individueller Lernzugänge unterschiedliche Lerntypen oder durch flexible Bearbeitungszeiten beispielsweise studierende Eltern und Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen berücksichtigt.

Arbeitsstelle Hochschuldidaktik

Die Arbeitsstelle Hochschuldidaktik bietet Lehrenden der Universität Tübingen vielfältige Weiterbildungsmöglichkeiten. Ziel ist es, die Qualität der Lehre kontinuierlich weiterzuentwickeln und Lehrende in ihrer Arbeit konstruktiv zu begleiten und zu unterstützen.

Die Auseinandersetzung mit Diversität ist fester Bestandteil des hochschuldidaktischen Konzepts. In jeder Veranstaltung werden die unterschiedlichen Zugänge und Voraussetzungen der Teilnehmenden thematisiert und transparent gemacht, dadurch wird ein wichtiger Beitrag zur Sensibilisierung für Unterschiede und Gemeinsamkeiten geleistet. Dabei finden nicht nur unterschiedliche Kenntnisse und Wissensbestände Beachtung, sondern auch sprachliche Voraussetzungen und Lehr- und Lernkulturen. Im Zuge der Digitalisierung auch in den hochschuldidaktischen Angeboten ist das Teilnehmendenfeld diverser geworden. Dadurch ergibt sich die Notwendigkeit und auch der Anspruch, Digitalisierung mit Internationalisierung zu verknüpfen, da geografische und räumliche Grenzen verschwinden und somit eine internationale Teilnahme in einem Maße ermöglichen, wie es vor wenigen Jahren nicht denkbar gewesen wäre. Darüber hinaus ist Diversitätsorientierung sowohl in der Auswahl der Methoden als auch in der inhaltlichen Auseinandersetzung ein Thema. Bei der Auswahl der Referierenden wird großer Wert auf unterschiedliche Profile gelegt.

Ziel des hochschuldidaktischen Ansatzes ist zum einen, dass Lehrende die Studierenden durch differenzierte Aufgabenstellung und transparente Bewertungskriterien adäquat fördern und mitnehmen und Defizite, wo möglich, ausgleichen. Zum anderen geht es um eine Sensibilisierung für andere Lehr- und Lernkulturen sowie um Toleranz und Offenheit im Umgang miteinander.

VII.5.3.2.2 Neue dezentrale Maßnahmen im Bereich Studium

Neben der Fortführung der eben beschriebenen zentralen Maßnahmen im Bereich Studium und Lehre liegt der Fokus im nächsten Planungszeitraum auf der Entwicklung von zwei dezentralen Maßnahmen in den Fächern und Fakultäten.

Diversitäts-Programm für die Fakultäten

Die Universität Tübingen knüpft, wo möglich, im Bereich der Diversität an erfolgreiche Strategien der Gleichstellung an. Sie entwickelt ein mit eigenen Mitteln ausgestattetes Programm zur Förderung von Diversität in Forschung und Lehre analog zum bereits im Bereich der Gleichstellung existierenden Teaching Equality Programm (kurz TEA-Programm). Angedacht sind sowohl Lehraufträge im Bereich Diversität als auch Praxisvorträge von Role Models, die u.a. die Zielgruppen Students of Color und First Generation Students ansprechen. Denkbar ist auch die Durchführung von Workshops auf Fakultäts- oder Institutsebene, die sich mit dem Thema Diversität befassen (interkulturelle Trainings, Anti-Rassismus-Workshops, *unconscious bias* Trainings). Die Skizzierung der jeweiligen Vorhaben und die Beantragung der dafür zentral zur Verfügung gestellten Mittel wird in die Zuständigkeit der Fakultäten fallen und von den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten bzw. Beauftragten für Diversität koordiniert. Im nächsten Planungszeitraum wird ein Konzept für das Diversitätsprogramm erarbeitet und verabschiedet.

Diversitätsmaßnahmen auf Ebene der Fächer: Studiengangsentwicklung und Commitment-Gespräche

Eine zentrale strukturelle Gender-, Vereinbarkeits- und Diversitätsmaßnahme der systemakkreditierten Universität Tübingen im Bereich des Studiums ist die Begleitung der Qualitätssicherung und -entwicklung für die Studiengänge unter dem Gesichtspunkt der Chancengleichheit. Fragen zur gender-, vereinbarkeits- und diversitätsgerechten Gestaltung von Studiengängen wurden in die Vorlagen zur Erstellung von Lehrberichten aufgenommen. Lehrberichte dokumentieren zusammenfassend die Situation und Entwicklung von Studium und Lehre in einem Fach. Stärken und Schwächen von Studium und Lehre sowie gegebenenfalls Maßnahmen zur Veränderung werden formuliert und Konsequenzen abgeleitet. Somit ist der Lehrbericht ein wichtiges Instrument der Qualitätssicherung und -entwicklung auf Studiengangsebene.

Die Senatskommission Studium und Lehre wird bei der Akkreditierung der Studiengänge durch die Büros der Gleichstellungsbeauftragten entsprechend beraten. Bei der erneuten Beantragung der Systemakkreditierung im Jahr 2020 wurden die Erfahrungen auch bezüglich der Herstellung von Chancengleichheit im Studium evaluiert und entsprechende Anpassungen vorgenommen.

Zukünftig soll die Beratung der Fächer intensiviert werden. Hierzu ist eine Handreichung „Studiengänge gender-, vereinbarkeits- und diversitätsgerecht gestalten“ in Arbeit. Ferner sind zur Vorbereitung der Lehrberichte Gespräche mit den Fächern geplant. In diesen wird die aktuelle Situation erörtert und werden konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit in den Studiengängen konzipiert.

Zu den Qualitätssicherungsprozessen im Bereich von Studien und Lehre gehört auch die Integration von Chancengleichheitsaspekten in die Commitment-Gespräche zwischen dem Rektorat und den Fächern. Zukünftig werden zusätzlich zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, weitere Aspekte zur Herstellung von Chancengleichheit aufgenommen und die Gespräche damit um diversitätsorientierte Themen erweitert (z.B. in Bezug auf wissenschaftlichen Nachwuchs und Personalentwicklung).

VII.5.3.2.3 Maßnahmen im Bereich Forschung

Im Bereich Forschung gibt es als zentrale Maßnahme bereits das Zentrum für Gender- und Diversitätsforschung. Ergänzend hierzu soll dezentral auf der Ebene der Fächer und Forschungsverbünde ein Diversity Consulting entwickelt werden.

Zentrum für Gender- und Diversitätsforschung

Seit 2013 existiert an der Universität Tübingen das Zentrum für Gender- und Diversitätsforschung (ZGD). Das ZGD ist ein fakultätsübergreifendes und interdisziplinär ausgerichtetes Forschungszentrum, das den Dialog zwischen den Geistes-, Sozial-, Kultur- und Naturwissenschaften im Bereich der Geschlechter- und Diversitätsforschung fördert und Forschungsfragen an der Schnittstelle von Geschlecht und Diversität in allen Fachbereichen erarbeitet. Im Austausch mit seinen Mitgliedern organisiert das Zentrum inter- und transdisziplinäre Veranstaltungen (Konferenzen, Workshops, Vorlesungsreihen) sowohl für ein Fachpublikum als auch für die interessierte Öffentlichkeit und führt eigene Forschungsprojekte durch. Sein Netzwerk von Personen, die an der Universität Tübingen sowie national und international zu Gender und Diversität forschen und lehren, wächst stetig.

Mit seinen Aktivitäten macht das ZGD die Themen Geschlecht und Diversität im Wissenschaftsdiskurs noch stärker sichtbar, setzt Anreize zu ihrer Integration in Forschung und Lehre und bietet gleichzeitig zahlreiche Anknüpfungspunkte für neue Forschungsansätze in diesem Bereich. Es ist die zentrale Anlaufstelle für alle, die eine Anbindung für die Entwicklung eigener Forschungs- oder Veranstaltungsideen zu den Themen Geschlecht und Diversität suchen.

Ferner stellt es eine Schnittstelle dar zwischen der Universität Tübingen und (außeruniversitären) Gruppierungen, die im Bereich von Gender-, Queer- und Diversitätsforschung aktiv sind oder werden wollen. Ziel der Arbeit des Zentrums ist es, gesellschaftlich relevantes Wissen zu Geschlecht und Diversität sowie zum Ineinandergreifen verschiedener Differenzkategorien zu ergründen und in verschiedenen Formaten (Veranstaltungen, Publikationen) zu präsentieren. Dabei liegt ein Schwerpunkt auch auf der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit den strukturellen Bedingtheiten universitärer Forschung selbst.

Diversity Consulting

Das Gleichstellungsbüro der Universität Tübingen bietet Antragstellenden von Verbundforschungsprojekten ein Gender Consulting zur Erstellung von Gleichstellungskonzepten für die geplanten Projekte an. Dieses enthält neben verbundeigenen Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsmaßnahmen auch strukturelle Strategien zur Herstellung von Chancengleichheit, z.B. über Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils oder über die Verankerung des Themas in den Governance-Strukturen des Verbundes.

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft arbeitet derzeit an der Ausweitung der Chancengleichheitsmaßnahmen auf den Bereich Diversität. Analog dazu soll an der Universität Tübingen zukünftig die Beratung entsprechend ausgeweitet werden. In diesem Zusammenhang werden den Verbänden zum Beispiel Möglichkeiten aufgezeigt, wie gesamtuniversitäre Maßnahmen in ihrem Verbund zum Tragen kommen können. Ein Beispiel dafür sind Präventionsmaßnahmen im Rahmen der Antidiskriminierungsrichtlinie. Für die Antragstellung hat das Diversitätsbüro bereits Informationen zu Diversität in Form von Textbausteinen für Forschungsanträge zusammengestellt, die in deutscher und englischer Sprache zum Download zur Verfügung stehen und in regelmäßigen Abständen aktualisiert werden. Eine Beratung zur Entwicklung und Umsetzung verbundeigener Diversitätsmaßnahmen wird zusätzlich angeboten. Zur Integration von Gender- und Diversitätsaspekten in das jeweilige Forschungsprogramm berät das Zentrum für Gender- und Diversitätsforschung der Universität Tübingen.

VII.6 Resümee: Zielsetzung für den nächsten Planungszeitraum

Hinsichtlich der Gleichstellung von Männern und Frauen in Wissenschaft und Studium ist das zentrale Ziel, den Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal weiter zu erhöhen. Aus diesem Grund ist die Ausweitung und die Weiterentwicklung des Athene Programms der wesentliche Schwerpunkt für den nächsten Planungszeitraum.

Die Bewältigung der Covid-19-Pandemie steht im Fokus der Vereinbarkeitspolitik der nächsten Jahre. Universitätsangehörige mit Familienaufgaben haben erhebliche Nachteile während der Pandemie erlitten. Dies betrifft überwiegend Frauen, insbesondere im Bereich der wissenschaftlichen Qualifikation. In den nächsten Jahren müssen daher alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden, um diese Nachteile zu kompensieren (vgl. Kapitel IX).

Ein Schwerpunkt der Diversitätspolitik im nächsten Planungszeitraum ist die Etablierung von Maßnahmen auf dezentraler Ebene. Zu nennen ist hier die Ausweitung des Teaching Equality Programms auf Diversitätsthemen und der Aufbau des Diversity Consultings.

Neben diesen Schwerpunktthemen werden bei den folgenden Maßnahmen die drei Themenbereiche Gender, Care und Diversity gemeinsam einbezogen und so Synergieeffekte genutzt.

Dies betrifft zum einen die Begleitung der Studiengangsentwicklung, die zwar in der Federführung des Diversitätsbüros liegt, bei der jedoch Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsaspekte ebenso berücksichtigt werden sollen, wie andere Aspekte zur Herstellung von Chancengleichheit. Ebenso gilt dies für die Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinie, die sich auf alle Diskriminierungsstatbestände, unter anderem auch auf sexuelle Belästigung, bezieht.

Die Zielsetzung, chancengerechtere Auswahl- und Rekrutierungsverfahren zu etablieren, erfordert ebenfalls die Einbeziehung aller drei Aspekte der Chancengleichheit. Auf den ersten Blick neutrale Kriterien können diskriminierend wirken, *unconscious biases* beeinflussen das Auswahlverhalten und verstellen den Blick auf die tatsächliche Leistung der Bewerbenden. Hier setzt die Sensibilisierungs- und Fortbildungskampagne Gender-, Care- und Diversity-Awareness an der Universität Tübingen an. Die Weiterentwicklung dieser Kampagne zu einem umfassenden Gesamtkonzept mit dem Ziel der Struktur- und Kulturveränderung wird im Zentrum der Chancengleichheitsarbeit der nächsten fünf Jahre stehen.

X.4 Daten und Tabellen zum Gleichstellungsplan

Wissenschaftliches Personal und Professuren

Universität		1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums Stand 01.12.2012	2. Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % Stand 01.12.2012	3 Aktuelle Situation Stand: 01.12.2021	4 Zielwert in % für 2027
Akademisches Personal	gesamt	1.738	*	4.452	50%
	Anzahl Frauen	735		2.036	
	Frauen in %	42,3		45,7	
Akademisches Personal in unbefristeten Arbeitsverhältnissen	gesamt	803	*	1.049	50%
	Anzahl Frauen	210		384	
	Frauen in %	26,2		36,6	
Akademisches Personal in Teilzeit (unbefristet)	gesamt	76	*	164	
	Anzahl Frauen	38		122	
	Frauen in %	50,0		74,4	
Leitungen von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitung oder Vergleichbares	gesamt		*	27	50%
	Anzahl Frauen			11	
	Frauen in %			40,7	
Professuren	gesamt	459	*	533	35%
	Anzahl Frauen	78		147	
	Frauen in %	17,0		27,6	
davon					
Juniorprofessuren	gesamt	40	*	35	50%
	Anzahl Frauen	11		19	
	Frauen in %	27,5		54,3	
Tenure-Track-Professuren	gesamt	5	*	18	50%
	Anzahl Frauen	1		9	
	Frauen in %	20,0		50,0	

* keine Zielvorgabe im letzten Planungszeitraum (Anforderungen des MWK haben sich geändert)
Keine Erhebung der Nachwuchsgruppenleitungen in 2012, Stichtag für aktuellen Zeitraum: 01.12.2020

Basis für die Festlegung der Zielvorgaben sind die bundesweiten Frauenanteile an Studienabschlüssen, Promotionen bzw. Habilitationen.

Da Leitungen von Arbeitsgruppen und Nachwuchsgruppen sowie Junior- und Tenure Track-Professuren als befristete Positionen im Planungszeitraum vollständig neu besetzt werden, kann hier hinsichtlich der Festlegung der Zielvorgabe nicht auf dem bereits erreichten Bestand aufgebaut werden. Daher können Zielvorgaben im Einzelfall unter dem aktuell erreichten Ist-Stand liegen. Dies ist dann der Fall, wenn der aktuell erreichte Ist-Stand bereits höher liegt als der Referenzwert nach dem Kaskadenprinzip, d.h. der bundesweite Frauenanteil an der nächst-niedrigeren Qualifikationsstufe. Wenn jedoch bereits Parität erreicht ist, ist diese als Zielvorgabe mindestens zu halten.

Zielvorgaben verstehen sich immer als mindestens zu erreichende Zielwerte. Ziel ist die Erreichung der Parität universitätsweit über alle Fächer.

Wissenschaftliches Personal und Professuren

Universität ohne Medizinische Fakultät		1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums Stand 01.12.2012	2. Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % Stand 01.12.2012	3 Aktuelle Situation Stand: 01.12.2021	4 Zielwert in % für 2027
Akademisches Personal	gesamt	2.095	*	3.068	50%
	Anzahl Frauen	801		1.288	
	Frauen in %	38,2		42,0	
Akademisches Personal in unbefristeten Arbeitsverhältnissen	gesamt	575	*	739	50%
	Anzahl Frauen	153		256	
	Frauen in %	26,6		34,6	
Akademisches Personal in Teilzeit (unbefristet)	gesamt	54	*	94	
	Anzahl Frauen	32		70	
	Frauen in %	59,3		74,5	
Leitungen von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitung oder Vergleichbares	gesamt		*	13	50%
	Anzahl Frauen			5	
	Frauen in %			38,5	
Professuren	gesamt	356	*	433	36%
	Anzahl Frauen	66		129	
	Frauen in %	18,5		29,8	
davon					
davon Juniorprofessuren	gesamt	38	*	33	50%
	Anzahl Frauen	11		19	
	Frauen in %	28,9		57,6	
Tenure-Track-Professuren	gesamt	2	*	18	50%
	Anzahl Frauen	1		9	
	Frauen in %	50,0		50,0	

* keine Zielvorgabe im letzten Planungszeitraum (Anforderungen des MWK haben sich geändert)
Keine Erhebung der Nachwuchsgruppenleitungen in 2012, Stichtag für aktuellen Zeitraum: 01.12.2020

Basis für die Festlegung der Zielvorgaben sind die bundesweiten Frauenanteile an Studienabschlüssen, Promotionen bzw. Habilitationen.

Da Leitungen von Arbeitsgruppen und Nachwuchsgruppen sowie Junior- und Tenure Track-Professuren als befristete Positionen im Planungszeitraum vollständig neu besetzt werden, kann hier hinsichtlich der Festlegung der Zielvorgabe nicht auf dem bereits erreichten Bestand aufgebaut werden. Daher können Zielvorgaben im Einzelfall unter dem aktuell erreichten Ist-Stand liegen. Dies ist dann der Fall, wenn der aktuell erreichte Ist-Stand bereits höher liegt als der Referenzwert nach dem Kaskadenprinzip, d.h. der bundesweite Frauenanteil an der nächst-niedrigeren Qualifikationsstufe. Wenn jedoch bereits Parität erreicht ist, ist diese als Zielvorgabe mindestens zu halten.

Zielvorgaben verstehen sich immer als mindestens zu erreichende Zielwerte. Ziel ist die Erreichung der Parität universitätsweit über alle Fächer.

Wissenschaftliches Personal und Professuren

Evangelisch-Theologische Fakultät		1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums Stand 01.12.2012	2. Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % Stand 01.12.2012	3 Aktuelle Situation Stand: 01.12.2021	4 Zielwert in % für 2027
Akademisches Personal	gesamt	50	*	55	45%
	Anzahl Frauen	16		17	
	Frauen in %	32,0		30,9	
Akademisches Personal in unbefristeten Arbeitsverhältnissen	gesamt	21	*	17	40%
	Anzahl Frauen	4		2	
	Frauen in %	19,0		11,8	
Akademisches Personal in Teilzeit (unbefristet)	gesamt	1	*	0	
	Anzahl Frauen	1		0	
	Frauen in %	100,0			
Leitungen von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitung oder Vergleichbares	gesamt		*	0	50%
	Anzahl Frauen			0	
	Frauen in %				
Professuren	gesamt	15	*	14	33%
	Anzahl Frauen	2		3	
	Frauen in %	13,3		21,4	
davon					
davon Juniorprofessuren	gesamt	0	*	1	50%
	Anzahl Frauen	0		1	
	Frauen in %			100,0	
Tenure-Track-Professuren	gesamt	0	*	0	50%
	Anzahl Frauen	0		0	
	Frauen in %				

* keine Zielvorgabe im letzten Planungszeitraum (Anforderungen des MWK haben sich geändert)
Keine Erhebung der Nachwuchsgruppenleitungen in 2012, Stichtag für aktuellen Zeitraum: 01.12.2020

Basis für die Festlegung der Zielvorgaben sind die bundesweiten Frauenanteile an Studienabschlüssen, Promotionen bzw. Habilitationen.

Da Leitungen von Arbeitsgruppen und Nachwuchsgruppen sowie Junior- und Tenure Track-Professuren als befristete Positionen im Planungszeitraum vollständig neu besetzt werden, kann hier hinsichtlich der Festlegung der Zielvorgabe nicht auf dem bereits erreichten Bestand aufgebaut werden. Daher können Zielvorgaben im Einzelfall unter dem aktuell erreichten Ist-Stand liegen. Dies ist dann der Fall, wenn der aktuell erreichte Ist-Stand bereits höher liegt als der Referenzwert nach dem Kaskadenprinzip, d.h. der bundesweite Frauenanteil an der nächst-niedrigeren Qualifikationsstufe. Wenn jedoch bereits Parität erreicht ist, ist diese als Zielvorgabe mindestens zu halten.

Zielvorgaben verstehen sich immer als mindestens zu erreichende Zielwerte. Ziel ist die Erreichung der Parität universitätsweit über alle Fächer.

Wissenschaftliches Personal und Professuren

Katholisch-Theologische Fakultät		1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums Stand 01.12.2012	2. Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % Stand 01.12.2012	3 Aktuelle Situation Stand: 01.12.2021	4 Zielwert in % für 2027
Akademisches Personal	gesamt	46	*	51	60%
	Anzahl Frauen	18		30	
	Frauen in %	39,1		58,8	
Akademisches Personal in unbefristeten Arbeitsverhältnissen	gesamt	17	*	16	40%
	Anzahl Frauen	4		6	
	Frauen in %	23,5		37,5	
Akademisches Personal in Teilzeit (unbefristet)	gesamt	0	*	1	
	Anzahl Frauen			1	
	Frauen in %			100,0	
Leitungen von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitung oder Vergleichbares	gesamt		*	0	50%
	Anzahl Frauen			0	
	Frauen in %				
Professuren	gesamt	13	*	13	31%
	Anzahl Frauen	1		3	
	Frauen in %	7,7		23,1	
davon					
davon Juniorprofessuren	gesamt	0	*	0	40%
	Anzahl Frauen	0		0	
	Frauen in %				
Tenure-Track-Professuren	gesamt	0	*	1	40%
	Anzahl Frauen	0		0	
	Frauen in %			0,0	

* keine Zielvorgabe im letzten Planungszeitraum (Anforderungen des MWK haben sich geändert)
Keine Erhebung der Nachwuchsgruppenleitungen in 2012, Stichtag für aktuellen Zeitraum: 01.12.2020

Basis für die Festlegung der Zielvorgaben sind die bundesweiten Frauenanteile an Studienabschlüssen, Promotionen bzw. Habilitationen.

Da Leitungen von Arbeitsgruppen und Nachwuchsgruppen sowie Junior- und Tenure Track-Professuren als befristete Positionen im Planungszeitraum vollständig neu besetzt werden, kann hier hinsichtlich der Festlegung der Zielvorgabe nicht auf dem bereits erreichten Bestand aufgebaut werden. Daher können Zielvorgaben im Einzelfall unter dem aktuell erreichten Ist-Stand liegen. Dies ist dann der Fall, wenn der aktuell erreichte Ist-Stand bereits höher liegt als der Referenzwert nach dem Kaskadenprinzip, d.h. der bundesweite Frauenanteil an der nächst-niedrigeren Qualifikationsstufe. Wenn jedoch bereits Parität erreicht ist, ist diese als Zielvorgabe mindestens zu halten.

Zielvorgaben verstehen sich immer als mindestens zu erreichende Zielwerte. Ziel ist die Erreichung der Parität universitätsweit über alle Fächer.

Wissenschaftliches Personal und Professuren

Juristische Fakultät		1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums Stand 01.12.2012	2. Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % Stand 01.12.2012	3 Aktuelle Situation Stand: 01.12.2021	4 Zielwert in % für 2027
Akademisches Personal	gesamt	98	*	119	45%
	Anzahl Frauen	35		37	
	Frauen in %	35,7		31,1	
Akademisches Personal in unbefristeten Arbeitsverhältnissen	gesamt	29	*	24	40%
	Anzahl Frauen	3		4	
	Frauen in %	10,3		16,7	
Akademisches Personal in Teilzeit (unbefristet)	gesamt	2	*	0	
	Anzahl Frauen	1			
	Frauen in %	50,0			
Leitungen von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitung oder Vergleichbares	gesamt		*	0	40%
	Anzahl Frauen			0	
	Frauen in %				
Professuren	gesamt	20	*	23	35%
	Anzahl Frauen	2		5	
	Frauen in %	10,0		21,7	
davon					
davon Juniorprofessuren	gesamt	1	*	1	40%
	Anzahl Frauen	1		1	
	Frauen in %	100,0		100,0	
Tenure-Track-Professuren	gesamt	0	*	0	40%
	Anzahl Frauen	0		0	
	Frauen in %				

* keine Zielvorgabe im letzten Planungszeitraum (Anforderungen des MWK haben sich geändert)
Keine Erhebung der Nachwuchsgruppenleitungen in 2012, Stichtag für aktuellen Zeitraum: 01.12.2020

Basis für die Festlegung der Zielvorgaben sind die bundesweiten Frauenanteile an Studienabschlüssen, Promotionen bzw. Habilitationen.

Da Leitungen von Arbeitsgruppen und Nachwuchsgruppen sowie Junior- und Tenure Track-Professuren als befristete Positionen im Planungszeitraum vollständig neu besetzt werden, kann hier hinsichtlich der Festlegung der Zielvorgabe nicht auf dem bereits erreichten Bestand aufgebaut werden. Daher können Zielvorgaben im Einzelfall unter dem aktuell erreichten Ist-Stand liegen. Dies ist dann der Fall, wenn der aktuell erreichte Ist-Stand bereits höher liegt als der Referenzwert nach dem Kaskadenprinzip, d.h. der bundesweite Frauenanteil an der nächst-niedrigeren Qualifikationsstufe. Wenn jedoch bereits Parität erreicht ist, ist diese als Zielvorgabe mindestens zu halten.

Zielvorgaben verstehen sich immer als mindestens zu erreichende Zielwerte. Ziel ist die Erreichung der Parität universitätsweit über alle Fächer.

Wissenschaftliches Personal und Professuren

Medizinische Fakultät		1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums Stand 01.12.2012	2. Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % Stand 01.12.2012	3 Aktuelle Situation Stand: 01.12.2021	4 Zielwert in % für 2027
Akademisches Personal	gesamt	994	*	1.384	60%
	Anzahl Frauen	513		748	
	Frauen in %	51,6		54,0	
Akademisches Personal in unbefristeten Arbeitsverhältnissen	gesamt	228	*	310	50%
	Anzahl Frauen	57		128	
	Frauen in %	25,0		41,3	
Akademisches Personal in Teilzeit (unbefristet)	gesamt	22	*	70	
	Anzahl Frauen	6		52	
	Frauen in %	27,3		74,3	
Leitungen von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitung oder Vergleichbares	gesamt		*	14	60%
	Anzahl Frauen			6	
	Frauen in %			42,9	
Professuren	gesamt	103	*	100	31%
	Anzahl Frauen	12		18	
	Frauen in %	11,7		18,0	
davon					
davon Juniorprofessuren	gesamt	2	*	2	60%
	Anzahl Frauen	0		0	
	Frauen in %	0,0		0,0	
Tenure-Track-Professuren	gesamt	3	*	0	60%
	Anzahl Frauen	0		0	
	Frauen in %	0,0			

* keine Zielvorgabe im letzten Planungszeitraum (Anforderungen des MWK haben sich geändert)
Keine Erhebung der Nachwuchsgruppenleitungen in 2012, Stichtag für aktuellen Zeitraum: 01.12.2020

Basis für die Festlegung der Zielvorgaben sind die bundesweiten Frauenanteile an Studienabschlüssen, Promotionen bzw. Habilitationen.

Da Leitungen von Arbeitsgruppen und Nachwuchsgruppen sowie Junior- und Tenure Track-Professuren als befristete Positionen im Planungszeitraum vollständig neu besetzt werden, kann hier hinsichtlich der Festlegung der Zielvorgabe nicht auf dem bereits erreichten Bestand aufgebaut werden. Daher können Zielvorgaben im Einzelfall unter dem aktuell erreichten Ist-Stand liegen. Dies ist dann der Fall, wenn der aktuell erreichte Ist-Stand bereits höher liegt als der Referenzwert nach dem Kaskadenprinzip, d.h. der bundesweite Frauenanteil an der nächst-niedrigeren Qualifikationsstufe. Wenn jedoch bereits Parität erreicht ist, ist diese als Zielvorgabe mindestens zu halten.

Zielvorgaben verstehen sich immer als mindestens zu erreichende Zielwerte. Ziel ist die Erreichung der Parität universitätsweit über alle Fächer.

Wissenschaftliches Personal und Professuren

Philosophische Fakultät		1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums Stand 01.12.2012	2. Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % Stand 01.12.2012	3 Aktuelle Situation Stand: 01.12.2021	4 Zielwert in % für 2027
Akademisches Personal	gesamt	392	*	513	60%
	Anzahl Frauen	184		263	
	Frauen in %	46,9		51,3	
Akademisches Personal in unbefristeten Arbeitsverhältnissen	gesamt	153	*	194	55%
	Anzahl Frauen	63		96	
	Frauen in %	41,2		49,5	
Akademisches Personal in Teilzeit (unbefristet)	gesamt	21	*	33	
	Anzahl Frauen	12		20	
	Frauen in %	57,1		60,6	
Leitungen von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitung oder Vergleichbares	gesamt		*	3	60%
	Anzahl Frauen			2	
	Frauen in %			66,7	
Professuren	gesamt	85	*	100	50%
	Anzahl Frauen	27		46	
	Frauen in %	31,8		46,0	
davon					
davon Juniorprofessuren	gesamt	7	*	6	60%
	Anzahl Frauen	2		3	
	Frauen in %	28,6		50,0	
Tenure-Track-Professuren	gesamt	1	*	4	60%
	Anzahl Frauen	1		3	
	Frauen in %	100,0		75,0	

* keine Zielvorgabe im letzten Planungszeitraum (Anforderungen des MWK haben sich geändert)
Keine Erhebung der Nachwuchsgruppenleitungen in 2012, Stichtag für aktuellen Zeitraum: 01.12.2020

Basis für die Festlegung der Zielvorgaben sind die bundesweiten Frauenanteile an Studienabschlüssen, Promotionen bzw. Habilitationen.

Da Leitungen von Arbeitsgruppen und Nachwuchsgruppen sowie Junior- und Tenure Track-Professuren als befristete Positionen im Planungszeitraum vollständig neu besetzt werden, kann hier hinsichtlich der Festlegung der Zielvorgabe nicht auf dem bereits erreichten Bestand aufgebaut werden. Daher können Zielvorgaben im Einzelfall unter dem aktuell erreichten Ist-Stand liegen. Dies ist dann der Fall, wenn der aktuell erreichte Ist-Stand bereits höher liegt als der Referenzwert nach dem Kaskadenprinzip, d.h. der bundesweite Frauenanteil an der nächst-niedrigeren Qualifikationsstufe. Wenn jedoch bereits Parität erreicht ist, ist diese als Zielvorgabe mindestens zu halten.

Zielvorgaben verstehen sich immer als mindestens zu erreichende Zielwerte. Ziel ist die Erreichung der Parität universitätsweit über alle Fächer.

Wissenschaftliches Personal und Professuren

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät		1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums Stand 01.12.2012	2. Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % Stand 01.12.2012	3 Aktuelle Situation Stand: 01.12.2021	4 Zielwert in % für 2027
Akademisches Personal	gesamt	221	*	388	50%
	Anzahl Frauen	102		194	
	Frauen in %	46,2		50,0	
Akademisches Personal in unbefristeten Arbeitsverhältnissen	gesamt	73	*	92	40%
	Anzahl Frauen	21		31	
	Frauen in %	28,8		33,7	
Akademisches Personal in Teilzeit (unbefristet)	gesamt	9	*	10	
	Anzahl Frauen	4		8	
	Frauen in %	44,4		80,0	
Leitungen von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitung oder Vergleichbares	gesamt		*	2	50%
	Anzahl Frauen			1	
	Frauen in %			50,0	
Professuren	gesamt	52	*	77	39%
	Anzahl Frauen	11		23	
	Frauen in %	21,2		29,9	
davon					
davon Juniorprofessuren	gesamt	11	*	15	50%
	Anzahl Frauen	3		9	
	Frauen in %	27,3		60,0	
Tenure-Track-Professuren	gesamt	0	*	3	50%
	Anzahl Frauen	0		1	
	Frauen in %			33,3	

* keine Zielvorgabe im letzten Planungszeitraum (Anforderungen des MWK haben sich geändert)
Keine Erhebung der Nachwuchsgruppenleitungen in 2012, Stichtag für aktuellen Zeitraum: 01.12.2020

Basis für die Festlegung der Zielvorgaben sind die bundesweiten Frauenanteile an Studienabschlüssen, Promotionen bzw. Habilitationen.

Da Leitungen von Arbeitsgruppen und Nachwuchsgruppen sowie Junior- und Tenure Track-Professuren als befristete Positionen im Planungszeitraum vollständig neu besetzt werden, kann hier hinsichtlich der Festlegung der Zielvorgabe nicht auf dem bereits erreichten Bestand aufgebaut werden. Daher können Zielvorgaben im Einzelfall unter dem aktuell erreichten Ist-Stand liegen. Dies ist dann der Fall, wenn der aktuell erreichte Ist-Stand bereits höher liegt als der Referenzwert nach dem Kaskadenprinzip, d.h. der bundesweite Frauenanteil an der nächst-niedrigeren Qualifikationsstufe. Wenn jedoch bereits Parität erreicht ist, ist diese als Zielvorgabe mindestens zu halten.

Zielvorgaben verstehen sich immer als mindestens zu erreichende Zielwerte. Ziel ist die Erreichung der Parität universitätsweit über alle Fächer.

Wissenschaftliches Personal und Professuren

Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät		1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums Stand 01.12.2012	2. Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % Stand 01.12.2012	3 Aktuelle Situation Stand: 01.12.2021	4 Zielwert in % für 2027
Akademisches Personal	gesamt	1.076	*	1.513	45%
	Anzahl Frauen	344		525	
	Frauen in %	32,0		34,7	
Akademisches Personal in unbefristeten Arbeitsverhältnissen	gesamt	235	*	311	35%
	Anzahl Frauen	36		75	
	Frauen in %	15,3		24,1	
Akademisches Personal in Teilzeit (unbefristet)	gesamt	10	*	24	
	Anzahl Frauen	6		18	
	Frauen in %	60,0		75,0	
Leitungen von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitung oder Vergleichbares	gesamt		*	7	45%
	Anzahl Frauen			1	
	Frauen in %			14,3	
Professuren	gesamt	157	*	192	29%
	Anzahl Frauen	17		44	
	Frauen in %	10,8		22,9	
davon					
davon Juniorprofessuren	gesamt	16	*	10	50%
	Anzahl Frauen	4		5	
	Frauen in %	25,0		50,0	
Tenure-Track-Professuren	gesamt	1	*	10	50%
	Anzahl Frauen	0		5	
	Frauen in %	0,0		50,0	

* keine Zielvorgabe im letzten Planungszeitraum (Anforderungen des MWK haben sich geändert)
Keine Erhebung der Nachwuchsgruppenleitungen in 2012, Stichtag für aktuellen Zeitraum: 01.12.2020

Basis für die Festlegung der Zielvorgaben sind die bundesweiten Frauenanteile an Studienabschlüssen, Promotionen bzw. Habilitationen.

Da Leitungen von Arbeitsgruppen und Nachwuchsgruppen sowie Junior- und Tenure Track-Professuren als befristete Positionen im Planungszeitraum vollständig neu besetzt werden, kann hier hinsichtlich der Festlegung der Zielvorgabe nicht auf dem bereits erreichten Bestand aufgebaut werden. Daher können Zielvorgaben im Einzelfall unter dem aktuell erreichten Ist-Stand liegen. Dies ist dann der Fall, wenn der aktuell erreichte Ist-Stand bereits höher liegt als der Referenzwert nach dem Kaskadenprinzip, d.h. der bundesweite Frauenanteil an der nächst-niedrigeren Qualifikationsstufe. Wenn jedoch bereits Parität erreicht ist, ist diese als Zielvorgabe mindestens zu halten.

Zielvorgaben verstehen sich immer als mindestens zu erreichende Zielwerte. Ziel ist die Erreichung der Parität universitätsweit über alle Fächer.

Wissenschaftliches Personal und Professuren

Zentrum für Islamische Theologie		1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums Stand 01.12.2012	2. Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % Stand 01.12.2012	3 Aktuelle Situation Stand: 01.12.2021	4 Zielwert in % für 2027
Akademisches Personal	gesamt	9	*	29	50%
	Anzahl Frauen	1		14	
	Frauen in %	11,1		48,3	
Akademisches Personal in unbefristeten Arbeitsverhältnissen	gesamt	2	*	7	50%
	Anzahl Frauen	1		2	
	Frauen in %	50,0		28,6	
Akademisches Personal in Teilzeit (unbefristet)	gesamt	0	*	0	
	Anzahl Frauen				
	Frauen in %				
Leitungen von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitung oder Vergleichbares	gesamt		*	0	50%
	Anzahl Frauen			0	
	Frauen in %				
Professuren	gesamt	4	*	6	50%
	Anzahl Frauen	1		2	
	Frauen in %	25,0		33,3	
davon					
davon Juniorprofessuren	gesamt	2	*	0	50%
	Anzahl Frauen	0		0	
	Frauen in %	0,0			
Tenure-Track-Professuren	gesamt	0	*	0	50%
	Anzahl Frauen	0		0	
	Frauen in %				

* keine Zielvorgabe im letzten Planungszeitraum (Anforderungen des MWK haben sich geändert)

Keine Erhebung der Nachwuchsgruppenleitungen in 2012, Stichtag für aktuellen Zeitraum: 01.12.2020

Basis für die Festlegung der Zielvorgaben sind die bundesweiten Frauenanteile an Studienabschlüssen, Promotionen bzw. Habilitationen.

Da Leitungen von Arbeitsgruppen und Nachwuchsgruppen sowie Junior- und Tenure Track-Professuren als befristete Positionen im Planungszeitraum vollständig neu besetzt werden, kann hier hinsichtlich der Festlegung der Zielvorgabe nicht auf dem bereits erreichten Bestand aufgebaut werden. Daher können Zielvorgaben im Einzelfall unter dem aktuell erreichten Ist-Stand liegen. Dies ist dann der Fall, wenn der aktuell erreichte Ist-Stand bereits höher liegt als der Referenzwert nach dem Kaskadenprinzip, d.h. der bundesweite Frauenanteil an der nächst-niedrigeren Qualifikationsstufe. Wenn jedoch bereits Parität erreicht ist, ist diese als Zielvorgabe mindestens zu halten.

Zielvorgaben verstehen sich immer als mindestens zu erreichende Zielwerte. Ziel ist die Erreichung der Parität universitätsweit über alle Fächer.

Frauen in Leitungsgremien bzw. -positionen und Hochschulgremien

Universität		Aktuelle Situation Stand: 01.12.2021	Zielwert in % für 2027
Universitätsrat	gesamt	11	50%
	Anzahl Frauen	5	
	Frauen in %	45,5	
Rektorat	gesamt	5	50%
	Anzahl Frauen	2	
	Frauen in %	40,0	
Senat *	gesamt	35	50%
	Anzahl Frauen	13	
	Frauen in %	37,1	
Gleichstellungskommission *	gesamt	8	75%
	Anzahl Frauen	6	
	Frauen in %	75,0	
Strukturkommission *	gesamt	20	50%
	Anzahl Frauen	9	
	Frauen in %	45,0	
Senatskommission Studium und Lehre *	gesamt	19	50%
	Anzahl Frauen	10	
	Frauen in %	52,6	
Strategiekommission Forschung *	gesamt	16	40%
	Anzahl Frauen	6	
	Frauen in %	37,5	
Kommission für Forschungsfragen *	gesamt	19	40%
	Anzahl Frauen	7	
	Frauen in %	36,8	
Dekan*innen **	gesamt	8	25%
	Anzahl Frauen	1	
	Frauen in %	12,5	
Dekanate **	gesamt	31	35%
	Anzahl Frauen	7	
	Frauen in %	22,6	
Studiendekan*innen **	gesamt	38	25%
	Anzahl Frauen	11	
	Frauen in %	28,9	
Fachbereichsprecher*innen ***	gesamt	15	30%
	Anzahl Frauen	3	
	Frauen in %	20,0	

* nur stimmberechtigte Mitglieder, keine beratenden Mitglieder
 ** inklusive Zentrum für Islamische Theologie
 *** Philosophische Fakultät, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät sowie Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät

Frauen in Leitungsgremien bzw. -positionen und Hochschulgremien

Evangelisch-Theologische Fakultät		Aktuelle Situation Stand: 01.12.2021	Zielwert in % für 2027
Dekanat	gesamt	3	35%
	Anzahl Frauen	1	
	Frauen in %	33,3	
Studiendekan*innen	gesamt	1	25%
	Anzahl Frauen	0	
	Frauen in %	0,0	

Frauen in Leitungsgremien bzw. -positionen und Hochschulgremien

Katholisch-Theologische Fakultät		Aktuelle Situation Stand: 01.12.2021	Zielwert in % für 2027
Dekanat	gesamt	3	35%
	Anzahl Frauen	0	
	Frauen in %	0,0	
Studiendekan*innen	gesamt	1	25%
	Anzahl Frauen	0	
	Frauen in %	0,0	

Frauen in Leitungsgremien bzw. -positionen und Hochschulgremien

Juristische Fakultät		Aktuelle Situation Stand: 01.12.2021	Zielwert in % für 2027
Dekanat	gesamt	3	35%
	Anzahl Frauen	0	
	Frauen in %	0,0	
Studiendekan*innen	gesamt	1	25%
	Anzahl Frauen	0	
	Frauen in %	0,0	

Frauen in Leitungsgremien bzw. -positionen und Hochschulgremien

Medizinische Fakultät		Aktuelle Situation Stand: 01.12.2021	Zielwert in % für 2027
Dekanat	gesamt	7	35%
	Anzahl Frauen	2	
	Frauen in %	28,6	
Studiendekan*innen	gesamt	9	25%
	Anzahl Frauen	2	
	Frauen in %	22,2	

Frauen in Leitungsgremien bzw. -positionen und Hochschulgremien

Philosophische Fakultät		Aktuelle Situation Stand: 01.12.2021	Zielwert in % für 2027
Dekanat	gesamt	5	40%
	Anzahl Frauen	1	
	Frauen in %	20,0	
Studiendekan*innen	gesamt	6	35%
	Anzahl Frauen	1	
	Frauen in %	16,7	
Fachbereichsprecher*innen	gesamt	5	40%
	Anzahl Frauen	2	
	Frauen in %	40,0	

Frauen in Leitungsgremien bzw. -positionen und Hochschulgremien

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät		Aktuelle Situation Stand: 01.12.2021	Zielwert in % für 2027
Dekanat	gesamt	5	40%
	Anzahl Frauen	2	
	Frauen in %	40,0	
Studiendekan*innen	gesamt	2	50%
	Anzahl Frauen	2	
	Frauen in %	100,0	
Fachbereichsprecher*innen	gesamt	2	50%
	Anzahl Frauen	0	
	Frauen in %	0,0	

Frauen in Leitungsgremien bzw. -positionen und Hochschulgremien

Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät		Aktuelle Situation Stand: 01.12.2021	Zielwert in % für 2027
Dekanat	gesamt	4	25%
	Anzahl Frauen	1	
	Frauen in %	25,0	
Studiendekan*innen	gesamt	17	15%
	Anzahl Frauen	5	
	Frauen in %	29,4	
Fachbereichsprecher*innen	gesamt	8	20%
	Anzahl Frauen	1	
	Frauen in %	12,5	

Frauen in Leitungsgremien bzw. -positionen und Hochschulgremien

Zentrum für Islamische Theologie		Aktuelle Situation Stand: 01.12.2021	Zielwert in % für 2027
Vorstand	gesamt	3	35%
	Anzahl Frauen	1	
	Frauen in %	33,3	
Studiendekan*innen	gesamt	1	25%
	Anzahl Frauen	1	
	Frauen in %	100,0	

Universität gesamt	2012			Ziel- vorgabe	2018			2021		
	m	w	w%		m	w	w%	m	w	w%
wiss. Dienst	1.807	1.282	41,5		2.103	1.726	45,1	2.416	2.032	45,7
E 9 - 15	1.278	1.130	46,9		1.553	1.513	49,3	1.840	1.759	48,9
E 9g - E 12	0	0			7	28	80,0	10	24	70,6
E 13	1.136	1.076	48,6		1.408	1.411	50,1	1.690	1.595	48,6
E 14	114	50	30,5		104	64	38,1	109	125	53,4
E 15	28	4	12,5		34	10	22,7	31	15	32,6
E 9g -15 Dauer	147	97	39,8		173	152	46,8	199	197	49,7
E 9g -15 befristet	1131	1033	47,7		1380	1361	49,7	1641	1562	48,8
A 13 - 15	145	70	32,6		138	66	32,4	136	81	37,3
A13aZ	33	23	41,1		27	14	34,1	29	16	35,6
A13hD	30	18	37,5		35	20	36,4	43	31	41,9
A 14	72	28	28,0		61	25	29,1	50	26	34,2
A 15	10	1	9,1		15	7	31,8	14	8	36,4
Angestellte mit Festbetrag + AT	0	0			4	7	63,6	10	12	54,5
Pauschalvergütung	0	0			0	0		14	20	58,8
C 1	1	4	80,0		0	0		0	0	
C 2	2	0	0,0		0	0		0	0	
Professurvertretungen	0	0			11	7	38,9	7	6	46,2
Akademische Mitarbeiterinnen	1.424	1.204	45,8	55	1.691	1.579	48,3	1.976	1.840	48,2
Dauerstellen im Mittelbau	260	144	35,6		284	204	41,8	306	262	46,1
W 1	33	12	26,7	40	27	30	52,6	25	28	52,8
Juniorprofessuren und -dozentur	29	11	27,5		18	19	51,4	16	19	54,3
Tenure Track-Professuren	4	1	20,0		9	11	55,0	9	9	50,0
Professuren	345	64	15,6	30	370	103	21,8	369	124	25,2
W 2	4	2	33,3		7	7	50,0	6	5	45,5
C 3	49	7	12,5		33	6	15,4	18	5	21,7
W 3	165	47	22,2		243	82	25,2	272	107	28,2
W 3 AT	0	0			10	4	28,6	11	4	26,7
C 4	127	8	5,9		77	4	4,9	62	3	4,6
Professuren + Juniorprof.	378	76	16,7		397	133	25,1	394	152	27,8
Hilfskräfte	1368	1571	53,5		1158	1598	58,0	1321	1975	59,9
Hiwi ohne Abschluss	944	1077	53,3		618	886	58,9	653	1001	60,5
Hiwi mit BA	230	258	52,9		364	546	60,0	498	758	60,4
Hiwi mit MA	194	236	54,9		176	166	48,5	170	216	56,0
Studienanfänge	2561	4239	62,3		1655	2970	64,2	1465	2696	64,8
Studienfälle	15973	23884	59,9		15155	22597	59,9	14942	22722	60,3
Studienabschlüsse (nur HF)	1530	2604	63,0		1770	2805	61,3	1805	3233	64,2
BA Ed					18	38	67,9	156	430	73,4
MA Ed					0	1	100,0	48	132	73,3
Lehramt + MA Ed	313	667	68,1		293	700	70,5	265	558	67,8
BA	388	665	63,2		629	986	61,1	618	999	61,8
MA	107	189	63,9		507	639	55,8	460	699	60,3
MA, Mat, Staatsex, Diplom, Theo	829	1272	60,5		830	1080	56,5	718	1114	60,8
Promotionen	336	414	55,2	55	402	352	46,7	348	387	52,7
Habilitationen	268	109	28,9	35	254	98	27,8	213	107	33,4

Stellen	Stichtag 1. Dezember 2012	Stichtag 1. Dezember 2018	Stichtag 1. Dezember 2021
Studienanfänge/Studienfälle	WS 2012/13	WS 2018/19	WS 2021/22
Studienabschlüsse	SJ 2011/12	SJ 2017/18	SJ 2020/21
Promotionen	SJ 2011/12	SJ 2017/18	SJ 2020/21
Habilitationen	2007-2012	2013-2018	2016-2021
Wissenschaftlicher Dienst	alle wissenschaftlichen Beschäftigten ohne Hiwis		
Wiss. Dienst Medizin	s.o. und zusätzlich ohne Assistenz-, Fach- und Oberärztinnen und -ärzte sowie deren Vertretungen		
Akademische Mitarbeiter*innen	Wissenschaftlicher Dienst außer C2, C3, C4, W2, W3		
Tenure Track-Professuren	mit Tenure Track-Option		
Studienanfänge:	ab 2018 ohne Master und Promotion		

Universität Tübingen ohne Medizin	2012			Ziel- vorgabe	2018			2021		
	m	w	w%		m	w	w%	m	w	w%
wiss. Dienst	1.294	801	38,2		1.548	1.150	42,6	1.780	1.288	42,0
E 9 - 15	885	674	43,2		1.108	970	46,7	1.330	1.064	44,4
E 9g - E 12					7	28	80,0	10	20	66,7
E 13	818	657	44,5		1.043	916	46,8	1.261	1.009	44,4
E 14	56	16	22,2		44	26	37,1	47	33	41,3
E 15	11	1	8,3		14	0	0,0	12	2	14,3
E 9g -15 Dauer	82	60	42,3		105	96	47,8	116	107	48,0
E 9g -15 befristet	803	614	43,3		1003	874	46,6	1214	957	44,1
A 13 - 15	117	58	33,1		121	54	30,9	121	66	35,3
A13aZ	33	23	41,1		27	14	34,1	29	16	35,6
A13hD	18	15	45,5		31	17	35,4	39	27	40,9
A 14	59	19	24,4		53	19	26,4	45	19	29,7
A 15	7	1	12,5		10	4	28,6	8	4	33,3
Angestellte mit Festbetrag + AT					4	7		4	3	42,9
Pauschalvergütung								14	20	58,8
C 1	1	3	75,0							
C 2	1	0	0,0							
Professurvertretungen					11	7	38,9	7	6	46,2
Akademische Mitarbeiterinnen	1.003	735	42,3	55	1.229	1.024	45,5	1.451	1.130	43,8
Dauerstellen im Mittelbau	167	95	36,3		199	136	40,6	208	157	43,0
W 1	28	12	30,0	40	25	29	53,7	23	28	54,9
Juniorprofessuren und -dozentur	27	11	28,9		17	18	51,4	14	19	57,6
Tenure Track-Professuren	1	1	50,0		8	11	57,9	9	9	50,0
Professuren	262	54	17,1	30	279	83	22,9	281	101	26,4
W 2	3	0	0,0		5	2	28,6	5	0	0,0
C 3	33	6	15,4		22	6	21,4	13	5	27,8
W 3	132	41	23,7		195	69	26,1	214	92	30,1
W 3 AT					0	3	100,0	4	1	20,0
C 4	94	7	6,9		57	3	5,0	45	3	6,3
Professuren + Juniorprof.	290	66	18,5		304	112	26,9	304	129	29,8
Hilfskräfte	1198	1294	51,9		1005	1273	55,9	1154	1575	57,7
Hiwi ohne Abschluss	816	880	51,9		528	696	56,9	535	744	58,2
Hiwi mit BA	210	220	51,2		318	444	58,3	460	643	58,3
Hiwi mit MA	172	194	53,0		159	133	45,5	159	188	54,2
Studienanfänge	2392	4009	62,6		1550	2740	63,9	1356	2437	64,2
Studienfälle	14464	21776	60,1		13598	20115	59,7	13344	19649	59,6
Studienabschlüsse (nur HF)	1372	2348	63,1		1542	2469	61,6	1613	2940	64,6
BA Ed					18	38	67,9	156	430	73,4
MA Ed						1	100,0	48	132	73,3
Lehramt + MA Ed	313	667	68,1		293	700	70,5	265	558	67,8
BA	384	649	62,8		601	914	60,3	589	927	61,1
MA	100	170	63,0		464	584	55,7	437	659	60,1
MA, Mat, Staatsex, Diplom, Theo	675	1032	60,5		630	816	56,4	555	893	61,7
Promotionen	201	186	48,1	55	262	184	41,3	184	188	50,5
Habilitationen	106	39	26,9	35	98	48	32,9	80	46	36,5

Stellen	Stichtag 1. Dezember 2012		Stichtag 1. Dezember 2018	Stichtag 1. Dezember 2021
Studienanfänge/Studienfälle	WS 2012/13		WS 2018/19	WS 2021/22
Studienabschlüsse	SJ 2011/12		SJ 2017/18	SJ 2020/21
Promotionen	SJ 2011/12		SJ 2017/18	SJ 2020/21
Habilitationen	2007-2012		2013-2018	2016-2021
Wissenschaftlicher Dienst	alle wissenschaftlichen Beschäftigten ohne Hiwis			
Wiss. Dienst Medizin	s.o. und zusätzlich ohne Assistenz-, Fach- und Oberärztinnen und -ärzte sowie deren Vertretungen			
Akademische Mitarbeiter*innen	Wissenschaftlicher Dienst außer C2, C3, C4, W2, W3			
Tenure Track-Professuren	mit Tenure Track-Option			
Studienanfänge:	ab 2018 ohne Master und Promotion			

Evangelisch-Theologische Fakultät	2012			Zielvorgabe	2018			2021		
	m	w	w%		m	w	w%	m	w	w%
wiss. Dienst	34	16	32,0		27	15	35,7	38	17	30,9
E 9 - 15	16	13	44,8		14	12	46,2	21	12	36,4
E 9g - E 12										
E 13	15	13	46,4		13	12	48,0	19	12	38,7
E 14	1	0	0,0		1	0	0,0	1	0	0,0
E 15								1	0	0,0
E 9g -15 Dauer	1	2	66,7		1	0	0,0	1	0	0,0
E 9g -15 befristet	15	11	42,3		13	12	48,0	20	12	37,5
A 13 - 15	5	0	0,0		3	0	0,0	4	0	0,0
A13aZ	1	0	0,0					1	0	0,0
A13hD										
A 14	4	0	0,0		3	0	0,0	3	0	0,0
A 15										
Angestellte mit Festbetrag + AT										
Pauschalvergütung								0	2	100,0
C 1	0	1	100,0							
C 2										
Professurvertretungen					0	1	100,0	2	0	0,0
Akademische Mitarbeiterinnen	21	14	40,0	50	17	12	41,4	25	12	32,4
Dauerstellen im Mittelbau	5	2	28,6		4	0	0,0	4	0	0,0
W 1				50				0	1	100,0
Juniorprofessuren und -dozentur Tenure Track-Professuren								0	1	100,0
Professuren	13	2	13,3	20	10	2	16,7	11	2	15,4
W 2										
C 3	1	0	0,0							
W 3	6	2	25,0		8	2	20,0	9	2	18,2
W 3 AT										
C 4	6	0	0,0		2	0	0,0	2	0	0,0
Professuren + Juniorprof.	13	2	13,3		10	2	16,7	11	3	21,4
Hilfskräfte	48	49	50,5		39	31	44,3	45	80	64,0
Hiwi ohne Abschluss	33	41	55,4		24	22	47,8	20	34	63,0
Hiwi mit BA	3	2	40,0		7	3	30,0	5	12	70,6
Hiwi mit MA	12	6	33,3		8	6	42,9	20	34	63,0
Studienanfänge	40	70	63,6		36	52	59,1	21	30	58,8
Studienfälle	370	539	59,3		355	415	53,9	301	357	54,3
Studienabschlüsse (nur HF)	35	51	59,3		36	46	56,1	27	62	69,7
BA Ed					1	0	0,0	5	18	78,3
MA Ed								2	3	60,0
Lehramt + MA Ed	3	22	88,0		11	23	67,6	8	17	68,0
BA	0	1	100,0		0	1	100,0			
MA	1	0	0,0							
MA, Mat, Staatsex, Diplom, Theo	32	28	46,7		24	22	47,8	12	24	66,7
Promotionen	3	3	50,0	50	10	4	28,6	4	2	33,3
Habilitationen	10	3	23,1	40	7	5	41,7	11	5	31,3

Stellen	Stichtag 1. Dezember 2012	Stichtag 1. Dezember 2018	Stichtag 1. Dezember 2021
Studienanfänge/Studienfälle	WS 2012/13	WS 2018/19	WS 2021/22
Studienabschlüsse	SJ 2011/12	SJ 2017/18	SJ 2020/21
Promotionen	SJ 2011/12	SJ 2017/18	SJ 2020/21
Habilitationen	2007-2012	2013-2018	2016-2021
Wissenschaftlicher Dienst	alle wissenschaftlichen Beschäftigten ohne Hiwis		
Wiss. Dienst Medizin	s.o. und zusätzlich ohne Assistenz-, Fach- und Oberärztinnen und -ärzte sowie deren Vertretungen		
Akademische Mitarbeiter*innen	Wissenschaftlicher Dienst außer C2, C3, C4, W2, W3		
Tenure Track-Professuren	mit Tenure Track-Option		
Studienanfänge:	ab 2018 ohne Master und Promotion		

Katholisch-Theologische Fakultät	2012			Zielvorgabe	2018			2021		
	m	w	w%		m	w	w%	m	w	w%
wiss. Dienst	28	18	39,1		27	18	40,0	21	30	58,8
E 9 - 15	15	13	46,4		16	13	44,8	8	22	73,3
E 9g - E 12					0	1	100,0			
E 13	15	13	46,4		16	12	42,9	8	22	73,3
E 14										
E 15										
E 9g -15 Dauer					1	0	0,0	0	1	100,0
E 9g -15 befristet	15	13	46,4		15	13	46,4	8	21	72,4
A 13 - 15	1	3	75,0		0	2	100,0	2	2	50,0
A13aZ	0	1	100,0					1	0	0,0
A13hD								1	0	0,0
A 14	0	2	100,0		0	2	100,0	0	2	100,0
A 15	1	0	0,0							
Angestellte mit Festbetrag + AT										
Pauschalvergütung								1	3	75,0
C 1	0	1	100,0							
C 2										
Professurvertretungen					1	1	50,0			
Akademische Mitarbeiterinnen	16	17	51,5	50	16	15	48,4	10	24	70,6
Dauerstellen im Mittelbau	1	2	66,7		1	2	66,7	1	3	75,0
W 1				50	1	0	0,0	1	0	0,0
Juniorprofessuren und -dozentur Tenure Track-Professuren					1	0	0,0	1	0	0,0
Professuren	12	1	7,7	23	9	2	18,2	9	3	25,0
W 2										
C 3	1	0	0,0		1	0	0,0			
W 3	3	1	25,0		5	2	28,6	7	3	30,0
W 3 AT										
C 4	8	0	0,0		3	0	0,0	2	0	0,0
Professuren + Juniorprof.	12	1	7,7		10	2	16,7	10	3	23,1
Hilfskräfte	40	41	50,6		20	32	61,5	25	38	60,3
Hiwi ohne Abschluss	36	34	48,6		15	27	64,3	17	26	60,5
Hiwi mit BA	1	2	66,7		5	2	28,6	6	9	60,0
Hiwi mit MA	3	5	62,5		0	3	100,0	2	3	60,0
Studienanfänge	28	41	59,4		15	16	51,6	6	9	60,0
Studienfälle	206	357	63,4		141	182	56,3	126	153	54,8
Studienabschlüsse (nur HF)	29	41	58,6		12	38	76,0	22	34	60,7
BA Ed					0	1	100,0	3	11	78,6
MA Ed								1	2	66,7
Lehramt + MA Ed	12	31	72,1		4	26	86,7	6	11	64,7
BA					0	3	100,0			
MA										
MA, Mat, Staatsex, Diplom, Theo	17	10	37,0		8	8	50,0	12	10	45,5
Promotionen	13	5	27,8	50	6	1	14,3	2	0	0,0
Habilitationen	8	3	27,3	50	4	4	50,0	5	2	28,6

Stellen	Stichtag 1. Dezember 2012		Stichtag 1. Dezember 2018	Stichtag 1. Dezember 2021
Studienanfänge/Studienfälle	WS 2012/13		WS 2018/19	WS 2021/22
Studienabschlüsse	SJ 2011/12		SJ 2017/18	SJ 2020/21
Promotionen	SJ 2011/12		SJ 2017/18	SJ 2020/21
Habilitationen	2007-2012		2013-2018	2016-2021
Wissenschaftlicher Dienst	alle wissenschaftlichen Beschäftigten ohne Hiwis			
Wiss. Dienst Medizin	s.o. und zusätzlich ohne Assistenz-, Fach- und Oberärztinnen und -ärzte sowie deren Vertretungen			
Akademische Mitarbeiter*innen	Wissenschaftlicher Dienst außer C2, C3, C4, W2, W3			
Tenure Track-Professuren	mit Tenure Track-Option			
Studienanfänge:	ab 2018 ohne Master und Promotion			

Juristische Fakultät	2012			Ziel- vorgabe	2018			2021		
	m	w	w%		m	w	w%	m	w	w%
wiss. Dienst	63	35	35,7		60	34	36,2	82	37	31,1
E 9 - 15	41	31	43,1		39	31	44,3	60	32	34,8
E 9g - E 12							#DIV/0!			
E 13	41	30	42,3		39	31	44,3	60	32	34,8
E 14	0	1	100,0				#DIV/0!			
E 15							#DIV/0!			
E 9g -15 Dauer	4	1	20,0		1	0	0,0	1	0	0,0
E 9g -15 befristet	37	30	44,8		38	31	44,9	59	32	35,2
A 13 - 15	3	2	40,0		3	0	0,0	4	0	0,0
A13aZ	0	2	100,0		2	0	0,0	3	0	0,0
A13hD	1	0	0,0							
A 14	2	0	0,0		1	0	0,0	1	0	0,0
A 15										
Angestellte mit Festbetrag + AT										
Pauschalvergütung										
C 1	1	0	0,0							
C 2										
Professurvertretungen					1	0	0,0			
Akademische Mitarbeiterinnen	45	33	42,3	45	42	31	42,5	64	32	33,3
Dauerstellen im Mittelbau	7	1	12,5		2	0	0,0	2	0	0,0
W 1	0	1	100,0	45	1	0	0,0	0	1	100,0
Juniorprofessuren und -dozentur Tenure Track-Professuren	0	1	100,0		1	0	0,0	0	1	100,0
Professuren	18	1	5,3	16	16	3	15,8	18	4	18,2
W 2					0	1	100,0			
C 3										
W 3	11	1	8,3		14	2	12,5	16	3	15,8
W 3 AT								0	1	100,0
C 4	7	0	0,0		2	0	0,0	2	0	0,0
Professuren + Juniorprof.	18	2	10,0		17	3	15,0	18	5	21,7
Hilfskräfte	53	78	59,5		59	72	55,0	69	74	51,7
Hiwi ohne Abschluss	36	58	61,7		36	55	60,4	46	55	54,5
Hiwi mit BA	3	2	40,0		5	3	37,5	5	7	58,3
Hiwi mit MA	14	18	56,3		18	14	43,8	18	12	40,0
Studienanfänge	207	319	60,6		115	191	62,4	101	169	62,6
Studienfälle	1343	1720	56,2		1009	1440	58,8	953	1369	59,0
Studienabschlüsse (nur HF)	98	143	59,3		147	189	56,3	70	116	62,4
BA Ed										
MA Ed										
Lehramt + MA Ed										
BA										
MA	0	4	100,0		5	4	44,4			
MA, Mat, Staatsex, Diplom, Theo	98	143	59,3		147	189	56,3	70	116	62,4
Promotionen	24	14	36,8	50	19	10	34,5	10	11	52,4
Habilitationen	10	2	16,7	40	3	1	25,0	2	0	0,0

Stellen	Stichtag 1. Dezember 2012		Stichtag 1. Dezember 2018	Stichtag 1. Dezember 2021
Studienanfänge/Studienfälle	WS 2012/13		WS 2018/19	WS 2021/22
Studienabschlüsse	SJ 2011/12		SJ 2017/18	SJ 2020/21
Promotionen	SJ 2011/12		SJ 2017/18	SJ 2020/21
Habilitationen	2007-2012		2013-2018	2016-2021
Wissenschaftlicher Dienst	alle wissenschaftlichen Beschäftigten ohne Hiwis			
Wiss. Dienst Medizin	s.o. und zusätzlich ohne Assistenz-, Fach- und Oberärztinnen und -ärzte sowie deren Vertretungen			
Akademische Mitarbeiter*innen	Wissenschaftlicher Dienst außer C2, C3, C4, W2, W3			
Tenure Track-Professuren	mit Tenure Track-Option			
Studienanfänge:	ab 2018 ohne Master und Promotion			

Medizinische Fakultät	2012			Ziel- vorgabe	2018			2021		
	m	w	w%		m	w	w%	m	w	w%
wiss. Dienst	513	481	48,4		555	576	50,9	636	744	53,9
E 9 - 15	393	456	53,7		445	543	55,0	510	695	57,7
E 9g - E 12								0	4	100,0
E 13	318	419	56,9		365	495	57,6	429	586	57,7
E 14	58	34	37,0		60	38	38,8	62	92	59,7
E 15	17	3	15,0		20	10	33,3	19	13	40,6
E 9g -15 Dauer	65	37	36,3		68	56	45,2	83	90	52,0
E 9g -15 befristet	328	419	56,1		377	487	56,4	427	605	58,6
A 13 - 15	28	12	30,0		17	12	41,4	15	15	50,0
A13aZ										
A13hD	12	3	20,0		4	3	42,9	4	4	50,0
A 14	13	9	40,9		8	6	42,9	5	7	58,3
A 15	3	0	0,0		5	3	37,5	6	4	40,0
Angestellte mit Festbetrag + AT								6	9	60,0
Pauschalvergütung										
C 1	0	1	100,0							
C 2	1	0	0,0							
Professurvertretungen										
Akademische Mitarbeiterinnen	421	469	52,7	60	462	555	54,6	525	710	57,5
Dauerstellen im Mittelbau	93	49	34,5		85	68	44,4	98	105	51,7
W 1 + W 1 AT	5	0	0,0	50	2	1	33,3	2	0	0,0
Juniorprofessuren und -dozentur	2	0	0,0		1	1	50,0	2	0	0,0
Tenure Track-Professuren	3	0	0,0		1	0	0,0			
Professuren	83	10	10,8	18	91	20	18,0	88	23	20,7
W 2 + W 2 AT	1	2	66,7		2	5	71,4	1	5	83,3
C 3	16	1	5,9		11	0	0,0	5	0	0,0
W 3	33	6	15,4		48	13	21,3	58	15	20,5
W 3 AT					10	1	9,1	7	3	30,0
C 4	33	1	2,9		20	1	4,8	17	0	0,0
Professuren + Juniorprof.	88	10	10,2		93	21	18,4	90	23	20,4
Hilfskräfte	170	277	62,0		153	325	68,0	167	400	70,5
Hiwi ohne Abschluss	128	197	60,6		90	190	67,9	118	257	68,5
Hiwi mit BA	20	38	65,5		46	102	68,9	38	115	75,2
Hiwi mit MA	22	42	65,6		17	33	66,0	11	28	71,8
Studienanfänge	169	230	57,6		105	230	68,7	109	259	70,4
Studienfälle	1509	2108	58,3		1557	2482	61,5	1598	3073	65,8
Studienabschlüsse (nur HF)	158	256	61,8		228	336	59,6	192	293	60,4
BA Ed										
MA Ed										
Lehramt + MA Ed										
BA	4	16	80,0		28	72	72,0	29	72	71,3
MA	7	19	73,1		43	55	56,1	23	40	63,5
MA, Mat, Staatsex, Diplom, Theo	154	240	60,9		200	264	56,9	163	221	57,6
Promotionen	135	228	62,8	58	140	168	54,5	164	199	54,8
Habilitationen	162	70	30,2	40	156	50	24,3	133	61	31,4

Stellen	Stichtag 1. Dezember 2012		Stichtag 1. Dezember 2018	Stichtag 1. Dezember 2021
Studienanfänge/Studienfälle	WS 2012/13		WS 2018/19	WS 2021/22
Studienabschlüsse	SJ 2011/12		SJ 2017/18	SJ 2020/21
Promotionen	SJ 2011/12		SJ 2017/18	SJ 2020/21
Habilitationen	2007-2012		2013-2018	2016-2021
Wissenschaftlicher Dienst	alle wissenschaftlichen Beschäftigten ohne Hiwis			
Wiss. Dienst Medizin	s.o. und zusätzlich ohne Assistenz-, Fach- und Oberärztinnen und -ärzte sowie deren Vertretungen			
Akademische Mitarbeiter*innen	Wissenschaftlicher Dienst außer C2, C3, C4, W2, W3			
Tenure Track-Professuren	mit Tenure Track-Option			
Studienanfänge:	ab 2018 ohne Master und Promotion			

Philosophische Fakultät	2012			Ziel- vorgabe	2018			2021		
	m	w	w%		m	w	w%	m	w	w%
wiss. Dienst	208	184	46,9		246	250	50,4	250	263	51,3
E 9 - 15	124	128	50,8		153	185	54,7	162	179	52,5
E 9g - E 12					0	5	100,0	1	8	88,9
E 13	112	125	52,7		142	177	55,5	153	167	52,2
E 14	11	3	21,4		6	3	33,3	6	4	40,0
E 15	1	0	0,0		5	0	0,0	2	0	0,0
E 9g -15 Dauer	22	21	48,8		26	35	57,4	30	37	55,2
E 9g -15 befristet	102	107	51,2		127	150	54,2	132	142	51,8
A 13 - 15	25	28	52,8		23	24	51,1	26	29	52,7
A13aZ	12	11	47,8		6	8	57,1	6	8	57,1
A13hD	2	8	80,0		6	7	53,8	9	12	57,1
A 14	10	9	47,4		10	8	44,4	10	8	44,4
A 15	1	0	0,0		1	1	50,0	1	1	50,0
Angestellte mit Festbetrag + AT					0	1	100,0			
Pauschalvergütung								5	7	58,3
C 1	0	1	100,0							
C 2	1	0	0,0							
Professurvertretungen					5	2	28,6	3	2	40,0
Akademische Mitarbeiterinnen	149	157	51,3	60	176	209	54,3	188	208	52,5
Dauerstellen im Mittelbau	35	38	52,1		43	51	54,3	50	58	53,7
W 1	5	3	37,5	53	8	6	42,9	4	6	60,0
Juniorprofessuren und -dozentur	5	2	28,6		7	3	30,0	3	3	50,0
Tenure Track-Professuren	0	1	100,0		1	3	75,0	1	3	75,0
Professuren	53	24	31,2	35	57	32	36,0	50	40	44,4
W 2					2	0	0,0			
C 3	8	3	27,3		5	3	37,5	3	3	50,0
W 3	24	19	44,2		39	27	40,9	38	36	48,6
W 3 AT					0	1	100,0	1	0	0,0
C 4	21	2	8,7		11	1	8,3	8	1	11,1
Professuren + Juniorprof.	58	27	31,8		65	38	36,9	54	46	46,0
Hilfskräfte	246	355	59,1		219	330	60,1	218	430	66,4
Hiwi ohne Abschluss	164	258	61,1		123	195	61,3	100	188	65,3
Hiwi mit BA	51	55	51,9		63	105	62,5	96	195	67,0
Hiwi mit MA	31	42	57,5		33	30	47,6	22	47	68,1
Studienanfänge	897	2041	69,5		573	1283	69,1	400	1035	72,1
Studienfälle	5675	10849	65,7		4822	9418	66,1	4160	8766	67,8
Studienabschlüsse (nur HF)	458	997	68,5		393	971	71,2	425	1143	72,9
BA Ed					3	17	85,0	69	216	75,8
MA Ed						1	100,0	11	55	83,3
Lehramt + MA Ed	187	464	71,3		158	451	74,1	138	348	71,6
BA	108	243	69,2		165	324	66,3	126	333	72,5
MA	31	64	67,4		67	178	72,7	81	191	70,2
MA, Mat, Staatsex, Diplom, Theo	163	290	64,0		67	178	72,7	81	191	70,2
Promotionen	27	23	46,0	70	31	33	51,6	22	32	59,3
Habilitationen	27	13	32,5	50	28	18	39,1	25	14	35,9

Stellen	Stichtag 1. Dezember 2012		Stichtag 1. Dezember 2018	Stichtag 1. Dezember 2021
Studienanfänge/Studienfälle	WS 2012/13		WS 2018/19	WS 2021/22
Studienabschlüsse	SJ 2011/12		SJ 2017/18	SJ 2020/21
Promotionen	SJ 2011/12		SJ 2017/18	SJ 2020/21
Habilitationen	2007-2012		2013-2018	2016-2021
Wissenschaftlicher Dienst	alle wissenschaftlichen Beschäftigten ohne Hiwis			
Wiss. Dienst Medizin	s.o. und zusätzlich ohne Assistenz-, Fach- und Oberärztinnen und -ärzte sowie deren Vertretungen			
Akademische Mitarbeiter*innen	Wissenschaftlicher Dienst außer C2, C3, C4, W2, W3			
Tenure Track-Professuren	mit Tenure Track-Option			
Studienanfänge:	ab 2018 ohne Master und Promotion			

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät	2012			Zielvorgabe	2018			2021		
	m	w	w%		m	w	w%	m	w	w%
wiss. Dienst	119	102	46,2		151	146	49,2	194	194	50,0
E 9 - 15	63	83	56,8		90	114	55,9	125	153	55,0
E 9g - E 12								1	1	50,0
E 13	62	81	56,6		87	108	55,4	120	149	55,4
E 14	1	2	66,7		3	6	66,7	4	3	42,9
E 15										
E 9g -15 Dauer	8	8	50,0		6	10	62,5	9	10	52,6
E 9g -15 befristet	55	75	57,7		84	104	55,3	116	143	55,2
A 13 - 15	15	8	34,8		14	12	46,2	12	11	47,8
A13aZ	3	4	57,1		3	4	57,1	4	3	42,9
A13hD	3	2	40,0		2	4	66,7	1	4	80,0
A 14	6	2	25,0		9	4	30,8	7	4	36,4
A 15	3	0	0,0							
Angestellte mit Festbetrag + AT										
Pauschalvergütung								3	6	66,7
C 1										
C 2										
Professurvertretungen					1	2	66,7	0	1	100,0
Akademische Mitarbeiterinnen	78	91	53,8	55	104	126	54,8	137	164	54,5
Dauerstellen im Mittelbau	20	12	37,5		17	18	51,4	17	18	51,4
W 1	8	3	27,3	45	5	7	58,3	8	10	55,6
Juniorprofessuren und -dozentur Tenure Track-Professuren	8	3	27,3		5	7	58,3	6	9	60,0
Professuren	33	8	19,5	22	41	11	21,2	46	13	22,0
W 2								2	0	0,0
C 3	2	0	0,0		1	0	0,0	1	0	0,0
W 3	23	4	14,8		34	9	20,9	37	11	22,9
W 3 AT								1	0	0,0
C 4	8	4	33,3		6	2	25,0	5	2	28,6
Professuren + Juniorprof.	41	11	21,2		46	18	28,1	54	23	29,9
Hilfskräfte	155	231	59,8		125	219	63,7	161	251	60,9
Hiwi ohne Abschluss	107	149	58,2		59	112	65,5	71	117	62,2
Hiwi mit BA	34	60	63,8		60	98	62,0	80	122	60,4
Hiwi mit MA	14	22	61,1		6	9	60,0	10	12	54,5
Studienanfänge	400	654	62,0		226	450	66,6	233	439	65,3
Studienfälle	2481	3863	60,9		2319	3523	60,3	2504	3837	60,5
Studienabschlüsse (nur HF)	322	577	64,2		319	526	62,2	330	638	65,9
BA Ed					8	5	38,5	30	63	67,7
MA Ed								10	13	56,5
Lehramt + MA Ed	45	44	49,4		40	62	60,8	37	56	60,2
BA	145	287	66,4		165	326	66,4	156	303	66,0
MA	35	79	69,3		106	131	55,3	97	203	67,7
MA, Mat, Staatsex, Diplom, Theo	132	246	65,1		106	133	55,6	97	203	67,7
Promotionen	14	13	48,1	56	23	28	54,9	19	21	52,5
Habilitationen	9	1	10,0	37	10	6	37,5	7	8	53,3

Stellen	Stichtag 1. Dezember 2012		Stichtag 1. Dezember 2018	Stichtag 1. Dezember 2021
Studienanfänge/Studienfälle	WS 2012/13		WS 2018/19	WS 2021/22
Studienabschlüsse	SJ 2011/12		SJ 2017/18	SJ 2020/21
Promotionen	SJ 2011/12		SJ 2017/18	SJ 2020/21
Habilitationen	2007-2012		2013-2018	2016-2021
Wissenschaftlicher Dienst	alle wissenschaftlichen Beschäftigten ohne Hiwis			
Wiss. Dienst Medizin	s.o. und zusätzlich ohne Assistenz-, Fach- und Oberärztinnen und -ärzte sowie deren Vertretungen			
Akademische Mitarbeiter*innen	Wissenschaftlicher Dienst außer C2, C3, C4, W2, W3			
Tenure Track-Professuren	mit Tenure Track-Option			
Studienanfänge:	ab 2018 ohne Master und Promotion			

Mathematisch- Naturwissenschaftliche Fakultät	2012			Ziel- vorgabe	2018			2021		
	m	w	w%		m	w	w%	m	w	w%
wiss. Dienst	732	344	32,0		849	444	34,3	988	525	34,7
E 9 - 15	532	313	37,0		629	384	37,9	768	457	37,3
E 9g - E 12					3	6	66,7	4	3	42,9
E 13	488	302	38,2		590	364	38,2	730	432	37,2
E 14	36	10	21,7		29	14	32,6	27	20	42,6
E 15	8	1	11,1		7	0	0,0	7	2	22,2
E 9g -15 Dauer	36	13	26,5		46	21	31,3	47	26	35,6
E 9g -15 befristet	496	300	37,7		583	363	38,4	721	431	37,4
A 13 - 15	60	14	18,9		68	11	13,9	64	19	22,9
A13aZ	17	5	22,7		15	2	11,8	11	4	26,7
A13hD	11	3	21,4		21	2	8,7	26	8	23,5
A 14	30	6	16,7		25	5	16,7	22	5	18,5
A 15	2	0	0,0		7	2	22,2	5	2	28,6
Angestellte mit Festbetrag + AT					4	6	60,0	4	3	42,9
Pauschalvergütung								2	2	50,0
C 1										
C 2										
Professurvertretungen					1	1	50,0	2	0	0,0
Akademische Mitarbeiterinnen	592	327	35,6	50	697	395	36,2	832	476	36,4
Dauerstellen im Mittelbau	79	22	21,8		99	30	23,3	100	41	29,1
W 1	13	4	23,5	30	7	15	68,2	10	10	50,0
Juniorprofessuren und -dozentur	12	4	25,0		4	8	66,7	5	5	50,0
Tenure Track-Professuren	1	0	0,0		3	7	70,0	5	5	50,0
Professuren	127	13	9,3	16	140	27	16,2	138	34	19,8
W 2	3	0	0,0		2	1	33,3	3	0	0,0
C 3	21	3	12,5		15	3	16,7	9	2	18,2
W 3	61	9	12,9		91	22	19,5	99	32	24,4
W 3 AT					0	1	100,0	2	0	0,0
C 4	42	1	2,3		32	0	0,0	25	0	0,0
Professuren + Juniorprof.	140	17	10,8		147	42	22,2	148	44	22,9
Hilfskräfte	497	335	40,3		410	340	45,3	493	463	48,4
Hiwi ohne Abschluss	320	201	38,6		194	150	43,6	192	213	52,6
Hiwi mit BA	91	65	41,7		144	145	50,2	217	179	45,2
Hiwi mit MA	86	69	44,5		72	45	38,5	84	71	45,8
Studienanfänge	815	869	51,6		566	696	55,2	578	709	55,1
Studienfälle	4370	4402	50,2		4865	4943	50,4	5203	4993	49,0
Studienabschlüsse (nur HF)	421	531	55,8		632	697	52,4	726	928	56,1
BA Ed					6	15	71,4	45	116	72,0
MA Ed								24	57	70,4
Lehramt + MA Ed	66	106	61,6		79	136	63,3	74	119	61,7
BA	122	110	47,4		270	260	49,1	304	289	48,7
MA	33	23	41,1		242	216	47,2	255	263	50,8
MA, Mat, Staatsex, Diplom, Theo	233	315	57,5		277	286	50,8	279	347	55,4
Promotionen	120	128	51,6	55	171	108	38,7	127	121	48,8
Habilitationen	42	17	28,8	35	46	14	23,3	30	17	36,2

Stellen	Stichtag 1. Dezember 2012		Stichtag 1. Dezember 2018	Stichtag 1. Dezember 2021
Studienanfänge/Studienfälle	WS 2012/13		WS 2018/19	WS 2021/22
Studienabschlüsse	SJ 2011/12		SJ 2017/18	SJ 2020/21
Promotionen	SJ 2011/12		SJ 2017/18	SJ 2020/21
Habilitationen	2007-2012		2013-2018	2016-2021
Wissenschaftlicher Dienst	alle wissenschaftlichen Beschäftigten ohne Hiwis			
Wiss. Dienst Medizin	s.o. und zusätzlich ohne Assistenz-, Fach- und Oberärztinnen und -ärzte sowie deren Vertretungen			
Akademische Mitarbeiter*innen	Wissenschaftlicher Dienst außer C2, C3, C4, W2, W3			
Tenure Track-Professuren	mit Tenure Track-Option			
Studienanfänge:	ab 2018 ohne Master und Promotion			

Zentrum für Islamische Theologie	2012			Zielvorgabe	2018			2021		
	m	w	w%		m	w	w%	m	w	w%
wiss. Dienst	8	1	11,1		15	13	46,4	15	14	48,3
E 9 - 15	5	0	0,0		10	11	52,4	11	12	52,2
E 9g - E 12					1	2	66,7			
E 13	5	0	0,0		9	9	50,0	11	12	52,2
E 14										
E 15										
E 9g -15 Dauer								1	0	0,0
E 9g -15 befristet	5	0	0,0		10	11	52,4	10	12	54,5
A 13 - 15	0	0			1	0	0,0	0	0	
A13aZ										
A13hD					1	0	0,0			
A 14										
A 15										
Angestellte mit Festbetrag + AT										
Pauschalvergütung										
C 1										
C 2										
Professurvertretungen										
Akademische Mitarbeiterinnen	5	0	0,0	50	11	11	50,0	11	12	52,2
Dauerstellen im Mittelbau	0	0			1	0	0,0	1	0	0,0
W 1	2	0	0,0	50	2	1	33,3			
Juniorprofessuren und -dozentur Tenure Track-Professuren	2	0	0,0		2	1	33,3			
Professuren	1	1	50,0	keine	2	1	33,3	4	2	33,3
W 2										
C 3										
W 3	1	1	50,0		2	1	33,3	4	2	33,3
W 3 AT										
C 4										
Professuren + Juniorprof.	3	1	25,0		4	2	33,3	4	2	33,3
Hilfskräfte	3	4	57,1		8	1	11,1	2	5	71,4
Hiwi ohne Abschluss	1	2	66,7		4	1	20,0	1	2	66,7
Hiwi mit BA	2	1	33,3		1	0	0,0	0	2	100,0
Hiwi mit MA	0	1	100,0		3	0	0,0	1	1	50,0
Studienanfänge	5	15	75,0		3	15	83,3	3	9	75,0
Studienfälle	19	46	70,8		71	156	68,7	82	136	62,4
Studienabschlüsse (nur HF)	0	0			3	2	40,0	13	19	59,4
BA Ed								4	6	60,0
MA Ed								0	2	100,0
Lehramt + MA Ed					1	2	66,7	2	7	77,8
BA					1	0	0,0	3	2	40,0
MA					1	0	0,0	4	2	33,3
MA, Mat, Staatsex, Diplom, Theo					1	0	0,0	4	2	33,3
Promotionen	0	0		keine	2	0	0,0	0	1	100,0
Habilitationen	0	0		keine	0	0		0	0	

Stellen	Stichtag 1. Dezember 2012		Stichtag 1. Dezember 2018	Stichtag 1. Dezember 2021
Studienanfänge/Studienfälle	WS 2012/13		WS 2018/19	WS 2021/22
Studienabschlüsse	SJ 2011/12		SJ 2017/18	SJ 2020/21
Promotionen	SJ 2011/12		SJ 2017/18	SJ 2020/21
Habilitationen	2007-2012		2013-2018	2016-2021
Wissenschaftlicher Dienst	alle wissenschaftlichen Beschäftigten ohne Hiwis			
Wiss. Dienst Medizin	s.o. und zusätzlich ohne Assistenz-, Fach- und Oberärztinnen und -ärzte sowie deren Vertretungen			
Akademische Mitarbeiter*innen	Wissenschaftlicher Dienst außer C2, C3, C4, W2, W3			
Tenure Track-Professuren	mit Tenure Track-Option			
Studienanfänge:	ab 2018 ohne Master und Promotion			

Nichtwissenschaftlicher Bereich

Tabelle 3a

Personal-Bestand (Kopfzahlen) am 1.12.2018 (Stichtag des Vorgängerplans) (unbefristet Beschäftigte, Auszubildende)

Universität Tübingen

		Vorangegangener Planungszeitraum																								
		Nichtwissenschaftliches Personal gesamt			Verwaltungspersonal			Bibliothekspersonal			Technisches Personal			Sonstiges Personal			in Vollzeit			in Teilzeit			Beurlaubte			
Stichtag 01.12.2018	Besoldungs-/Entgeltgruppe	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																										
Beamtinnen/Beamte	A 13 h.D.	3	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	2	0	0%	0	0	0%	1	0	0%	
	A 14	13	7	54%	8	5	63%	5	2	40%	0	0	0%	0	0	0%	10	5	50%	3	2	67%	0	0	0%	
	A 15	11	3	27%	5	2	40%	6	1	17%	0	0	0%	0	0	0%	10	2	20%	1	1	100%	0	0	0%	
	A 16	2	1	50%	1	0	0%	1	1	100%	0	0	0%	0	0	0%	2	1	50%	0	0	0%	0	0	0%	
	Anwärt. Bezüge höher. Dnst. W 3	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	
Beam. h. Dienst gesamt		31	11	35%	17	7	41%	13	4	31%	1	0	0%	0	0	0%	26	8	31%	4	3	75%	1	0	0%	
davon Beam. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		21	7	33%	15	5	33%	6	2	33							20	6	30%	1	1	100%				
Beschäftigte	E 13h	91	49	54%	80	47	59%	1	0	0%	10	2	20%	0	0	0%	47	18	38%	41	28	68%	3	3	100%	
	E 13U	22	11	50%	21	10	48%	1	1	100%	0	0	0%	0	0	0%	11	4	36%	10	7	70%	1	0	0%	
	E 14	20	11	55%	18	11	61%	2	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	18	10	56%	2	1	50%	0	0	0%	
	E 15	3	1	33%	3	1	33%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	3	1	33%	0	0	0%	0	0	0%	
außer tariflich Beschäftigte		0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	
Besch. h. Dienst gesamt		136	72	53%	122	69	57%	4	1	25%	10	2	20%	0	0	0%	79	33	42%	53	36	68%	4	3	75%	
davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		37	31	84%	42	29	69%	3	1	33%	2	1	50%				37	22	59%	10	10	100%				
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		167	83	50%	139	76	55%	17	5	29%	11	2	18%	0	0	0%	105	41	39%	57	39	68%	5	3	60%	
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																										
Beamtinnen/Beamte	A 10	12	10	83%	6	6	100%	6	4	67%	0	0	0%	0	0	0%	7	5	71%	3	3	100%	2	2	100%	
	A 11	23	20	87%	8	8	100%	15	12	80%	0	0	0%	0	0	0%	11	8	73%	12	12	100%	0	0	0%	
	A 12	9	7	78%	3	2	67%	6	5	83%	0	0	0%	0	0	0%	6	4	67%	2	2	100%	1	1	100%	
	A 13 gh.D.	8	5	63%	4	1	25%	4	4	100%	0	0	0%	0	0	0%	7	4	57%	1	1	100%	0	0	0%	
	A 9 gh.D.	9	9	100%	2	2	100%	7	7	100%	0	0	0%	0	0	0%	2	2	100%	6	6	100%	1	1	100%	
Beam. geh. Dienst gesamt		61	51	84%	23	19	83%	38	32	84%	0	0	0%	0	0	0%	33	23	70%	24	24	100%	4	4	100%	
Beschäftigte	E 10	18	8	44%	5	4	80%	1	1	100%	12	3	25%	0	0	0%	6	2	33%	12	6	50%	0	0	0%	
	E 11	36	8	22%	4	3	75%	0	0	0%	32	5	16%	0	0	0%	26	5	19%	9	3	33%	1	0	0%	
	E 12	14	4	29%	2	2	100%	0	0	0%	12	2	17%	0	0	0%	10	1	10%	4	3	75%	0	0	0%	
	E 9B (q)	107	81	76%	53	43	81%	26	23	88%	28	15	54%	0	0	0%	63	40	63%	40	37	93%	4	4	100%	
Beschäftigte geh. Dienst gesamt		175	101	58%	64	52	81%	27	24	89%	84	25	30%	0	0	0%	105	48	46%	65	49	75%	5	4	80%	
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		236	152	64%	87	71	82%	65	56	86%	84	25	30%	0	0	0%	138	71	51%	89	73	82%	9	8	89%	
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																										
Beamtinnen/Beamte	A 5 m.D.	6	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	6	0	0%	5	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	
	A 6 m.D.	12	6	50%	1	1	100%	5	5	100%	0	0	0%	6	0	0%	8	2	25%	3	3	100%	1	1	100%	
	A 7	4	2	50%	1	0	0%	3	2	67%	0	0	0%	3	1	33%	0	0	0%	0	0	0%	1	1	100%	
	A 8	6	4	67%	2	1	50%	3	3	100%	0	0	0%	1	0	0%	5	3	60%	1	1	100%	0	0	0%	
	A 9 mit Zulage	1	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	
	A 9 m.D.	2	2	100%	0	0	0%	2	2	100%	0	0	0%	0	0	0%	1	1	100%	1	1	100%	0	0	0%	
Beam. m. Dienst gesamt		31	14	45%	5	2	40%	13	12	92%	0	0	0%	13	0	0%	23	7	30%	6	5	83%	2	2	100%	
Beschäftigte	E 2	73	68	93%	3	2	67%	13	11	85%	0	0	0%	57	55	96%	19	18	95%	53	49	92%	1	1	100%	
	E 2U	2	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	2	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	
	E 3	36	26	72%	11	8	73%	5	5	100%	2	1	50%	18	12	67%	10	6	60%	25	19	76%	1	1	100%	
	E 4	20	5	25%	2	0	0%	4	3	75%	1	1	100%	13	1	8%	17	3	18%	3	2	67%	0	0	0%	
	E 4 FA	3	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	3	0	0%	3	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	
	E 5e	8	1	13%	4	1	25%	0	0	0%	0	0	0%	4	0	0%	7	0	0%	1	1	100%	0	0	0%	
	E 6	260	231	89%	224	206	92%	16	15	94%	20	10	50%	0	0	0%	95	73	77%	152	145	95%	13	13	100%	
	E 6m	106	74	70%	64	59	92%	14	9	64%	7	1	14%	21	5	24%	53	26	49%	49	45	92%	4	3	75%	
	E 6	260	231	89%	224	206	92%	16	15	94%	20	10	50%	0	0	0%	95	73	77%	152	145	95%	13	13	100%	
	E 7	42	19	45%	12	11	92%	0	0	0%	21	6	29%	9	2	22%	24	5	21%	17	13	76%	1	1	100%	
E 8	135	102	76%	63	56	89%	10	8	80%	50	32	64%	12	6	50%	78	49	63%	51	47	92%	6	6	100%		
Beschäftigte m. Dienst gesamt		156	104	67%	53	53	100%	0	0	0%	101	50	50%	2	1	50%	99	52	53%	54	49	91%	3	3	100%	
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		1132	875	77%	665	604	91%	91	78	86%	222	111	50%	154	82	53%	524	312	60%	564	520	92%	44	43	98%	
Auszubildende																										
Auszubildende Beamte																										
Auszubildende Beschäftigte		Auszubild. als Angestell.	40	13	33%	3	1	33%	1	0	0%	9	2	22%	27	10	37%	40	13	33%	0	0	0	0	0	
Auszubildende gesamt			40	13	33%	3	1	33%	1	0	0%	9	2	22%	27	10	37%	40	13	33%	0	0	0	0	0	
INSGESAMT			1575	1123	71%	894	752	84%	174	139	80%	326	140	43%	181	92	51%	807	437	54%	710	632	89%	58	54	93%

Nichtwissenschaftlicher Bereich Personal-Ist-Bestand (Kopfzahlen) am 1.12.2021 (unbefristet Beschäftigte, Auszubildende)

Tabelle 3b

Stichtag 01.12.2021		Aktueller Planungszeitraum																								
		Nichtwissenschaftliches Personal gesamt			Verwaltungspersonal			Bibliothekspersonal			Technisches Personal			Sonstiges Personal			in Vollzeit			in Teilzeit			Beurlaubte			
Besoldungs- /Entgeltgruppe		Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																										
A 13 h.D.		3	1	33%	2	1	50%	0	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	2	1	50%	1	0	0%	
A 14		13	7	54%	8	5	63%	5	2	40%	0	0	0%	0	0	0%	8	3	38%	5	4	80%	0	0	0%	
A 15		7	3	43%	3	2	67%	4	1	25%	0	0	0%	0	0	0%	4	2	50%	2	1	50%	1	0	0%	
A 16		4	1	25%	3	0	0%	1	1	100%	0	0	0%	0	0	0%	4	1	25%	0	0	0%	0	0	0%	
W 3		2	1	50%	2	1	50%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	2	1	50%	0	0	0%	0	0	0%	
Beamt. h. Dienst gesamt		29	13	45%	18	9	50%	10	4	40%	1	0	0%	0	0	0%	18	7	39%	9	6	67%	2	0	0%	
davon Beamt. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		27	11	41%	16	7	44%	10	4	40%	1	0	0%	0	0	0%	18	7	38%	8	5	100%	1	0	0%	
E 13h		167	102	61%	143	97	68%	3	2	67%	20	2	10%	1	1	100%	70	33	47%	87	59	68%	10	10	100%	
E 13U		18	10	56%	18	10	56%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	6	4	67%	12	6	50%	0	0	0%	
E 14		38	20	53%	36	20	56%	2	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	28	15	54%	9	4	44%	1	1	100%	
E 15		9	3	33%	7	2	29%	2	1	50%	0	0	0%	0	0	0%	9	3	33%	0	0	0%	0	0	0%	
außer tariflich Beschäftigte																										
Besch. h. Dienst gesamt		232	135	58%	204	129	63%	7	3	43%	20	2	10%	1	1	100%	113	55	49%	108	69	64%	11	11	100%	
davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		49	30	61%	47	29	62%	1	1	100%	1	0	0%	0	0	0%	36	5	12%	7	7	100%				
Höherer Dienst bzw. entsprechende		261	148	57%	222	138	62%	17	7	41%	21	2	10%	1	1	100%	131	62	47%	117	75	64%	13	11	85%	
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																										
A 10		8	7	88%	1	1	100%	7	6	86%	0	0	0%	0	0	0%	4	3	75%	4	4	100%	0	0	0%	
A 11		30	26	87%	16	16	100%	14	10	71%	0	0	0%	0	0	0%	15	12	80%	14	13	93%	1	1	100%	
A 12		7	5	71%	2	1	50%	5	4	80%	0	0	0%	0	0	0%	5	3	60%	1	1	100%	1	1	100%	
A 13 gh.D.		9	6	67%	5	2	40%	4	4	100%	0	0	0%	0	0	0%	6	3	50%	3	3	100%	0	0	0%	
A 9 gh.D.		4	4	100%	2	2	100%	2	2	100%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	3	3	100%	1	1	100%	
Beamtinnen/Beamte		58	48	83%	26	22	85%	32	26	81%	0	0	0%	0	0	0%	30	21	70%	25	24	96%	3	3	100%	
E 10		24	13	54%	9	7	78%	3	3	100%	11	3	27%	1	0	0%	10	4	40%	13	8	62%	1	1	100%	
E 11		48	17	35%	10	7	70%	4	3	75%	32	6	19%	2	1	50%	33	11	33%	15	6	40%	0	0	0%	
E 12		13	4	31%	3	2	67%	0	0	0%	9	2	22%	1	0	0%	7	1	14%	6	3	50%	0	0	0%	
E 9B (g)		128	101	79%	75	66	88%	18	18	100%	35	17	49%	0	0	0%	53	36	68%	68	58	85%	7	7	100%	
außer tariflich Beschäftigte																										
Beschäftigte		213	135	63%	97	82	85%	25	24	96%	87	28	32%	4	1	25%	103	52	50%	102	75	74%	8	8	100%	
Gehobener Dienst bzw. entsprechende		271	183	68%	123	104	85%	57	50	88%	87	28	32%	4	1	25%	133	73	55%	127	99	78%	11	11	100%	
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																										
A 5 m.D.		4	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	4	0	0%	4	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	
A 6 m.D.		10	5	50%	1	1	100%	4	4	100%	0	0	0%	5	0	0%	8	3	38%	2	2	100%	0	0	0%	
A 7		5	4	80%	1	0	0%	4	4	100%	0	0	0%	0	0	0%	1	0	0%	3	3	100%	1	1	100%	
A 8		5	3	60%	1	1	100%	3	2	67%	0	0	0%	1	0	0%	4	2	50%	1	1	100%	0	0	0%	
A 9 mit Zulage		1	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	
A 9 m.D.		4	3	75%	1	0	0%	3	3	100%	0	0	0%	0	0	0%	2	1	50%	2	2	100%	0	0	0%	
Beamt. m. Dienst gesamt		29	15	52%	5	2	40%	14	13	93%	0	0	0%	10	0	0%	20	6	30%	8	8	100%	1	1	100%	
E 2		70	67	96%	2	2	100%	15	15	100%	0	0	0%	53	50	94%	10	10	100%	58	55	95%	2	2	100%	
E 2U		2	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	2	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	
E 3		28	18	64%	7	3	43%	7	6	86%	1	1	100%	13	8	62%	8	5	63%	20	13	65%	0	0	0%	
E 4		27	8	30%	3	1	33%	5	5	100%	2	1	50%	17	1	6%	19	2	11%	7	5	71%	1	1	100%	
E 4 FA		3	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	3	0	0%	3	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	
E 5e		8	1	13%	4	1	25%	0	0	0%	0	0	0%	4	0	0%	7	1	14%	1	0	0%	0	0	0%	
E 5m		96	62	65%	56	52	93%	7	3	43%	8	2	25%	25	5	20%	42	15	36%	51	44	86%	3	3	100%	
E 6		250	224	89%	216	196	91%	15	14	93%	19	11	58%	0	0	0%	72	51	71%	164	156	95%	14	14	100%	
E 7		48	27	56%	16	15	94%	0	0	0%	24	10	42%	8	2	25%	23	7	30%	24	19	79%	1	1	100%	
E 8		124	95	77%	62	54	87%	7	7	100%	43	29	67%	12	5	42%	56	36	64%	63	55	87%	5	4	80%	
E 9A (m)		164	113	69%	61	61	100%	6	5	83%	95	46	48%	2	1	50%	88	45	51%	70	63	90%	6	5	83%	
außer tariflich Beschäftigte																										
Beschäftigte m. Dienst gesamt		820	612	75%	427	385	90%	62	55	89%	192	100	52%	139	72	52%	329	172	52%	459	410	89%	32	30	94%	
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende		849	627	74%	432	387	90%	76	68	89%	192	100	52%	149	72	48%	349	178	51%	467	418	90%	33	31	94%	
Auszubildende																										
Auszubildende Beamte																										
Auszubildende Beschäftigte																										
Auszubildende gesamt		36	13	36%	1	1	100%	5	2	40%	0	0	0%	30	10	33%	34	12	35%	1	0	0%	1	1	100%	
INSGESAMT		1417	971	69%	778	630	81%	155	127	82%	300	130	43%	184	84	46%	647	325	50%	712	592	83%	58	54	93%	

Universität Tübingen

Zeitraum 2017-2021

Anzahl der Stellenausschreibungen	Anzahl der Bewerbungen*			Anzahl der Einstellungen**			Anzahl der Beförderungen***		
	Gesamt	Bewerbungen von Frauen	Frauenanteil in %	Gesamt	Einstellungen von Frauen	Frauenanteil in %	Gesamt	Beförderungen von Frauen	Frauenanteil in %
				3704	1904	51%	14	8	57%

Anzahl der Höhergruppierungen****			Anzahl der Teilnehmenden an Fortbildungen in unterrepräsentierten Bereichen*****		
Gesamt	Höhergruppierungen von Frauen	Frauenanteil in %	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %
178	115	65%	135	89	66%

Änderung Rechtsverhältnis:

- W1 oder W3 LSV zu W3 oder E13/E14/A13 zu W1
- Von Tarif zu Beamte
- Wenn Entgeltgruppe nicht 1-2 Stufen voneinander entfernt sind z.B.: E9 und E13
- Wenn eine Gruppe höher aber Dienstart wechselt

Höhergruppierungen: Tariffbereich

Beförderungen: Beamten

* Die Zahl der Bewerbungen wird bislang nicht erhoben.

** Es wurden nur die Personen ausgewertet, welche im Zeitraum 2017-2021 als Tariflich Beschäftigte an der Universität Tübingen eingestellt wurden.

*** Personen können vor 2017 als Hiwis/Nebenberuflich beschäftigt worden sein

Beförderungen Beamte

**** Höhergruppierungen Tariflich Beschäftigte

***** Grundlage: Veranstaltungen für Führungskräfte 2021; zuvor wurden keine differenzierenden Daten erhoben. Spezielle Veranstaltungen für nichtwissenschaftliches Personal, Bereiche Technik und Medien wurden nicht angeboten.