

## **Forderungen AK Gleichstellung und Migration**

Rektorat:

Wir fordern einen klaren Standpunkt der Universität Tübingen in ihrem Selbstverständnis gegen jede Form der Diskriminierung. Die Universität muss aktiv eintreten für die Gleichbehandlung aller Menschen, unabhängig von ihrer ethnischen Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer sozialen Herkunft, einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Identität.

### **Forderung 1**

Wir fordern einen Lehrstuhl für Migrationsforschung an der Universität Tübingen.

### **Forderung 2**

Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Gleichstellungsbüro

1. Wir fordern, dass der Aufgabenbereich des Gleichstellungsbüros der Uni Tübingen erweitert wird, sodass jede im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz genannte Form von möglicher Benachteiligung (*„aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“*, AGG §1 )in das Aufgabenfeld der *„Betreuung von WissenschaftlerInnen und StudentInnen“* fällt.

Wir fordern ausdrücklich, dass hierfür neue Stellen geschaffen werden und dieser Ausbau sich nicht auf die bisherigen Ressourcen des Gleichstellungsbüros auswirkt.

2. Des Weiteren fordern wir die Mitwirkung von Studierenden an dem oben genannten Ausbau.
3. Nach diesem Ausbau, muss auch der neuen Stelle die Teilhabe am Aufgabenfeld der *„Mitwirkung bei Stellenbesetzungen im wissenschaftlichen Dienst“* ermöglicht werden. Hierbei sind insbesondere fachliche diversitätsbezogene Kompetenzen bei Lehrenden zu bevorzugen.

### **Forderung 3**

Wir fordern im 10-Punkte-Fragenkatalog der Uni Tübingen fachliche diversitätsbezogene Kompetenzen bei den Lehrenden zu erfragen

Hierzu soll Punkt 9 des Fragenkatalogs folgendermaßen erweitert werden:

- 9.a) *Wie schätzt die Fakultät die Aussichten ein, die beantragte Professur mit einer Frau nach allen in §1 des AGG genannten Kriterien besetzen zu können, und welche Schritte will sie unternehmen, um Wissenschaftlerinnen für die Professur zu interessieren und zu gewinnen?*
- b) *Welche Schritte will die Fakultät unternehmen, damit bei der Besetzung der mit der Professur verbundenen Mitarbeiterstellen der Förderung von Frauen Rechnung getragen wird?*
- c) *Welche Schritte will die Fakultät unternehmen, damit bei der Besetzung der mit der Professur verbundenen Mitarbeiterstellen der Förderung von fachlichen Kompetenzen im Bereich Diversität Rechnung getragen wird?*

Land:

#### **Forderung 4**

Wir fordern eine Erweiterung des LHGs durch Einbezug des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

Der Landesgesetzgeber muss sich verpflichten die in §1 AGG genannten Ziele des AGG im Landeshochschulgesetz dem Wortlaut entsprechend zu übernehmen.

Es muss der in § 2 LHG festgelegte Aufgabenbereich der Hochschulen folgendermaßen erweitert werden:

*„Die Hochschulen verhindern oder beseitigen Benachteiligungen aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, der sozialen Herkunft, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.“*

#### **Forderung 5**

Gleichstellung von nichtwissenschaftlichen MitarbeiterInnen an Hochschulen.

Wir fordern, dass das LHG dahingehend geändert wird, dass auch für Angestellte im nichtwissenschaftlichen Dienst die angestrebte Chancengleichheit im Sinne des AGG gilt.

#### **Forderung 6**

Studieren mit Duldungsstatus muss auch in Baden-Württemberg gesetzlich ermöglicht werden.

Menschen ohne deutschen Pass, die keinen Aufenthaltsstaus haben, sondern lediglich „geduldet“ werden, müssen auch studieren dürfen. Daher fordern wir die Streichung des§ 60 Abs. 5.3 des LHG Baden-Württemberg, welcher Menschen mit Duldungsstatus vom Studium an Hochschulen ausschließt.

## **Forderung 7**

Wir fordern, dass die Grundschulempfehlung in Baden-Württemberg ausschließlich als Hilfestellung für die Eltern bei der Schulwahl dient und damit nicht länger *bindend* ist.