



Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, 06099 Halle (Saale)

An das Rektorat
- Per E-Mail -



Ihre Zeichen

Ihr Schreiben vom

Unsere Zeichen

Datum

12.01.2024

Betrifft: Stellungnahme der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zum Entwurf des Hochschulentwicklungsplans der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg in der Fassung vom 06.12.2023

Die Gleichstellungsbeauftragten haben nachfolgende Stellungnahme in ihrer Sitzung am 12.1.24 beschlossen und bitten um Berücksichtigung im weiteren Verfahren.

Teil 1: Zum Prozess der Erstellung des HEP

Die Erstellung des Hochschulentwicklungsplans (HEP) gestaltete sich aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten trotz begrüßenswerter Bemühungen der Hochschulleitung als insgesamt zu wenig transparent und partizipativ:

- Positiv zu vermerken ist der Versuch, den zeitlichen Ablauf transparent zu gestalten. Jedoch war der Zeitplan zu knapp sowie nicht detailliert und abgestimmt, und das Timing erwies sich oft als unpassend (z.B. finale Zuarbeit über Weihnachten). Die Kommunikation bezüglich der Verschiebungen im Zeitplan war unzureichend, Inhalte und Gliederung des HEP wurden erst spät bekannt, Strukturvorgaben für einzelne Kapitel fehlten bis zum Schluss und machten eine abgestimmte Zuarbeit unmöglich.
- Auch das Bemühen um breite Partizipation wird von den Gleichstellungsbeauftragten gewürdigt. Jedoch mangelte es erheblich an Transparenz insbesondere bzgl. der externen Berater*innen und deren Rollen sowie bzgl. Zeitpunkt, Umfang und Gewicht der Beteiligung einzelner Gruppen. Tatsächlich stellt sich die Frage, wie ernst gemeint die Partizipation war, was sich auch im sehr zurückhaltenden Interesse der allgemeinen Hochschulöffentlichkeit am HEP spiegeln mag. Beispiele für diesen gesamten Eindruck sind u.a. die zwei HEP-Workshops zu einem Zeitpunkt, als der erste Textentwurf schon vorlag, die Beschränkung der Beteiligung der Studierenden auf die Umfrage zu den Profillinien sowie der Umgang mit Ergebnissen aus Umfragen und Workshops, die sich im HEP nur unzureichend wiederfinden, und mit Stellungnahmen und Anmerkungen, die unreflektiert und unkommentiert kaum Eingang in den Text fanden. Eindrucklichstes Beispiel ist, wie „Vorschläge für Dachthemen“ trotz Kritik und Alternativvorschlägen aus zu vom Rektorat „gesetzten Profillinien“ wurden.

- Besonders kritikwürdig ist aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten die späte Beteiligung der relevanten universitären Akteur*innen. Der Einbezug anderer gesetzlicher Interessenvertretungen wie Personalrat und Schwerbehindertenvertretung erfolgte trotz frühzeitiger Hinweise seitens der Gleichstellungsbeauftragten erst zum Schluss und damit unbefriedigend für Inhalte und Prozess. Die explizite und umfassende Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten und weiterer Chancengleichheitsakteur*innen erfolgte erst spät und nach vehementem Drängen und aufgrund des knappen Zeitplans nicht in der nötigen Tiefe. Es widerspricht dem Anliegen von Querschnittsthemen, wenn die entsprechenden Perspektiven zeitlich erst zum Schluss und demnach nur „ergänzend/korrigierend“ eingeholt werden, statt sie von Beginn an intensiv in jegliche Überlegungen zu integrieren.

Teil 2: Grundsätzliches zum Text / Empfehlungen zur Finalisierung des HEP

Im Hinblick auf die Finalisierung des Texts geben wir folgende Empfehlungen, die sich vor allem aus der Gesamtschau ergeben haben:

- Sprachliche Glättung in Bezug auf Stil und Format für einen Text „aus einem Guss“ (z.B. durchgängige und einheitliche geschlechtergerechte Sprache; analoger Aufbau der Kapitel und zugehörigen Überschriften);
- Kürzungen unter Nutzung von Verweisen und wo nötig Ergänzung für einheitliche(n) Umfang und Tiefe vergleichbarer Inhalte (z.B. Angleichung Kapitel 8.1 Digitalisierung und 8.2 Internationalisierung qua Umfang und Tiefe an das Kapitel 8.4. Vielfalt und Chancengleichheit; Angleichung der Darstellung der Studierenden entsprechend dem Personal) sowie Überarbeitung der Platzierung einiger Inhalte im Gesamttext (z.B. Tausch der Unterkapitel Transfer und Personalentwicklung in ihrer Zuordnung zu den Kapiteln 7 und 8; Kapitel Querschnittsthemen vom Ende des Textes hinter das Kapitel Selbstverständnis), da Umfang, Tiefe und Platzierung eines Inhalts dessen Stellenwert bestimmen;
- Überarbeitung der Zuordnung einzelner Inhalte zu (Unter)Kapiteln, ggf. Ergänzung von Inhalten und/oder Anpassung der Überschriften für inhaltliche Übereinstimmung zwischen Überschrift und Text (z.B. Kap. 3.1.3, 7.3, oder Kap. 7 und 8);
- Reduzierung von Dopplungen (z.B. Ausführungen zu den Profillinien sowohl in Kap. 4 als auch in Kap. 5, Darstellung der Lehre in der Einleitung zu Kap. 7.1. sowie in Kap. 7.1.1.) sowie Uneindeutigkeiten und Widersprüchen (z.B. Aufgaben der Universität: Sind Transfer und Personal originäre Aufgabe, Querschnittsaufgabe oder Mittel zur Erfüllung);
- Überprüfung der Belastbarkeit der Aussagen: es werden Aspekte benannt, die es aktuell nicht (mehr) gibt bzw. deren Zukunft ungewiss ist (z.B. IBZ, Nachhaltigkeitsbüro und Inklusionsberatung) oder zu denen bis jetzt keine Klarheit besteht (z.B. Finanzsituation);
- Schließung inhaltlicher Lücken (z.B. fehlt die Gruppe der Wissenschaftler*innen in frühen Karrierephasen; vielerorts fehlen qualitative Aspekte, z.B. die „andere[n] Forschungsindikatoren“ in Kap. 3.1.3 oder bzgl. der Darstellung des Personals);
- Definition der Ziele bzw. des angestrebten Zustands zu jedem Bereich/Thema (z.B. stellt Kap. 7.1. Handlungsfeld Forschung eher aktuelle Strukturen als inhaltliche Perspektiven dar) und Untersetzung aller geplanter Vorhaben mit einem Zeitplan sowie einer Stellenstruktur und Finanzen.

Teil 3: Gleichstellungsperspektive

Die Gleichstellungsbeauftragten stellen positiv fest, dass sich das Thema Gleichstellung im Text an verschiedenen Stellen findet (z.B. herausragend in Kap. 4.2), jedoch fehlt es an anderer Stelle. Dabei sei in diesem Kontext angemerkt, dass auch Aussagen, bei denen zunächst keine Genderdimension deutlich wird, dennoch eine solche aufweisen können. Ein Beispiel aus dem HEP: Die an mehreren Stellen benannte Arbeitsüberlastung sowie das geforderte Engagement (Z. 29, Z. 1815) (be)trifft die Geschlechter u.a. aufgrund der höheren Doppelbelastungen von Frauen durch private wie dienstliche Carearbeit unterschiedlich.

Die explizite Darstellung des Themas Gleichstellung beschränkt sich auf eine halbe Seite am Ende des HEP und ohne separate Nennung im Inhaltsverzeichnis.

Der damit aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten insgesamt geringe Stellenwert des Themas Chancengleichheit und Vielfalt im HEP zeigte sich zudem in der Beteiligung einschlägiger Akteur*innen (s.o.).

Umso entscheidender ist daher die Umsetzung des HEP im Anschluss an seine Verabschiedung. Der HEP benennt zahlreiche Entwicklungen, Vorhaben und Handlungsfelder. Es ist entscheidend, diese im Sinne eines Mainstreamings gender- und diversitygerecht zu betrachten, zu diskutieren und zu gestalten. Beispielhaft seien genannt: Optimierungen (z.B. Outsourcing, Z. 284, und Digitalisierungsprozesse), geplante Leitbilder und Strategieprozesse sowie angedachte Anreizstrukturen (z.B. Profilierung, Transfer, Lehrpreise).

In Bezug auf konkrete Maßnahmen haben die Gleichstellungsbeauftragten die Vorgabe, den HEP nicht mit Details zu überfrachten, mitgetragen, auch wenn irritiert, dass dem nicht in allen Bereichen/Kapiteln gefolgt wurde. Es wird aber erwartet, dass im Anschluss an das explizite Bekenntnis zu Gleichstellung im HEP nun zeitnah, partizipativ und bedürfnisorientiert darauf bezogene Maßnahmen (weiter-)entwickelt und umgesetzt werden. Prioritär wären das:

- (verpflichtende) Sensibilisierungen für alle Mitglieder der MLU zu Diskriminierung und sexualisierter Belästigung und Gewalt sowie (verpflichtenden) Schulungen für alle Führungskräfte der MLU zu geschlechtersensibler Führung,
- Finalisierung des „Leitbild Gleichstellung“ (Erarbeitung Teile B/C) sowie Verabschiedung einer (verbindlichen) Regelung zu gendergerechter Kommunikation;
- (Wieder)Aufbau und Weiterentwicklung der individuellen Förderung von Frauen und inter*, non-binären, trans*- und agender (INTA*-)Personen, v.a. Wiederbesetzung des Mentoring- und Aufbau eines Coachingprogramms;
- Klare, verbindliche und angemessene Entlastungsregelungen für Gleichstellungs-beauftragte, Frauen und INTA*-Personen in Gremien sowie angemessene Ausstattung aller für Chancengleichheit (haupt-)verantwortlichen Strukturen;
- Bemühung um Einwerbung von Drittmitteln für Gleichstellungs- und Chancengleichheitsarbeit an der MLU, z.B. Beteiligung am Professorinnenprogramm;
- Wiederaufnahme der Arbeit des Gleichstellungsbeirats.