



**Gleichstellung an der MLU**

Gleichstellungsbeauftragte:  
Interessenvertretung für die Gleichstellung der Geschlechter

„Geschlechtervielfalt an der Spitze“

„Frauen in MINT, Männer in CARE“

„Gender in Forschung und Lehre“

„Sicherheit, Respekt und Sichtbarkeit“

[www.gleichstellung.uni-halle.de](http://www.gleichstellung.uni-halle.de)

# Gleichstellung und Gleichstellungsbeauftragte an der MLU

Interessenvertretung  
für die Chancengleichheit der Geschlechter

Schafft Wissen. Seit 1502.



MARTIN-LUTHER-UNIVERSITÄT  
HALLE-WITTENBERG



„Die größte Gefahr für die Gleichberechtigung ist der Mythos, wir hätten sie schon.“

Grethe Nestor (\*1968 in Oslo)  
Autorin und Journalistin

Bild: pixabay



Foto: MLU

# Gleichstellung – Worum geht es?

Gleichberechtigung und Chancengleichheit aller Mitglieder einer Gruppe.

In der Praxis geht es oft um Geschlecht(er), während verwandte Begriffe wie Diversity oder Inklusion andere Kategori(sierung)en fokussieren.



Abbildung 1: Die Beschäftigung mit Lernstilen erfordert Umdenken. (Bild: Nach Hans Traxler, aoc-training.de)

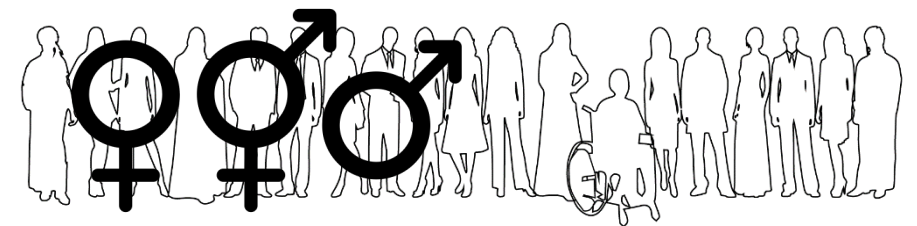


Bild: pixabay; Gender Symbol: Jonathan Li | Noun Project

# Gleichstellung – Worum geht es?

- ✓ Repräsentative Geschlechterverhältnisse in allen Karrierestufen, Fachgebieten und an allen Orten der Entscheidung.
- ✓ Sicherheit, Respekt und Sichtbarkeit für alle  
Speziell für die Wissenschaft:
- ✓ Berücksichtigung von Gender in Forschung und Lehre: Förderung der Genderforschung.



TABUTHEMA · ÜBERGRIFFE · TAXIERENDE BLICKE  
DISKRIMINIERENDE WITZE · NÖTIGUNG  
MACHTMISSBRAUCH · GRENZVERLETZUNGEN  
UNERWÜNSCHTE NÄHE · VERGEWALTIGUNG

SEXUALISIERTE DISKRIMINIERUNG  
UND GEWALT –  
(KEIN THEMA AN HOCHSCHULEN?)

AUFKLÄRUNG · UNTERSTÜTZUNG  
BERATUNG · ABWEHR · ENTSTÄUBISIERUNG  
GESETZLICHE REGELUNGEN · MUT MACHEN  
NEIN SAGEN · HANDLUNGSSTRATEGIEN

**MACHT\*  
GENDER\*  
WISSEN?**

GENDER-MACHT-ANALYSEN  
ZWISCHEN WISSENSCHAFT  
UND GESELLSCHAFT

RINGVORLESUNG DES PROJEKTS **gender\*bildet** IM WS 2018/19.

# Gleichstellung in der Wissenschaft – Gute Gründe

## **Normativ: Gerechtigkeit (für alle)**

Jede\*r sollte die Chance haben, „part of the fun“ (Suzanne Fortier) zu sein ||  
Beschäftigungssicherung || freie Entwicklung der Person

## **Qualitativ: Bessere (Forschungs-)Ergebnisse**

mehr Perspektiven in gemischten Gruppen || höhere Motivation || Reflektion von  
Gender führt zu differenzierten Befunden und unterstützt „sich von der Illusion der  
Eigenschaftslosigkeit [der Wissenschaft – AW] zu befreien“ (Susanne Baer)

## **Ökonomisch: Alle Potentiale (voll) nutzen**

„können nicht auf einen Großteil der Menschen verzichten“ || Personal- und  
Fachkräftemangel (demographischer Wandel, Komplexität) || Minderleistung und  
Fehlzeiten (Demotivation, Unvereinbarkeit) || effizientere Arbeitsabläufe in  
heterogenen Teams || Kriterium der (Wissenschafts-)Förderung



s. u.a.: Prof.in Dr.in Susanne Baer:  
Chancengleichheit und Gender-Forschung: Die  
deutsche Wissenschaft braucht eine  
Qualitätsoffensive. Sie muss den Haken lösen,  
an dem die Sache in der Praxis hängt.  
Impulsreferat im Rahmen der Konferenz  
„Gender in der Forschung – Innovation durch  
Chancengleichheit“, 18./19.4.2007, Berlin.

# Gleichstellung in der Wissenschaft – Gesetzlicher Auftrag

## GG Art. 3 Abs. 2: Gleichheit (ähnl. Landesverfassung)

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung ...

## HSG LSA § 3 Abs. 3: Aufgaben der Hochschule

Die Hochschulen wirken bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die tatsächliche Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter hin.

- ✓ für alle Bereiche und alle Statusgruppen
- ✓ Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenswirklichkeiten, Maßnahmen zum Nachteilsausgleich, Maßnahmen zur Angleichung der Geschlechteranteile

**Weiter: AGG, FrFG LSA, Istanbul-Konvention**

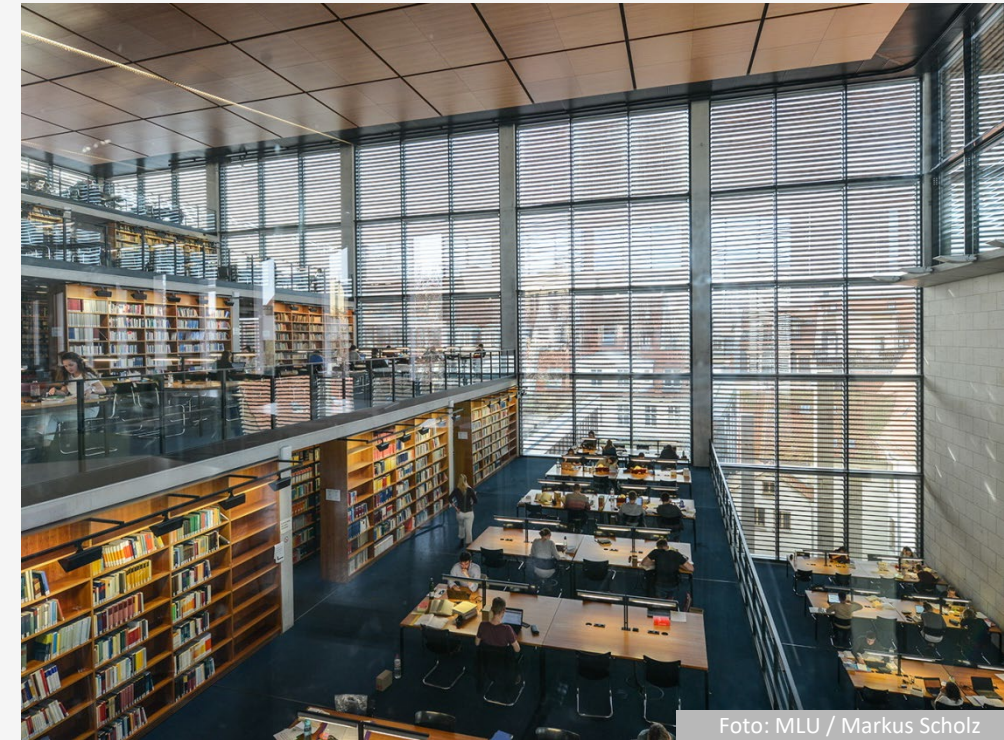
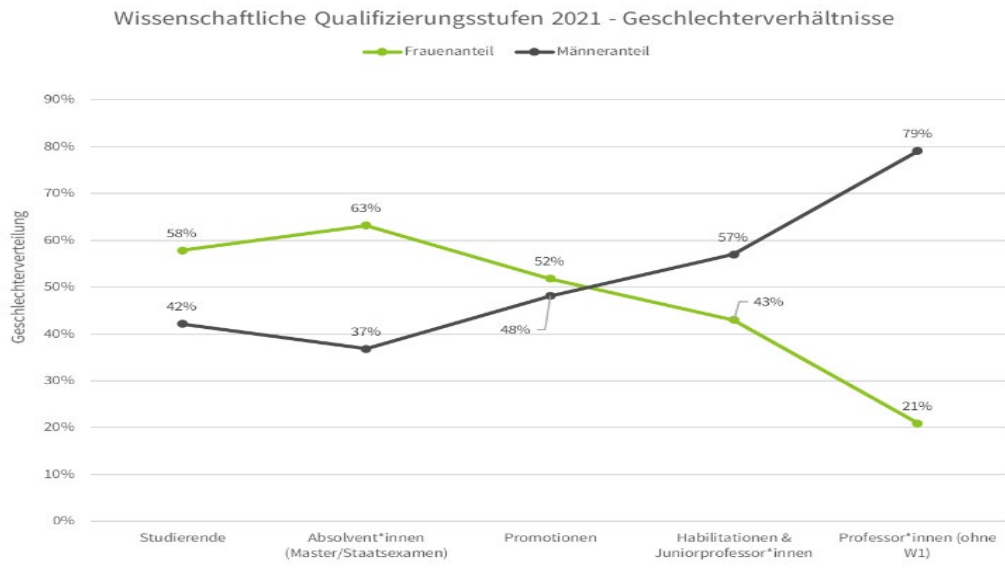


Foto: MLU / Markus Scholz

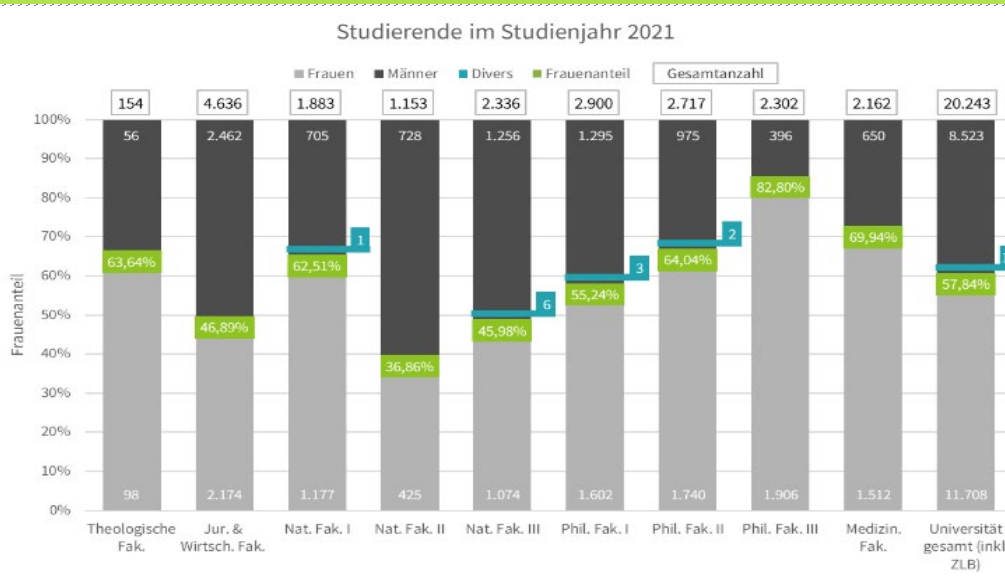


Graphik: Gendermonitor 2021



Plakat: Luise Menz, Sophie Pischel

# Gleichstellung in der Wissenschaft – Stand



Graphik: Gendermonitor 2021



Brochure, Illustration: Eva Feuchter

Gleichstellung ist sinnvoll,  
(grund)gesetzlich gefordert  
... aber noch nicht erreicht!

z.B. MLU:

- Ungleiche Geschlechteranteile
- Fälle von Sexismus und sexualisierter Gewalt
- Keine Genderprofessur

# Gleichstellung an der MLU – Zuständigkeiten

„Alle“  
Querschnittsaufgabe (vgl. Leitbild Gleichstellung)



**Rektorat** mit  
Stabsstelle Vielfalt und  
Chancengleichheit,  
**Dekanate,**  
**Vorgesetzte**  
**Leitungsaufgabe**  
(vgl. § 3 HSG LSA)



**Gleichstellungs-  
beauftragte**  
**Interessenvertretung**  
(vgl. § 72 HSG LSA, §  
19 FFG LSA)





# Gleichstellung an der MLU – Leitungs- und Querschnittsaufgabe

**Leitbild:** Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei allen Aktivitäten und in allen Bereichen des universitären Betriebs.

**Handlungsfelder:**

Studium und Lehre, Forschung, Nachwuchs-förderung, Personal, Kommunikation, Organisationsentwicklung

**Beispiele:**

Arbeitszeit, Berufungen und Stellenbesetzung, Zielvereinbarungen, Verfahrensvorschriften, Forschungsdesign, Lehrangebot, Vergütung, Veröffentlichungen, Ansprache, Regelungen zum Umgang miteinander, Auswahl von Redner\*innen und Beiträgen, Architektur, Ehrungen, Beleuchtung und Raumtemperatur

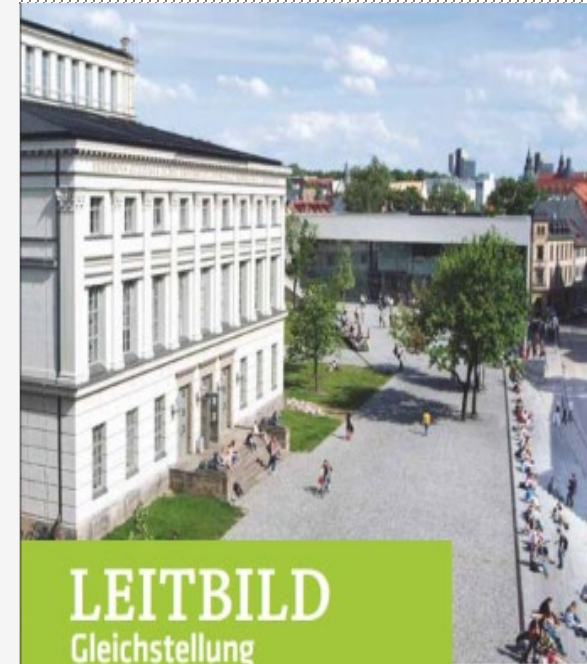


# Gleichstellung an der MLU – Rahmen

- **Gesetze Bund und Land**
- **Gleichstellungsdokumente MLU**

u.a. Leitbild Gleichstellung; Abschlussbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG; Frauenförderplan; Gleichstellungskonzepte/-programme; Handlungsprogramm audit familiengerechte Hochschule; Diversity Statement; Leitbild Personalentwicklung und Personalentwicklungskonzept; Zielvereinbarung Land LSA und MLU; Hochschulentwicklungsplan 2023
- **Ordnungen, Richtlinien, Vereinbarungen MLU**

Verfahrensrichtlinie zur Stellenausschreibung und –besetzung; Berufsordnungsrichtlinie; Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, (sexueller) Belästigung und Gewalt; Ordnung über das Verwaltungsverfahren bei Gewalt, Bedrohung und sexueller Belästigung durch Studierende; Leitlinie für Beschäftigungsbedingungen „Gute Arbeit in der Wissenschaft“; Rektoratsbeschluss Vertragsverlängerung wegen Kinderbetreuung; zahlreiche Dienstvereinbarungen



# Gleichstellung an der MLU – Angebote

- ✓ Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebote > Gleichstellungsbeauftragte, Stabsstelle Vielfalt und Chancengleichheit, Sozial- und Konfliktberatung, Personalrat/JAV, StuRa, Studentenwerk
- ✓ Angebote zu "Mutterschutz und Vereinbarkeit" > Familienbüro
- ✓ Angebote zu "Diskriminierungsschutz" und „Diversity“ > Präventionsstelle
- ✓ Angebote zu "Frauen in MINT"
- ✓ Angebote zu Gender und Diversity in Forschung und Lehre, z.B. Zertifikat Gender Studies
- ✓ Netzwerk- und Hilfskraftmittel, Coaching und Mentoring (FINTA\*)
- ✓ Fort- und Weiterbildungen, Veranstaltungen
- ✓ Entlastungsregelung für Professorinnen



# Gleichstellungs- beauftragte

gesetzlich verankerte,  
gewählte,  
ehrenamtliche  
**Interessenvertretung**  
Für alle Studierenden  
und Beschäftigten



Bild: pixabay

**Mitwirkung**  
in der Hochschul-  
verwaltung

1. Choice  
2. Chance  
3. Change

Foto: pixabay / Gerd Altmann

**Information, Beratung  
und Unterstützung**  
für alle Hochschul-  
mitglieder



Foto: MLU Gleichstellungsbüro

Sie können sich/du kannst dich an jedes Mitglied im Team der  
Gesamtuniversität oder der Fakultät bzw. des Bereichs wenden.

Alle Kontakte: [www.gleichstellung.uni-halle.de](http://www.gleichstellung.uni-halle.de)

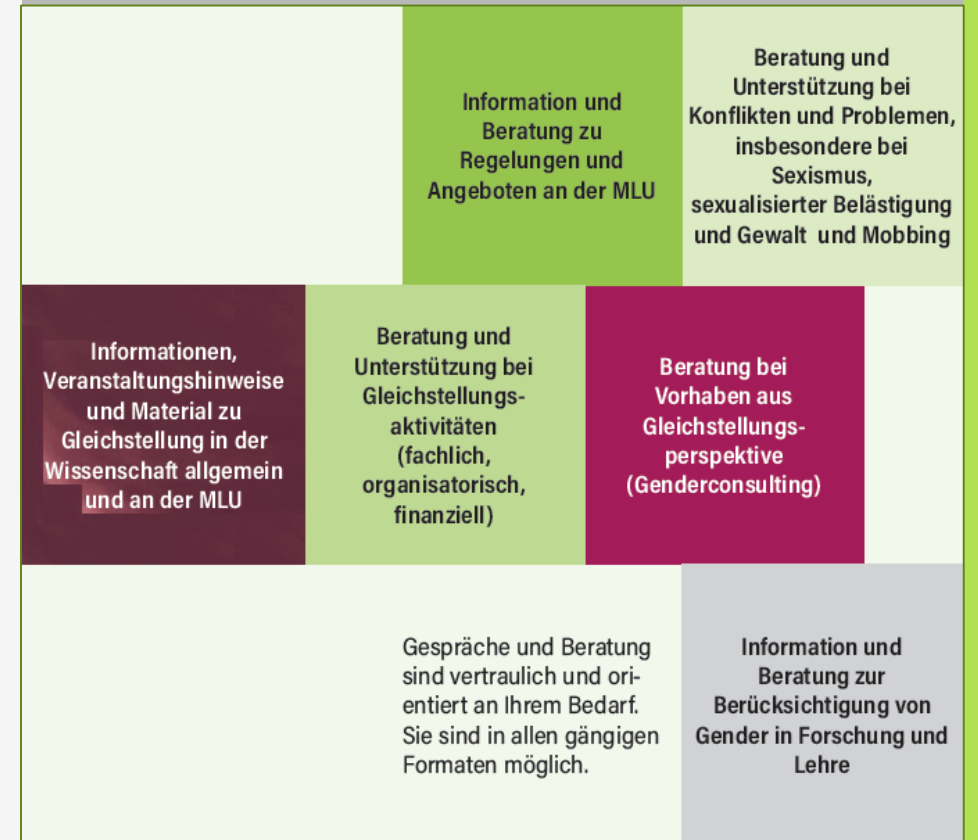
# Gleichstellungsbeauftragte – Aktivitäten



## Mitwirkung

- Mitwirkung in Gremien und an Entscheidungen (v.a. Stellenbesetzung und Berufung)
- Mitwirkung an Steuerungsinstrumenten, Regelungen und Erhebungen
- Aufnahme und Einbringen von Themen, Problemen, Bedarfen und Ideen
- Initiierung und ggf. eigene Umsetzung von Maßnahmen

## Information, Beratung, Unterstützung



# Gleichstellungsbeauftragte – Erfolgsgeschichten

- ✓ Regelungen und Strukturen zum Schutz vor und Umgang mit Sexismus und sexualisierter Gewalt, z.B. Richtlinie und Präventionsstelle
- ✓ Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, z.B. Netzwerk- und Hilfskraftmittel, Mentoring, Coaching
- ✓ Projekte und Maßnahmen zu Frauen in MINT und Gender in Forschung und Lehre, z.B. MINT-Zi, gender\*bildet und Geschlechterforschung als übergreifendes Forschungsfeld im Profil der MLU
- ✓ Regelungen und Angebote zur Vereinbarkeit von Studium/Lohnarbeit und Familie
- ✓ Formulierung eines "Leitbild Gleichstellung"
- ✓ Beratung/Unterstützung zahlreicher Menschen



# Gleichstellungsbeauftragte – Wahl

- Wahl / Amtszeit: (alle) zwei Jahre
- Gewählt werden:
  - das Gleichstellungskollegium der Gesamtuniversität sowie
  - die Gleichstellungskollegien jeder Fakultät und der fakultätsunabhängigen Bereiche

Die Kollegien wählen aus ihrer Mitte die\*den (vorsitzende\*n) Gleichstellungsbeauftragte\*n.

Alle übrigen Mitglieder sind Stellvertretungen.

- Wählen: Alle weiblichen Mitglieder
- Kandidieren: Alle Mitglieder

Perspektivenvielfalt ist ausdrücklich erwünscht!



# Gleichstellung MLU – # Mitstreiter\*innen gesucht

Gleichstellungsbeauftragte  
Martin-Luther-Universität  
Halle-Wittenberg

## Wer noch?

GB-Mahl 2024 online vom 16.05.-27.05.

Für eine gute Interessenvertretung braucht es Wissen über Probleme, Bedarfe und Wünsche, Kritik und Anregungen zur Arbeit sowie Wertschätzung und Unterstützung für das Engagement. Und viele Schultern, auf die sich die Arbeit verteilt.

Werden Sie/werde

MIT STREIT  
ER \*IN

Ob als **Mitglied** in einem Gleichstellungsteam oder als **Vorgesetzte\*r** und **Kolleg\*in**, die\*der das Engagement eines Teammitglieds unterstützt, ob als **friend**, der\*die die Arbeit der GB konstruktiv kommentiert oder **Initiative**, die mit den GB zusammenarbeitet, ob durch praktische Unterstützung oder durch Gespräch und Austausch mit den GB –

all das ist wichtig und herzlich willkommen!

THEMENREIHE

Gute Gründe für das GB-Amt:

- GB-Arbeit ist **gewinnbringend**: Engagement für eine wichtige Sache, GB sind besser informiert, Kompetenzen und neue Akzente im Lebenslauf, Ehrenamt mit Vorteil
- GB sind **gut gewappnet**: Teamarbeit, Vernetzung, Qualifizierungen, Unterstützung durch das GB-Büro

**# gemeinsam und professionell  
die Uni und sich selbst voranbringen**