



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

-
-
-
-



Wissenschaftlicher Nachwuchs und die Pandemie

Bericht des Beirats für Gleichstellung zur Befragung zu coronabedingten Nachteilen an der Uni Halle: Erfahrungen und Handlungsoptionen.

„Hier geht es schlicht und ergreifend um meine berufliche Zukunft.“

So war es zu lesen unter den Meinungsäußerungen, um die der Gleichstellungsbeirat gebeten hat. Wir wollten besser verstehen, wie sich die Pandemie und die daraus resultierenden Einschränkungen auswirken – ganz konkret. Speziell beim wissenschaftlichen Nachwuchs hat uns interessiert, inwieweit Forschungsvorhaben weitergeführt werden konnten, ob und wie die weitere wissenschaftliche Qualifikation beeinträchtigt war und wie sich ggf. die Arbeitsaufgaben mit der plötzlich weggefallenen Kinderbetreuung vereinbaren ließen. Dort, wo es Lehraufgaben gibt, wollten wir wissen, was sich verändert hat und wo es zu mehr oder weniger Aufwand durch virtuelle Lehr- und Prüfungsformate gekommen ist. Wie macht sich die Pandemie in Arbeitssituationen bemerkbar in den Bereichen, die für die weitere akademische Laufbahn wichtig sind?

Was hat uns motiviert?

Unsere Diskussion begann im Jahr 2020 u.a. mit einem [offenen Brief von European Women in Mathematics](#) zu Auswirkungen der Pandemie auf den wissenschaftlichen Nachwuchs. Die Motivation für den Brief und den seitdem regelmäßigen europaweiten Austausch zum Thema wurzelte in der Befürchtung, dass in den Fächern, in denen Frauen sowieso schon stark unterrepräsentiert sind, die Gleichstellungsbemühungen der letzten Jahrzehnte wieder zunichtegemacht werden könnten.

Nach ausführlichen Gesprächen im Gleichstellungsbeirat wurde klar, dass es Probleme gibt, dass wir aber nur über anekdotisches Wissen verfügen. Einerseits sind die Beschäftigten an einer Universität vergleichsweise privilegiert, auch mit einer befristeten Stelle, im Vergleich zu manchen anderen Berufsgruppen, die sofort und in sehr dramatischer Weise von der Pandemie betroffen waren. Andererseits sind die gleichen Probleme, die überall sichtbar werden, sobald bei Berufstätigen eine zuverlässige Kinderbetreuung wegfällt, auch im Mikrokosmos Universität deutlich zutage getreten. Es war unklar, wie groß und weitreichend die Auswirkungen und Herausforderungen sind, welche Bedarfe es gibt, und wo wir konkret helfen können. Je mehr sich abzeichnete, dass sowohl die Krankheit Covid-19 als auch die Einschränkungen in unserem Alltag über das Jahr 2020 hinaus relevant bleiben, desto mehr hat uns interessiert, ob und wie der wissenschaftliche Nachwuchs im Arbeitsalltag eingeschränkt ist. Können Forschungsvorhaben wie geplant durchgeführt werden? Ist die weitere wissen-

schaftliche Qualifikation beeinträchtigt? Wie ließen sich im Frühjahr 2020 die Arbeitsaufgaben mit der plötzlich weggefallenen Kinderbetreuung vereinbaren? Wie ist die Situation jetzt? Wie haben sich die Lehraufgaben verändert? Wo kam es zu mehr oder weniger Aufwand durch virtuelle Lehr- und Prüfungsformate? Wie macht sich die Pandemie bemerkbar in den Bereichen, die für die weitere akademische Laufbahn wichtig sind, z.B. bei Drittmittelanträgen, Publikationen und Konferenzen? Wie unterscheiden sich die Auswirkungen in den verschiedenen Fächern, Karrierestufen, je nach Finanzierung der Stelle, nach Familiensituation, konkretem Arbeitsumfeld? Je länger die Pandemie andauert, desto wichtiger werden auch die Fragen nach unserem zukünftigen Umgang mit akademischen Lebensläufen, in denen Auswirkungen der Pandemie sichtbar sind. Wie werden sich zukünftige Stellenbesetzungs- und Berufungskommissionen dazu verhalten?

Wen, wie und was haben wir gefragt?

Weder die Befragung selbst noch die Auswertung genügen den Standards sozialwissenschaftlicher Untersuchungen. Das Ziel war nicht, repräsentative Daten zu bekommen, sondern überhaupt Informationen zu sammeln, die über anekdotenhaftes Wissen hinausgehen. Wir haben nicht neutral gefragt, sondern durchaus problemorientiert und bewusst offen formuliert. Unsere konkrete Abfrage zum Thema erfolgte am 20./21.4.2021 per Mail an alle Nachwuchswissenschaftler*innen an der MLU Halle-Wittenberg, die wir per E-Mail erreichen konnten. Wir haben diverse Verteiler und Multiplikator*innen genutzt wie bspw. Dekanate, die dort arbeitenden Referent*innen, das Gleichstellungsbüro, die InGrA, das Familienbüro, die Mitglieder des Gleichstellungsbeirats selbst, den Mittelbauverteiler in der Pädagogik, das Prorektorat für Personalentwicklung und Struktur sowie die Empfängerinnen von Frauenfördermitteln. Zusätzlich haben wir die Vorgesetzten angeschrieben und auf die Relevanz der Befragung hingewiesen.

Hier sind die Fragen:

Welche Einschränkung haben Sie erlebt?

Welche Unterstützung hätten Sie sich wann gewünscht?

Was hat Ihnen geholfen?

Wie kann die Universität jetzt und konkret unterstützen?

Was benötigen Sie in jedem Falle?

Es gab mehrere Möglichkeiten, sich zurückzumelden und von Erfahrungen zu berichten oder Fragen zu stellen, und mit dem digitalen Arbeitsraum Mural war ausdrücklich eine Variante vorgesehen, bei der man sich anonym äußern konnte. Das Stichwort dabei war „Was hilft mir?“.

Was haben wir erfahren?

Es gingen 21 schriftliche Antworten per E-Mail ein, die teilweise sehr ausführlich waren und uns daher wertvolle Einblicke in die aktuelle Situation der Wissenschaftler*innen gaben. Mehr als 130 Wortmeldungen erreichten uns über [Mural](#). Für die Auswertung haben wir die Antworten gelesen und dabei Themenkomplexe und Handlungsfelder identifiziert, auf die wir später in diesem Bericht eingehen werden. Zunächst möchten wir Sie aber an den Antworten, die Sie uns gegeben haben, teilhaben lassen.

Die folgenden Auszüge aus E-Mail-Antworten weisen auf konkrete Schwierigkeiten hin:

„Home-Office mit Kita-Kind und Home-Office mit gleichzeitigem Home-Schooling sind eine schöne Vision, funktionieren aber einfach nicht adäquat [...].“

„Die größten Einschränkungen betreffen drei Bereiche: Forschung, Vernetzung/Profilierung und Lehre. [...] Diese drei Säulen sind objektive Belastungen, wodurch mein Qualifikationsziel im vergangenen Jahr nicht zufriedenstellend vorangeschritten ist.“

„Der Universitätsbetrieb wurde auf Kosten unserer Zeit und unserer Qualifikation aufrechterhalten.“

„Das ganze Verschriftlichen & Digitalisieren ging dann alles irgendwie mit zeitlichem Mehraufwand, aber die Qualität der Ausbildung, insbesondere die Praxis, leidet enorm.“

„Phasenweise bin ich morgens um 4 Uhr aufgestanden, habe bis ca. 7 Uhr intensiv gearbeitet, dann meine 2 schulpflichtigen Kinder durch den Vormittag gebracht mit Homeschooling (inkl. Essen kochen etc.), um dann ab vllt 14 Uhr wieder das Arbeiten anzufangen.“

„Ich habe in meiner [...] -Wohnung kein Schlafzimmer mehr, da ich dieses in ein Arbeitszimmer umgestaltet habe [...].“

„Wir [befristete Angestellte] haben unsere Promotions- und andere Qualiprojekte auf die lange Bank geschoben und dafür bekommen wir keine Anerkennung.“

„Ich bewege mich seit einem Jahr knapp an der Grenze zum Burnout, weil ich den Ansprüchen an mich von allen Seiten nicht gerecht werden kann. Es ist nicht möglich, gleichzeitig zu arbeiten und seine Kinder zu beschulen und ihnen zu helfen all diese unfassbar vielen Schulaufgaben zu bearbeiten.“

„Die Grenze zwischen ‘normalen’ Arbeitstagen und WE ist nicht mehr vorhanden.“

„Für das WiSe 20/21 und das SoSe 21 hätten viel früher klare Ansagen gemacht werden können, statt aller 3 Wochen bestehende Maßnahmen zu verlängern. Dies gilt auch für das kommende Semester.“

Obwohl wir problemorientiert gefragt haben, gab es auch positive Zwischentöne. Es wurde zum Beispiel Dank ausgesprochen an Betreuer*innen, das kollegiale Umfeld und an das LLZ. Das Homeoffice, die freie Zeiteinteilung und sogar die virtuelle Lehre haben einige als Vorteile wahrgenommen.

„Es wäre hilfreich und entlastend, wenn wir nach Corona weiter digital prüfen dürften.“

„Ich möchte auch auf keinen Fall meckern, schon gar nicht über die Kolleginnen und Kollegen in ‘der Verwaltung’. Ich hätte ein paar Vorschläge, wie es leichter ginge.“

Mehrmals wird die Zukunft im akademischen Umfeld explizit in Frage gestellt. Folgende Antwort auf die Frage nach nötiger Unterstützung weist bereits drauf hin, dass wir uns noch einige Jahre lang mit den Auswirkungen der Pandemie befassen müssen:

„Eine ausführliche Rechtfertigung, dass eine Arbeit im Lockdown mit Kindern nicht so möglich ist, wie normal, erscheint mir überflüssig. Die Zeit, die ich in solche bürokratischen Schikanen stecken muss, fehlt mir im Aufholen der wissenschaftlichen Leistungen, die die kinderlose Konkurrenz im Rennen um Professuren leisten konnte.“

„Stellensicherheit! Automatische Verlängerung um ein Jahr! Mein Vertrag läuft nächstes Jahr aus. Was ist, wenn sich keiner mehr im Personalamt an die dramatische Situation erinnert, wenn ich dann mit dem Antrag auf Verlängerung komme?“

Wir vermuten, dass viele der Äußerungen, die wir gelesen haben, stellvertretend sind für zahlreiche weitere Erfahrungen, Wünsche und Verbesserungsvorschläge. Es wurde deutlich das Bedürfnis formuliert, über die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses zu sprechen, die Probleme deutlich zu benennen und die vorhandenen Lösungen bekannter zu machen bzw. neue Lösungen dort zu

entwickeln, wo es noch Bedarf gibt. Begleitet wird die an der MLU laufende Diskussion durch einen Austausch mit Kolleg*innen von anderen Universitäten, Gespräche über Unterstützungsangebote anderswo und damit auch die Einordnung in einen größeren Kontext: Welche Konsequenzen der Pandemie sind fach- und standortunabhängig? Welche Probleme werden am häufigsten benannt oder als besonders drängend empfunden? Was für Lösungsansätze gibt es, was für weitere Ideen haben wir und wo enden unsere Einfluss- und Unterstützungsmöglichkeiten?

Bevor wir näher auf die Antworten und auf den Stand der Diskussion eingehen, möchten wir die Gelegenheit nutzen und uns bedanken.

Danke, liebe Kolleg*innen, dass Sie sich trotz der großen Belastungen Zeit genommen haben, um uns zu antworten. Aufgrund Ihrer Erfahrungsberichte, Ihrer Fragen und vieler konkreter Vorschläge verstehen wir jetzt besser, was es für Herausforderungen und Wünsche gibt.

Wie geht es weiter?

Der Beirat für Gleichstellung hat sich in seinen Sitzungen am 7. Juni 2021 und am 22. November 2021 mit den Ergebnissen der Umfrage befasst und Handlungsoptionen diskutiert. Die in den E-Mail-Antworten und im Mural angesprochenen Probleme und Lösungsmöglichkeiten sollen jetzt differenziert aufgegriffen und diskutiert werden, denn so können wir klar herausarbeiten, an welchen Stellen jetzt bereits unterstützt werden kann und ggf. die Informationen dazu noch besser vermittelt werden müssen, wo wir schnell zusätzliche Angebote schaffen können und auch, wo wir leider an die Grenzen unserer Möglichkeiten stoßen. Im Ergebnis der Auswertung wurde u.a. deutlich, dass es bereits eine Vielzahl von Angeboten an der MLU gibt, die unterstützend für die Beschäftigten und insbesondere den wissenschaftlichen Nachwuchs, zur Verfügung stehen. Diese Angebote müssen jedoch verstärkt kommuniziert bzw. ausgebaut und weiterentwickelt werden.

Die Themen, die Sie uns benannt haben, und mit denen wir uns weiter beschäftigen, sind sehr vielfältig:

- Mitarbeiter*innen fühlen sich im Stich gelassen / nicht ausreichend betreut bzw. informiert
- fehlende Unterstützung der Uni bei Kinderbetreuung
- hohe psychische Belastung bei Wissenschaftler*innen
- große Unsicherheit wegen auslaufender Verträge und unklarer Verlängerungsmöglichkeiten
- IT-Infrastruktur nicht ausreichend bzw. ausbaufähig
- finanzieller Ausgleich und Ausgleich durch mehr Urlaubstage wegen Mehraufwand
- generelle Umstellung bringt zu viel Mehraufwand
- Intransparenz bzgl. aktueller Maßnahmen und Einschränkungen
- fehlende Möglichkeiten der persönlichen Kommunikation / zu viel digital (z. B. bei Neuanstellung)
- Eingeschränkte Bibliotheksnutzung / eingeschränkter Zugang zu Quellen
- zu starre Vorschriften, fehlende Flexibilität, hohe bürokratische Hürden
- mangelnde Informationsbereitstellung
- mangelndes Vertrauen in das Verantwortungsbewusstsein der Mitarbeiter*innen in Bezug auf den Umgang mit Coronamaßnahmen.

Die zwei großen Arbeitsfelder, die wir sehen, sind **interne Kommunikation** sowie **Unterstützungs- und Beratungsangebote**.

Der Gleichstellungsbeirat hat sich zu Unterstützungsmaßnahmen verständigt, die in den eigenen Bereich der Zuständigkeit fallen. Die weiteren Rückmeldungen, die in die Zuständigkeit anderer Akteur*innen fallen, tragen wir an diese Stellen weiter. Manche Themen können über die Stabsstelle

Vielfalt und Chancengleichheit aufgegriffen und besprochen werden. Insbesondere werden wir die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses bei der Re-Auditierung zur familiengerechten Hochschule sichtbar machen, und es gibt mehrere konkrete Ideen, die Eingang in das Handlungsprogramm für die nächsten drei Jahre finden sollen. Da es in vielen Themenfeldern bereits Handlungsoptionen gibt, werden wir immer wieder an die Vorgesetzten appellieren, aufmerksam für die Herausforderungen im eigenen Arbeitsumfeld zu bleiben. Gerade dann, wenn Professor*innen selbst stark von den Einschränkungen durch die Pandemie betroffen sind, hoffen wir auf Verständnis für die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses und auf gemeinsame Anstrengungen, um die Herausforderungen zu bewältigen.

Wichtig ist uns an dieser Stelle: Keines der angesprochenen Themen geht verloren, wir werden alles weiterverfolgen und ggf. konkret weitergeben an die zuständige Stelle. Und wir wünschen uns nachdrücklich, dass die vorhandenen Unterstützungsangebote in Anspruch genommen werden, über die Erfahrungen gesprochen und das Wissen weitergetragen wird.

Ihre Themen – Unsere Antworten

Was wurde uns gemeldet? Was können wir jetzt schon tun? Was werden wir in Zukunft noch tun? Sie haben zahlreiche Themen angesprochen. Wir möchten offene Fragen beantworten. Wir haben festgestellt, dass zu vielen Themen die vorhandenen Angebote und Informationen noch nicht überall bekannt sind. In der nachfolgenden Zusammenfassung greifen wir Ihre Themen auf und geben Antworten oder Informationen, soweit uns dies möglich ist.

Interne Kommunikation

Verbesserung der internen Kommunikation im Allgemeinen

Mit der Besetzung der Stelle *Interne Kommunikation* in der Stabsstelle Hochschulkommunikation können Konzepte unter Berücksichtigung von Querschnittsthemen wie bspw. Vereinbarkeit, Organisationsentwicklung, Qualifikation oder Führung erarbeitet und diese operativ umgesetzt werden. Die Besetzung erfolgt voraussichtlich zum Jahresbeginn 2022.

„Automatische Verlängerung von Arbeitsverträgen und Stipendien.“

Eine „automatische“ Verlängerung eines befristeten Vertrages zur Qualifizierung ist nicht möglich. Dies liegt daran, dass es unterschiedliche Finanzierungsquellen gibt; auch unterscheiden sich die Befristungsgründe der Verträge.

Es sind jedoch auch keine zusätzlichen Erklärungen zu Ursachen der Verzögerung notwendig. Es ist – wie bisher – ausreichend, mit der*dem Betreuer*in des Qualifizierungsvorhabens eine Qualifizierungserklärung über die noch notwendige Bearbeitungszeit abzugeben. Wenn die Finanzierung der Verlängerung sichergestellt ist, steht dieser dann auch nichts entgegen.

Über die rechtlichen Voraussetzungen und das Verfahren informiert die Personalabteilung in ihren FAQ: <https://personal.verwaltung.uni-halle.de/coronavirus/#anchor3314536>. Zu Fragen der Vertragsverlängerung berät Sie das jeweils zuständige [Betreuungsreferat der Abteilung 3 - Personal](#).

Bei Stipendien ist die Lage sehr unterschiedlich. Bitte fragen Sie bei Ihrem Stipendiengeber nach!

Zur Graduiertenförderung berät Sie [Abteilung 1 – Studium und Lehre](#).

Darüber hinaus können Sie sich an Ihre zuständigen Vertrauensdozent*innen für die jeweiligen Stiftungen wenden.

„Bessere Ausstattung der Hörsäle.“

Einige Hörsäle sind mit fest installierten Videoaufnahmesystemen ausgestattet, zu denen das LLZ informiert und berät. [<https://wiki.llz.uni-halle.de/Portal:E-Vorlesung>]

Um den Mehrbedarf an Aufzeichnungstechnik zu decken, wurden sog. Konferenzsets beschafft und umfangreiche Informationen zu verschiedenen Hybrid-Lehrformaten zusammengestellt. Zu diesen Themen informiert Sie das LLZ:

https://wiki.llz.uni-halle.de/Portal:Onlinebetrieb/Hybride_Lehrveranstaltungen/Technische_Umsetzung_realisieren

https://wiki.llz.uni-halle.de/Portal:Onlinebetrieb/Hybride_Lehrveranstaltungen/Technische_Umsetzung_realisieren/Aufbauanleitung_Konferenzset

https://wiki.llz.uni-halle.de/Portal:Onlinebetrieb/Hybride_Lehrveranstaltungen

„Sichtbarkeit für Ungleichheiten schaffen.“

Die Pandemie verstärkt Ungleichheiten zu Lasten von Wissenschaftler*innen mit familiären oder Pflegeaufgaben. Es ist notwendig, die Auswirkungen der Pandemie auf Karrierewege zu thematisieren und auch nach dem Ende der Pandemie im Gespräch zu bleiben.

Wir können heute noch nicht wissen, welchen Umgang wir mit den Auswirkungen der Pandemie auf Lebensläufe und individuelle Karrierewege finden werden. Aber wir können dazu beitragen, dass das Thema im Bewusstsein ist und sichtbar bleibt:

- Die Befragung und dieser Bericht leisten dazu einen ersten Beitrag. Wir bringen das Thema mit dem Bericht in die universitätsweite Wahrnehmung. Wir stoßen Diskussionen an.
- Im Zuge der Re-Auditierung als familiengerechte Hochschule werden die Folgen von Corona für die Beschäftigten thematisch im Handlungsprogramm für die kommende Auditphase aufgegriffen.
- Wir führen im Rahmen des FEMPOWER-Projektes bis Ende 2022 Veranstaltungsreihen durch, die die Sichtbarkeit von Nachwuchswissenschaftler*innen stärken soll. Weitere Informationen folgen auf der Webseite: <https://www.rektor.uni-halle.de/stabsstelle/vielfalt-chancengleichheit/gleichstellung/fempowermlu/>
- Wir sind der Meinung, dass die entstandenen Ungleichheiten bei zukünftigen Einstellungs- und Berufungsverfahren Berücksichtigung finden müssen. Dazu werden wir mit anderen Akteur*innen ins Gespräch kommen (bspw. Personalabteilung, Personalentwicklungskommission, Berufungsprüfungskommission, Prorektorat für Personalentwicklung und Struktur).

„Homeoffice wird von vielen Vorgesetzten nur spärlich angeboten.“

Wir verstehen, dass die Arbeit im Homeoffice sich nicht in allen Bereichen gut umsetzen lässt, plädieren aber für eine ernsthafte Prüfung. Kann durch eine vorübergehende Umverteilung der Aufgaben dafür gesorgt werden, dass Mitarbeiter*innen mit Betreuungsaufgaben zumindest einen Teil der Arbeit im Homeoffice erledigen können? Wenn sich keine Einigung abzeichnet, empfehlen wir ein vertrauliches Gespräch mit einer [Beratungsstelle](#), um die Situation zu besprechen und gemeinsam nach Lösungen zu suchen.

„Warum werden mit Fördermittelgebern (Drittmittel) nicht zentral Verlängerungen ausgehandelt?“

Die Auswirkungen der Pandemie auf Drittmittelprojekte sind sehr unterschiedlich. Verlängerungen sind daher nur projektbezogen möglich.

Die DFG informiert zu ihren Maßnahmen wie Ausweitung der Förderdauer im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie:

https://www.dfg.de/foerderung/info_wissenschaft/2021/info_wissenschaft_21_25/index.html.

„Mein*e Vorgesetzte*r ist nicht erreichbar bzw. selbst nicht informiert oder hat kein Verständnis für die Situation der Mitarbeiter*innen.“

Die Abfrage hat dazu beigetragen, die Vorgesetzten auf die schwierige Situation für den wissenschaftlichen Nachwuchs hinzuweisen. Auch diesen Bericht werden wir gezielt dieser Gruppe zuleiten, um zu sensibilisieren und Unterstützungsformate breiter bekannt zu machen. Wir werden die Vorgesetzten ansprechen, offen und sensibel auf Probleme vor Ort zu reagieren, die Netzwerkbildung mit anzuregen und auf Unterstützungsangebote hinzuweisen – an der MLU und auch innerhalb der jeweiligen Fachcommunity.

Als Wissenschaftler*innen können Sie die vielfältigen [Beratungsangebote](#) in Anspruch nehmen. Sprechen Sie uns an!

„Es fehlen Beratungs- und Informationsmöglichkeiten.“

Die Universität bietet vielfältige Beratungs- und Informationsmöglichkeiten, die es breiter bekannt zu machen gilt:

- [Corona-FAQ](#)
- [Corona-Dokumente](#)
- [Familienbüro](#) und [Familienbeauftragte](#)
- Informationen zu [Weiterbildungsangeboten](#)
- [Sozial- & Konfliktberatungsstelle](#)
- [AGG Beschwerdestelle](#)
- [Präventions- und Beratungsstelle Antidiskriminierung](#)
- [Referent für Inklusion](#) und [Inklusionsbeauftragte](#) und [SBV](#)
- [Personalrat](#)
- [Gleichstellungsbeauftragte](#) und Gleichstellungsbüro
- [International Office](#) und [Ausländerbeauftragter](#)
- [Studierendenrat](#)
- [LLZ](#)
- [Stab Arbeits- und Umweltschutz](#)
- [Betriebsärztlicher Dienst](#)
- [Dual Career Service](#)
- [Betreuungsreferate in Abteilung 3 - Personal](#)
- [Personalentwicklung Abteilung 3 – Personal](#) und [Prorektorat für Personalentwicklung und Struktur](#)
- [Internationale Graduiertenakademie \(InGrA\)](#)
- [A6 - Forschung, Transfer und Drittmittelservice](#)
- [Transfer- und Gründerservice](#)
- [ITZ](#) (Angebote sehr vielfältig)

- [Betriebliches Gesundheitsmanagement/AK Gesundheit](#)
- [Bibliotheken](#)
- [Stabsstelle VuC \(FemPower, Mentoring, Frauenfördermittel\)](#)
- [Weinbergkids](#)

„Es fehlt Unterstützung der Uni bei der Kinderbetreuung/Alltagsbewältigung.“

Der Wunsch nach Unterstützung durch die Universität bei der Bewältigung der Sorgearbeit während der Pandemie ist sehr verständlich, insbesondere wenn die Regelbetreuung nicht mehr oder nicht mehr zuverlässig funktioniert. Der Start in die Pandemie war von der Schließung der Schulen und Schulhorte, der Kinderbetreuungs- und Tagespflegeeinrichtung und wenn überhaupt nur einen Zugang zur Notbetreuung gekennzeichnet, die für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit Wohnort in Sachsen beispielsweise zu keinem Zeitpunkt gegeben war und auch derzeit nicht gegeben ist.

Die Universität hat die beschäftigten Eltern vor allem durch flexible Arbeitszeiten und das Angebot von Wohnraumarbeit unterstützt, sekundär konnten – falls ein Anspruch auf Notbetreuung nicht bestand – die großzügigen Regelungen zur bezahlten Freistellung des Landes in Anspruch genommen werden. Informationen hierzu finden Sie auf der FAQ-Seite der Abteilung 3-Personal <https://personal.verwaltung.uni-halle.de/coronavirus/#anchor3314514> .

Während der Pandemie besteht neben den hoch flexibilisierten Arbeitszeiten auch die Möglichkeit auf Teilzeitmodelle oder familienbedingte Auszeiten, wie Sonderurlaub, zurückzugreifen. Hierzu ist eine Beratung durch das Familienbüro und/bzw. durch Abteilung 3-Personal empfehlenswert.

Zu darüberhinausgehenden Regelungen informiert das Familienbüro auf seiner Internetseite im Themenbereich Studieren/Arbeiten mit Familie in Zeiten von Covid 19 https://www.uni-halle.de/familiengerecht/studieren_arbeiten_covid-19/.

Zusätzliche pandemiebedingte Kinderbetreuungsangebote wurden durch Ansprache von freiwilligen Studierenden für die Universitätsmedizin vorübergehend im Frühling 2020 geschaffen. Das Projekt der Kurz- und Randzeitenbetreuung öffnete aufgrund der gesetzlichen Beschränkungen erst im Herbst 2021 wieder.

Genauso von der Pandemie betroffen sind die sehr beliebten Eltern-Kind-Sport-Kurse des USZ; die Sommerferienbetreuung mussten 2020 schweren Herzens abgesagt werden. Seit Herbst 2020 konnte dieses Angebot unter großem zusätzlichem Organisationsaufwand und dank der Unterstützung vieler Bereiche der Universität wieder aufgenommen werden.

Der Universität ist es im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrages nicht möglich, die normale Regelbetreuung zu ersetzen bzw. finanzielle Mittel in diesem Umfang zur Verfügung zu stellen. Diverse digitale Angebote zu Sport, Spiel und Schule wurden ebenfalls für die Studierenden und Beschäftigten zusammengestellt.

Auf der Internetseite des Familienbüros finden sich auch Unterstützungsangebote unter dem Stichwort Familiäre Belastungssituationen https://www.uni-halle.de/familiengerecht/studieren_arbeiten_covid-19/familiare_belastungssituationen/ bzw. unter <https://www.uni-halle.de/familiengerecht/kinderbetreuung/notfallbetreuung/> für Personen, die Sorgearbeit leisten.

Das Familienbüro nimmt den Wunsch auf, einen Überblick über Anbieter von haushaltsnahen Dienstleistungen zu erstellen.

Konkrete Unterstützungs- und Beratungsangebote

Coaching.

Die Universität hält verschiedene Angebote für ein individuelles oder Gruppencoaching bereit:

- FEMPOWER Einzelcoaching für Wissenschaftlerinnen <https://www.rektor.uni-halle.de/stabsstelle/vielfalt-chancengleichheit/gleichstellung/fempowermlu/aktuelles/>
- FEMPOWER Gruppencoaching für Wissenschaftlerinnen, fakultätsspezifisch über die Gleichstellungsbeauftragten (Informationen erhalten Sie über Ihre Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten)
- [Kollegiale Fallberatung](#) im Rahmen des [Weiterbildungsangebotes](#).

Mentoring.

MLU-Mentoring-Programm für Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen <https://mentoring-mlu.de/>

„Teambildende Maßnahmen für Neueinsteiger*innen, aber auch für bestehende Teams.“

Da die Teamgröße je nach Fachkultur und Qualifikationsstufe sehr unterschiedlich ist, haben wir hier keine Handlungsoption, die für alle gleichermaßen passt. Wir empfehlen:

- die Teilnahme an Mentoringprogrammen für eine breite Vernetzung <https://mentoring-mlu.de/>
- für internationale Promovierende ist das [PhD Network](#) eine gute Anlaufstelle
- [Landeserkundungstage](#)
- [Familien-Radtouren](#).

Sie finden weitergehende Informationen auch in den [Leitfäden](#) der Abteilung 3 – Personal: Leitfaden zur [Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen an der MLU](#) und [Leitfaden Patensystem](#). Unterstützende [Beratung](#) zur Teamentwicklung finden Sie ebenfalls in Abteilung 3 – Personal.

Und: Wir regen Diskussionen zum Thema in der Personalentwicklungskommission und der InGrA an.

„Vernetzungsformate für Doktorand*innen und ´Neue´.“

- MLU-Mentoring-Programm für Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen <https://mentoring-mlu.de/>
- Für internationale Promovierende ist das [PhD Network](#) eine gute Anlaufstelle.
- Als Promovierende haben Sie die Möglichkeit, strukturierte Graduiertenprogramme in Ihrem Forschungsumfeld zu identifizieren und mit diesen über eine Assoziierung ins Gespräch zu kommen. Eine Übersicht über strukturierte Programme finden Sie im [InGrA-Blog](#).
- zum On-Boarding für Juniorprofessor*innen berät Sie die [Referentin für Personalentwicklung](#) am Prorektorat für Personalentwicklung und Struktur.

Und: Wir regen Diskussionen zum Thema in der Personalentwicklungskommission und der InGrA an.

„Maßnahmen für mentale Gesundheit, Weiterbildung, z.B. eine Meditationsapp.“

- zu „mentaler Gesundheit“ gibt es Weiterbildungsangebote, etwa im Bereich der Burnout-Prävention, die u.a. auch Meditation thematisieren [<https://personal.verwaltung.uni-halle.de/service/personalentwicklung/aktuelles/#anchor2762799>]
- bspw: [TK-Mentalstrategien : Gelassen zur Promotion](#)

- Informationen zum Thema [Gesund bleiben am Arbeitsplatz und im Homeoffice](#) bietet das BGM.

Im Sommer 2021 wurde vom betrieblichen Gesundheitsmanagement eine Befragung zu psychischer Belastung am Arbeitsplatz durchgeführt. Die Ergebnisse werden derzeit präsentiert [<https://blogs.urz.uni-halle.de/gesundheitsmanagement/2021/11/ergebnisse-der-befragung-arbeitsbedingungen-und-gesundheit/>]. In weiteren Schritten werden Maßnahmen abgeleitet, die die Herausforderungen der Beschäftigten adressieren.

Und: Wir regen Diskussionen zum Thema in der Personalentwicklungskommission und dem Arbeitskreis Gesundheit an.

„Finanzielle Unterstützung für Konferenzteilnahmen.“

- Mit den [Frauenfördermitteln](#) - Netzwerkmitteln gibt es finanzielle Unterstützung für Wissenschaftlerinnen. Bitte wenden Sie sich an die Stabsstelle Vielfalt und Chancengleichheit bei Fragen hierzu.

Hilfskräfte für Lehrentlastung.

- Mit den [Frauenfördermitteln](#) – Hilfskraftgelder gibt es finanzielle Unterstützung für Wissenschaftlerinnen. [LINK]
- Darüber hinaus wurden im Rahmen des FEMPOWER-Programms Mittel zur Verfügung gestellt, aus denen [Hilfskräfte für Wissenschaftlerinnen](#) finanziert werden.

„Kinderbetreuung (Hausaufgaben und Spiel- und Sportangebot) auch für Kindergartenkinder; am Wochenende.“

Die Angebote der Universität als familiengerechte Hochschule können fehlende Regelbetreuung und Freizeitangebote stets nur ergänzen, nicht jedoch ersetzen. Unsere Standardangebote: Weinberg-Kids, Eltern-Kind-Sport-Kurse und veranstaltungsbegleitende Betreuungsangebote sowie die Ferienbetreuung waren genauso von den pandemiebedingten Einschränkungen betroffen, wie die aller anderen Angebote. Das Familienbüro hat daher in diesem Spektrum digitale Angebote zusammengestellt. <https://www.uni-halle.de/familiengerecht/kinderbetreuung/lern-und-beschaefigungsangebote/>.

Anregungen zu Bedarfen können stets an das Familienbüro weitergeleitet werden.

„Vermittlung von Studierenden für Kinderbetreuung oder Haushalt.“

Diese Aufgabe hat das Familienbüro nur vorübergehend durch Ansprache von freiwilligen Studierenden für die Universitätsmedizin im Frühling 2020 wahrgenommen. Danach haben andere Anbieter diese Aufgabe übernommen und das Familienbüro konnte sich auf seine Kernaufgaben konzentrieren.

Angebote zu Babysittervermittlung und Studierendenvermittlung finden Sie hier:

- <http://kv-halle-sk-ml.drk.de/angebote/kinder-jugend-und-familie/babysitterausbildung-und-vermittlung.html>
- <https://www.stura.uni-halle.de/jobvermittlung/>
- https://www.uni-halle.de/familiengerecht/studieren_arbeiten_covid-19/familiaere_belastungssituationen/#anchor3344101

Notfall- und ergänzende Kinderbetreuungen:

- <https://www.uni-halle.de/familiengerecht/kinderbetreuung/notfallbetreuung/>"

Jeweils unter „Hilfsangebote und Netzwerke“:

- https://www.uni-halle.de/familiengerecht/studieren_arbeiten_covid-19/familiaere_belastungssituationen/#anchor3344101
- https://www.uni-halle.de/familiengerecht/kinderbetreuung/lern-und_beschaefigungsangebote/#anchor3285983

Kinder-NOT-betreuung DRK:

- <https://www.sachsen-anhalt.drk.de/aktuell/presse-service/meldung/notfallbetreuung-in-halle-saale.html>

Unterstützung für Senioren DRK:

- <https://www.sachsen-anhalt.drk.de/aktuell/presse-service/meldung/unterstuetzung-fuer-senioren-in-halle-saale.html>

Angebote der Freiwilligen-Agentur:

- <https://engagiert-in-halle.de>

„Psychosoziale Anlaufstelle für Beschäftigte, Umgang mit psychischen Belastungen.“

Die Angebote der Sozial- und Konfliktberatungsstelle richten sich an alle Beschäftigten der MLU. Im Rahmen der unabhängigen und vertraulichen Beratung erhalten die Beschäftigten Unterstützung bei der Bewältigung von persönlich und dienstlich belastenden Situationen. Anlass zur Beratung können z.B. Veränderungen in den beruflichen Aufgaben, kollegiale Konflikte, Sorge um Kolleginnen und Kollegen, Suchtfragen oder gesundheitliche und psychische Belastungen geben. Wenden Sie sich am besten direkt an die [Mitarbeiterin der Sozial- und Konfliktberatungsstelle](#).

Darüber hinaus adressiert die Befragung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements diesen Themenkomplex und es werden konkrete Maßnahmen aus den Umfrageergebnissen abgeleitet.

Den Themenkomplex greifen wir im Handlungsprogramm im Rahmen des Audit familiengerechte Hochschule auf.

Angebote zur Weiterbildung finden sich auch regelmäßig im [Weiterbildungskatalog](#).

Sonstiges

„Technische Ausstattung im Homeoffice und Software, Beschaffung von Ausstattung für digitale Lehre musste privat erfolgen.“

Im Frühjahr 2020 musste kurzfristig agiert werden, und das war oftmals nicht mit den üblichen Dienst- und Beschaffungswegen der Universität vereinbar. Lokal wurden Lösungen gefunden, indem zum Beispiel gebrauchte Laptops gekauft wurden, Geräte nach Absprache von mehreren Personen genutzt und insb. Know-How innerhalb der Arbeitsgruppen weitergegeben wurde.

Auf der Tagung zu virtueller und Hybridlehre gab es viel Inspiration durch Erfahrungsberichte: https://www.prorektoratsl.uni-halle.de/1101_75847/tagunglehredigital/. Wir werden in Zusammenarbeit mit dem ITZ diskutieren, wie wir ggf. auf neuen Bedarf besser reagieren können.

Außerdem stehen im Rahmen der [Frauenfördermittel](#) bzw. [FEMPOWER](#) Mittel zur Verfügung, um Hilfskräfte für den Mehraufwand einzustellen. Aus Netzwerkmitteln können in der Pandemie auch alternative Formate gefördert werden.

„Vereinfachung bürokratischer Prozesse (beispielhaft genannt Tests und Masken, Abrechnungen etc.)“

Diese Fragen werden wir mit konkreten Details aus den Antworten mit Akteur*innen der zentralen Universitätsverwaltung thematisieren.

Bibliotheken

Als hilfreich kommuniziert wurde die finanzielle Förderung von Fernleihe und Buchbeschaffungen sowie spezielle Öffnungszeiten für Mitarbeiter*innen ohne Terminzwang (während der Lockdown-Phase).

Hierzu werden wir mit der ULB ins Gespräch kommen, um über diese Anregungen zu sprechen, damit wir im Falle von erneuten Einschränkungen vorbereitet sind.

„Schlechtes Internet.“

Die Herausforderungen in der W-Lan Versorgung sind im ITZ bekannt. Diese sind nicht kurzfristig zu beheben.

„Gestiegener Betreuungsaufwand für Studierende aufgrund derer Belastung.“

Hier plädieren wir für eine deutliche Aufgabenteilung. Natürlich wollen und müssen Lehrende für zusätzlichen fachlichen Beratungsbedarf zur Verfügung stehen, aber sobald es in den Bereich der psychischen Belastung geht, gibt es geeignete Anlaufstellen. Wir empfehlen, die Studierenden explizit auf alternative Beratungsmöglichkeiten hinzuweisen.

Dies können sein:

- Jeweils zuständige Fachstudienberater*innen, Studiendekan*innen, Prüfungsämter
- [Studentisches Gesundheitsmanagement](#)
- [Referent für Inklusion](#)
- [Allgemeine Studienberatung](#) mit [Corona-Spezial: Im Zweifel](#)
- [Psychosoziale Beratung des Studentenwerks](#)
- [Studierendenrat](#).

Gleichzeitig kann eine Vernetzung mit anderen Beratenden zum gegenseitigen Austausch entlastend wirken.

Studierende erhalten auf den Corona-FAQ Seiten der Abteilung Studium und Lehre Informationen: <https://www.uni-halle.de/coronavirus/faqstudierende/>.

„Absenkung der Lehrverpflichtung als Zeitkompensation.“

Die Lehrverpflichtungsverordnung sieht hierfür keine Entlastungsmöglichkeiten vor.

Im Rahmen der [Frauenfördermittel](#) bzw. [FEMPOWER](#) Mittel zur Verfügung, um Hilfskräfte für den Mehraufwand einzustellen.

„Arbeitsplätze für virtuelle Meetings für Beschäftigte im Mehrpersonenbüro.“

Das Thema geben wir zur Diskussion in die zentralen Universitätsverwaltung (u.a. ITZ) und die Fakultäten.

„Bessere technische Unterstützung ausländischer Promovierender.“

Für Notfälle stehen Leihgeräte zur Überbrückung zentral zur Verfügung. Hierzu sprechen Sie bitte Ihren IT-Koordinator in der Fakultät oder das ITZ über den Helpdesk an.

Sie finden die vorgenannten Informationen und Hinweise nochmals auf der Homepage unter https://www.rektor.uni-halle.de/stabsstelle/vielfalt-chancengleichheit/gleichstellung/nachwuchswissenschaft_pandemie/.

Wir ergänzen dort die Informationen und Hinweise in einem fortlaufenden Prozess.

Wenn Sie Anregungen, Fragen, Rückmeldungen oder Ergänzungsvorschläge an uns haben, dann schreiben Sie uns bitte an Martina Langnickel (vielfalt@rektorat.uni-halle.de) oder Rebecca Waldecker (rebecca.waldecker@mathematik.uni-halle.de).

Autorinnen:

Martina Langnickel (Stabsstelle Vielfalt und Chancengleichheit)
und Rebecca Waldecker (Mitglied im Beirat für Gleichstellung)