

UNIVERSITÄT GREIFSWALD  
Wissen lockt. Seit 1456



# JAHRESBERICHT DER GLEICHSTELLUNGS- BEAUFTRAGTEN

## UNIVERSITÄT GREIFSWALD

---

2022



## Liebe Angehörige der Universität,

die Gleichstellungsarbeit des Jahres 2022 war geprägt durch einige wichtige und positive Ereignisse, die in diesem Bericht vorgestellt werden:

- ★ die 5-Länder-Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten an ostdeutschen Hochschulen im September in Greifswald;
- ★ die Bewilligung unseres Antrags zur Fortführung unserer Mentoring-Programme 2022 – 2025 mit einer Fördersumme von 750.000 €;
- ★ die Trennung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten von dem der Antidiskriminierungsbeauftragten;
- ★ die Tagung „Gender, Wissenschaft, Stereotype“ im November.

Wichtig für unsere weitere Gleichstellungsarbeit wird die Ankündigung des BMBF sein, das Professorinnenprogramm bis 2030 weiterzuführen – mit dem neuen Schwerpunkt der Erhöhung der Anzahl von Wissenschaftlerinnen in Richtung Parität. Hier hoffen wir nach einer positiven Begutachtung darauf, zukunftsweisende Strategien zu erarbeiten und aktuelle gleichstellungsorientierte Projekte umsetzen zu können.

In anderen Themenfeldern sehe ich gleichstellungspolitischen Handlungsbedarf, der mein Team und mich über das Jahr beschäftigt hat und der auch unsere Arbeit im neuen Jahr 2023 bestimmen wird. Dazu gehören:

- ➡ die Erkenntnis, dass der Professorinnenanteil an der Universität nicht stetig steigt, sondern der aktiven Rekrutierung und eines gleichstellungsorientierten Berufungsmanagements bedarf;
- ➡ die tatsächliche Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes M-V und hier vor allem die frühzeitige und umfassende Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen;
- ➡ die Überprüfung der Familienfreundlichkeit der Universität und die Weiterentwicklung entsprechender Maßnahmen;
- ➡ und schließlich die Beseitigung sexualisierter Diskriminierung auf allen Ebenen.

Hier wollen und werden wir uns weiter engagieren – auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten, diskriminierungsfreien und familienfreundlichen Universität.

Und natürlich können Sie sich auch im Jahr 2023 mit Ihren Ideen, Ihrer Kritik und mit Ihren persönlichen Anliegen an mich und mein Team wenden.

Mit den besten Wünschen für ein gutes und glückliches Jahr 2023

Ruth Terodde

Ruth Terodde

Ruth Terodde ist die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität Greifswald. Sie berät und unterstützt die Universitätsleitung bei der Gleichstellung der Geschlechter sowie der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Zusätzlich fördert sie mit eigenen Initiativen die Durchführung des Gleichstellungsgesetzes M-V und steht den Universitätsangehörigen als Ansprechpartnerin zur Seite. Hilfe erfährt sie dabei von den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten sowie ihrem Team.



**RUTH TERODDE**

## I Gleichstellung

Gleichstellungsarbeit an der Universität Greifswald	3
Fakultätsvertreterinnen	6
Workshops für Fakultätsvertreterinnen	8
Rücktritt Antidiskriminierungsbeauftragte	10
5-Länder-Konferenz	11
Tagung <i>Gender, Wissenschaft, Stereotype</i>	14
Internationaler Tag zur Beseitigung der Gewalt gegen Frauen	15
Aktueller Professorinnenanteil an der Universität Greifswald	16
Kaskadenmodell	18
Paritätische Besetzung in universitären Gremien	19
Professorinnenprogramm III	20
<i>Wir sind 50</i> - Erweiterung	21
Format <i>Unter Kolleginnen</i>	
Besuch von Jacqueline Bernhardt, Ministerin für Justiz, Gleichstellung und Verbraucherschutz in M-V	22
Gender Equality Plan	23
Käthe-Kluth-Nachwuchsgruppe	24
Gender-Professur an der Universität Greifswald	25
Genderpreis 2022	25
Geschlechtergerechte Sprache	26

## II Familienservice

Der Familienservice der Universität Greifswald	27
Seminarreihe <i>Studienfinanzierung für Studierende mit Kind/ern - Ausgewählte Themen des Sozial- und Unterhaltsrechts</i>	29
Willkommenspakete	29
Vermittlung von Kita- und Schulplätzen an Universitätsangehörige mit Kindern	30
Weitere Familienzimmer an der Universität Greifswald	30
Babysitter*innenpool	31
Pool für Hilfsleistungen	31
Ferienfreizeit im Sommer 2022	32
Broschüre familienfreundliche Uni	33
Kooperation mit dem Hochschulsport	34

## III KarriereWegeMentoring

Mentoringprogramme an der Universität Greifswald	35
KarriereWegeMentoring 2022 - Projektverlängerung	38
Mentoring für Absolventinnen	39
Mentoring für (Post-)Doktorandinnen	40
Coaching-Programm für Ärztinnen	41
Working out loud-Gruppe	42
(Digitale) Netzwerkveranstaltungen	43
Podcast <i>Mentoring im Ohr</i>	45
Besuch der Ministerin Jacqueline Bernhardt	46

## IV Anhang

48

# GLEICHSTELLUNGSBÜRO

## Vorstellung des Aufgabenfeldes

Das Gleichstellungsgesetz (GlG) M-V ist die Grundlage der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten. Folgende Aufgaben sind dort festgeschrieben:

1. Die Mitwirkung an allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen, die innerhalb der Universität beschlossen werden,
2. die Beratung und Unterstützung bei der Beseitigung von Benachteiligungen und bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
3. die Begleitung des Vollzugs des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes in Hinblick auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Flankiert wird diese Arbeit von der Konzeptualisierung, Planung und Durchführung eigener Projekte und Initiativen. Das Spektrum an Aufgaben, die Gleichstellungsbeauftragte zu bewältigen haben, ist also vielfältig. Ein wichtiger Bestandteil der Gleichstellungsarbeit sind die vielen individuellen, vertraulichen Beratungen zu Konflikten, Benachteiligungen oder Diskriminierungen.

Neben der Teilnahme an Gremiensitzungen gestaltet sich die Mitwirkung an Berufungsverfahren und Stellenbesetzungen mit dem Ziel, den Anteil qualifizierter Frauen dort zu erhöhen, wo sie unterrepräsentiert sind, ebenso wichtig wie zeitaufwändig.

Ziel der Gleichstellungsarbeit an der Universität bleibt die Geschlechtergerechtigkeit in allen Bereichen. Das Hinwirken auf dieses Ziel verstehen wir in der Tat als Querschnittsthema.



Das Team des Zentralen Gleichstellungsbüros

# DAS TEAM DES GLEICHSTELLUNGSBÜROS

Alisa Otte ist seit April 2022 als **Referentin** der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten tätig. In dieser Funktion unterstützt sie die Gleichstellungsbeauftragte durch organisatorische und inhaltliche Zuarbeit bei ihren Aufgaben. Darüber hinaus fungiert sie als Ansprechpartnerin für Professorinnen, nimmt an Netzwerkveranstaltungen teil, bereitet Gremiensitzungen vor und wirkt wesentlich in der Konzeptentwicklung der Gleichstellungsarbeit mit.



**ALISA OTTE**



**ANETT STOLTE**

Anett Stolte verstärkt seit Februar 2022 als Mitarbeiterin das Büro der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Schwerpunkt ihrer Arbeit ist die **Projektkoordination** des Professorinnen-Programms III sowie des Tenure-Track-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Darüber hinaus bringt sie ihre umfassende **Finanzexpertise** in die administrativen Prozesse der Abteilung beratend ein.

Felix Willer ist als studentischer Mitarbeiter zuständig für die **Kommunikation, Öffentlichkeitsarbeit und Administration** des Büros. Bis März 2022 war er sowohl im Gleichstellungs- als auch im Antidiskriminierungsbereich tätig. Er organisiert die Wahlen der Gleichstellungsbeauftragten und steht den Fakultätsvertreterinnen als Ansprechpartner zur Verfügung. Zum Jahreswechsel wird die Stelle neu besetzt.



**FELIX WILLER**

Katharina Horn kümmerte sich bis November 2022 um die **Öffentlichkeitsarbeit und den Social Media-Auftritt** des Gleichstellungsbüros. Die studentische Mitarbeiterin war außerdem im Bereich **Veranstaltungen** tätig.

**KATHARINA HORN****THERESA RIST**

Theresa Rist, studentische Mitarbeiterin, ist im Bereich **Projekt- und Veranstaltungsmanagement** tätig. Sie verwaltet die Homepage der Zentralen Gleichstellung, organisiert das Verfahren um die Vergabe des Genderpreises und die Fortbildungen für das Team der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Bis März 2022 arbeitete sie bereichsübergreifend auch im Feld Antidiskriminierung und betreute hier das Beschwerdemanagement der Universität.

Frauke Wolschke unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte mit **juristischem Fachwissen**. Als studentische Mitarbeiterin leistet sie inhaltliche Zuarbeit, formuliert Stellungnahmen und repräsentiert das Gleichstellungsbüro in der Satzungskommission. Zudem organisiert sie die Fortbildungen für die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten.

**FRAUKE WOLSCHKE****LAURA STRELOW**

Laura Strelow unterstützt als studentische Mitarbeiterin die Umsetzung des Senatsbeschlusses zur **geschlechtergerechten Sprache**. Sie ist dabei Ansprechpartnerin für die Universitätsmitglieder, überarbeitet Ordnungen und offizielle Dokumente der Universität und ist für den Ausbau des Selbsthilfe- und Beratungsangebotes zuständig. Weiterhin koordiniert sie die inhaltliche und graphische Erstellung des jährlichen **Gleichstellungsberichts**.

# FAKULTÄTSVERTRETERINNEN

Die Fakultätsvertreterinnen üben ihr Amt ehrenamtlich aus. Die Wahlen der zentralen wie auch der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten werden alle vier Jahre durch das Büro der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten koordiniert.

In ihrer Arbeit erfahren die Fakultätsvertreterinnen unter anderem durch

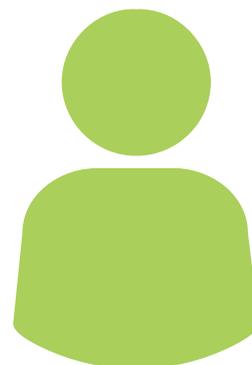
Weiterbildungsangebote Unterstützung, die das Büro der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten organisiert. Die Bandbreite der Themen bildet die vielfältigen Aufgaben in der Gleichstellungsarbeit ab.

## PHILOSOPHISCHE FAKULTÄT



PD Dr. Susanne Froehlich  
Historisches Institut

[gleichstellungsbeauftragtephf@uni-greifswald.de](mailto:gleichstellungsbeauftragtephf@uni-greifswald.de)



Jasmin Hirschberg  
Sprachenzentrum

[gleichstellungsbeauftragte-phf@uni-greifswald.de](mailto:gleichstellungsbeauftragte-phf@uni-greifswald.de)

## RECHTS- UND STAATSWISSENSCHAFTLICHE FAKULTÄT



Dr. jur. Katja Rodi  
Fachbereich  
Rechtswissenschaft  
[krodi@uni-greifswald.de](mailto:krodi@uni-greifswald.de)



Dr. Birgit Kirschbaum-Behl  
*stellvertretende Zentrale Gleichstellungsbeauftragte*  
Fachbereich Staatswissenschaften  
[birgit.kirschbaum@uni-greifswald.de](mailto:birgit.kirschbaum@uni-greifswald.de)

## MATHEMATISCH-NATURWISSENSCHAFTLICHE FAKULTÄT



**Dr. Bettina Appel**  
 Institut für Biochemie  
 gleichstellung-mnf@uni-greifswald.de



**Dr. Daniela Zühlke**  
 Institut für Mikrobiologie  
 gleichstellung-mnf@uni-greifswald.de

## THEOLOGISCHE FAKULTÄT

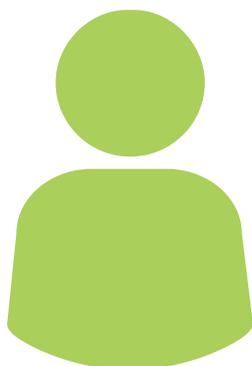


**Dr. Gianna Zipp**  
 Lehrstuhl für Kirchengeschichte  
 gsb\_theo@uni-greifswald.de



**Carla J. Witt (M.A.)**  
 IEEG  
 gsb\_theo@uni-greifswald.de

## UNIVERSITÄTSMEDIZIN GREIFSWALD



**Dr. med. Stine Lutze**  
 Klinik und Poliklinik für Hautkrankheiten  
 gleichstellungumg@med.uni-greifswald.de



**Prof. Dr. med. Sylvia Stracke**  
 Klinik und Poliklinik für Innere Medizin A  
 gleichstellungumg@med.uni-greifswald.de

# WORKSHOPS FÜR FAKULTÄTSVERTRETERINNE

## RECHTLICHE GRUNDLAGEN DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT

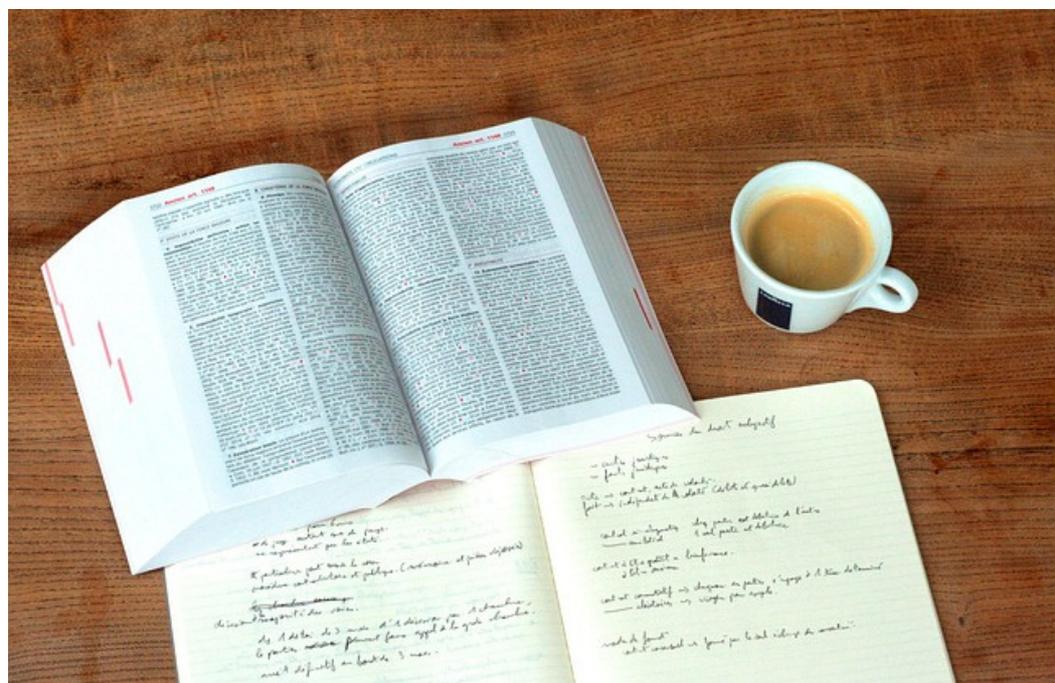
Am 07. Juni 2022 leitete die Juristin Monika Hermann ein eintägiges Seminar für die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Fakultätsbeauftragten der Universität Greifswald zum Thema der Rechte und Pflichten von Gleichstellungsbeauftragten.

Inhaltlich wurden die Teilnehmerinnen an verschiedene rechtliche Grundlagen der Gleichstellungsarbeit herangeführt. Nach den Erläuterungen der allgemeineren Rechtsgrundlagen wie die des Europarechts leitete Monika Hermann auf die Rechtsquellen über, die die explizite Gleichstellungsarbeit an der Universität Greifswald betreffen. So wurden das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), die landesgesetzlichen Regelungen Mecklenburg-Vorpommerns und einzelne Regelwerke der Universität Greifswald wie die Richtlinie gegen Diskriminierung oder die Satzung zur Anwendung des Kaskadenmodells näher beleuchtet.

Thematisch wurden im Rahmen des Landesrechts zunächst die Aufgaben und Rechte der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie der Fakultätsbeauftragten erläutert. Monika Hermann besprach mit den Teilnehmerinnen verschiedene Fragen und Probleme, die dabei in der Praxis auftauchen oder auftauchen könnten, wie zum Beispiel bei der Mitwirkung an Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren oder der Beteiligung in personellen Angelegenheiten.

Weitere Themen waren das Beanstandungsrecht, der Bereich der Stellenausschreibungen und die Prüfung dieser sowie die Bestenauslese und die Gleichstellung im Zusammenspiel.

Der Tag war von vielen Fragen und Diskussionen der Teilnehmerinnen sowie Anregungen und Handlungsoptionen von Monika Hermann geprägt. Das Seminar wurde mit einer Reflexionsrunde abgeschlossen.



Workshop-Setting

# WORKSHOPS FÜR FAKULTÄTSVERTRETERINNEN

## KONFLIKTFÜHRUNG UND -BERATUNG

Unter der Leitung von Dr. Janina Bach fand am 7. Juli 2022 ein eintägiges Seminar zur Konfliktführung für die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Fakultätsbeauftragten für Gleichstellung in den Räumen des IBZ statt.



Idealsituation: Konfliktlösung

Inhaltlich wurden die Teilnehmerinnen zunächst an verschiedene Konfliktarten herangeführt. Es wurden sowohl Gründe für Konflikte als auch damit verbundene Konfliktfelder erörtert und besprochen. Eine Übung betraf den Perspektivwechsel innerhalb eines Konflikts. Dabei sollten die Teilnehmerinnen in verschiedene Rollen schlüpfen und die unterschiedlichen Standpunkte der beteiligten Konfliktparteien im Wechsel einnehmen. Die Übung stieß auf sehr viel positive Resonanz bei den Gleichstellungsbeauftragten.

An die Konfliktdanalyse schloss sich die Beratung als weiterer Themenkomplex an, die ein zentrales Arbeitsfeld der Gleichstellungsbeauftragten darstellt. So wurden in Kleingruppen zunächst verschiedene Konfliktsituationen durchgespielt, die dann anhand von Beratungsgesprächen inhaltlich analysiert und bearbeitet werden sollten. Es wurden unterschiedliche Gesprächssituationen vorgestellt, an denen sich die Teilnehmerinnen orientieren konnten, um ein Gefühl für Beratungsgespräche zu bekommen. Das Seminar endete mit einer Reflexionsrunde.

# RÜCKTRITT ALS ANTIDISKRIMINIERUNGSBEAUFTRAGTE

Im Jahr 2017 übernahm ich mit dem Amt der Antidiskriminierungsbeauftragten einen Bereich, der an der Universität bis dahin weder mit einer Struktur noch mit einem definierten Aufgabenbereich verbunden war. Von vornherein war klar, dass diese Aufgabe nicht auf Dauer mit dem Amt der Gleichstellungsbeauftragten verbunden sein kann: Zu vielfältig sind beide Bereiche, als dass sie von einer Person ausgefüllt werden könnten. Nach langfristiger Ankündigung habe ich mein Amt zum 1. April 2022 niedergelegt.

## Was ist in diesen Jahren geschehen, was konnte eingeführt und etabliert werden?

- Der Aufbau und die Umsetzung des Beschwerdemanagements;
- die Schaffung einer Beratungsstruktur mit umfassender Beratungskompetenz zu allen Diskriminierungsmerkmalen nach dem AGG;
- Unterstützungsangebote im Bereich LGTBIQA\*;
- die Begleitung von Konfliktgesprächen bis hin zu offiziellen Beschwerden;
- die Verabschiedung der Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt mit der Erweiterung des Geltungsbereichs für Studierende;
- die Erweiterung dieser Richtlinie um alle Formen von Diskriminierung und von Ausprägungen wie Mobbing oder Stalking;
- Umfragen zu Diskriminierung an der Universität
- Weiterbildungen zum Umgang mit Diskriminierung und zu Konfliktmanagement;
- Veranstaltungen und Kampagnen zur Prävention wie die NoGo-Kampagne;
- Kooperationen mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes;
- Kooperationen mit Beratungsstellen und Präventionsbeauftragten.

Durch diese Maßnahmen wurde ein vertrauensvolles Umfeld geschaffen, das Raum für Beschwerden über Diskriminierungen bot und zu einer stetig steigenden Anzahl von Beratungen führte.

Nach einer mehrmonatigen Vakanz wurde im September 2022 eine Stelle zur Etablierung eines Beschwerde- und Konfliktmanagements geschaffen, die gleichzeitig als Anlaufstelle zur Beratung bei Diskriminierung fungiert.

## Was mir wichtig ist:

**Der Bereich der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts fällt nach §18 GlG M-V nach wie vor in die Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten. Dazu biete ich weiterhin Beratungen und Begleitung an, und mit meinem Team werde ich auch in Zukunft Präventionsmaßnahmen und Weiterbildungen zum Thema organisieren.**

Ruth Terodde

## 5-LÄNDER-KONFERENZ

Nach einer zweijährigen Pause wurde die 5-Länder-Konferenz der Landeskonferenzen der Gleichstellungsbeauftragten an ostdeutschen Hochschulen in diesem Jahr zu dem Oberthema „Zum Verhältnis von Gleichstellung & Diversity“ am 01. und 02. September in Greifswald von der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Universität ausgerichtet. Die 5-Länder-Konferenz ging der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF), die Ende September in Hamburg stattfand, unmittelbar voraus und konnte damit bundesweit Impulse in der Gleichstellungsarbeit setzen.

Auf Einladung der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und der Forschungseinrichtungen des Landes Mecklenburg-Vorpommern (LakoF M-V) kamen über 80 Gleichstellungsakteur\*innen sowie Vertreter\*innen aus der Politik und der Universitätsleitung zusammen.

Gemeinsam diskutierten sie mit Referent\*innen aus verschiedenen Feldern über aktuelle Gleichstellungspolitik und -strategien an Hochschulen in den neuen Bundesländern.



5-LÄNDER-KONFERENZ  
der Landeskonferenzen der  
Gleichstellungsbeauftragten  
an ostdeutschen Hochschulen

Zum Verhältnis von  
Gleichstellung & Diversity

# 5-LÄNDER-KONFERENZ

Mit einer fulminanten und intensiv diskutierten Keynote eröffnete Prof. Ulrike Lembke (HU Berlin) das Programm zum Thema „Ist Diversity die neue Gleichstellung?“

Hier vertrat Ulrike Lembke dezidiert die Position, dass die gesetzlich definierte Gleichstellungsarbeit keineswegs obsolet sei und Universitäten nicht den Fehler machen sollten, die nötigen Ressourcen für Diversity bei der Gleichstellung einzusparen.



Impressionen der Veranstaltung

## 5-LÄNDER-KONFERENZ

Die Teilnehmenden erwartete unter anderem eine Podiumsdiskussion mit dem Titel „Gleichstellung und Diversität an Hochschulen – ein Konkurrenzverhältnis? Ein Spannungsfeld im gesellschaftlichen und (hochschul-)politischen Wandel“.

Moderiert wurde die Diskussion von **Dr. Sabine Blackmore** (Berlin), die Sprecherinnen waren

**Prof. Dr. Katharina Riedel** (Universität Greifswald),

**Dr. Lisa Mense** (Universität Duisburg-Essen),

**Christina Wolff** (Universität Potsdam) und

**Dr. Ludmila Lutz-Auras** (Universität Rostock).

Des Weiteren gab es Workshops zu den Themen:

- „Supervision und kollegiale Beratung als Methode für die Gleichstellungsarbeit“ (Dr. Johannes Jurka, Wien),
- „Erstberatung durch Gleichstellungsbeauftragte im Kontext von sexualisierter Gewalt“ (Silke Schnabel, Greifswald),
- „Strategien und Handlungsempfehlungen für die Aktive Rekrutierung an ostdeutschen Hochschulen“ (Sebastian Strecker, TU Dresden) sowie
- „Aktive Rekrutierung versus Bestenauslese – rechtliche Aspekte“ (Monika Hermann, Berlin).

Ergänzt wurden die offiziellen Programmpunkte darüber hinaus durch einen Segeltörn auf der Ostsee sowie einem Vortrag von der Slam-Poetin und Autorin Theresa Steigleder.



Gleichstellungsakteur\*innen aus den neuen Bundesländern während des Programms im Pommerschen Landesmuseum

# TAGUNG "GENDER, WISSENSCHAFT, STEREOTYPE"

„Gender, Wissenschaft, Stereotype“ – unter dieser Überschrift fanden sich am 04.11.2022 rund 40 Forschende, Lehrende und Studierende in den Räumlichkeiten des Kruppkollegs zusammen, um im Rahmen der Tagung zu erforschen, was Geschlechterstereotypen sind, welche fachspezifischen Klischees vorhanden sind und wie sich diese auf die eigene Forschung und die Forschungsgegenstände auswirken. Nach einer kurzen Einführung durch die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität, Ruth Terodde, sowie Mitorganisatorin VP Dr. Jennifer Henke, startete die Veranstaltung mit verschiedenen thematischen Inputs der Fächer Geschichtswissenschaft, Humanmedizin, Informatik und Politikwissenschaft. Ziel der Veranstaltung war aber nicht nur der Brückenschlag zwischen den verschiedenen Disziplinen und die kritische Reflexion des eigenen Lern-, Lehr- und Forschungsbereiches, sondern vor allem der Austausch zwischen den Gästen und Teilnehmenden.

So sollten frühzeitig geschlechterspezifische Herausforderungen in Studium, Forschung und Lehre sowie mögliche Handlungsoptionen herausgestellt und diskutiert werden. Für diesen Zweck wurden an die Vorträge anschließende Open Spaces angeboten, um mit den Referierenden und Interessierten in den Austausch zu treten und erste Ergebnisse, Einschätzungen und Kooperationsperspektiven in einem abschließenden Roundtable gesammelt.

Die Veranstaltung, welche im Rahmen des Kooperationsjahres 2022 zwischen dem Interdisziplinären Zentrum für Geschlechterforschung (IZfG) und dem Alfried Krupp Wissenschaftskolleg stattfand, wurde gemeinsam durch das Büro der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten und dem IZfG organisiert.

**Wir danken dem Alfried Krupp Kolleg für die reibungslose Zusammenarbeit und gelungene Veranstaltung.**



Die Teilnehmenden während der thematischen Inputs

# INTERNATIONALER TAG ZUR BESEITIGUNG DER GEWALT GEGEN FRAUEN

Der 25.11. ist seit der Beschlussfassung der entsprechenden UN-Resolution im Jahr 1999 der Internationale Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen.

## Filmabend und anschließende Gesprächsrunde am 24.11.

Charakteristisch für den Aktionstag ist die Farbe Orange: Sie soll eine zukünftige Welt ohne geschlechtsspezifische Gewalt an Frauen und Mädchen symbolisieren. Seit jeher begleiten die Vereinten Nationen den Tag und die Wochen rund um den 25.11. unter dem Motto „Orange the World“. Bereits am Vorabend, am 24.11., zeigte das Büro der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten in der STRAZE den Film „Alles ist gut“. Der 2018 erschienene Film porträtiert den Umgang einer Frau mit ihren eigenen Erfahrungen sexualisierter Gewalt.

Im Anschluss an die Filmvorführung fand eine Diskussionsrunde mit Silke Schnabel, Fachpräventionsberaterin im Bereich sexualisierte Gewalt und Sozialarbeiterin, und Frederike Wardenga, Diplompsychologin an der Universität Greifswald, statt, die das vorher Gezeigte aufgriff und Raum zum Austausch bot.



## Hissen der orangenen Flagge am 25.11.

Einen Tag später, am Vormittag des 25.11., wurden an vielen Orten der Stadt, unter anderem am Hauptgebäude der Universität, orange-farbene Flaggen als Zeichen für keinerlei Toleranz gegenüber Gewalt an Frauen und Mädchen gehisst. Neben Ruth Terodde und ihrem Team nahmen Kooperationspartner\*innen aus Universitätsmedizin, Stadt und Landkreis teil.

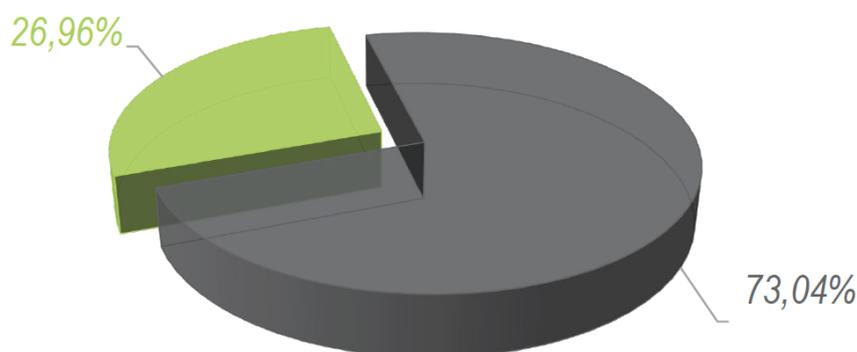


Ruth Terodde und Felix Willer nach dem Hissen der Flaggen vor dem Hauptgebäude

# AKTUELLER PROFESSORINNENANTEIL AN DER UNIVERSITÄT GREIFSWALD

**Professor\*innen an der Universität Greifswald  
2022**

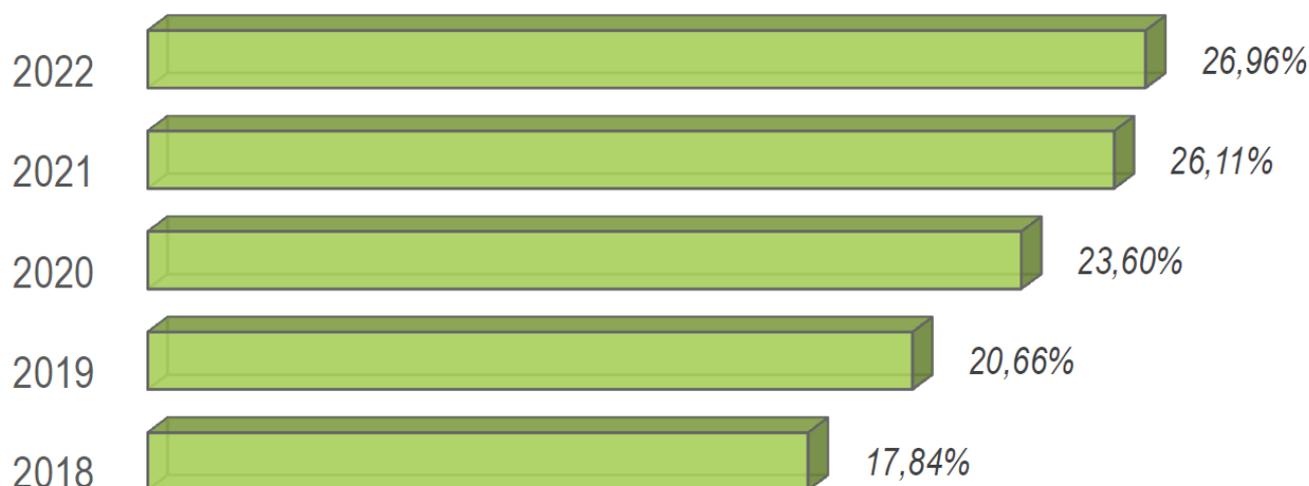
■ weiblich ■ männlich



2022 betrug der Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen\* an der Universität Greifswald 26,96 %. Das entspricht dem bundesweiten Durchschnitt.

Der Anteil der Professorinnen stieg innerhalb von vier Jahren (2018-2022) um 9,12 Prozentpunkte von 17,84 % auf 26,96 %. Während sich der Anteil zwischen 2018 und 2021 jährlich im Schnitt um 2,76 Prozentpunkte erhöhte, kann für das Jahr 2022 nur eine Steigerung von 0,85 Prozentpunkten beobachtet werden.

**Entwicklung des Professorinnenanteils an der Universität Greifswald  
2018 - 2022**  
(inklusive Universitätsmedizin)

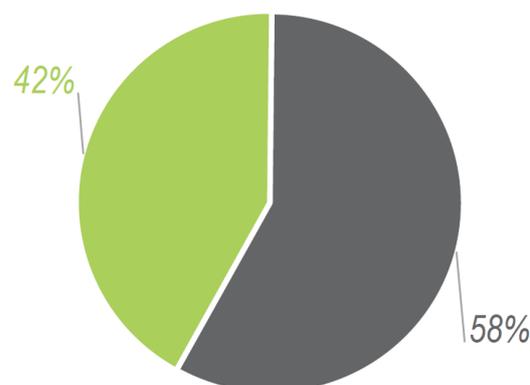


\*W1-, W2-, W3-, C3-, C4-Professuren

# AKTUELLER PROFESSORINNENANTEIL AN DER UNIVERSITÄT GREIFSWALD

Neuberufungen an der Universität Greifswald 2022

■ weiblich ■ männlich

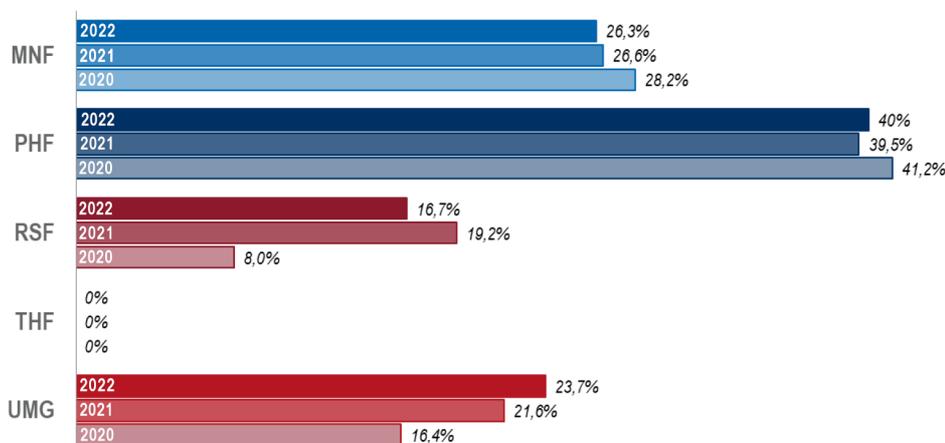


Im Jahr 2022 wurden außerdem 42,11 % der W2-/ W3-Professuren an der Universität mit einer Frau besetzt. Die Höhe des Frauenanteils bei Neuberufungen ist unter anderem für das Erreichen der Landesvorgaben in den aktuellen Zielvereinbarungen von Bedeutung.

Während der Professorinnenanteil an der Philosophischen Fakultät (PHF) auf einem konstanten und vergleichsweise hohen Niveau von rund 40% blieb und nur leichte Schwankungen verzeichnete, konnte die Universitätsmedizin (UMG) ihren Anteil an weiblichen Mitgliedern unter den Professor\*innen merklich ausbauen. So stieg der Anteil an Professorinnen im Beobachtungszeitraum insgesamt um 7,3 Prozentpunkte auf aktuell 23,7%!

Im Vergleich zum Jahr 2021 muss sowohl für die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät (MNF) als auch für die Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät (RSF) ein Rückgang des Professorinnenanteils verzeichnet werden. Für die MNF lässt sich dieser Trend schon seit 2020 beobachten. Die RSF dagegen hatte ihren Professorinnenanteil zwischen 2020 und 2021 um 8,2 Prozentpunkte auf 19,2% erhöhen können.

Entwicklung des Professorinnenanteils getrennt nach Fakultäten 2020 - 2022



**Insgesamt zeigt das Datenmaterial, dass Männer in wissenschaftlichen Führungspositionen an der Universität Greifswald weiterhin sehr präsent sind. In 2022 konnte nicht an die guten Entwicklungen der vergangenen Jahre angeknüpft werden. Im Gegenteil: An vielen Fakultäten ist der Professorinnenanteil zurückgegangen.**

# KASKADENMODELL

Mit den am 01.01.2020 in Kraft getretenen Änderungen des Landeshochschulgesetzes (LHG M-V) wurde das Kaskadenmodell an der Universität Greifswald eingeführt. Das Modell wurde für das Wissenschaftssystem entwickelt und beinhaltet die Idee, dass der Frauenanteil bei Neueinstellungen auf einer Karriere- oder Qualifikationsstufe dem Frauenanteil der vorherigen Stufe – zum Beispiel der des Studienabschlusses, der Promotion oder der Habilitation und Juniorprofessur – entspricht.

**Beispiel:** *Im Fach Rechtswissenschaft sind 35,7 Prozent der Habilitierten und evaluierten Juniorprofessor\*innen weiblich, weswegen 35,7 Prozent der Neuberufenen weiblich sein müssten.*

Um das Kaskadenmodell in die Praxis umzusetzen, wurde im Frühjahr 2021 eine eigene Satzung beschlossen.

Damit ist die Universität Greifswald bisher die einzige Hochschule in Mecklenburg-Vorpommern, die die Anwendung des Modells näher geregelt hat.

Bis 2024 gelten die von der Kaskadenkommission festgesetzten fachbezogenen Zielquoten, die bei Neueinstellungen miteinzubeziehen sind. In dieser Zeit müssen sich die einzelnen Fächer an den ermittelten und festgesetzten Zielquoten messen lassen. Die einzelnen Quoten sind u.a. auf unserer Website einsehbar.

Bleibt ein Anstieg an Frauen in den einzelnen Fächern aus, kann die Universität Maßnahmen ergreifen, um die Berufungs- und Einstellungspraxis weiter zu verbessern.



Darstellung der Geschlechterverhältnisse nach Qualifikationsstufen, Stand 2021.

# PARITÄTISCHE BESETZUNG IN UNIVERSITÄREN GREMIEN

§ 17 GLG M-V sieht eine paritätische Besetzung von Kommissionen, Beiräten und sonstigen Gremien vor.

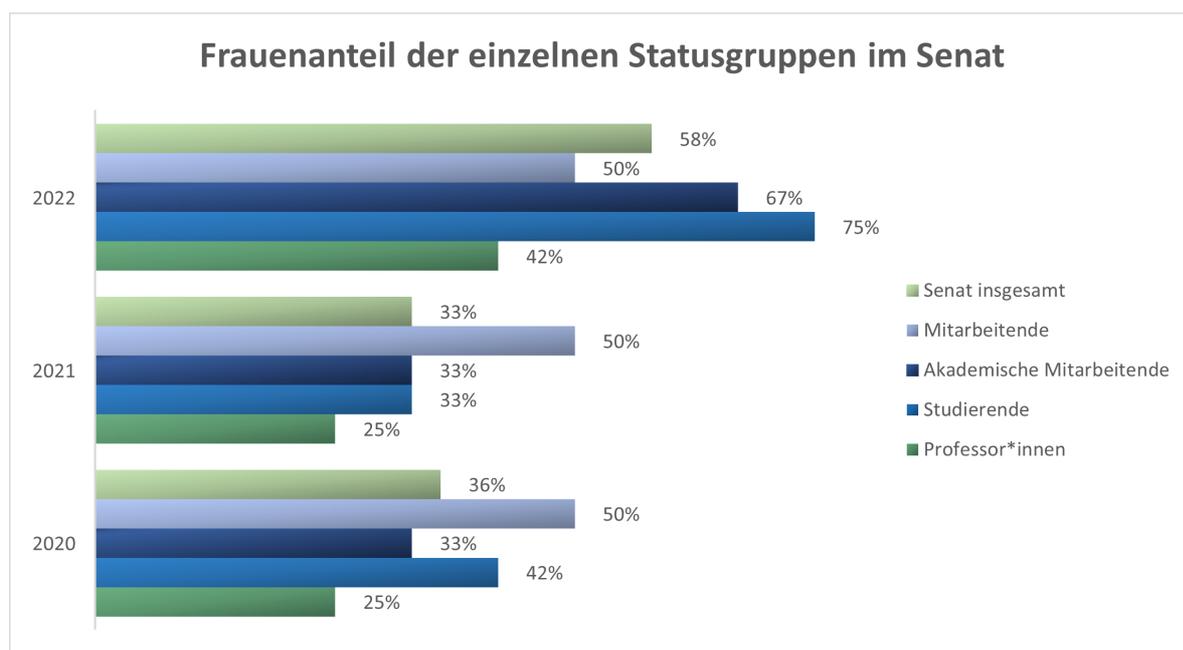
Entsprechend unserer Prognose aus dem Gleichstellungsbericht 2021 ist der Anteil weiblicher Mitglieder im Senat erfreulicherweise angestiegen. Der Anteil weiblicher Senatsmitglieder stieg in diesem Jahr von 15 auf insgesamt 21 Frauen im Senat. Damit wird der Senat nun von 58 % weiblichen Senatsmitgliedern repräsentiert und vertreten.

Die Anteile der Statusgruppen der Professor\*innen, Student\*innen und der akademischen Mitarbeiter\*innen haben sich in diesem Jahr zugunsten der Geschlechterparität verändert. Bei den Professor\*innen stieg der Anteil von 25 % auf 42 %, bei den Student\*innen von 33 % auf 75 % und bei den akademischen Mitarbeiter\*innen von 33 % auf 67 %. Die Statusgruppe der weiteren Mitarbeiter\*innen blieb bei 50 %.

Bei den Studienkommissionen gab es in diesem Jahr verschiedene Änderungen. So ist die Bibliotheks- und EDV-Kommission von 10 % im Vorjahr auf 50 % in diesem Jahr gestiegen. Auch bei der Nachhaltigkeitskommission ist der Anteil weiblicher Mitglieder von 18 % auf 33 % gestiegen.

Die Forschungs- und Strukturkommission sowie die Gleichstellungskommission verblieben bei einem 50 %igen und 60 %igen Anteil an weiblichen Mitgliedern. Leider ist der Anteil weiblicher Mitglieder in der Haushaltskommission von 30 % auf 10 % gesunken.

Für weitere Veranschaulichungen verweisen wir auf den **Anhang** (ab Seite 49).



**Anmerkung:** Die Genderzuordnung ist allein anhand des Namens der Personen erfolgt, was problematisch ist. Derzeit wird an einer Umgestaltung der zukünftigen Datenabfrage gearbeitet, um falsche Zuordnungen zu verringern bzw. zu vermeiden.

# PROFESSORINNENPROGRAMM III

## HALBZEIT FÜR DAS PPIII AN DER UNIVERSITÄT GREIFSWALD

Vor knapp drei Jahren erhielt die Universität erstmalig drei Anschubfinanzierungen für die Erstberufung exzellenter Wissenschaftlerinnen.

Ein wichtiges Programmziel, die Steigerung der Anzahl der Professorinnen, konnte mit der BMBF-Förderung an der Universität Greifswald erreicht werden. Aktuell bewegt sich der Professorinnenanteil an der Universität um 27% und entspricht damit dem bundesweiten Trend.

Wie gelingt es aber, den Professorinnenanteil an Hochschulen nachhaltig weiter zu steigern? Diese Frage diskutierten Gleichstellungsakteur\*innen auf der 5- Länder-Konferenz der Landeskonferenzen der Gleichstellungsbeauftragten an ostdeutschen Hochschulen auf Einladung von Ruth Terodde Anfang September an der Universität Greifswald. In den Mittelpunkt wurde dabei das Instrument der aktiven Rekrutierung im Rahmen von gendersensiblen Berufungsverfahren gerückt. Die öffentlichkeitswirksame Veranstaltung wurde u.a. aus Mitteln finanziert, die aufgrund der PPIII- Förderung frei geworden sind.

Über die Projektlaufzeit ist es darüber hinaus gelungen, über das PP III vielseitige zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen zu entwickeln. Diese nehmen sowohl die Verbesserung der Gleichstellung von Männern und Frauen an der Universität in den Blick als auch die individuelle Förderung von Wissenschaftlerinnen.

Hervorzuheben ist dabei die Förderung von Frauen in der Gremienarbeit, die in diesem Jahr zum dritten Mal in Folge ausgeschrieben wurde und sich an Wissenschaftlerinnen in verschiedenen Phasen der akademischen Laufbahn richtet. Über das PP III werden ihnen zur Entlastung studentische Hilfskraftstunden zur Verfügung gestellt.

### Ausblick

2023 wird ein wichtiges Jahr für das Professorinnenprogramm. Zum einen werden wir unsere Arbeit im laufenden Projekt fortsetzen. Gleichzeitig wird die Antragsphase für das „Professorinnenprogramm 2030“ starten.



### Kontakt

Anett Stolte

Koordinatorin PPIII

✉ [anett.stolte1@uni-greifswald.de](mailto:anett.stolte1@uni-greifswald.de)

Weitere Informationen und Hinweise finden Sie auf der Internetseite des Gleichstellungsbüros unter dem Reiter [Professorinnenprogramm](#).

## „WIR SIND 50“ - ERWEITERUNG

Im August 2021 stellte das Gleichstellungsbüro die Publikation „Wir sind 50! Professorinnen der Universität Greifswald“ vor, in der die Professorinnen der Universität porträtiert wurden. Sie wurde zum Anlass der Berufung einer Frau auf den Lehrstuhl für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht im Frühjahr 2021 erarbeitet und veröffentlicht - ab diesem Zeitpunkt forschten und lehrten 50 Professorinnen an der Universität Greifswald.

Mit der fortlaufenden Berufung und Besetzung von Professuren durch Frauen wird auch die digitale Version der Publikation stetig aktualisiert. Darüber hinaus wurden nun auch erstmals außerplanmäßige Professorinnen für das Projekt porträtiert. Mit der ersten Aktualisierung des Projekts im November 2022 wurden

Prof. Dr. Christina Gansel (Germanistische Sprachwissenschaft), Prof. Dr. Sabine Schlacke (Öffentliches Recht, insb. Verwaltungs- und Umweltrecht), JProf. Dr. Andrea Westphal (Interdisziplinäre Lehr-Lernforschung und Schulentwicklung) und Prof. Dr. Claudia Wrozyna (Paläontologie) in die digitale Ausgabe aufgenommen.

Die digitale Version der Publikation kann auf der Homepage eingesehen werden. Dort finden sich auch weitere Informationen zum Projekt und den Teilnehmerinnen. Eine gedruckte Erstausgabe kann über das Büro der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten ([kommunikation\\_gleichstellung@uni-greifswald.de](mailto:kommunikation_gleichstellung@uni-greifswald.de)) bezogen werden.

## FORMAT „UNTER KOLLEGINNEN“

### ERSTE VERNETZUNGSMÖGLICHKEITEN FÜR NEUBERUFENE PROFESSORINNEN

Auf neuberufene Professorinnen warten viele berufliche und private Herausforderungen. Der Bedarf an Informationen und einer ersten Orientierung ist hoch. Das informelle Angebot „Unter Kolleginnen“ möchte diesen Herausforderungen begegnen. Möglichst niedrigschwellig sollen ankommende Professorinnen in ihrer ersten Zeit in Greifswald kollegial unterstützt werden.

„Unter Kolleginnen“ wurde 2022 von der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten ins Leben gerufen. Dank des Engagements und der Teilnahmebereitschaft von Professorinnen, die bereits länger in Greifswald leben, lehren und forschen, hat sich aus der Idee zum Format schnell ein konkretes Angebot an neue Professorinnen der Universität entwickelt. Die Neuberufene hat nun die Möglichkeit, sich an eine erfahrene Kollegin als Ansprechpartnerin zu wenden.

Dabei handelt es sich in erster Linie um einen informellen Austausch. Der Kontakt wird von den Teilnehmerinnen selbstständig hergestellt. Treffpunkte, Termine und thematische Schwerpunkte können durch die bilaterale Absprache zwischen den Professorinnen flexibel gestaltet werden. So kann sich die neue Kollegin zwanglos zu spezifischen Fragen informieren, die sie bei ihrer Ankunft an der Universität und in der Stadt beschäftigen.



Deckblatt der Publikation "Wir sind 50"

## BESUCH VON JACQUELINE BERNHARDT, MINISTERIN FÜR JUSTIZ, GLEICHSTELLUNG UND VERBRAUCHERSCHUTZ M-V

Am 27. Oktober durften das Büro der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten und das KarriereWegeMentoring-Programm Jacqueline Bernhardt, Ministerin für Justiz, Gleichstellung und Verbraucherschutz, begrüßen und ihr die Gleichstellung an der Universität Greifswald sowie die Gleichstellungsarbeit im Hochschulkontext vorstellen.

Im ersten Teil des Treffens stellten die Programmverantwortlichen des KarriereWegeMentoring-Projekts ihre Arbeit der letzten Jahre und aktuelle Entwicklungen vor (dazu mehr auf Seite XX). Im zweiten Teil sprach das Team mit Jacqueline Bernhardt sowie mit Cathleen Kiefert-Demuth, Fachaufsicht über die Mentoring-Programme in MV, über aktuelle Entwicklungen innerhalb der Hochschulpolitik mit Fokus auf die Gleichstellung. Derzeit ist eine Novellierung des Landeshochschulgesetzes M-V (LHG) geplant. Hierzu haben die studentische Mitarbeiterin Frauke Wolschke, die im Gleichstellungsbüro für rechtswissenschaftliche Angelegenheiten zuständig ist,

und Ruth Terodde eine Stellungnahme verfasst, in der sich beide für Änderungen gleichstellungsspezifischer Regelungen aussprechen. Diese betreffen beispielsweise die Berufungskommissionen sowie Entlastungen der Fakultäts-gleichstellungsbeauftragten. Im Rahmen des Treffens stellte Frauke Wolschke die änderungsbedürftigen Punkte vor und erläuterte die Gründe sowie Erwägungen dahinter. Daraufhin wurden die einzelnen Änderungsvorschläge diskutiert und Möglichkeiten bei der Umsetzung im parlamentarischen Verfahren besprochen. Im Anschluss an den Input zu der Novellierung des LHG sprach Ruth Terodde praktische Probleme an, die sich leider immer wieder in der realen Gleichstellungsarbeit zeigen und daher auch bei der Stellungnahme berücksichtigt wurden.



Ministerin Jacqueline Bernhardt

# GENDER EQUALITY PLAN

Ein Gender Equality Plan (GEP) ist eine zwingende Voraussetzung für die Teilnahme von Hochschulen an dem Forschungsrahmenprogramm der EU, Horizon Europe. An der Universität Greifswald sind die Strukturen und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter historisch gewachsen und werden in verschiedenen Dokumenten geregelt. Die Erklärung zum Gender Equality Plan an der Universität Greifswald fasst diese Strukturen und Maßnahmen auf übersichtliche Weise zusammen. Die Gliederungsstruktur beinhaltet sowohl die für die Förderfähigkeit in Horizon Europe definierten Mindestanforderungen als auch weitere empfohlene Inhalte des GEP:

0. Commitment der Hochschulleitung
  1. Ressourcen für Gleichstellung
  2. Datenerhebung und Monitoring
  3. Sensibilisierende Fortbildungen
  4. Life-Work-Balance
  5. Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führung und Entscheidungsfindung
  6. Geschlechtergerechtigkeit bei Einstellung und Karriereentwicklung
  7. Integration der Gender- Dimension in Forschungs- und Lehrinhalt
  8. Maßnahmen gegen geschlechtsbasierte Gewalt einschließlich sexueller Belästigung

Der GEP wurde in Kooperation zwischen dem Zentrum für Forschungsförderung und Transfer (ZFF) und der Gleichstellung erstellt und von der Rektorin im Februar 2022 veröffentlicht.



**Horizon Europe** ist das neunte Forschungsrahmenprogramm der Europäischen Union und weltweit das größte Einzelförderprogramm für Forschung und Innovation. Es zielt darauf ab, eine wissens- und innovationsgestützte Gesellschaft und eine wettbewerbsfähige Wirtschaft aufzubauen sowie gleichzeitig zu einer nachhaltigen Entwicklung beizutragen. Horizon Europa trägt dazu bei, die politischen Leitlinien der Europäischen Kommission umzusetzen. Insbesondere für den digitalen und grünen Wandel spielt es eine wichtige Rolle. (Quelle: [Webseite Horizon Europa](#))

# KÄTHE-KLUTH-NACHWUCHSGRUPPE

Die Universität Greifswald schreibt in regelmäßigen Abständen eine Käthe-Kluth-Nachwuchsgruppe aus. Sie will damit herausragend qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase unterstützen und ihre wissenschaftliche Karriere fördern.

In der vergangenen Ausschreibungsperiode konnte sich Dr. Mandy Roheger (Klinik und Poliklinik für Neurologie der Universitätsmedizin Greifswald) durchsetzen, die 2022 einem Ruf der Universität Oldenburg folgte. Für den laufenden Förderzeitraum wurde die Nachwuchsgruppe daher erneut ausgeschrieben.

In diesem Jahr erhielten mit Marie Luise Kromrey und Tjorven Hinzke gleich zwei hervorragende Wissenschaftlerinnen aus UMG und UG die Leitung einer Käthe-Kluth-Nachwuchsgruppe. „Beide Kandidatinnen konnten mit ihren Vorarbeiten, ihrer Expertise und Engagement voll überzeugen“, begründete die Auswahlkommission ihre Entscheidung.

Die feierliche Vergabe der Käthe-Kluth-Nachwuchsgruppen durch die Rektorin und die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte wird am „Dies academicus 2023“ stattfinden.

**Prof. jr. Dr. med. Marie Luise Kromrey** (Institut für Diagnostische Radiologie und Neuradiologie) überzeugte mit ihrem Forschungskonzept zum 4D Fluss MRT in der Leberbildgebung. Das Projekt befasst sich mit der Entwicklung neuer MRT-Methoden und Sequenz-techniken und der Etablierung klinischer MRT-Verfahren auf dem Gebiet der 4D Flussmessungen. Mit diesen wird eine morphologische Darstellung, Quantifizierung und Analyse von Flussverhältnissen in Gefäßen möglich. 4D Flussmessungen können damit die klinische Entscheidungsfindung unterstützen. Zurzeit kommt das Verfahren in Deutschland zu diesem Zweck noch selten zum Einsatz.



Die Nachwuchsgruppe von **Dr. Tjorven Hinzke** (Center for Functional Genomics of Microbes) wird sich mit der Aufklärung funktioneller Zusammenhänge in mikrobiellen Gemeinschaften in Mooren anhand von Modellsystemen beschäftigen. Durch die reduzierte Komplexität in Modellsystemen können synthetisch gewonnene, vereinfachte Mikroorganismus-Gemeinschaften untersucht werden. Ziel ist es, zu verstehen, wie die Interaktion von Mikroorganismen untereinander und mit der Umwelt funktioniert. Die Wissenschaftlerin erhofft sich dadurch Erkenntnisse zum Verhalten von wiedervernässten Mooren – insbesondere hinsichtlich der Fähigkeit, Kohlenstoff zu speichern.

## GENDERPREIS 2022 - TITIA LADEWIG

Das Rektorat und die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Greifswald vergeben jährlich den Genderpreis für eine exzellente wissenschaftliche Abschlussarbeit, die die Geschlechterperspektive in besonderer Weise berücksichtigt.

In diesem Jahr wurde Titia Ladewig für die Bachelorarbeit mit dem Titel „Contemporary women’s anti-feminist movements in the US“ ausgewählt und im Rahmen der Sitzung des Akademischen Senats am 16. November 2022 mit dem Preis ausgezeichnet. Die Arbeit entstand am Institut für Anglistik und Amerikanistik unter der Betreuung von Dr. phil. Anette Brauer. In der Arbeit wird durch die Untersuchung zeitgenössischer frauenzentrierter und antifeministischer Bewegungen ein neues Licht auf die Debatte von Feministinnen versus Antifeministinnen geworfen und damit eine einzigartige Form des weiblichen Aktivismus außerhalb stereotyper Annahmen enthüllt.

Die Arbeit versucht, solche Frauen in Bezug auf ihre Hintergründe, Motivation, Formen des Aktivismus und mögliche Verbindungen zu anderen zeitgenössischen sozialen Themen zu untersuchen.

In der Begründung der Senatsgleichstellungskommission heißt es:

*„Die Arbeit überzeugt insgesamt durch ihre ausgewogenen und ausgesprochen reflektierten Argumentationen, zudem durch die beeindruckende Belesenheit und eine für eine BA-Arbeit ungewöhnliche sprachliche Souveränität. Nicht zuletzt macht diese Arbeit ein Problemfeld sichtbar, das noch längst nicht ausgeforscht ist. Im Gegenteil - durch diese Arbeit wird deutlich, wo die künftige Forschung ansetzen kann, um Fragen nach dem Zusammenhang von Geschlechtsidentitäten, persönlichen Freiheitsrechten und sozialen Bewegungen systematisch zu untersuchen.“*



Preisträgerin Titia Laedwig

## GENDER-PROFESSUR AN DER UNIVERSITÄT GREIFSWALD

Das Landesbildungsministerium und die Universität Greifswald beschlossen 2021 die Einrichtung der ersten Gender-Professur in Mecklenburg-Vorpommern. Als W2-Professur für Anglophone Gender-Studies ist diese seit dem Wintersemester 2021/22 am Institut für Anglistik/Amerikanistik angesiedelt, wo sie von Vertr. Prof. Jennifer S. Henke besetzt ist.

Das Berufungsverfahren zur Besetzung der unbefristeten Professur soll möglichst zum Ende des Wintersemesters 2022/ 23 abgeschlossen sein.

Neben Sachsen und dem Saarland war Mecklenburg-Vorpommern bisher das einzige Bundesland ohne eine ständige Gender-Professur.

# GESCHLECHTERGERECHTE SPRACHE

Die Verwendung geschlechtergerechter Sprache in Satzungen, Ordnungen, offiziellen Dokumenten und hochschulinternem Schriftverkehr ist an der Universität Greifswald seit nunmehr drei Jahren obligatorisch. Auf der Basis des Senatsbeschlusses konnte so einerseits den gesetzlichen Forderungen nach sprachlicher Gleichstellung (§ 4 Abs. 2 GLG MV) nachgekommen werden, andererseits aber auch eine wichtige gleichstellungsfördernde Maßnahme etabliert und ausgebaut werden.

Neben der offiziellen Handreichung der Universität konnte das weitere Selbstinformationsangebot auf der Webseite des Zentralen Gleichstellungsbüros weiterhin ergänzt werden und wurde unter anderem um aktuelle Studien und ein Rechtsgutachten zur Geschlechtergerechten Amtssprache erweitert. Zusätzlich zu der Erweiterung um diese Perspektive, zeigen auch die Beratungsanfragen seitens Studierender und Mitarbeitender eine große Auseinandersetzung und Wirkungsbewusstsein in Bezug auf sprachliche Inklusion. So wurden zwar insgesamt seltener Anfragen an die zuständige studentische Mitarbeiterin des Gleichstellungsbüros gerichtet, die stattgefundenen Beratungssituationen bezogen sich jedoch vermehrt auf konkrete wahrgenommene Probleme und Sachverhalte, die von geschlechtersensiblen Anredeformen in schriftlicher Kommunikation und Formularen, über die Vielfältigkeit und den Spielraum geschlechtergerechter Sprache sowie der Vereinbarkeit von dieser mit Barrierefreiheit reichten.

Wie im Vorjahr auch, lud das Gleichstellungsbüro des Universitätsklinikum Greifswald zur Unterstützung bei der Durchführung der Fortbildung „Die Verwendung geschlechtergerechter Sprache“ im Klinikkontext ein, welche an drei jeweils 90-minütigen Terminen von Laura Stelow wahrgenommen wurde. Die in diesem Rahmen stattgefundenen Interaktionen und Rückfragen gaben wertvolle Einblicke und Impulse bezüglich vorhandener Sicherheit und zukünftiger Ansatzpunkte zum Thema geschlechtergerechte Sprache.

Im kommenden Jahr soll der Ausbau des Informationsangebotes auf der Webseite weitergeführt werden; die Erweiterung der Handreichung zur geschlechtergerechten Sprache um eine englische Fassung sowie eine Handreichung zu geschlechtergerechter Nutzung der englischen Sprache sind weiterhin geplante Projekte. Grundsätzlich bilden die Zusammenarbeit von und Beratung bei Diskriminierung, Fragen oder Aufträgen zum Thema fortlaufend den Schwerpunkt der Arbeit auf diesem Gebiet, sodass Universitätsangehörige aller Gruppen hier gerne Kontakt mit dem Zentralen Gleichstellungsbüro aufnehmen können.



## Kontakt

Laura Stelow

studentische Mitarbeiterin

✉ [gerechtesprache@uni-greifswald.de](mailto:gerechtesprache@uni-greifswald.de)

Weitere Informationen und Hinweise finden Sie auf der Internetseite des Gleichstellungsbüros unter dem Reiter [Geschlechtergerechte Sprache](#).

# FAMILIENSERVICE

## Vorstellung des Aufgabenfeldes

Der Familienservice fungiert als zentrale Anlaufstelle für Studierende und Mitarbeitende der Universität Greifswald, die Fragen zum Studium und zur Arbeit mit Familie haben. Familien werden durch konkrete Angebote wie die Notfallbetreuung in der Familienwohnung der Universität, die Planung und Begleitung von Kinderprogrammen bei universitären Veranstaltungen und die Koordination eines Babysitter\*innen-Pools unterstützt. Darüber hinaus engagiert sich der Familienservice für die Verbesserung der familienfreundlichen Infrastruktur. Dies geschieht beispielsweise in Form von Still- und Familienzimmern. Ziel ist es, die Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf an der Universität Greifswald langfristig und nachhaltig zu gestalten. Vielfältige Beratungsangebote informieren außerdem über Möglichkeiten, wie Studium bzw. Beruf und Kinder in Einklang gebracht werden können. Eltern im Studium bekommen dabei hilfreiche Tipps und Unterstützung.

Gemeinsam mit dem AStA hat der Familienservice 2022 ein neues Konzept für die Willkommenspakete für junge Eltern entwickelt. Das Paket enthält neben vielen hilfreichen Informationen auch kleine Geschenke. Durch die neu eingerichteten Familienzimmer haben seit dem Wintersemester Mitarbeitende und Studierende am Lohmeyer-Campus sowie in den Gebäuden der Wirtschaftswissenschaften in der Loefflerstraße einen Rückzugsort für sich und ihre Kinder. Unter dem Motto Spiel und Sport konnte im Sommer die Ferienfreizeit wieder wie vor der Corona-Pandemie stattfinden. Toben können die Kinder seit Oktober nun auch beim Hochschulsport bei einer Tobezeit in der Sporthalle am Range-Sportplatz.

All diese Angebote sind nur mit genügend Betreuungspersonen möglich, doch die Personalsituation ist stark angespannt. Es fehlen ständige Betreuer\*innen, um die große Nachfrage zu bedienen, vor allem bei der Notbetreuung. Um weiterhin dem Ziel einer familienfreundlichen Hochschule gerecht zu werden, hat das Rektorat die Einstellungsvoraussetzungen vereinfacht, um die Bewerber\*innenlage zu verbessern. Ob sich damit die Personalsituation entspannt, wird sich in 2023 zeigen.



Das Spielzimmer in der Familienwohnung des Familienservice steht für Notfallbetreuungen zur Verfügung

## DAS TEAM DES FAMILIENSERVICE

Seit November 2021 ist Anne Tiede die **Leiterin des Familienservice**. Sie ist zuständig für die Konzeption und Organisation der Notfallbetreuung, des Babysitter\*innen-Pools, des Pools für Hilfeleistungen und der Ferienfreizeiten. Außerdem berät sie Eltern, die an der Universität studieren und arbeiten in Vereinbarkeitsfragen. Ein wesentlicher Bestandteil ihrer Arbeit ist zudem die Unterstützung bei der Vermittlung von Kita- und Schulplätzen.



**ANNE TIEDE**



**EMILY HESFEHR**

Emily Hesfehr war bis September 2022 studentische Mitarbeiterin im Familienservice. Sie **unterstützte die Leiterin des Familienservice** bei anfallenden Aufgaben, um Eltern und Kindern ein familienfreundliches Umfeld an der Universität zu ermöglichen. Seit Oktober 2022 übernimmt Anna Lisa Alsleben diese Tätigkeit.



**ANNA LISA ALSLEBEN**

Die ausgebildete Erzieherin Diana Bretzel übernahm in diesem Jahr die **Notbetreuung** von ihren Vorgängerinnen Luise-Henriette Stegen und Clara Engel. Gemeinsam mit der Heilerzieherin Luise Sophie Kruse gestaltete sie die Ferienfreizeit. Beide schieden zum Wintersemester 2022/23 aus der Betreuung aus. Seit Oktober ist Lasse Köhler, Erzieher und Landschaftsökologiestudent, für die Notbetreuung zuständig.

## KOOPERATION SEMINARREIHE

Die Leiterin des Familienservice hat über einen Zeitraum von vier Tagen an der Online-Seminarreihe „Studienfinanzierung für Studierende mit Kind/ern - Ausgewählte Themen des Sozial- und Unterhaltsrechts“ der Servicestelle Familienfreundliches Studium des Deutschen Studentenwerks teilgenommen. Studierenden mit Kind/ern können nun mit mehr Fachwissen beraten werden.

Die Seminarreihe wurde von Claudia Sammler durchgeführt. Sie ist wissenschaftliche Referentin des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge sowie Rechtsanwältin und Fachanwältin für Sozialrecht.

## WILLKOMMENSPAKETE

Der Familienservice hat es sich zur Aufgabe gemacht, neue Mitglieder der Universität willkommen zu heißen – auch die ganz Kleinen. Bereits seit einigen Jahren wird neuen Eltern, die an der Universität lehren, lernen und arbeiten, ein Willkommenspaket überreicht. Dieses enthielt zuvor Informationen rund um das Elternsein sowie Angebote verschiedener Akteur\*innen in und um Greifswald. Anfang 2022 wurde das Paket in Zusammenarbeit mit dem AstA grundlegend neu gestaltet.

Es befinden sich nun, neben Informationsangeboten zum Thema "Nachwuchs und Nachhaltigkeit", auch Pflegeprodukte, kleine Überraschungen für die Kinder und einiges mehr im Willkommenspaket. Des Weiteren wurde das „Paket“ gegen einen ökologischen Stoffbeutel mit dem Logo der Universität ausgetauscht, der immer wieder verwendbar ist.

Nach einer kurzen Voranmeldung per Mail ([familienservice@uni-greifswald.de](mailto:familienservice@uni-greifswald.de)) oder Telefon kann das kostenlose Willkommenspaket beim Familienservice (Domstraße 11, Eingang 4, Raum 2.21.2) abgeholt werden.



Das Willkommenspaket wartet zur Abholung

## VERMITTLUNG VON KITA- UND SCHULPLÄTZEN

Ein wesentlicher Bestandteil der Arbeit im Familienservice besteht vermehrt darin, neu berufene Professor\*innen und neue Wissenschaftler\*innen bei der Suche nach Kita- und Schulplätzen zu unterstützen. Obwohl die Vermittlung von Kitaplätzen eine Herausforderung darstellt, konnten in diesem Jahr 5 Kita-Plätze und 8 Schulplätze erfolgreich vermittelt und die Eltern somit entlastet werden.

Erwähnenswert ist zudem, dass seit diesem Jahr alle Schulen in Greifswald einen Deutschförderkurs für Schüler\*innen mit Migrationshintergrund anbieten, sodass die Kinder der nichtdeutschsprachigen internationalen Wissenschaftler\*innen schnell die Sprachbarriere überwinden können.

## NEUE FAMILIENZIMMER

Die Familienfreundlichkeit der Universität Greifswald soll weiter gefördert und den Menschen mit Familienverantwortung an unserer Universität einen Raum der Ruhe und eine Rückzugsmöglichkeit ermöglicht werden. Zu diesem Zweck arbeitet der Familienservice kontinuierlich daran, mehr Familienzimmer auf dem Campus zu etablieren. Auch in diesem Jahr konnten wir das Angebot an Familienzimmern erweitern. In der Friedrich-Loeffler-Straße wurde die Einrichtung neuer Räumlichkeiten abgeschlossen. Das Zimmer enthält Spielmöglichkeiten, eine Couch zum Stillen, eine Wickelmöglichkeit sowie eine kleine Küche zum Erwärmen von mitgebrachten Speisen.

Und auch am Lohmeyerplatz wird es ein neues Familienzimmer geben. Die Einrichtung des Zimmers sowie die Bestellung von Spielzeug wurden bereits in Auftrag gegeben. Zum Wintersemester 2022/2023 wird es dann zugänglich für Familien sein.

Feedback und Erfahrungsberichte zu den Familienzimmern sind willkommen und können beim Familienservice eingereicht werden.

Eine Übersicht über die bereits bestehenden Familien- sowie Stillzimmer auf dem Campus der Universität Greifswald finden Sie [hier](#).



Beispielhafte Ansicht eines der Familienzimmer an der Universität (Rudolf-Petershagen-Allee 1)

## BABYSITTER\*INNEN-POOL

Mit Beginn des Jahres 2022 wurden nach einem eingeschränkten Betrieb auch Betreuungseinrichtungen für Kinder wieder geöffnet und nahmen ihren gewohnten Betrieb auf. Noch im Jahr 2020/21 war die Betreuungssituation weitaus schwieriger und herausfordernder für Menschen mit Familienverantwortung. Um dem damaligen Bedarf nach kurzfristiger Betreuung Abhilfe zu schaffen, hat der Familienservice das Angebot des Babysitter\*innen-Pools“ initiiert.

Seitdem erhält dieses Portal viel positives Feedback und verzeichnet weiterhin eine hohe Anzahl an Neuanmeldungen. Auch wenn sich die Betreuungssituation in diesem Jahr etwas entspannt hat, wird das Angebot des Babysitter\*innen-Pools neben der regulären Notbetreuung vielfach genutzt und es besteht weiterhin ein hoher Bedarf.

Die Portale können über die Seite des Familienservice unter den jeweiligen Reitern, [Babysitter\\*innenpool](#) und [Pool für Hilfsleistungen](#), erreicht werden.

## POOL FÜR HILFSLEISTUNGEN

Neben dem Babysitter\*innen-Pool betreut der Familienservice auch einen Pool für Hilfsleistungen. Auf der Plattform bieten Teilnehmer\*innen Familien ihre Unterstützung bei alltäglichen Aufgaben an: Sei es den Einkauf zu übernehmen, bei der Reinigung des Hauses oder der Wohnung zu helfen oder sonstige

Leistungen der Haushaltshilfe zu erbringen. Dieses Angebot wurde während der Corona-Pandemie rege genutzt. Auch in diesem Jahr, insbesondere in der Prüfungsphase, stellt der Pool für Hilfsleistungen Unterstützungsmöglichkeiten zur Verfügung.



Einkaufshilfe

# FERIENFREIZEIT SOMMER 2022

## Füße hoch, Arme breit – Spiel, Sport und Spaß für alle!

Unter diesem Motto stand die diesjährige Ferienfreizeit. Nach corona-bedingten Ausfällen sowie einer verkleinerten Ferienfreizeit im letzten Jahr, konnte in diesem Jahr die Ferienfreizeit wieder im gewohnten Format und Umfang stattfinden.

Die Mitarbeitenden des Familienservice haben für die Teilnehmenden ein vielfältiges Programm erarbeitet. Im Zentrum der diesjährigen Ferienfreizeit standen die sportliche Aktivität und Bewegung. So konnten sich die Teilnehmenden im Schwimmbad austoben, den Indoorspielplatz unsicher machen und mit dem Unisport die Sportarten „der ganz Großen“ ausprobieren. Ein besonderes sportliches Highlight stellte in diesem Jahr das Bouldern dar.

Neben dem sportlichen Angebot gab es auch einige kulturelle Programmpunkte. Ein Besuch im Tierpark sorgte für Abwechslung und mit einer Schnitzeljagd im Rosengarten mit anschließendem Picknick kamen sowohl die kleinen Detektiv\*innen als auch die Feinschmecker\*innen auf ihre Kosten.

Zum Abschluss dieser ereignisreichen Woche konnten die Kinder auch etwas selbst Gemachtes mit nach Hause nehmen. Mit selbst gebackenen Sportriegeln und kreativen Abschlussheften der Kinder verabschiedet sich das Team des Familienservice von allen kleinen und großen Sportler\*innen. **Bis zum nächsten Jahr!**



Einblicke in die Ferienfreizeit 2022

# BROSCHÜRE FAMILIENFREUNDLICHE HOCHSCHULE

Die neu überarbeitete Broschüre „Familienfreundliche Hochschule“ wurde zum Ende des Jahres fertig gestellt und gedruckt. Sie richtet sich an alle Universitätsangehörigen mit Kindern und/ oder pflegebedürftigen Angehörigen. Alle Angebote des Familienservice wurden aktualisiert. Unter anderem konnten die Informationen zur familienfreundlichen Infrastruktur um die neuen Eltern-Kind-Räume ergänzt werden.

Die Broschüre bietet prägnant zusammengefasst Informationen, Angebote und Kontaktmöglichkeiten zu den Themen:

- Vereinbarkeit von Studium und Privatleben,
- Familienfreundliche Infrastruktur,
- Schwangerschaft und Mutterschutz,
- Pflege von Angehörigen,
- u.v.m.

**Für die Druckkostenübernahme danken wir dem DFG-Graduiertenkolleg Baltic Peripeties.**

Sie können die Broschüre über den [Online-Auftritt des Familienservice](#) ansehen. Für eine gedruckte Ausgabe wenden Sie sich bitte an [buero-famservice@uni-greifswald.de](mailto:buero-famservice@uni-greifswald.de), wir schicken sie Ihnen gerne zu!



Deckblatt der Broschüre

# KOOPERATION MIT DEM HOCHSCHULSPORT

## **Tobezeit - Familienzeit**

Zusammen mit dem Familienservice bietet der Hochschulsport seit diesem Jahr einen Ort und Zeit für Bewegung.

Eltern können sich über den Hochschulsport in den Kurs einschreiben und mit ihren Kindern in die Sporthalle in der Hans-Fallada-Straße kommen, um sich zu bewegen.

Dort werden verschiedene Bälle, zwei Tischtennisplatten und etwas Kleinmaterial zur Verfügung gestellt, welches selbständig genutzt werden kann. Um die Kosten gering zu halten und der Phantasie freien Lauf zu lassen, wird ein Format ohne Anleitung angeboten.

# MENTORINGPROGRAMME AN DER UNIVERSITÄT GREIFSWALD

## Vorstellung des Aufgabenfeldes

Mentoring hat sich seit 2011 an der Universität Greifswald als wichtiges Instrument der gezielten Personal- und Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase etabliert. Die Mentoring-Programme zielen auf eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen in Wissenschaft und Wirtschaft ab und wurden zielgruppenspezifisch ausgebaut. Alle Programme richten sich an nationale und internationale Postdocs, Promovendinnen sowie Absolventinnen mit Promotionsinteresse. Sie umfassen Mentoring-Beziehungen mit selbst gewählten Mentor\*innen, Workshops, Netzwerkveranstaltungen, Peer-Mentoring und individuelles Coaching nach Bedarf. Erstmals wurde in 2022 ein Coaching-Programm für Ärztinnen mit Interesse an klinischer Führungsverantwortung in Kooperation mit der Universitätsmedizin Greifswald auf den Weg gebracht.

Insgesamt konnten seit 2011 305 Mentees über mehrere Förderperioden aus dem Europäischen Sozialfonds und mit Mitteln des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Stand Dezember 2022) gefördert werden.



Das Team des KarriereWegeMentorings

# DAS TEAM DES KARRIEREWEGEMENTORING

Von Beginn an verantwortet Annette Ehmler die **Mentoring-Programme für Doktorandinnen sowie Post-doktorandinnen und Juniorprofessorinnen**. Sie stellt den Erstkontakt zu den vorgeschlagenen Mentor\*innen her, konzipiert die Rahmenprogramme aus Workshops und Netzwerk-veranstaltungen und begleitet den jeweiligen Evaluationsprozess. Sie versorgt die stetig wachsende Gruppe der Alumnae mit regelmäßigen Informationen wie Ausschreibungen und bietet ihnen **Beratungen oder Coachings** an.



**ANNETTE EHMLER**



**ANGELA HOPPE**

Angela Hoppe **leitet die landesweite Fachstelle für Mentoring in Mecklenburg-Vorpommern**. Dabei berät und unterstützt sie Mentoring-Akteurinnen mit Programmen in Kunst, Wirtschaft, Landesverwaltung oder Hochschulen bei der Weiterentwicklung und Professionalisierung ihrer Mentoring-Programme. An der Universität Greifswald verantwortet sie das **Mentoring-Programm für Absolventinnen mit Promotionsinteresse** und entwickelt zusammen mit Annette Ehmler die Angebote und **Netzwerkveranstaltungen** für die wachsende Gruppe von Alumnae.



**FREDA WENZEL**

Freda Wenzel war bis Juni 2022 für die **Öffentlichkeitsarbeit** des Mentoring-Programms zuständig. Hierbei betreute sie die Social-Media-Kanäle des Mentoring Programms sowie der Fachstelle Mentoring in Mecklenburg-Vorpommern. Auch entwickelte sie im Rahmen dieser Tätigkeit den landesweiten **Podcast "Mentoring im Ohr"**, der von der Fachstelle Mentoring in Mecklenburg-Vorpommern produziert wird und setzte diesen technisch um.



ANNA LISA ALSLEBEN



PAULINE KUDELL

Anna Lisa Alsleben ist bis Ende Juni 2022 als studentische Mitarbeiterin für den Aufgabenbereich der **öffentlichen Kommunikationsarbeit über die Homepage** und für **Recherchearbeiten** verantwortlich gewesen. Zudem unterstützte sie das Team in der **Vor- und Nachbereitung von Workshops** und der **allgemeinen Büroorganisation**. Pauline Kudell ist seit Mai als studentische Mitarbeiterin im KarriereWegeMentoring eingestellt und übernimmt die Aufgaben von Anna Lisa Alsleben sowie die Co-Betreuung von Social-Media-Kanälen des Mentoring-Programms ab Juli 2022.



FIONA BAYER

Fiona Bayer unterstützt als wissenschaftliche Hilfskraft die **Entwicklung und Gestaltung einer landesweiten Mentoring-Homepage für alle Mentoring-Programme in M-V**. Dey ist verantwortlich für die Pflege der Webseite von KarriereWegeMentoring und wirkt mit bei der **inhaltlichen und technischen Konzeption von Evaluationen und Umfragen**. Seit Juli übernimmt Fiona Bayer den landesweiten **Podcast „Mentoring im Ohr“** von Freda Wenzel. Auch ist dey zuständig für die Co-Betreuung von Social-Media-Kanälen des Mentoring-Programms sowie die **Betreuung von Social-Media-Kanälen** der Fachstelle Mentoring in Mecklenburg-Vorpommern.



THERESA MENNE



LISA MARIE WIRTZ

Theresa Menne war als studentische Mitarbeiterin bis Ende Juni 2022 verantwortlich für die **Aktualisierung und Pflege der Homepage und der Datenbanken**. Zudem unterstützt sie das Team in der **Vor- und Nachbereitung der Workshops und Seminare**. Sie erstellt **Evaluationen** und sorgt für die **allgemeine Büroorganisation**. Lisa Marie Wirtz ist seit Mai als studentische Mitarbeiterin im KarriereWegeMentoring eingestellt und übernimmt ab Juli 2022 die Aufgaben von Theresa Menne sowie die Co-Betreuung von Social-Media-Kanälen des Mentoring-Programms.

# KARRIEREWEGEMENTORING 2022 - PROJEKTVERLÄNGERUNG

Der Jubel ist groß! Eine neue Förderung über 675.000,00 Euro wurde für die Karriere-WegeMentoring-Programme nach der Richtlinie zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds ESF+ und des Landes MV für eine weitere Projektlaufzeit bis Juni 2025 bewilligt. Die Universität Greifswald beteiligt sich mit weiteren 10 % der Summe als Eigenmittel. Damit geht das Projekt Karriere-WegeMentoring in die nächste Runde und die Personalkontinuität ist weiterhin gesichert.

Die Ziele sind weiterhin die Erhöhung von Aufstiegschancen für Frauen auf Führungspositionen in der Wissenschaft sowie die

Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben für Frauen aus dem Wissenschaftskontext. Die Maßnahmen sind Mentoring-Programme für die Zielgruppen: Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen inkl. Speed-Coaching (2 Gruppen je 18 M., inkl. 6 M. Speed-Coaching), Doktorandinnen (2 Gruppen je 16 M.), Absolventinnen mit Promotionsinteresse (3 Gruppen je 6 M.) und Coaching für Ärztinnen mit dem Ziel klinischer Führungsverantwortung als Oberärztin (2 Gruppen je 6 M.). Weitere Maßnahmen sind das Alumnae-Programm (mit Option Speed-Coaching) und die Fachstelle für Mentoring in M-V incl. Podcast.



**Mecklenburg-Vorpommern**  
**Ministerium für Justiz,**  
**Gleichstellung und**  
**Verbraucherschutz**



**Kofinanziert von der**  
**Europäischen Union**

# MENTORING FÜR ABSOLVENTINNEN

Wie finde ich ein passendes Thema für meine Promotion? Wie strukturiere ich ein Promotionsvorhaben? Wie gelingt Sichtbarkeit und Selbstkommunikation in der Wissenschaft? Und wie gutes Netzwerken?

Diese und weitere Fragen bewegten 22 Absolventinnen mit Promotionsinteresse, die im Januar 2022 mit einem digitalen Einführungsseminar ins Mentoring-Programm gestartet sind. Das Kennenlernen der Mentees untereinander sowie der Mentorinnen Cosma Hoffmann, Dr. Anne Blawert und Dr. Anna-Henrikje Seidlein waren ein wichtiger Schwerpunkt, ebenso die Auseinandersetzung mit eigenen Kompetenzen und ein erster Überblick zu den zukünftigen Anforderungen als Doktorandin. Die Ergebnisse zeigen, dass die Mentees durch die Auseinandersetzung im sechsmonatigen Mentoring-

Programm von einem enormen Wissenszuwachs profitieren. Sie können den Promotionsprozess sehr gut einschätzen und sind zuversichtlich, eine Promotion erfolgreich abzuschließen oder treffen eine klare Entscheidung für den Berufseinstieg. Darüber hinaus fühlen sich von diesem Programm Absolventinnen angesprochen, denen promovierte Vorbilder im persönlichen Umfeld fehlen. Knapp 50% der Mentees sind Erstakademikerinnen und über 70% haben keine promovierten Vorbilder in ihrer Familie. Umso wichtiger sind Mentoring-Programme und der Zugang zu Vorbildern!



Die Teilnehmerinnen im digitalen Kennenlern-Plenum

# NEUE MENTORING-GRUPPEN FÜR POST-DOKTORANDINNEN UND DOKTORANDINNEN AB HERBST 2022



Die Mentees des Programms für Postdoktorandinnen

Zwölf Wissenschaftlerinnen nehmen seit Ende September am Mentoring-Programm für Postdoktorandinnen teil, welches sie dabei begleitet, eine Professur oder Führungsposition in Wissenschaft und Forschung zu erlangen. Diese Gruppe profitiert erneut von der Vielfältigkeit der Teilnehmerinnen. Insgesamt sind diesmal vier verschiedene Nationalitäten vertreten: die Wissenschaftlerinnen stammen aus Deutschland, Indien, Italien und Syrien und bringen verschiedenste Erfahrungen aus den Geisteswissenschaften, den Naturwissenschaften und der Medizin mit.

Die Mentees haben die Möglichkeit, bis Februar 2024 an einem abwechslungsreichen Workshop-Programm zu Themen wie Bewerbung und Berufung oder zur Führungsrolle teilzunehmen, in Netzwerkveranstaltungen mit ehemaligen Teilnehmerinnen in Kontakt zu kommen, sich regelmäßig in kleineren Peer-Gruppen auszutauschen und bei Bedarf von individuellem Coachings zu profitieren.

Im Oktober startete zudem das Mentoring-Programm für Doktorandinnen erneut. Auch hier profitieren die 14 Teilnehmerinnen von einem internationalen (Mentees aus dem Libanon, Zimbabwe, Kenya, der Türkei und Österreich), interdisziplinärem wissenschaftlichen Austausch im Rahmen von Seminaren, Workshops, Schreibgruppen und Peer-Mentoring. Zusätzlich können auch die Doktorandinnen verschiedene Netzwerkgelegenheiten für ihre berufliche Laufbahnentwicklung nutzen und profitieren vom Austausch.

Beide Ausschreibungen stießen auf eine sehr positive Resonanz mit doppelt so vielen Bewerbungen wie Plätze für das Doktorandinnen-Programm sowie 19 Bewerbungen für das Post-Doktorandinnen-Programm mit 12 Plätzen.



Die Mentees des Programms für Doktorandinnen

# NEUES COACHING-PROGRAMM FÜR ÄRZTINNEN MIT FÜHRUNGSAMBITIONEN

Dieses Pilotprojekt, das erstmalig zusammen mit der Universitätsmedizin Greifswald für Ärztinnen realisiert wurde, sollte planmäßig für 6 Teilnehmerinnen angeboten werden. Die Resonanz auf die Ausschreibung, auf die sich 15 Ärztinnen beworben haben, war überraschend hoch und zeigt, wie dringend ein solches Programm gebraucht wird. Alle Bewerberinnen wurden in das Programm aufgenommen.

Das Coaching-Programm begleitete Assistenzärztinnen in der fortgeschrittenen Weiterbildung zur Fachärztin sowie Fachärztinnen und Funktionsoberärztinnen mit dem Ziel Oberärztin bei der Fokussierung auf den klinischen Werdegang.

Das Projekt wurde in Kooperation mit den Gleichstellungsbeauftragten der Universitätsmedizin Greifswald realisiert und beinhaltete einen Einführungsworkshop, bis zu drei individuelle Coachings zu aktuellen beruflichen Herausforderungen mit einer externen Coach, Netzwerkveranstaltungen zu „Führung in Teilzeit – inkl. Diskussion mit Klinikleitung und Gleichstellungsbeauftragten“, „Erfahrungswissen – Was brauchen Sie für eine Oberärztinnenstelle?“ und „Zeitkonflikte und Selbstsorge“ sowie eine Abschlussveranstaltung.

**Ein ausführlicher Bericht zur erstmaligen Durchführung kann auf der Webseite von KarriereWegeMentoring eingesehen werden.**



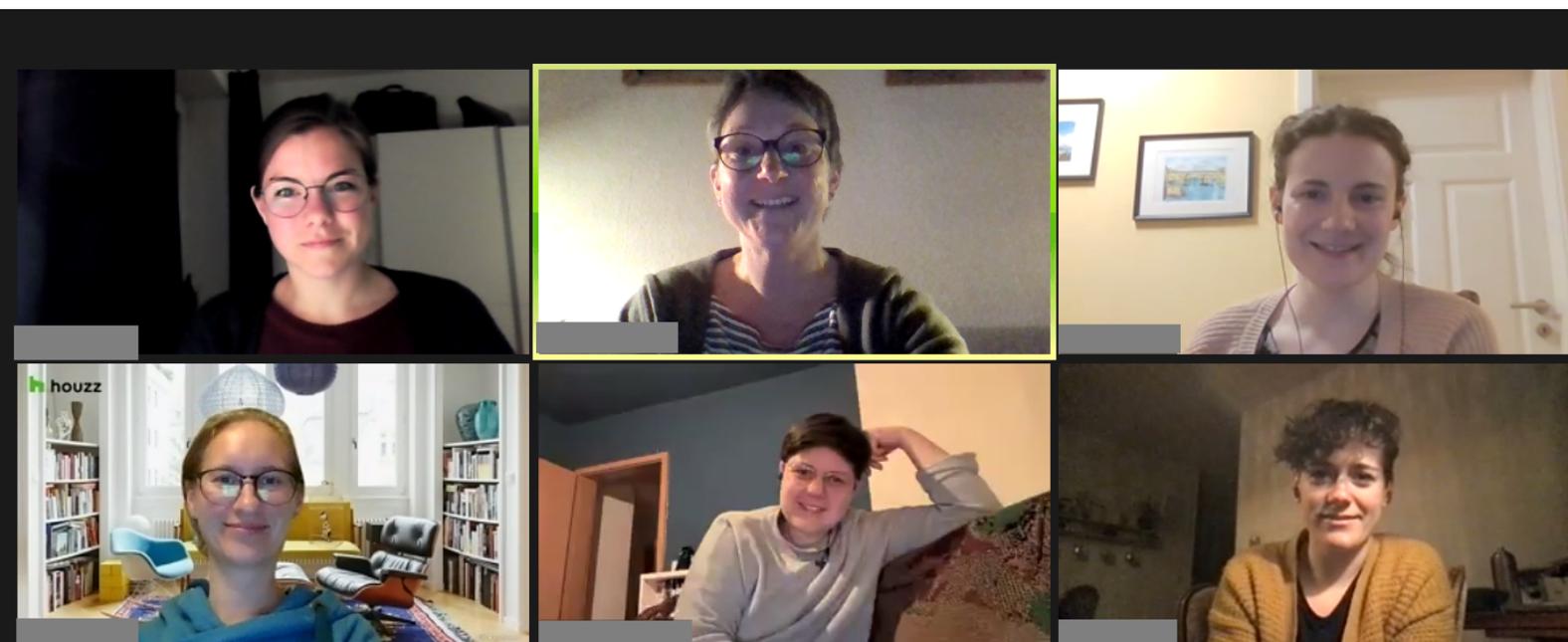
Symbolbild von Ärztinnen im Austausch

Das Programm stieß auf viel positive Resonanz. Eine Ärztin fasst den Gewinn für sich so zusammen: „*Dieses Coaching-Programm fand ich wirklich großartig. Sowohl aus den gemeinsamen Veranstaltungen als auch aus dem individuellen Coaching habe ich sehr viel für mich und meine zukünftigen Führungsambitionen mitgenommen.*“

# WORKING OUT LOUD- GRUPPE

Im März ist erstmalig eine Working out loud-Gruppe (WOL) gestartet, an der Alumnae aller Mentoring-Programme der Universität Greifswald teilnahmen. WOL ist eine Methode, die die Selbstwirksamkeit stärken und dazu beitragen soll, das Leben und die berufliche Laufbahn mehr nach den eigenen Vorstellungen zu gestalten. Dabei greift sie auf fünf Prinzipien zurück: Beziehungen aufbauen, Großzügigkeit erweitern, Arbeit sichtbar machen, Zielgerichtetes Verhalten stärken und Wachstumsorientiertes Denken fördern.

Die WOL-Gruppe traf sich für zwölf Wochen wöchentlich für 1,5 Stunden, um gemeinsam den vorab definierten Zielen näher zu kommen und dafür Gewohnheiten zu verändern. Die fünf Teilnehmerinnen der Absolventinnen- und Doktorandinnen-Gruppen bereicherte der interdisziplinären Austausch in den Peer-Gruppen stark - Denn je vielseitiger die Gruppe, desto gewinnbringender der Austausch. Die Erfahrungen aus diesem ersten Durchgang werden in die nächsten Mentoring-Gruppen integriert. Auch werden neue WOL-Circle mit Doktorandinnen und Postdoktorandinnen ab Herbst 2022 angeboten.



Die Teilnehmerinnen im digitalen Austausch

# (DIGITALE) NETZWERKVERANSTALTUNGEN

## **Netzwerkveranstaltung mit berufenen Professorinnen aus dem KWM- Programm und ehemaligen Mentees**

Wann ist der richtige Zeitpunkt für die Bewerbung auf Professuren, wie geht man strategisch am besten vor, um eine Professur zu erreichen und welche Herausforderungen warten auf dem Weg zu einer Spitzenposition in der Wissenschaft?

Um diese und weitere Fragen ging es am 25. Mai 2022 in einer sehr exklusiven Veranstaltung im KarriereWegeMentoring-Programm für Postdoktorandinnen. Als Gesprächspartnerinnen standen Prof. Dr. Gesche Blume-Werry von der Universität Umeå (Schweden), Prof. Dr. Katharina Schaufler von der Universität Kiel und Prof. Dr. Klavdia Smola von der Technischen Universität Dresden zur Verfügung – alle drei ehemalige Mentees aus den Mentoring-Programmen für PostDocs und Juniorprofessorinnen.

Die drei berufenen Professorinnen schilderten sehr offen, aus welchem Antrieb heraus sie ihre Stellen anstrebten. Bei der Frage, wann der beste Zeitpunkt sei, um sich auf eine Professur zu bewerben waren sie sich einig: Man sollte nicht warten, bis man sich selbst bereit dafür fühle, sondern sich so bald wie möglich ausprobieren. Dadurch erlange man Übung, Prozesssicherheit und Erfahrung.

Die Netzwerkveranstaltung bot eine einzigartige Gelegenheit für einen wertvollen Austausch in besonderer Atmosphäre: Uns überzeugt immer wieder der sehr vertrauensvolle Umgang mit persönlichen Erfahrungen. Das zeichnet das KarriereWegeMentoring-Programm aus.

## **Netzwerkveranstaltung "Motherhood - Identity - Leadership"**

Die Rollen als Forscherin, Mutter und Führungsperson miteinander zu vereinbaren, sich in jeder einzelnen Rolle wiederzufinden und nicht zu verlieren: Um „Motherhood – Leadership – Identity“ ging es am 21.04.22 mit Mentees und Alumnae in einer digitalen Veranstaltung mit Dr. Sapna Thwaite, Erziehungswissenschaftlerin an der School of Education and Human Services, The University of Michigan-Flint.

*„The overall atmosphere of the event was great! I think I have never been in an online meeting in which people who didn't know each other have talked so honestly and openly about their personal and career-wise struggles and problems (...).“*

Die Teilnehmerinnen sprachen in vertrauensvoller Atmosphäre über eigene Erfahrungen, Erwartungen und Befürchtungen. Dabei spielte der Einfluss der Pandemie auf die eigene Arbeitsweise ebenso eine Rolle wie der Führungsalltag und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Unter den Teilnehmerinnen waren Studentinnen, Wissenschaftlerinnen sowie bereits etablierte Führungskräfte vertreten – von den Universitäten Greifswald und Rostock, sowie der Hochschulen in Kiel, Oldenburg, Lüneburg, der HAW und dem DESY in Hamburg.

Dr. Sapna Thwaite untersucht in ihrer Forschung auch die Rolle der Hochschule bei der Förderung oder Behinderung der Entwicklung von Führungsidentitäten. Ihre bisherigen Studien beinhalteten Interviews mit Personal in Hochschulverwaltungen in den USA und Deutschland, was sie perspektivisch mit einem höheren Anteil - auch aus Deutschland - erweitern möchte. Zwei Erkenntnisse die sie bisher aus ihrer Forschung zieht, ist zum einen die wichtige Rolle, die Menschen im eigenen Umfeld spielen und zum anderen die teilweise sehr einzigartige Erfahrung, eine weibliche Führungskraft zu sein.

# (DIGITALE) NETZWERKVERANSTALTUNGEN

## **Digitale Netzwerkveranstaltung zum Internationalen Tag des öffentlichen Dienstes**

Der Öffentliche Dienst ist eine interessante, berufliche Karriereperspektive für promovierende und promovierte Frauen der Mentoring-Programme. So gaben am 23.06.22 drei promovierte Frauen aus dem öffentlichen Dienst in MV interessante Einblicke in ihren beruflichen Werdegang, Herausforderungen und ihren Arbeitsalltag:

Dr. Xenia Schmidt-Esse, Soziologin und Kriminologin, Leiterin der polizeilichen Prävention im Landeskriminalamt Mecklenburg-Vorpommern, Dr. Anja Bittner, Agrarwissenschaftlerin, die seit 2019 an der Fachschule für Agrarwirtschaft in Güstrow tätig ist und Dr. Antje Becker, Psychologin und Leiterin im zentralen Fachbereich für Diagnostik und Schulpsychologie im staatlichen Schulamt Greifswald. Katrin Buskase, verantwortlich für das Zentrale Personalmanagement der Landesverwaltung MV informierte darüber hinaus über Bewerbungsverfahren, Stellenportale, Weiterbildungsmöglichkeiten, flexible Arbeitszeiten im öffentlichen Dienst und das Programm „Mehr Frauen in Führungspositionen in der Landesverwaltung“.

Die knapp 40 Teilnehmerinnen erfuhren Details zu vielfältigen Aufgabenfeldern, anspruchsvollen Führungsaufgaben, Einfluss von Politikwechseln, zur Kultur von Dienstwegen oder Kooperationen mit Universitäten – insgesamt einen sehr ehrlichen Blick hinter die Kulissen.

Eine Teilnehmerin bilanziert: „Das war ein wunderbar persönlicher Austausch und sehr relevante Hinweise von Frauen, die einen für mich interessanten Beruf ausüben. Wie man in den öffentlichen Dienst kommt und was da tatsächlich passiert, ist oft unklar. Vielen Dank daher für diese Möglichkeit!“

Zum Abschluss ermunterten die Gesprächspartnerinnen die ehemaligen Mentees zu einer Bewerbung im öffentlichen Dienst. Denn durch den Fachkräftemangel und das altersbedingte Ausscheiden aus dem Öffentlichen Dienst wird im Land Mecklenburg-Vorpommern viel neues Personal mit wissenschaftlicher Expertise benötigt.

## PODCAST "MENTORING IM OHR"



Seit Herbst 2021 produziert die Fachstelle Mentoring MV den landesweiten Podcast „Mentoring im Ohr“. In diesem Podcast treffen sich Mentees, Mentor\*innen und Mentoring-Kolleginnen aus MV, kommen ins Gespräch und geben Einblicke in verschiedene Facetten und Themen der Mentoring-Programme in der Wissenschaft, Verwaltung, Wirtschaft und Kunst. Die Folgen tragen auf unterhaltsame Weise dazu bei, Mentees, Mentor\*innen und weitere Mentoring-Akteur\*innen mit ihren Karrieren bekannter und sichtbarer zu machen.

Die dritte Folge, die dieses Jahr zum Frauentag am 8. März erschien, hatte zum Thema „KlasseFRAUEN in der Wirtschaft“. Hier gab es ganz persönlichen Einblicke - über Vorbilder, Fehlerkultur, Karrierewege und Führungsalltag. Die drei eingeladenen Geschäftsführerinnen waren Marjon Hopman-Wolthuis vom Schloss Basthorst, Silvia Kohlmann von envitecpro GmbH und Kristina Timmermann vom Kinderzentrum Mecklenburg gGmbH, alle mit Führungsverantwortung in Wirtschaftsunternehmen aus MV. Außerdem stellte Peggy Hildebrand von der Servicestelle Aufstieg in Unternehmen die Kampagne „Klassefrauen in der Wirtschaft“ genauer vor.

Folge vier hatte zum Thema “Next Stop - First Job! Wege in die Berufswelt“ und thematisierte die erste Orientierungsphase nach der Ausbildung oder dem Studium / der Promotion. Drei Alumnae von Hochschulen in Mecklenburg-Vorpommern, Dr. Anica Graf, Medical Science Liaison Manager im Bereich Onkologie,

Malena Wiechers, Leiterin Unternehmenskommunikation und Gleichstellungsbeauftragte in einem Studierendenwerk (beide sind Alumnae aus den Mentoring-Programmen) und Pauline Kaiser (Vertriebs- und Marketingarbeiterin), sprachen über ihre ganz eigenen Erfahrungen auf dem Weg in das Berufsleben – sie teilten ihre Learnings, Tipps und positiven Eindrücke.

In Folge fünf „Meet My Trainer - Ein Blick hinter Kulissen und Biografien!“ tauschten sich zwei Coaches und Trainerinnen, tätig in MV, aus. Kunstwissenschaftlerin Birgit Effinger für das mentoringKUNST-Programm und Dipl. Psychologin Dr. Dieta Kuchenbrandt für die Mentoring-Programme der Universitäten Greifswald und Rostock. Obwohl sie Frauen aus ganz unterschiedlichen Bereichen coachen, lassen sich viele Gemeinsamkeiten bei den Beratungsanliegen finden: "Das weiße Blatt Papier" zu Beginn eines kreativen Schreib- oder Malprozesses, der Umgang mit Sichtbarkeit und Selbstkommunikation oder die Chance durch Mentoring persönlich zu wachsen sind nur einige der hier angesprochenen Themen.

Auch eine sechste Folge konnte zum Jahresende veröffentlicht werden, in der es um den\*die Mentor\*in des Jahres 2022 geht.

**Die Folgen sind abrufbar auf der [Website](#) und auf [Spotify](#).**

# BESUCH VON JACQUELINE BERNHARDT, MINISTERIN FÜR JUSTIZ, GLEICHSTELLUNG UND VERBRAUCHERSCHUTZ M-V

Die Ministerin für Justiz, Gleichstellung und Verbraucherschutz, Jacqueline Bernhardt kündigte ihr Interesse an einem Besuch der KarriereMentoringProgramme und der Gleichstellung für Donnerstag, den 27. Oktober 2022 an.

In einer inspirierenden Gesprächsrunde mit ehemaligen Mentees und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und Projektleitung Ruth Terodde würdigte die Ministerin zunächst die Bedeutung von Mentoring-Programmen für eine geschlechtergerechtere Gesellschaft.

Einblicke aus ihren Werdegängen sowie aus ihrem beruflichen Alltag gaben die Mentoring-Alumnae PD Dr. Stephanie Könemann, Dr. Henriette Lembcke, JProf. Dr. Paula Prenzel sowie Malena Wiechers. Überzeugend für sie ist das bis heute tragende Mentoring-Netzwerk, von dem alle profitieren sowie die Anregungen, die sie aus der Mentoring-Beziehung, den Seminaren und der interdisziplinären Peer-Gruppe mitgenommen haben.

Anschließend fanden Gespräche mit Jaqueline Bernhardt, Dr. Cathleen Kiefert-Demuth (Fachaufsicht über die Mentoring-Programme im MV), Jeannine Rösler (Vorsitzende der Fraktion DIE LINKE im Landtag MV) und Sandro Smolka (Persönlicher Referent im Ministerium für Justiz, Gleichstellung und Verbraucherschutz in MV) über aktuelle Entwicklungen innerhalb der Hochschulpolitik mit Fokus auf Gleichstellung statt. Es wurden verschiedene rechtliche Grundlagen und praktische Probleme diskutiert, die sich leider immer wieder in der realen Gleichstellungsarbeit zeigen (dazu ausführlicher auf Seite 20).

**Wir freuen uns über das Interesse und die Aufgeschlossenheit sowie die langjährige, großzügige Förderung der Mentoring-Programme aus Mitteln des Landes MV und des Europäischen Sozialfonds!**



Die Teilnehmerinnen der Gesprächsrunde aus dem Ministerium sowie dem Gleichstellungsbüro und dem KarriereWegeMentoring der Universität Greifswald: Hintere Reihe, v.l.n.r: Annette Ehmler, Stephanie Könemann, Henriette Lembcke, Frauke Wolschke, Angela Hoppe; Vordere Reihe, v.l.n.r: Paula Prenzel, Jeannine Rösler, Ruth Terodde, Jacqueline Bernhardt, Cathleen Kiefert-Demuth, Malena Wiechers

# SCHLUSSWORT

Dieser Gleichstellungsbericht veranschaulicht die Vielfalt der Aufgaben und Projekte im Bereich Gleichstellung und bis März auch im Bereich Antidiskriminierung an der Universität Greifswald. Wir blicken auf ein produktives und ereignisreiches Jahr zurück, in dem viele wichtige Aspekte der Gleichstellungsarbeit angegangen, Veranstaltungen und Angebote initiiert werden und Projekte verlängert werden konnten. Dennoch besteht auch für das kommende Jahr weiterer kontinuierlicher Handlungsbedarf für das Querschnittsthema Gleichstellung - auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten, diskriminierungsfreien und familienfreundlichen Universität.

Ohne die langjährige Expertise der Mentoring-Kolleginnen, den Einsatz der Leiterin des Familienservice, der unermüdlichen Arbeit der Koordinatorin des Professorinnenprogramms und vor allem ohne die studentischen Mitarbeiter\*innen, die mit ihrem großen Engagement und ihrer Verantwortungsbereitschaft diese Vielfalt erst ermöglichen, wäre diese Arbeit nicht zu leisten. Mein Dank gilt dem ganzen Team!

Für die inhaltliche und grafische Koordinierung des Berichts bedanke ich mich bei Laura Strelow.

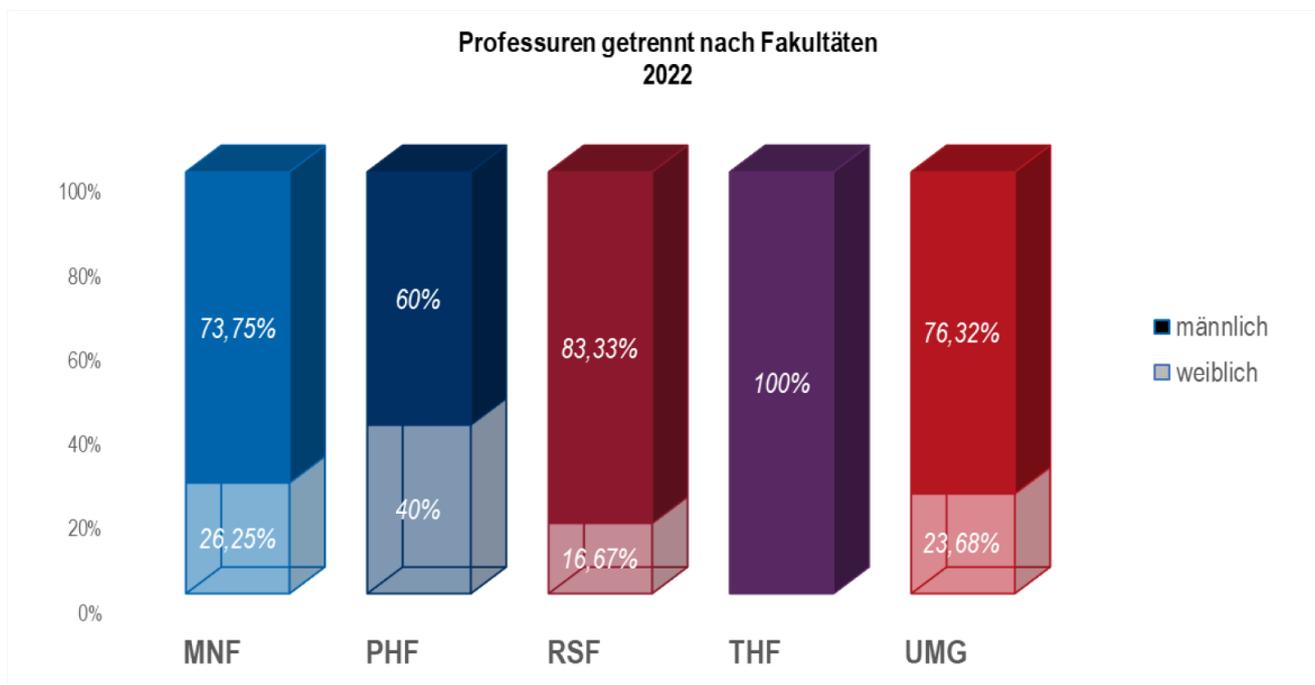
Ruth Terodde  
im Januar 2023



Das große Team der drei Arbeitsbereiche im Zentralen Gleichstellungsbüro

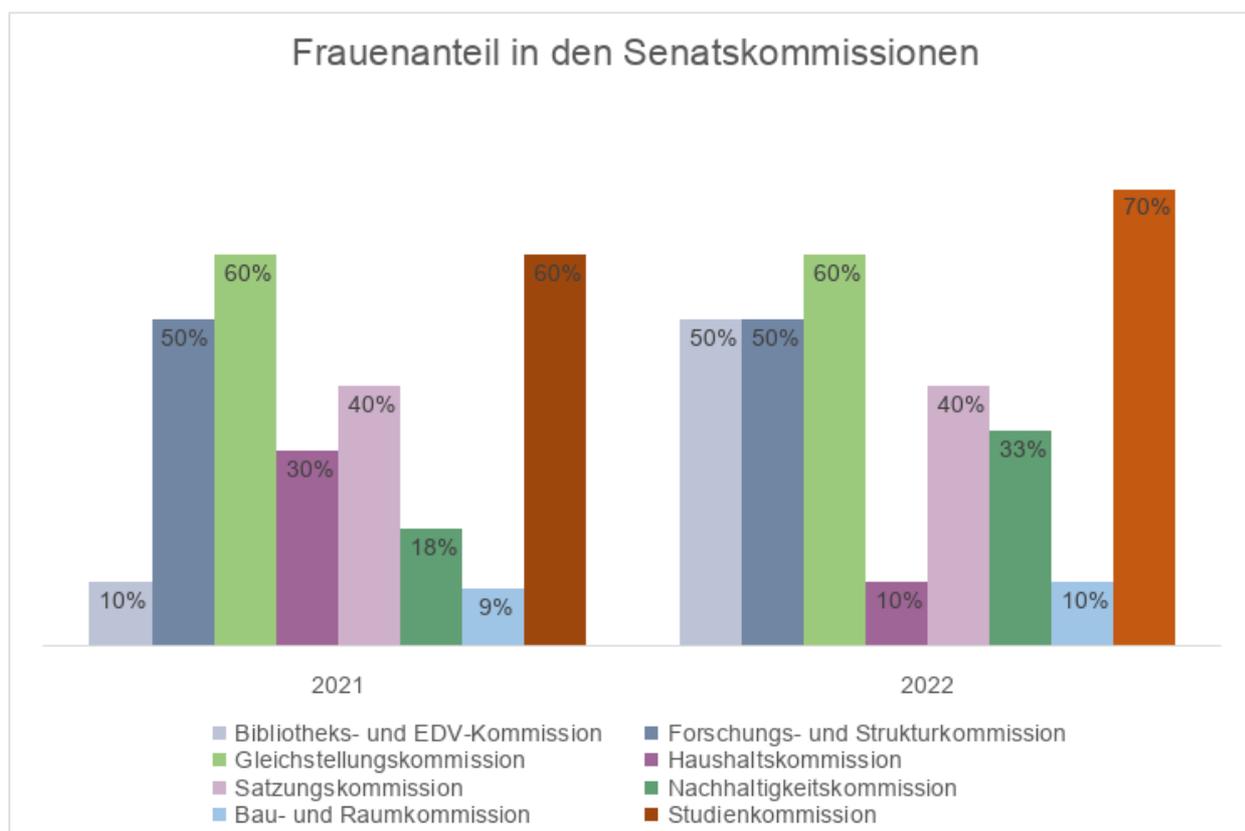
# ANHANG

## PROFESSORINNENANTEIL



## PARITÄTISCHE BESETZUNG UNIVERSITÄRER GREMIEN

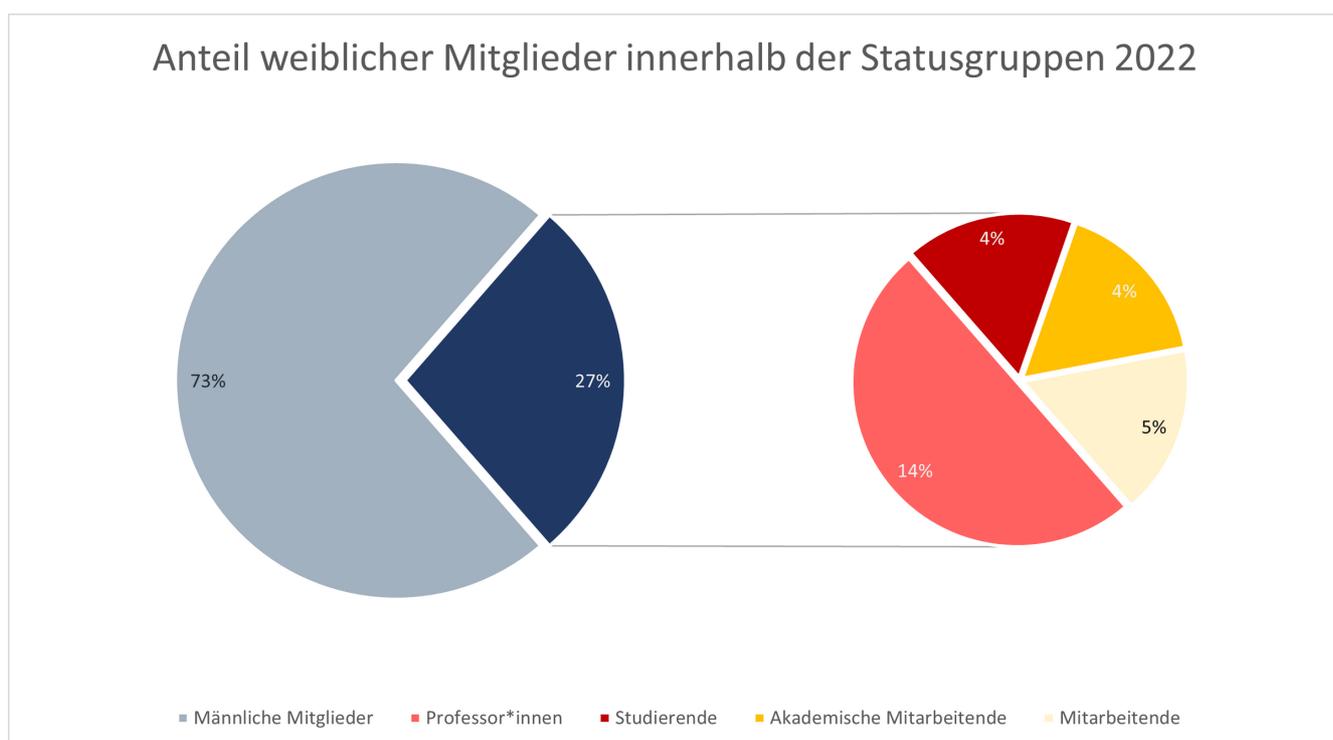
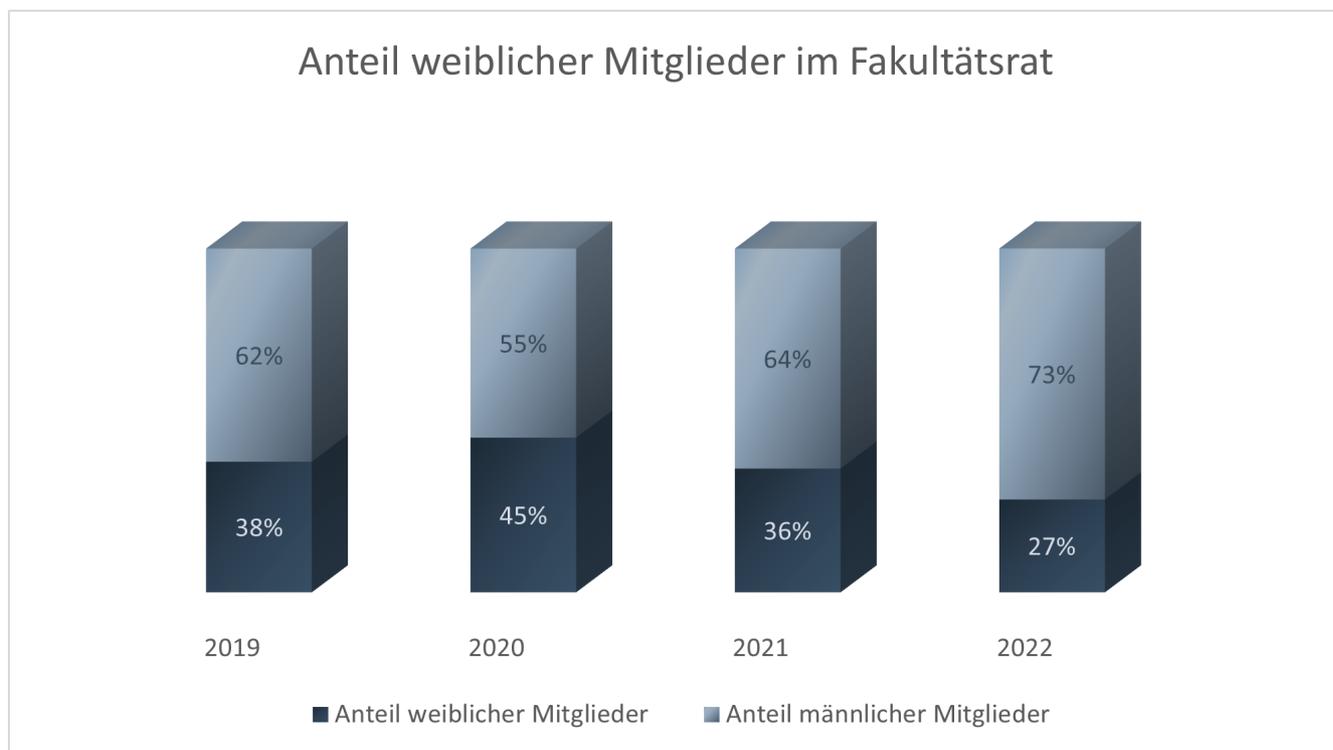
### 1. Senatskommissionen



# ANHANG

## 2. Fakultätsräte

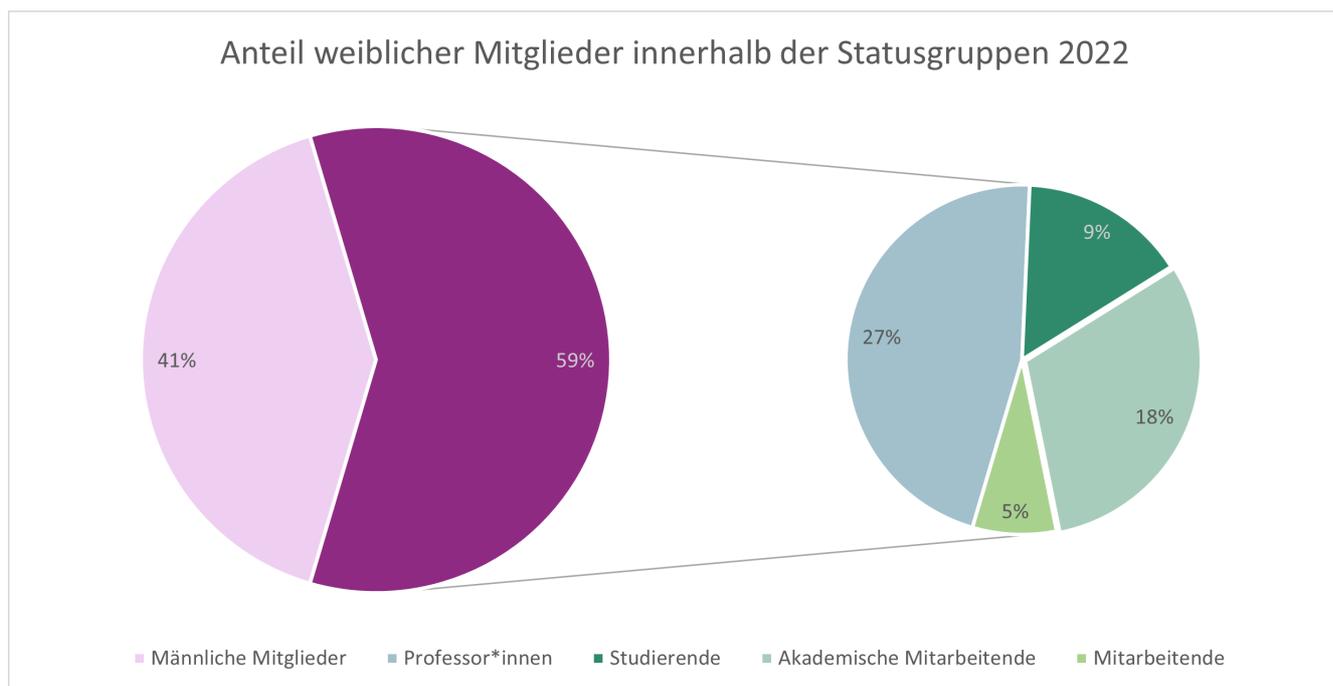
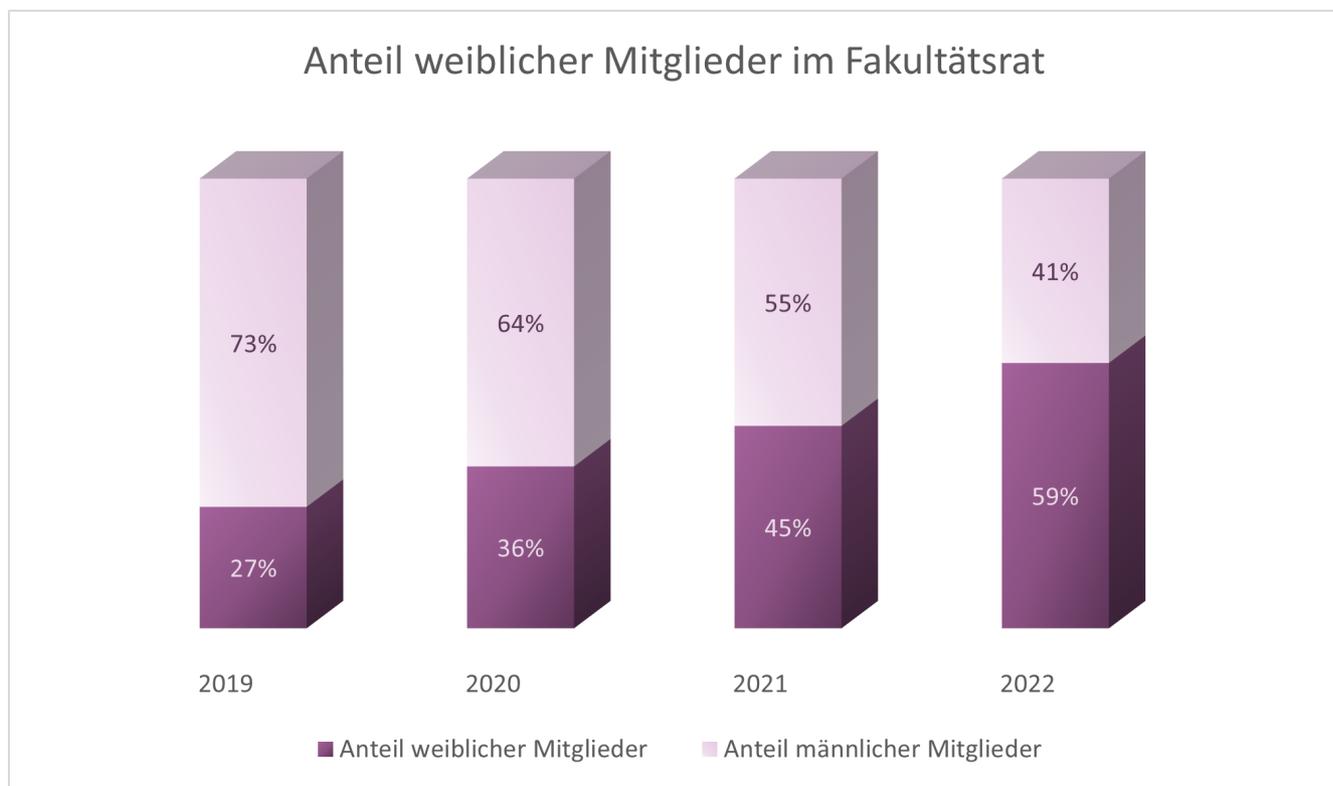
### 2.1 Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät



# ANHANG

## 2. Fakultätsräte

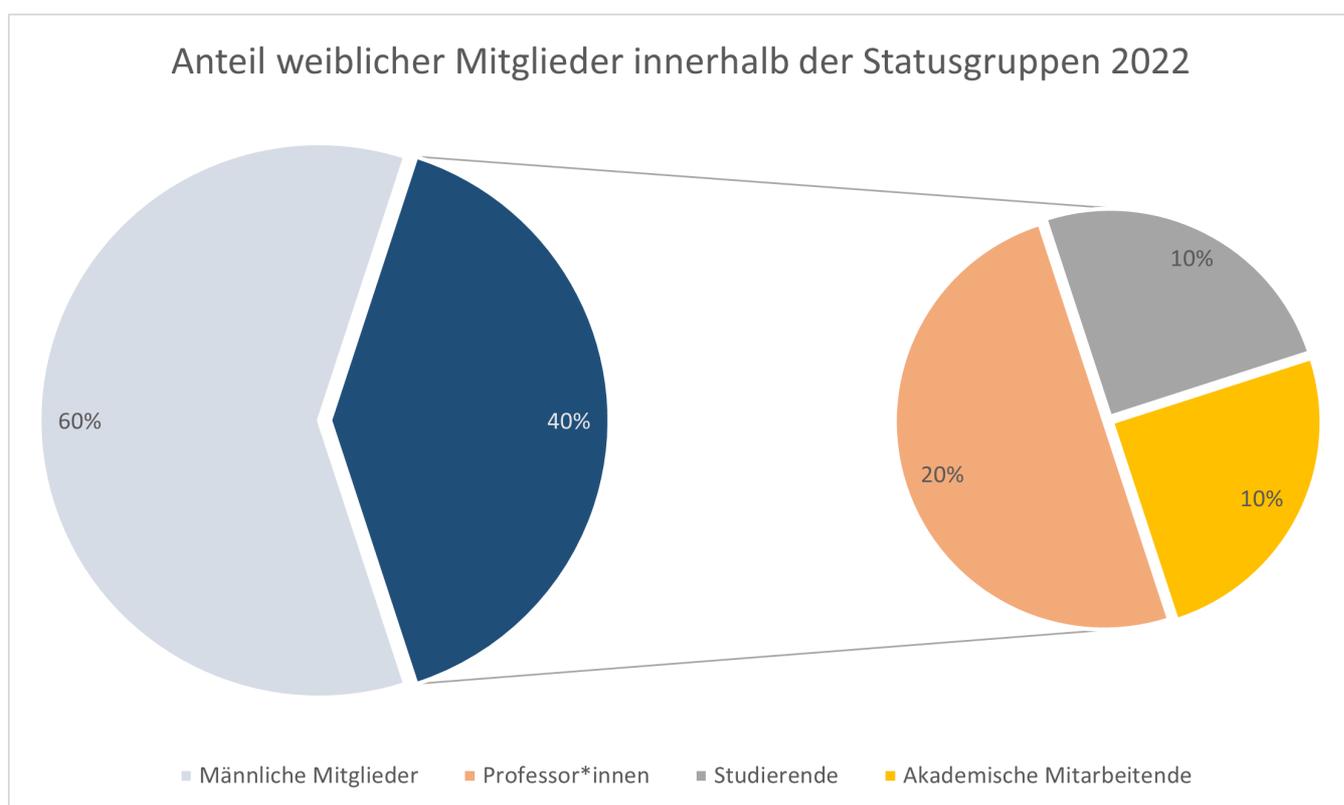
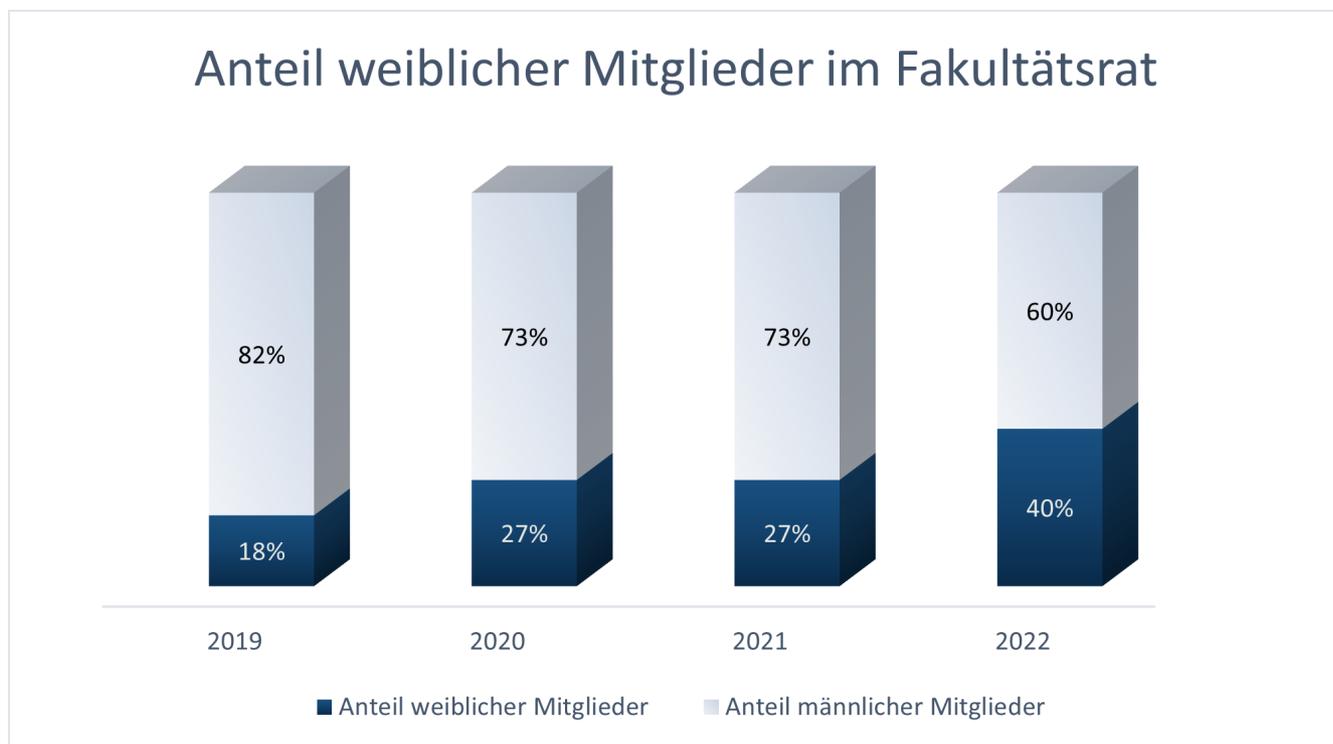
### 2.2 Philosophische Fakultät



# ANHANG

## 2. Fakultätsräte

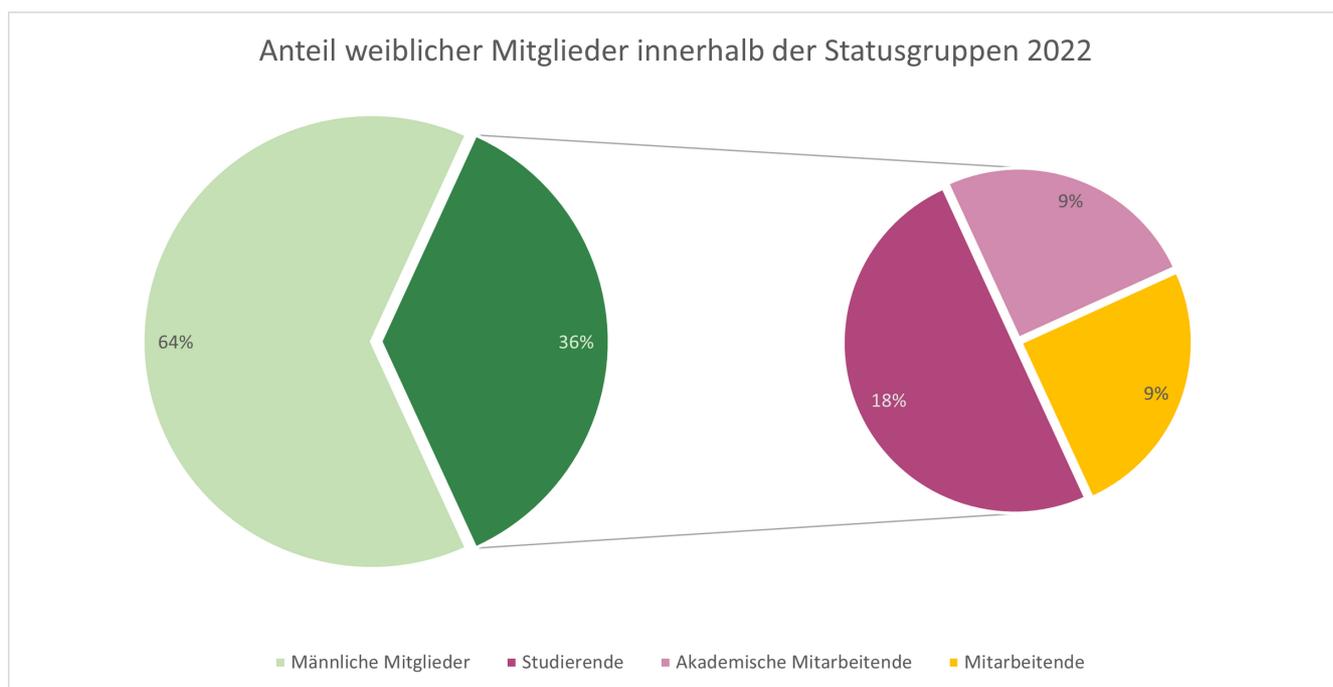
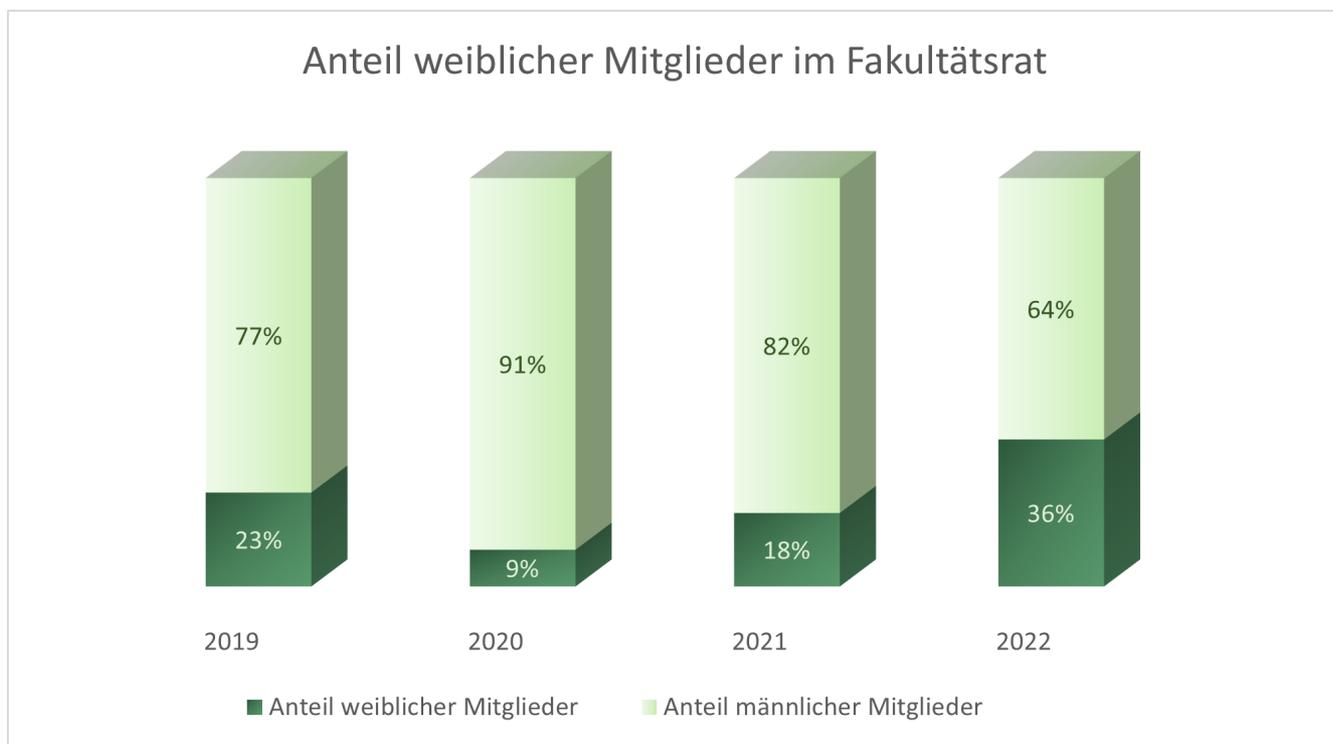
### 2.3 Rechtswissenschaftliche Fakultät



# ANHANG

## 2. Fakultätsräte

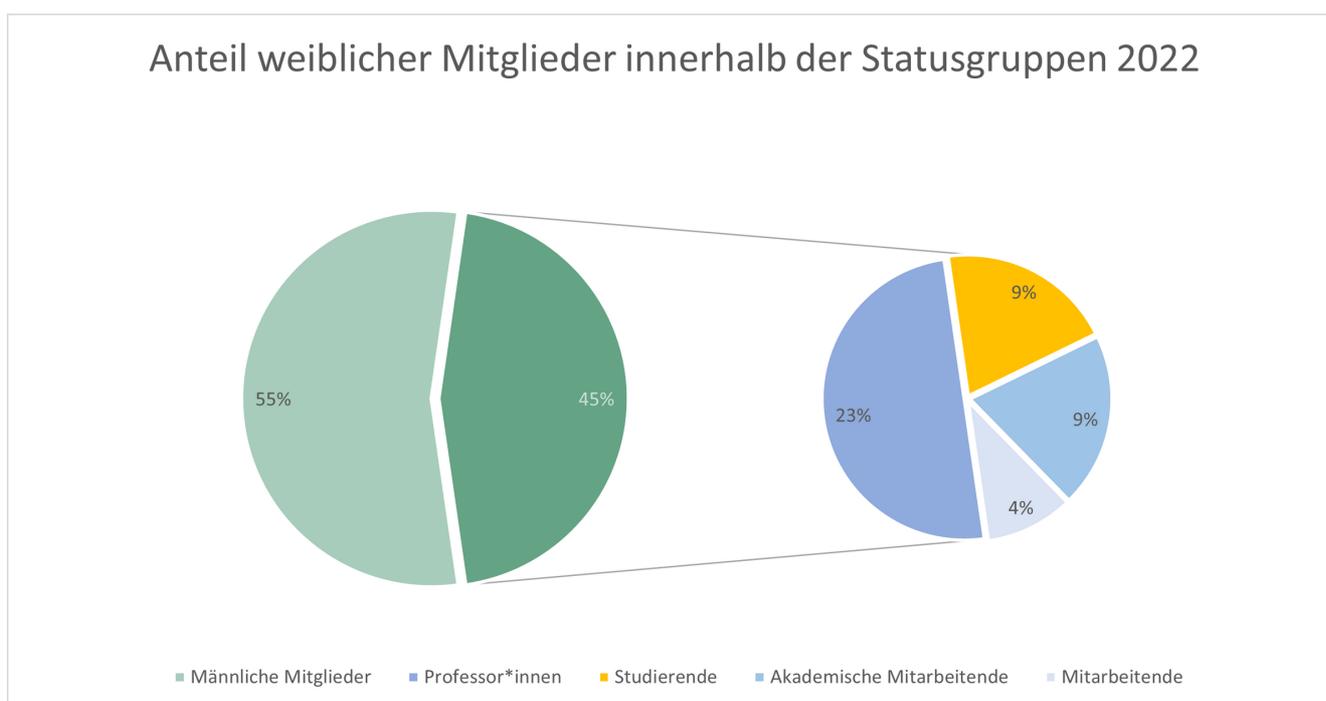
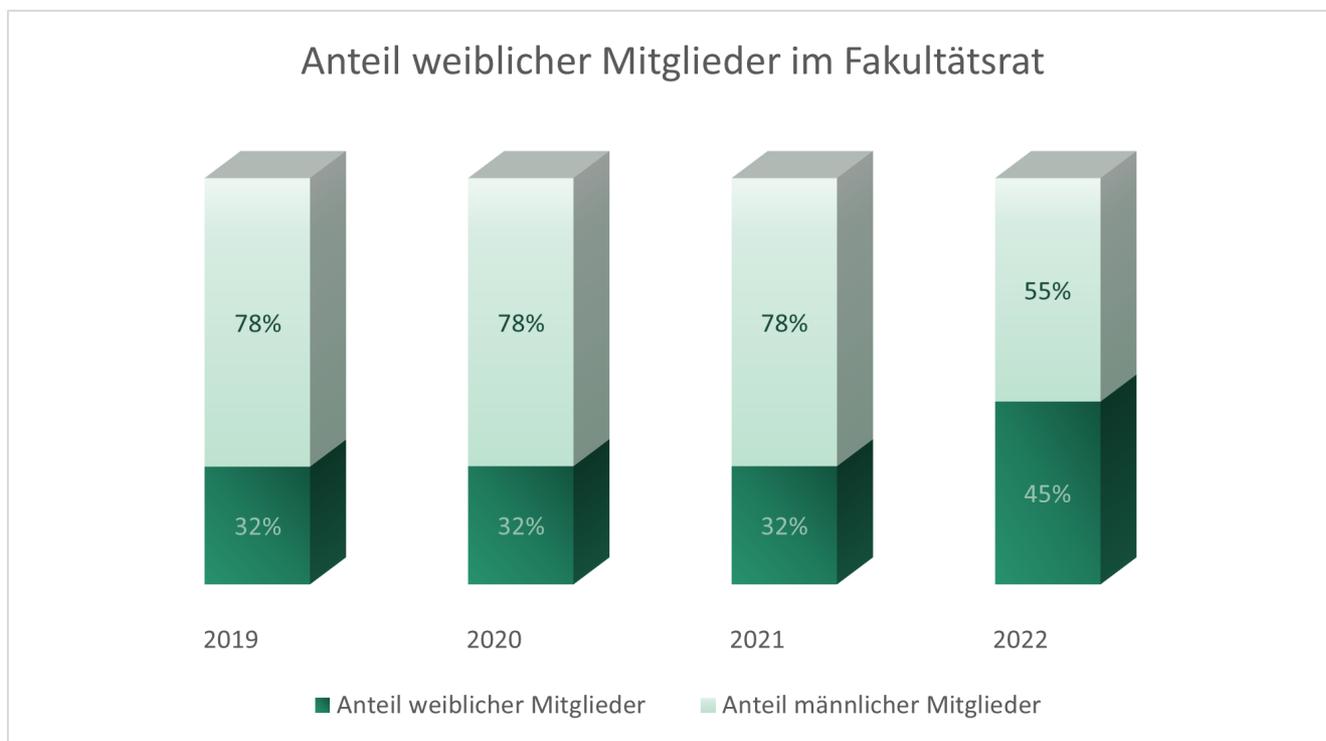
### 2.4 Theologische Fakultät



# ANHANG

## 2. Fakultätsräte

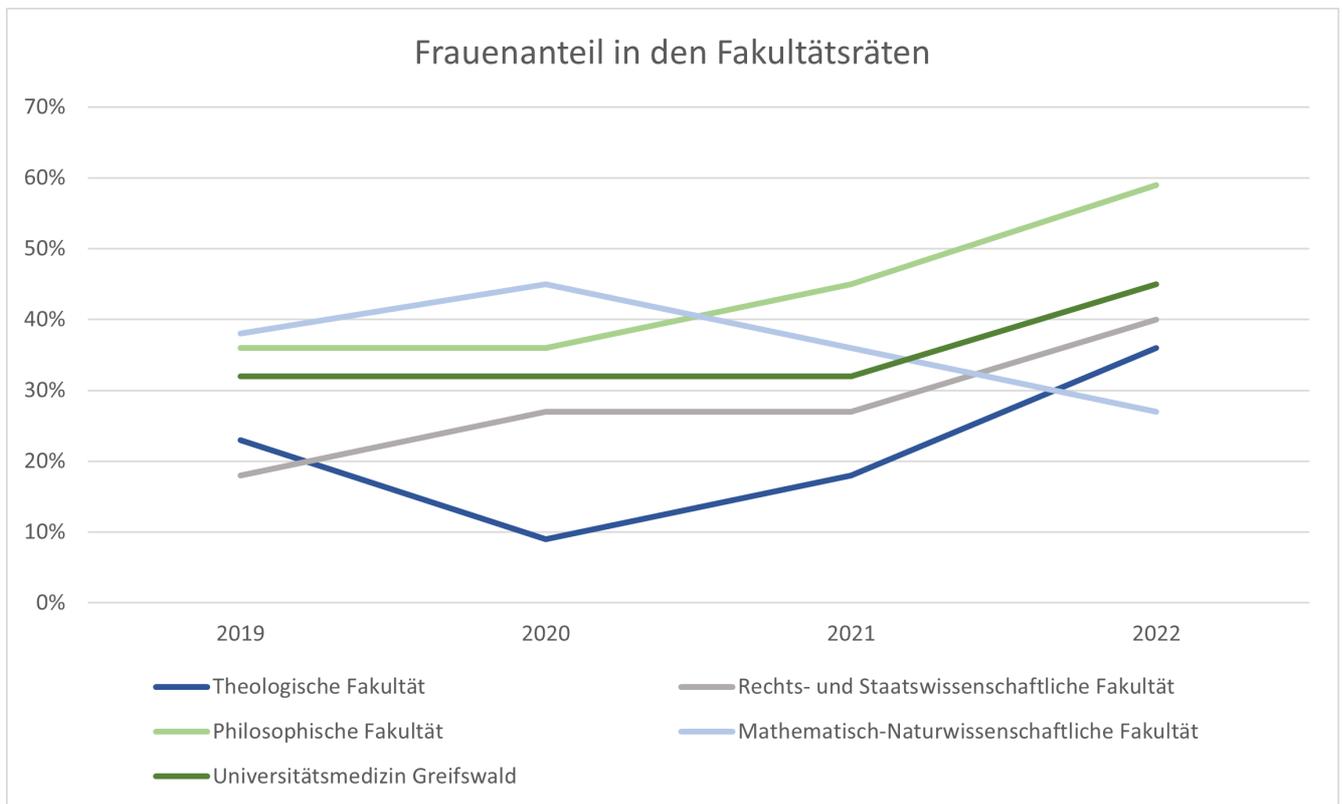
### 2.5 Universitätsmedizin



# ANHANG

## 2. Fakultätsräte

### 2.6 Gesamt



# IMPRESSUM

## Herausgeberin

Ruth Terodde  
Gleichstellungsbeauftragte der Universität Greifswald  
Domstraße 11, Eingang IV, Raum 2.17,  
17489 Greifswald

## Berichtszeitraum

01.01.-31.12.2022  
Daten sind bis einschließlich 10. Februar 2023 dargestellt

## Text und Kontakt

Ruth Terodde, terodde@uni-greifswald.de

## Autor\*innen

Anna Lisa Alsleben, Annette Ehmler, Angela Hoppe, Katharina Horn, Pauline Kudell, Alisa Otte, Theresa Rist, Anett Stolte, Laura Strelow, Ruth Terodde, Felix Willer, Lisa Marie Wirtz, Frauke Wolschke

## Fotos und Abbildungen

Katharina Horn (Titelseite, S. 12-14); Wally Pruss (S. 1, S. 3-7, S. 18, S. 20-21, S. 26, S. 28, S. 33, S. 35, Seite 36 Bilder 1-2, S. 37 Bilder 1-3 + 5, S. 47); Laura Schirrmeister (S. 15, S. 25, S. 36 Bild 3, S. 46); CQF-avocat via pixabay (S. 8); Sincerely Media via Unsplash (9); Jo Zynda (S. 10); Laura Strelow/ Denis Azarenko auf Pixabay (S. 11); UN Women (S. 15); Ecki Raff (S. 22); Horizon Europe (S. 23); Katrin Freund (S. 24 Bild 1, S. 37 Bild 4); Maria Herzog (S. 24 Bild 2); Familienservice (S. 27, S. 30); Anne Tiede (S. 29, 32); Markus Spiske via Unsplash (S. 31); Ministerium für Justiz, Gleichstellung und Verbraucherschutz M-V (S. 38, Logo 1); Europäische Union (S. 38, Logo 2); Angela Hoppe (S. 39); Maria Herzog (S. 40); Vincent Leifer (S. 41); Tanmay Vora via QAspire (S. 42, Bild 1); Annette Ehmler (S. 42, Bild 2); Freda Wenzel (S. 45)

## Grafiken

Alisa Otte (S. 16-17; S. 48); Franka Pannwitz (S. 18); Frauke Wolschke (S. 19, S. 49 - 54)

## Layout und Koordination

Laura Strelow

## Lektorat

Anna Lisa Alsleben, Alisa Otte, Theresa Rist, Laura Strelow

Auf der [Homepage der Gleichstellung an der Universität Greifswald](#) werden alle fündig, die Informationen, Hilfe oder eine Ansprechperson suchen oder sich für die Arbeit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten interessieren. Weitere Informationen zur Arbeit des Gleichstellungsbüros finden Sie auch bei [Twitter](#) und [Instagram](#) -unter [@equality\\_hgw](#).