JAHRESBERICHT DER GLEICHSTELLUNGS-BEAUFTRAGTEN

UNIVERSITÄT GREIFSWALD

2024/25

UNIVERSITÄT GREIFSWALD
Wissen lockt. Seit 1456

Gleichstellung
Universität Greifswald

Liebe Angehörige der Universität,

da meine letzte Amtszeit am 31.05.25 nach 12 Jahren als Gleichstellungsbeauftragte endet, lege ich Ihnen mit diesem Bericht einen „Anderthalb-Jahresbericht“ vor - für das Jahr 2024 und für den Zeitraum bis Ende Mai 2025.

Folgende Themen haben mich im vergangenen Jahr besonders beschäftigt:

- die erfolgreiche Einwerbung des Professorinnenprogramms 2030 (PP 2030) und die entsprechende Berufung von drei Professorinnen;
- die Überführung der Mentoring-Programme in die neue Förderperiode mit neunen Formaten;
- die intensive Beschäftigung mit sexualisierter Diskriminierung und Belästigung an unserer Universität inklusive der entsprechenden Umfrage;
- der Handlungsbedarf bei familienfreundlichen Studien- und Arbeitsbedingungen an der Universität;
- die Umsetzung des Selbstbestimmungsgesetzes für Universitätsangehörige und last but not least
- eine gut vorbereitete Übergabe des Amtes an meine Nachfolgerin.

Wie bereits im Jahr 2023 haben wir einen Professorinnennateil von ca. 30% und liegen damit erfreulicherweise erneut im Bundesdurchschnitt. Eine nennenswerte Steigerung wurde trotz entsprechender Bemühungen nicht erreicht.

Sehr erfreulich in diesem Zusammenhang ist die Berufung von drei Professorinnen im Rahmen des Professorinnenprogrammes 2030, sodass wir die umfangreichen Gleichstellungsmaßnahmen wie geplant umsetzen können.

Neben den bewährten Personalentwicklungsinstrumenten unseres langjährigen Projekts Karriere-WegeMentoring haben die Programmverantwortlichen mit großem Erfolg neue Formate etabliert, die auf bundesweite Resonanz stoßen. Mit dem neuen Bewilligungsbescheid, der für Juni avisiert wurde, startet das Projekt für weitere drei Jahre in die neue Förderphase des ESF. Inzwischen haben über 400 Mentees von den Angeboten der strukturierten Programme profitiert.

Aufgrund aktueller Vorkommnisse und eines gestiegenen Beratungsbedarfs haben wir Ende 2024 eine Umfrage zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung an der Universität durchgeführt. Dabei wurde deutlich, dass die Universität in ihren diesbezüglichen Verfahrensgängen professioneller werden muss – ein zentrales Thema, das ab Mitte 2025 in Kooperation mit dem Rektorat gestartet und anschließend in einen durch Expert*innen begleiteten Prozess münden wird.

Familienfreundlichkeit ist kein neues Thema, scheint aber regelmäßig überprüft werden zu müssen. Aus den Ergebnissen unserer Umfrage dazu werden wir mit einer Expert*innenkommission einen Maßnahmenkatalog entwickeln, um die Familienfreundlichkeit für uns alle und für neu zu gewinnende Kolleg*innen als wichtigen Standortfaktor zu erhöhen.

Bei der Förderung der Geschlechtergerechtigkeit von inter*, trans* und nicht-binären Studierenden und Beschäftigten konnten mit der Einführung des Selbstbestimmungsgesetzes wichtige Weichen gestellt werden: Inzwischen können Betroffene an der Universität ihren gewählten Namen eintragen lassen. Damit gilt dieser für alle internen und externen Dokumente (z. B. Zeugnisse).

Was mich zunehmend beschäftigt, ist das veränderte politische Klima mit Auswirkungen für das Thema Gleichstellung im weiteren Sinn und die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten. Schienen noch vor wenigen Jahren Ziele wie Gender Mainstreaming akzeptiert und gesetzt zu sein, greifen inzwischen populistische Ideologien seitens des rechten Rands des politischen Spektrums: Gleichstellungsthemen und -akteur*innen werden diffamiert, mit Begriffen wie „Genderwahnsinn“ wird Klientelpolitik betrieben.

Deshalb war es mir ein besonderes Anliegen, meine Abschiedstagung im Alfried Krupp Wissenschaftskolleg unter das Thema „Zivilcourage“ zu stellen.

Anfang Mai wurde Dr.in Jenny Linek als meine Nachfolgerin in das Amt der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten gewählt. Ich wünsche ihr bei ihrer Arbeit und ihren Projekten viel Erfolg und die Unterstützung durch Sie alle, die auch ich erfahren habe. Setzen Sie damit ein Signal, damit unsere Universität noch viele Fortschritte auf dem Weg zur Geschlechtergerechtigkeit macht und weiterhin ein weltoffener und vielfältiger Ort bleibt.

Ihnen, die Gleichstellung an der Universität Greifswald in den letzten Jahren durch ihr Engagement und ihre Haltung unterstützt haben, danke ich. Bitte bleiben Sie dabei!

Wir sehen uns in Greifswald!

Ihre

RUTH TERODDE

Ruth Terodde war von 2013 bis 2025 die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität Greifswald. Sie beriet und unterstützte die Universitätsleitung bei der Gleichstellung der Geschlechter sowie der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Zusätzlich förderte sie mit eigenen Initiativen die Durchführung des Gleichstellungsgesetzes M-V und stand den Universitätsangehörigen als Ansprechpartnerin zur Seite. Hilfe erfuhr sie dabei von den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten sowie ihrem Team.

INHALTSVERZEICHNIS

I Gleichstellung

Gleichstellungsarbeit an der Universität Greifswald **5**
Vorstellung der Mitarbeiter*innen 2024/25 6
Vorstellung der neuen Zentralen Gleichstellungsbeauftragten 9
Vorstellung der Fakultätsvertreterinnen 10
Vollversammlung “Vor der Wahl. Gleichstellung an der Universität Greifswald” 12
Die Arbeit der Gleichstellungskommission der Universität Greifswald 14
Paritätische Besetzung in universitären Gremien 15
Aktueller Professsorinnenanteil an der Universität Greifswald 17
Professorinnenprogramm – Startklar für die neue Förderphase! 21
Wir werden 50! 22
Geschlechtergerechte Sprache 23
Genderpreis 2024 24
Öffentlichkeitsarbeit und Social Media 25
Weiterbildungen des Teams der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten 27
Interview mit Prof.in Dr. Katrin Horn, Professur für Gender Studies **28**
NO GO! – Antidiskriminierungsarbeit mit Bezug auf das Geschlecht und die sexuellen Orientierung
Geplante Befragung der Mitarbeitenden zum Thema sexualisierte Belästigung, Gewalt und Diskriminierung am Arbeitsplatz 32
Das Selbstbestimmungsgesetz ist in Kraft! 33
Queerer Informations- und Aktionsmonat 34
Anti-Gewaltwoche vom 25.11. - 10.12.2024 36
Kurznachrichten **39**
Internationaler Frauentag 2024
Internationaler Frauentag 2025
Tage der Akzeptanz im Mai 2024
Sommerfest des Gleichstellungsteams 2024

II Familienservice

Der Familienservice der Universität Greifswald 42
Vorstellung der Mitarbeiter*innen 2024/25 43
Expert*innenrat zur Familienfreundlichkeit an der Universität Greifswald 45
Randzeitenbetreuung 46
Erweiterte Notbetreuung im Sommer 2024
Beratung und Unterstützung für Universitätsangehörige mit Kind(ern) 47
Online-Willkommensveranstaltung für Eltern “Studieren mit Kind”
Willkommenspakete 48
Babysitter*innen-Pool 49
Pool für Hilfsleistungen
Online-Seminarreihe “Aufenthalts- und Sozialrecht für Internationale Studierende mit Kind” 50

INHALTSVERZEICHNIS

III KarriereWegeMentoring

Die Mentoringprogramme an der Universität Greifswald **51**
Vorstellung der Mitarbeiter*innen 2024/25 52
Mentothek 2024 54
Mentoring für Absolventinnen 55
Mentoring für Doktorandinnen 56
Mentoring für Post-Doktorandinnen 57
Coaching-Programm für Ärztinnen 58
Alumnae-Programm 59
Zusatzangebote
Netzwerkveranstaltungen 60
Fachstelle Mentoring für Mecklenburg-Vorpommern
Workshop zum Umgang mit Anti-Feminismus 61
Mentoring-Programme im Schweriner Landtag 62

IV Anhang **64**

ZENTRALE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE

Vorstellung des Aufgabenfeldes

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

1. die Beratung und Unterstützung bei der Beseitigung von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts und der Geschlechtsidentität,
2. Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege,
3. die Gewährleistung des Vollzugs des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes in Hinblick auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist an allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen, die innerhalb der Universität beschlossen werden, zu beteiligen, wobei die frühzeitige und umfassende Information zu gewährleisten ist, sodass sie ihre Mitwirkungsrechte wahrnehmen kann. Den Gleichstellungsbezug stellt die Gleichstellungsbeauftragte selbst fest, ein vorheriges Aussortieren von Vorgängen wird damit ausgeschlossen. Flankiert wird diese Arbeit von der Konzeptualisierung, Planung und Durchführung eigener Projekte und Initiativen. Das Spektrum an Aufgaben, die Gleichstellungsbeauftragte zu bewältigen haben, ist vielfältig. Ein wichtiger Bestandteil der Gleichstellungsarbeit sind die vielen individuellen, vertraulichen Beratungen zu Konflikten, Benach-teiligungen oder Diskriminierungen. Darüber hinaus soll sie die Universitätsleitung bei Themen mit Gleichstellungsbezug beraten.
Neben der Teilnahme an Gremiensitzungen gestaltet sich die Mitwirkung an Berufungsverfahren und Stellenbesetzungen mit dem Ziel, den Anteil an 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 der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten

DAS GLEICHSTELLUNGSTEAM

ALISA OTTE

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 an der Konzeptentwicklung der Gleichstellungsarbeit mit. (0,5 Haushaltsstelle bis Mai 2025)

ANETT STOLTE

Anett Stolte ist seit Februar 2022 als **Koordinatorin ausgewählter drittmittelfinanzierter Gleichstellungsprojekte** wie dem Professorinnen-Programm III oder dem Tenure-Track-Programm sowie zugehörigen Maßnahmen tätig.
Zudem ist sie für die Mittelbewirtschaftung und das interne sowie externe Reporting zuständig. Mit der Übernahme dieses Aufgabenbereiches unterstützt sie die Realisierung der gleichstellungsfördernden Maßnahmen und die in diesem Rahmen stattfindenden Stellenbesetzungen, Projektverlängerungen oder themenspezifischen Veranstaltungen. (0,75 Projektstelle bis 2030).

WILHELM GÖNNER

Wilhelm Gönner war von Januar 2023 bis November 2024 als studentischer Mitarbeiter zuständig für die **Kommunikation und Administration** des Gleichstellungsteams. In seinen Aufgabenbereich fielen neben der Beschaffung auch vertragliche Angelegenheiten sowie die Teamkoordination und Finanzübersicht. Zudem organisierte er die Wahlen der Gleichstellungsbeauftragten.

Annika Schalowski übernimmt als studentische Mitarbeiterin seit August 2023 die **Öffentlichkeitsarbeit, die Webseiten- und Social Media-Betreuung** für die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und das Gleichstellungsteam.

ANNIKA SCHALOWSKI

MO WIRTH

THERESA SCHINKITZ

Mo Wirth unterstützte das Team von September 2023 bis 2024 im Bereich **Projekt- und Veranstaltungsmanagement.** Im Rahmen der studentischen Mitarbeit verwaltete Mo das Projekt „Wir sind 50“, organisierte das Verfahren um die Vergabe des Genderpreises und die Fortbildungen für das Team der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Darüber hinaus intensivierte Mo die Themen Diversität und Queerness in der Arbeit des Zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihres Teams.
Seit Januar 2025 übernimmt Theresa Schinkitz diesen Aufgabenbereich. Vorrangig begleitet und koordiniert sie die Planung der Abschiedstagung von Ruth Terodde im Mai 2025 und die Neuauflage von „Wir werden 50“.

Lisa Scheunemann arbeitet seit Januar 2023 als studentische Mitarbeiterin im Bereich **sexualisierte Diskriminierung** und betreut gemeinsam mit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten Beschwerdefälle, koordiniert die “No Go“-Kampagne und erarbeitet thematische Veranstaltungen, Präventions- und Aufklärungsmaßnahmen. Sie hat das Konzept der Umfrage zu sexualisierter Diskriminierung erstellt und ist für die Auswertung verantwortlich.

LISA SCHEUNEMANN

LAURA STRELOW

Laura Strelow unterstützt als studentische Mitarbeiterin seit Januar 2022 die Umsetzung des Senatsbeschlusses zur **geschlechtergerechten Sprache**. Sie ist dabei Ansprechpartnerin für die Universitätsmitglieder, erstellt die Handreichung zur Verwendung der geschlechtergerechten Sprache, überarbeitet Ordnungen und offizielle Dokumente der Universität und ist für den Ausbau des Selbsthilfe- und Beratungsangebotes zuständig. In 2024/25 führte sie die Evaluation aller Satzungen und Ordnungen der Universität in Bezug auf die Umsetzung des Senatsbeschlusses zur geschlechtergerechten Sprache durch.
Sie koordiniert die inhaltliche und graphische Erstellung des jährlichen **Gleichstellungsberichts**.

JEFFREY OSUJI

Jeffrey Osuji unterstützte das Team der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten im Juli und August 2023 für 6 Wochen im Rahmen eines Praktikums. Als **Grafikdesigner** in Ausbildung erarbeitete er das neue Corporate Design des Büros sowie in Zusammenarbeit mit Annika Schalowski das graphische Konzept des Social-Media-Auftrittes. Zudem begleitete er das Team und dessen Arbeit fotografisch. Seit seinem Abschluss im August 2023 arbeitet er im in diesen Aufgabenbereichen als **freier Mitarbeiter**.

ELEA SALAZAR GESELL THALIA HILKER

Elea Salazar Gesell arbeitete im September und Oktober 2024 als **studentische Praktikantin** im Team der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten. In diesem Zeitraum unterstützte sie das Team bei der Konzeption der Umfrage zu sexualisierter Gewalt und Übergriffen an der Universität sowie der Evaluation der Umsetzung des Senatsbeschlusses zur geschlechtergerechten Sprache.
Thalia Hilker absolvierte im April 2025 ein **freiwilliges Praktikum**. Sie initiierte die Erstellung einer Handreichung zur geschlechtersensiblen Bildnutzung und Fotografie.

VORSTELLUNG DER NEUEN ZENTRALEN GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

DR.IN JENNY LINEK

Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Verbundprojekt "Inklusive Exzellenz in der Medizin (InkE)" aus UG und UMG und am Historischen Institut/IZfG Philosophische Fakultät

Lebenslauf

seit 2002 mit der Uni Greifswald verbunden
bis 2009 Studium Geschichts- und Politikwissenschaft
bis 2015 Promotionsstudium im Fach Medizingeschichte
2016 Genderpreis der Uni Greifswald für die Dissertation
seit 2016 freiberufliche Historikerin
bis 2020 Lehrbeauftragte und Vorstand am IZfG
bis 2023 wiMi im Projekt „Todesfälle bei Fluchtversuchen über die Ostsee"
bis 2024 wiMi an der HS Neubrandenburg im Gleichstellungsbüro

Expertise

5 ½ Jahre Mitarbeiterin im Gleichstellungsbüro der Hochschule Neubrandenburg (PP II+III)

5 Jahre Lehrbeauftragte für Gender Studies und 2 Jahre Vorstandsarbeit am IZfG

Wiss. Beirat für die Wanderausstellung "Wir*Hier! Lesbisch, schwul und trans* zwischen Hiddensee und Ludwigslust"

Langjährige Zusammenarbeit mit wichtigen Akteur*innen im Land (Leistelle für Frauen und Gleichstellung im

Fokusthemen

- laufende Programme des GB unterstützen/sichtbar machen (Mentoring, PP, Familienservice),
- Professorinnenanteil weiter steigern,
- sexuelle Diskriminierung und Gewalt thematisieren und (präventiv) bekämpfen,
- gegenseitige Vorurteile überwinden (Veranstaltungen, Austauschrunden),
- Sensibilisierung für das Thema Antifeminismus,
- Geschlechtergerechtigkeit in der Digitalisierung befördern,
- aktive Beteiligung in LaKoF und bukof

Motivation und Ziele

- meine umfängliche Erfahrung auf den Gebieten der Gleichstellungsarbeit und der Geschlechterforschung an zentraler Stelle an der Uni Greifswald einbringen
- Bedeutung und Dringlichkeit des Querschnittsthemas Gleichstellung unterstreichen
- Gesprächsräume schaffen, verschiedene Akteure und Perspektiven zusammenbringen, zu guter Arbeitskultur und gemeinsamer Orientierung an der Universität beitragen

FAKULTÄTSVERTRETERINNEN

Als Unterstützung bei den vielfältigen Aufgaben in der Gleichstellungsarbeit übernehmen an allen Fakultäten für 4 Jahre gewählte Fakultätsgleichstellungsbeauftragte bestimmte Aufgaben und Rechte, die ihnen von der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten übertragen wurden. Das gilt insbesondere für die Begleitung von Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren.

Sie nehmen außerdem beratend an den fakultätseigenen Gremiensitzungen teil und fungieren als Ansprechpersonen für Fakultätsangehörige bei gleichstellungsrelevanten Fragen und Problemen. In ihrer ehrenamtlichen Arbeit werden sie durch regelmäßige Austausch- und Weiterbildungsangebote unterstützt.

PHILOSOPHISCHE FAKULTÄT

Dr.in Jasmin Hirschberg
Sprachenzentrum
gleichstellungsbeauftragte-phf@uni-greifswald.de

Dr.in Jasmin Hauck
Historisches Institut
gleichstellungsbeauftragte-phf@uni-greifswald.de

RECHTS- UND STAATSWISSENSCHAFTLICHE FAKULTÄT

Dr.in Beate Lüder
Fachbereich Privatrecht
gleichstellungs_rsf@uni-greifswald.de

Greet Stichel
Lehrstuhl für AVWL und Finanzwissenschaft
gleichstellung_rsf@uni-greifswald.de

An dieser Stelle danken wir Dr.in Ariane-Tabea Schüller, Lehrstuhl für Allg. BWL, für ihr Engagement als Faultätsbeauftragte

MATHEMATISCH-NATURWISSENSCHAFTLICHE FAKULTÄT

Dr.in Bettina Appel
stellvertretende Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
Institut für Biochemie
gleichstellung-mnf@uni-greifswald.de

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

THEOLOGISCHE FAKULTÄT

Jun. Prof.in Dr. Nadine Ueberschaer
Lehrstuhl für Neues Testament
gleichstellung_thf@uni-greifswald.de

UNIVERSITÄTSMEDIZIN GREIFSWALD

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

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

VOLLVERSAMMLUNG “VOR DER WAHL. GLEICHSTELLUNG AN DER UNIVERSITÄT GREIFSWALD”

Das bevorstehende Ende ihrer Amtszeit am 31. Mai 2025 nahm die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Ruth Terodde, zum Anlass, ein Jahr im Voraus die Beschäftigten der Universität zu einer besonderen Vollversammlung einzuladen. Unter dem Titel „Vor der Wahl. Gleichstellung an der Universität Greifswald“ fanden sich am 8. Mai 2024 rund 40 Interessierte im Konferenzraum des Hauptgebäudes ein, um sich über die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten zu informieren.

Ziel der Veranstaltung war es, das Aufgabenspektrum des Amtes, dessen Rechte und Pflichten sowie die Perspektiven der Gleichstellungsarbeit an der Universität vorzustellen. Gleichzeitig sollte die Veranstaltung potenzielle Interessentinnen ansprechen und sie dazu ermutigen, über eine Kandidatur nachzudenken.

Der Nachmittag wurde von den Veranstalterinnen interaktiv gestaltet. Ruth Terodde stellte sich den Fragen von Angela Hoppe, die lange Jahre als Vorsitzende der Senatsgleichstellungskommission aktiv gewesen ist.

Durch eine Mischung aus fachlichen und persönlichen Fragen erhielten die Teilnehmenden einen tiefergehenden Einblick in die Vielseitigkeit und Bedeutung des Amtes sowie in die Motivation und Erfahrungen der amtierenden Gleichstellungsbeauftragten.

Ergänzend präsentierten Mitarbeiter*innen aus dem Team der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten die zentralen Arbeitsbereiche in Form von prägnanten „Blitzlichtern“: Annette Ehmler stellte die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der gesetzlich vorgegebenen Rahmenbedingungen durch Mentoring-Programme vor, Moritz Kandler berichtete von den Initiativen des Familienservice zur Vereinbarkeit von Familien, Pflege und Beruf bzw. Studium und Alisa Otte sprach über die Arbeit der Beratungsstelle für sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an der Universität. Im Anschluss bot sich den Teilnehmenden die Gelegenheit, eigene Fragen zu stellen.

Impressionen der Veranstaltung

VOLLVERSAMMLUNG “VOR DER WAHL. GLEICHSTELLUNG AN DER UNIVERSITÄT GREIFSWALD”

Eine Follow-up-Veranstaltung, auf der sich sowohl die Kandidatinnen für die Wahl der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten als auch der Fakultätsbeauftragten vorstellten, fand am 10. April statt.

Nähere Informationen zu den Ergebnissen der Wahlen vom 5. bis zum 7. Mai und zur Gleichstellungsarbeit an der Universität finden Sie auf unserer Homepage.

Ruth Terodde im Gespräch mit den Kandidatinnen für die kommende Wahl

ARBEIT DER GLEICHSTELLUNGSKOMMISSION

Das Gleichstellungsteam würdigt das langjährige Engagement von Angela Hoppe, die insgesamt acht Jahre in der Kommission tätig war, davon vier Jahre als Vorsitzende. Ein Interview mit ihr über ihre Erfahrungen und Erfolge während ihrer Amtszeit lesen Sie hier.

Angela Hoppe, ehemalige Vorsitzende

Die Gleichstellungskommission des Senats überwacht und unterstützt die Maßnahmen der Universität zur Erfüllung des gesetzlichen Auftrags, die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und bestehende Nachteile abzubauen. Die Kommission gibt zudem Empfehlungen zur Weiterentwicklung dieser Maßnahmen ab. Sie setzt sich aus fünf Professor*innen , zwei wissenschaftlichen Mitarbeitenden, zwei Studierenden und je einer Verwaltungskraft sowie einer beratenden Person zusammen. Die Gleichstellungskommission besteht aktuell aus folgenden Mitgliedern: Prof. Dr. Stefan Beyerle, Prof. Dr. Stefan Habermeier, Prof. Dr. Clemens Räthel, Prof.in Dr. Ulrike Garscha, Prof.in Dr. Susanne Wurm, Sophie Tieding, Melina Shafaei, Julia Höflich, Dr.in Alexandra Moringen und Anne Tiede (Vorsitz).

Die Arbeit der Kommission erfolgt in enger Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten der Universität. Gemeinsam verfolgen die Mitglieder das Ziel, ein umfassendes Gleichstellungskonzept zu entwickeln, das die Parität an der Universität vorantreibt. Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit liegt in der Entwicklung von Kriterien zur Familienfreundlichkeit .

Zu den festen Aufgaben der Kommission gehört unter anderem auch die jährliche Vergabe des Genderpreises. Ein bedeutender Erfolg der letzten Jahre war die Einführung einer gendergerechten Sprache an der Universität. Dieses Vorhaben stellt einen wichtigen Meilenstein in den Bemühungen um Gleichberechtigung dar.

Um in der Gleichstellungskommission mitzuwirken, können sich Interessierte bei der zuständigen Person ihrer Statusgruppe melden.

Insgesamt leistet die Gleichstellungskommission mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Gleichstellungsarbeit an der Universität Greifswald.

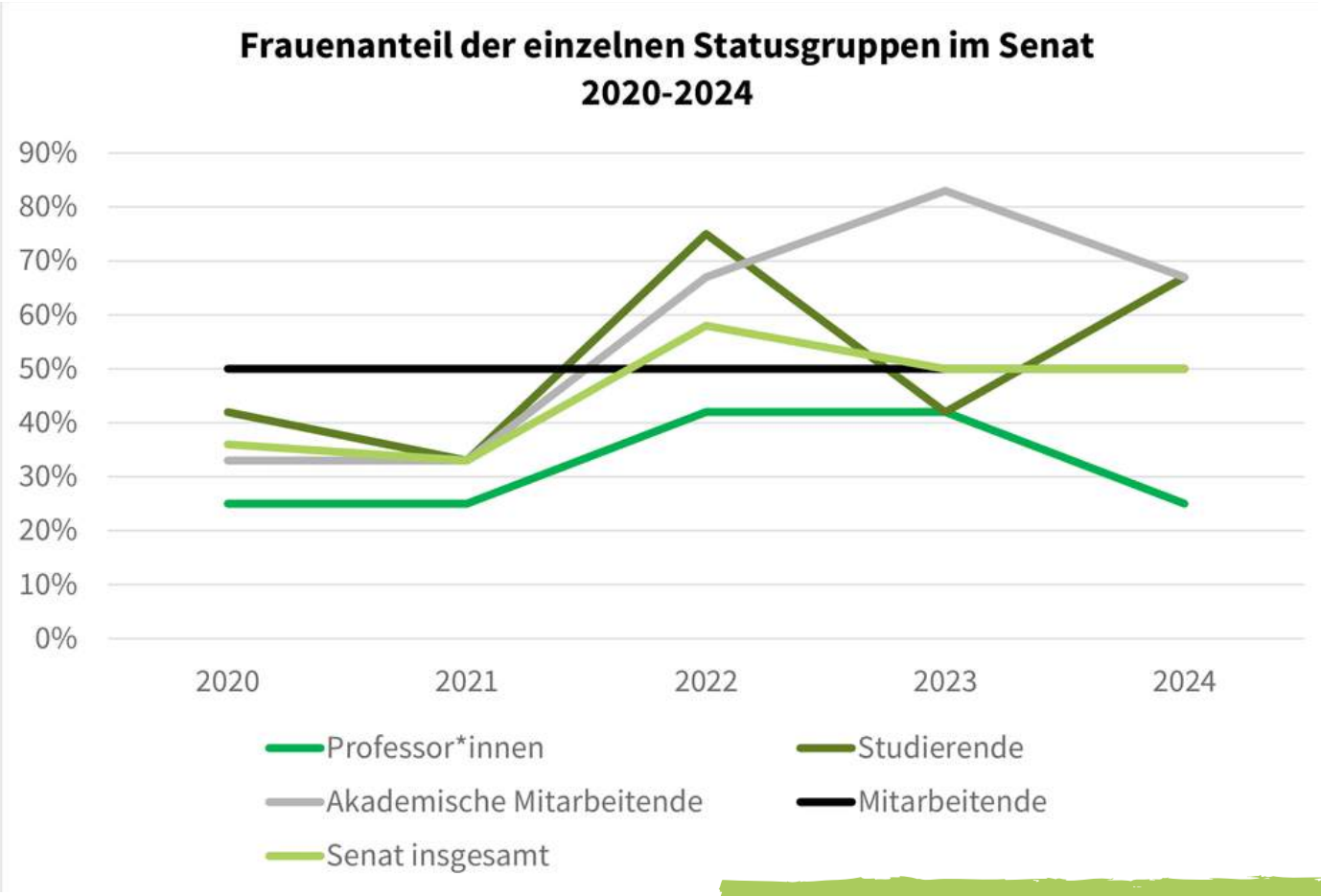
Kontakt
Anne Tiede
Vorsitzende der
Gleichstellungskommission
anne.tiede@uni-greifswald.de

PARITÄTISCHE BESETZUNG IN UNIVERSITÄREN GREMIEN

Für Kommissionen, Beiräte, und sonstige Kommissionen sieht §17 GlG M-V eine paritätische Besetzung vor.

Für das Jahr 2024 ist für den Anteil der weiblichen Mitglieder im Senat erfreulicherweise ein zum Vorjahr 2023 gleichbleibender Anteil von 50% zu verzeichnen. Ein paritätischer Ausgleich in diesem zentralen Gremium der akademischen Selbstverwaltung der Universität Greifswald ist also weiterhin gegeben.
Dennoch lassen sich bei einem Blick auf die Verteilung innerhalb der Statusgruppen Änderungen erkennen.

So ging der Frauenanteil in der Gruppe der Professor*innen von 42% und damit annähernder Parität in den beiden Vorjahren auf 25% zurück, was 2 Professorinnen weniger entspricht. Auch der Anteil der weiblichen akademischen Mitarbeitenden verringerte sich von 83% (5 von 6 Personen) in 2023 auf 67% (4 von 6).
Während die Statusgruppe der Mitarbeitenden in diesem Jahr zum fünften Jahr in Folge in exakt paritätischer Besetzung verbleibt, hat sich der Anteil der weiblichen Studierenden von 42% auf 67% erhöht.



Eine weitere Aufschlüsselung der aktuellen **Geschlechterverhältnisse in den Fakultätsräten sowie den Dekanaten** finden Sie im Anhang ab Seite 65.

PARITÄTISCHE BESETZUNG IN UNIVERSITÄREN GREMIEN

Bei den Senatskommissionen ließ sich in diesem Jahr eine sehr ambivalente Entwicklung in der geschlechterparitätischen Zusammensetzung verzeichnen. So erhöhten sich die Anteile von weiblichen Mitgliedern in der Gleichstellungskommission von 60% auf 70% und in der Studienkommission von einer knapp paritätischen Besetzung bei 53% in 2023 auf 60% in 2024.

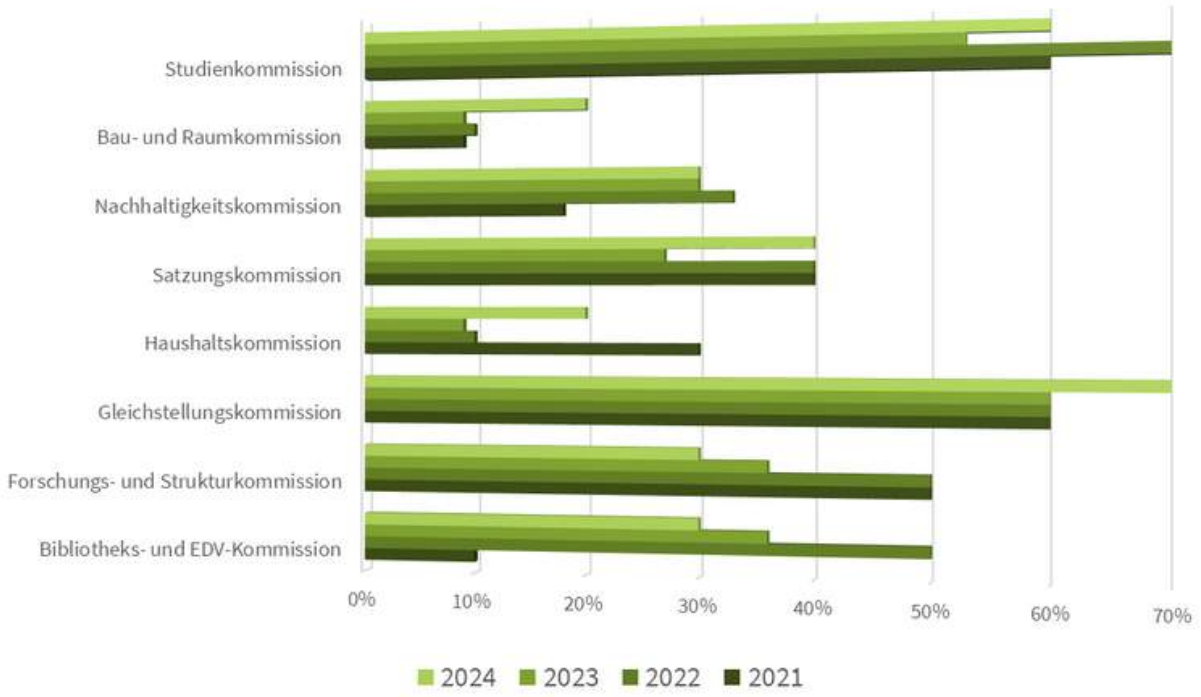
Annähernd paritätisch zeigt sich die Entwicklung in der Satzungskommission, in welcher der Frauenanteil von 27% auf 40% stieg. Die Nachhaltigkeitskommission stagniert im Vorjahr bei 30% weiblichen Mitgliedern.

Verdoppelungen im prozentualen Anteil der weiblichen Mitglieder zeichneten sich bei der Bau- und Raumkommission ebenso wie der Haushaltskommission ab.

Lagen die Werte im den beiden Vorjahren noch bei je etwa 10%, sind es in 2024 20% weibliche Mitglieder. Zwar noch in einiger Entfernung zu einer geschlechterparitätischen Besetzung, ist es doch eine mehr als begrüßenswerte Entwicklung, die hoffentlich in den kommenden Jahren weiterverfolgt werden wird.

Demgegenüber stehen Rückgänge des Frauenanteils in der Forschungs- und Struktur-Kommission sowie der Bibliotheks- und EDV-Kommission. Nach einem starken Rückgang von der paritätischen Besetzung in 2022 auf 36% in 2023 verringerte sich der Anteil weiblicher Mitglieder in diesem Jahr um weitere 6% auf 30%.

Frauenanteil in den Senatskommissionen 2021-2024

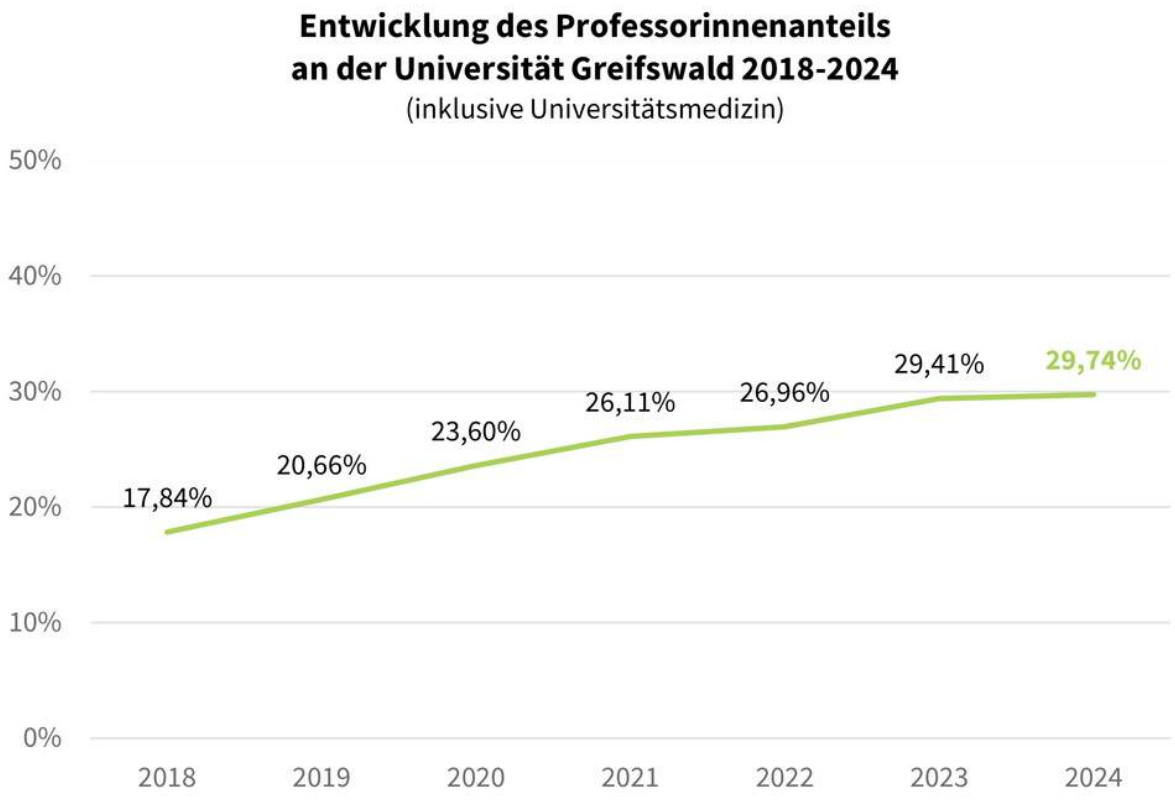


Eine weitere Aufschlüsselung der aktuellen Geschlechterverhältnisse in den Senatskommissionen finden Sie im Anhang auf Seite 64.

AKTUELLER PROFESSORINNENANTEIL AN DER UNIVERSITÄT GREIFSWALD

Der Anteil von Frauen, die eine Professur (W1-, W2-, W3-, C3-, C4-Professuren) an der Universität Greifswald innehaben, lag zu Beginn des Wintersemesters 2024/25 bei 29,74% und damit leicht über dem Bundesdurchschnitt von 29%.

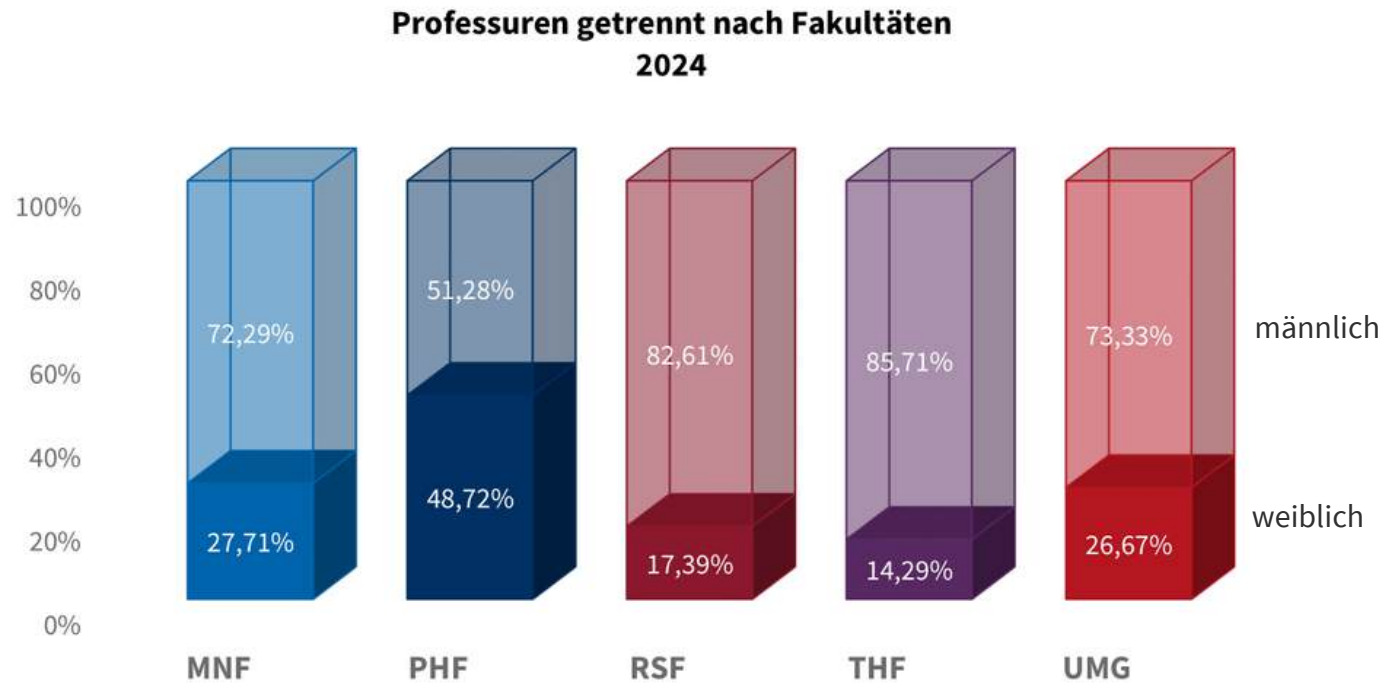
Insgesamt entwickelt sich der Professorinnenanteil positiv und ist in den vergangenen sieben Jahren um 11,9 Prozentpunkte gestiegen. Im Vergleich zum Vorjahr (29,41%) ist jedoch nur ein geringfügiger Anstieg zu verzeichnen, der nicht an die Steigerung von 2,4 Prozentpunkten im Jahr 2023 anknüpfen kann.



AKTUELLER PROFESSORINNENANTEIL AN DER UNIVERSITÄT GREIFSWALD

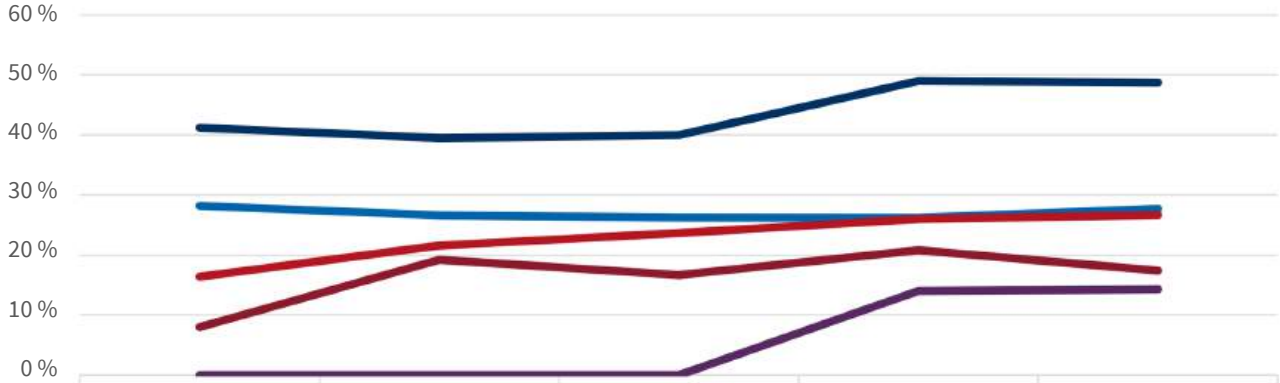
Deutlich wird diese Entwicklung bei den Neuberufungen: Im Jahr 2024 wurden außerdem knapp 36% der W2-/W3-Professuren an der Universität mit einer Frau neubesetzt. Gegenüber dem Vorjahr ist hier ein Rückgang um 4 Prozentpunkte zu verzeichnen.

Der Frauenanteil unter den hauptberuflichen Professor*innen variiert teils erheblich zwischen den Fakultäten. Die Philosophische Fakultät (PHF) ist die erste Fakultät mit einer nahezu geschlechterparitätische Besetzung – mit 49% ein Wert, der bereits 2023 erreicht wurde. Die Theologische Fakultät (THF) blieb konstant bei 14%. der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät (RSF) sank der Anteil von 20,8% im Jahr 2023 auf 17,4% im Jahr 2024. Die Universitätsmedizin (UMG) verzeichnete einen leichten Anstieg von 26% auf 26,7%. Die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät konnte ihren Anteil erstmals seit drei Jahren deutlich erhöhen – von 26,2% auf 27,7%.



AKTUELLER PROFESSORINNENANTEIL AN DER UNIVERSITÄT GREIFSWALD

Entwicklung des Professorinnenanteils getrennt nach Fakultäten 2020-2024



	2020	2021	2022	2023	2024
MNF	28,2%	26,6%	26,3%	26,2%	27,7%
PHF	41,2%	39,5%	40,0%	49,0%	48,7%
RSF	8,0%	19,2%	16,7%	20,8%	17,4%
THF	0,0%	0,0%	0,0%	14,0%	14,3%
UMG	16,4%	21,6%	23,7%	26,0%	26,7%

Zusammenfassend ist eine positive Entwicklung des Professorinnenanteils an der Universität zu verzeichen, die der bundesweiten Tendenz folgt. Allerdings fiel der Zuwachs zuletzt eher moderat aus. Das könnte sich durch die Teilnahme an dem vom BMBF geförderten Professorinnenprogramm 2030 ändern. Es zielt darauf ab, den Anteil von Frauen auf Professuren an deutschen Hochschulen weiter in Richtung Parität zu steigern.
Es bleibt jedoch festzuhalten, dass es bei fehlender Kofinanzierung dieses Programms durch das Land bei ohnehin geringer Grundausstattung der Universität immer schwieriger wird, exzellente Frauen für Greifswald zu gewinnen, da sie anderswo bessere Ausstattungsangebote erhalten. Das zeigt sich vor allem am Rufannahmeverhalten von Frauen, die Listenplätze in Greifswald zugunsten anderer Standorte ablehnen.

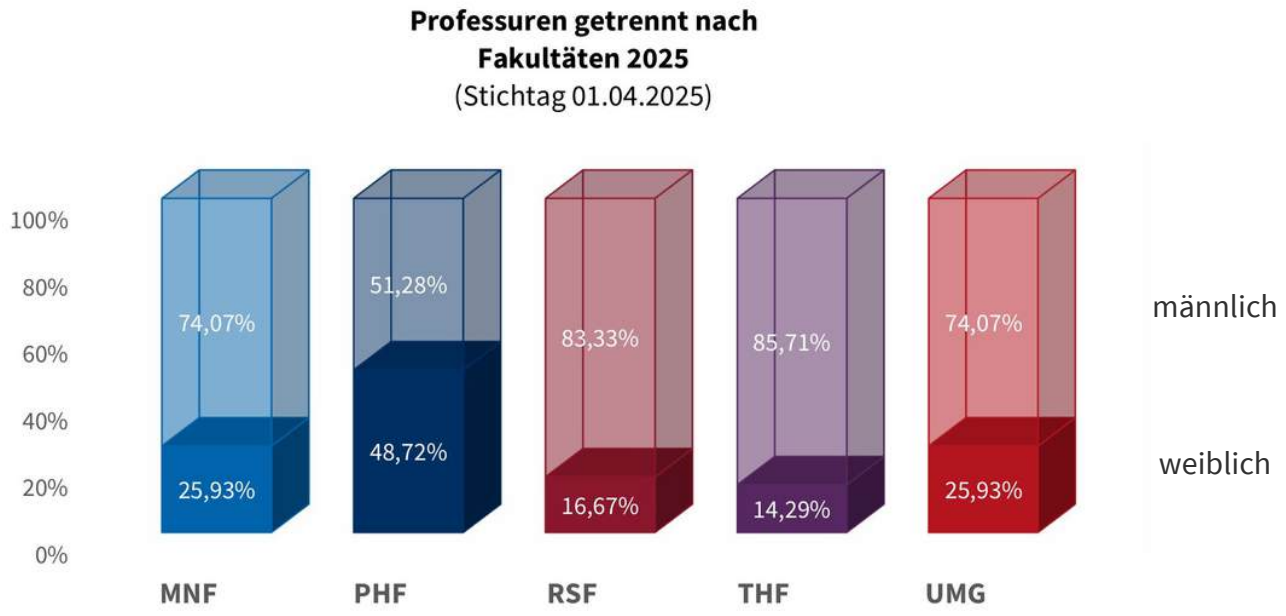
AKTUELLER PROFESSORINNENANTEIL AN DER UNIVERSITÄT GREIFSWALD

Der zeitlich ausgeweitete Berichtszeitraum des Gleichstellungsberichtes der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten für das Jahr 2024 lässt einen erweiterten Blick auf die Entwicklungen bei Berufungen von Professor*innen im ersten Halbjahr von 2025 zu.

So wird ersichtlich, dass zum Stichtag 1. April 2025 für das erste Drittel des Jahres ein leichter Rückgang des Professorinnenanteils von knapp 1,5 Prozentpunkten zu verzeichnen ist.

Ein Blick auf die Aufschlüsselung der Professuren nach Fakultäten zeigt besonders an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät (MNF) einen Rückgang des Anteils weiblich besetzter Professuren auf. Dieser lässt sich durch 2 zuvor von Frauen besetzte Professuren weniger erklären.

Der Rückgang des Professorinnenanteils am Universitätsklinikum von 26,67% in 2024 auf 25,93% zum 1. April 2025 offenbart in absoluten Zahlen stärkere Entwicklungsdynamiken: So sind insgesamt sechs Professuren hinzugekommen, von denen 5 mit Männern und eine von einer Frau besetzt worden sind.



PROFESSORINNENPROGRAMM III

Fünf erfolgreiche Jahre der Förderung im Rahmen des Professorinnenprogramms III endeten im September an der Universität Greifswald. Das von Bund und Ländern initiierte Förderprogramm strebt die Erhöhung des Professorinnenanteils sowie die Verbesserung der Gleichstellungsstrukturen an den Hochschulen an.

ERREICHTE ETAPPENZIELE

Über den Förderzeitraum ist es der Universität Greifswald gelungen, herausragend qualifizierte Wissenschaftlerinnen zu berufen und damit den Wissenschaftsstandort zu stärken. Die Erhöhung des Professorinnenanteils, welcher 2024 auf 29,74% (31,2% nur UG) anstieg, ist auch auf das Professorinnenprogramm III zurückzuführen.

Drei geförderte Regelprofessuren gehen direkt in die positive Bilanz ein. Darüber hinaus entwickelte das Gleichstellungsteam zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen:

- Um die strukturellen Voraussetzungen für eine paritätische Gremienbesetzung zu verbessern, wurde erstmalig mit der „Gremienentlastung“ ein Förderinstrument für in Gremien engagierte Wissenschaftlerinnen eingeführt.

- Der mit zusätzlichen wissenschaftlichen Mitarbeitenden ausgestattete Stellenpool wurde strategisch in der Rekrutierung von Professorinnen eingesetzt und die Führungskräfteentwicklung durch das Leadership-Programm für Professorinnen vorangetrieben.

Gestärkt mit „lessons learned“ beendet die Universität Greifswald das Professorinnenprogramm III und ist startklar für die nächste Etappe!

Mit dem positiv evaluierten „Gleichstellungskonzept für Parität“ wurden die Voraussetzungen für das Professorinnenprogramm 2030 geschaffen. Erfolgreich wurden fakultäts-übergreifend alle Beteiligten ins Boot geholt, um drei weitere Professorinnen und die zugehörigen Förderungen nach Greifswald zu holen. Bis April 2025 gelang es der Universität drei hoch-qualifizierte, professorable Frauen für sich zu gewinnen: Neben der philosophischen und der mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultät konnte erstmals eine Professorin an der Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät im Rah-men des Professorinnenprogramms gewonnen werden.

Über den Start der neuen gleichstellungsfördernden Maßnahmen informieren wir rechtzeitig.

Kontakt
Anett Stolte
Koordinatorin PPIII
anett.stolte1@uni-greifswald.de

Weitere Informationen und Hinweise finden Sie auf der Internetseite des Gleichstellungsbüros unter dem Reiter *Professorinnenprogramm*.

WIR WERDEN 50!

Im August 2021 stellte das Gleichstellungsteam die Publikation „Wir sind 50! Professorinnen der Universität Greifswald“ vor, welche die Professorinnen der Universität porträtiert. Sie wurde zum Anlass der Berufung der 50. Professorin an die Universität im Frühjahr 2021 erarbeitet und veröffentlicht.

Inzwischen ist die Zahl der Professorinnen auf über 70 gestiegen; der Anteil weiblich besetzter Professuren liegt damit bei knapp unter 30% und entspricht dem bundesweiten Durchschnitt. Damit ist die Universität Greifswald auf einem guten, jedoch weiterhin weiten Weg zur Parität – Anlass genug, den Titel der Publikation und des entsprechenden Projekts zu ändern:

„Wir werden 50! Professorinnen der Universität Greifswald auf dem Weg zur Parität“

Darin berichten die Professorinnen der Universität Greifswald weiterhin über ihren Karriereweg in der Wissenschaft, über die Hürden, die sie überwinden mussten und die Erfolge, die sie für sich verbuchen konnten.
Mit der fortlaufenden Berufung von Frauen in Professuren wird die digitale Version der Publikation stetig aktualisiert. Im Jahr 2024 folgt nun die dritte Aktualisierung des Projekts. Im Rahmen des Forums „Zivilcourage. Gleichstellung in bewegten Zeiten“ am 22. Mai 2025 wird die zweite, aktualisierte Auflage präsentiert.

Das Gleichstellungsteam wünscht Ihnen eine anregende Lektüre der aktuellen Online-Version der Broschüre!

Kontakt

Theresa Schinkitz

studentische Mitarbeiterin

projekte_gleichstellung@uni-greifswald.de

Weitere Informationen und Hinweise finden Sie auf der Internetseite des Gleichstellungsteams unter dem Reiter Broschüre “Wir sind 50!”.

GESCHLECHTERGERECHTE SPRACHE

Die Verwendung geschlechtergerechter Sprache in Satzungen, Ordnungen, offiziellen Dokumenten, der Presse- und Medienarbeit sowie offiziellem hochschulinternem Schriftverkehr ist an der Universität Greifswald seit mittlerweile fünf Jahren obligatorisch.

Auf Basis des wegbereitenden Senatsbeschlusses konnte so nicht nur den gesetzlichen Forderungen nach sprachlicher Gleichstellung (§ 4 Abs. 2 GlG M-V) nachgekommen werden, sondern in dieser Zeit auch eine wichtige gleichstellungsfördernde Maßnahme etabliert und ausgebaut werden.

Die bewusste Artikulation der Gleichstellung aller Geschlechter unterstützt darüber hinaus die Selbstverpflichtung und Repräsentation der Universität Greifswald als tolerante, moderne und vielfältige Institution und dem im Leitbild verankerten Eintreten „für eine freiheitliche, zivile und demokratische Gesellschaft“.

Im Jahr 2024 kündigte sich die im Senatsbeschluss durch eine Zusatzbestimmung verankerte Evaluation der Umsetzung der geschlechtergerechten Sprache an. Satzungen sollten mit dem Ablauf des Jahres 2024 unabhängig von anderweitigen inhaltlichen Überarbeitungen angepasst worden sein. Im Zuge der Evaluation wurden die aktuell geltenden Studien- und Prüfungsordnungen sowie Satzungen und sonstige Regelwerke aller Fakultäten gesichtet und hinsichtlich ihrer, dem Senatsbeschluss konformen, Umsetzung der geschlechtergerechten Sprache geprüft. Die Vorstellung der Ergebnisse in der Senatsgleichstellungskommission und dem Senat erfolgt im Mai 2025.

Weiterhin haben sich in den vergangenen Jahren Entwicklungen ergeben sowie Erfahrungen, Feedback und Anfragen gesammelt, die eine weiterführende Aktualisierung der Handreichung für geschlechtergerechte Sprache notwendig aber vor allem hilfreich erscheinen lassen.

In der aktualisierten Fassung wird es unter anderem Kapitel zum Umgang mit akademischen Graden und Titeln, der Erfassung von Geschlecht zu statistischen/administrativen Zwecken und geschlechtergerechter Sprache im Englischen geben. Für letzteres sowie eine englische Ausgabe der Handreichung zur niedrigschwelligen Information für Personen, deren Erstsprache nicht Deutsch ist, wurde die Ausarbeitung durch die Expertise von Prof.in Dr. Katrin Horn, Professur für Genderstudies sowie Christopher Gray, Übersetzungskoordinator der Universität Greifswald, nachhaltig unterstützt. Das Team der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten bedankt sich herzlich für die konstruktive Zusammenarbeit!
Auch die Veröffentlichung der 2. Auflage der Handreichung für geschlechtergerechte Sprache erfolgt im Frühjahr 2025.

Auch in Zukunft wird der Arbeitsbereich weiterhin mit Universitätsangehörigen aller Fakultäten und Statusgruppen zusammenarbeiten und bei sprachlicher Diskriminierung, Fragen, Aufträgen oder Anregungen beraten.

Kontakt
Laura Strelow
studentische Mitarbeiterin
gerechtesprache@uni-greifswald.de

Weitere Informationen und Hinweise finden Sie auf der Internetseite des Gleichstellungsteams unter dem Reiter Geschlechtergerechte Sprache.

GENDERPREIS 2024

Preisträgerin Isabel Roth

Das Rektorat und die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität Greifswald vergeben jährlich den Genderpreis für eine exzellente wissenschaftliche Abschlussarbeit, die die Geschlechterperspektive in besonderer Weise berücksichtigt. Eingereicht werden können alle aktuellen wissenschaftlichen Abschluss- und Promotionsarbeiten der Universität Greifswald und der Universitätsmedizin Greifswald.

In diesem Jahr prämierte die Universität Greifswald Isabel Roth für ihre Masterarbeit im Fach Humanbiologie. Ihre Arbeit trägt den Titel „Sex Differences in Berberine Kinetics in Healthy Volunteers“. Es handelt sich hierbei um die erste naturwissenschaftliche Abschlussarbeit, die mit dem Genderpreis geehrt wird. Isabel Roth stellte ihr Arbeit bei der Sitzung des Akademischen Senats am 18. Dezember 2024 vor und nahm den Preis entgegen. Zudem erhält die Preisträgerin ein Preisgeld in Höhe von 500 Euro.

m Rahmen ihrer Masterarbeit führte Isabel Roth eine klinische Studie (BERKI-2) durch. Dabei wurde gesunden Proband*innen der Pflanzeninhaltsstoff Berberin verabreicht. Dieser ist allen voran aus der traditionellen chinesischen Medizin bekannt und wird dort als Nahrungsergänzungsmittel verwendet. Die Analyse untersuchte geschlechtsspezifische Unterschiede in der Pharmakokinetik dieses Wirkstoffes. Zudem wurde überprüft, ob diese Unterschiede auch zyklusbedingt auftreten.

Die Studie stellte keinen deutlichen geschlechtsspezifischen Unterschied in der Plasmakonzentration fest. Dennoch stellt die BERKI-2-Studie in Kombination mit der vorhergehenden BERKI-1-Studie die bisher größte Studienpopulation zur Erforschung der Berberin-Kinetik beim Menschen dar. Es werden wichtige Erkenntnisse für die Entwicklung präziser und geschlechtsspezifisch abgestimmter Medikamente gewonnen. Die Arbeit integriert die Geschlechterperspektive in besonderer Weise und liefert einen bedeutenden Beitrag zur Geschlechterforschung.
Sie adressiert die Variabilität der Wirkstoffplasmakonzentrationen zwischen Geschlechtern, wodurch wichtige Erkenntnisse für die Entwicklung präziserer und geschlechtsspezifisch abgestimmter Medikamente gewonnen werden. Dies trägt zur Minimierung unerwünschter Nebenwirkungen bei und fördert eine gerechte sowie individualisierte medizinische Versorgung aller Geschlechter – so die Begründung der Senatsgleichstellungskommission. Darüber hinaus wurde der Umfang der Masterarbeit besonders hervorgehoben. Die Preisträgerin entwickelte eigens ein Studiendesign für ihr Vorhaben. Isabel Roth erarbeitete individuell angepasste Rekrutierungs- und Untersuchungspläne, die auf die Zykluslänge der weiblichen Probandinnen abgestimmt waren. Darüber hinaus führte sie die Probenentnahmen sowie die anschließenden analytischen Messungen größtenteils selbstständig durch. Nebst dieser Tatsache konnten die hohe Qualität und die klare Struktur der Masterarbeit die Kommission überzeugen.

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT UND SOCIAL MEDIA

SOCIAL MEDIA

Das Team der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten nutzt seine Social-Media-Kanäle, um über gleichstellungsrelevante Themen, aktuelle Veranstaltungen und Ausschreibungen der Arbeitsbereiche Gleichstellung, Mentoring und Familienservice zu informieren. So wurden im Jahr 2024 32 Beiträge auf Instagram ver-öffentlicht.

Weiterhin konnten über das vergangene Jahr hinweg Formate zu Musik und Literatur mit Gleichstellungsbezug etabliert werden.
So konnten Follower*innen bis November 2024 jeden Dienstag einen “Song der Woche” über die Instagram-Story kennenlernen und sind eingeladen, der vom Team der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten kuratierten Playlist auf Spotify zu folgen.
Am Ende des Monats stellte das Team der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten ein „Buch des Monats“ vor. Die Zusammenstellung der Bücher sowie Rezensionen basieren ebenfalls auf einer individuellen Auswahl des Gleichstellungsteams.

Auf dem LinkedIn-Kanal der Zentralen Gleichstellungsbeauftragtenund ihres Teams wird fortlaufend das Netzwerk mit Studierenden, Mitarbeitenden, Doktorand*-innen, Alumni sowie Professor*innen aufgebaut und gepflegt.

Instagram
@equality_unihgw

LinkedIn

Gleichstellung
Universität Greifswald

WEBSEITE

Die Webseite der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihres Teams stellt die zentrale Informationsstelle für Universitätsangehörige sowie Interessierte zu gleichstellungsrelevanten Themen, Beratungs- und Unterstützungsangeboten sowie Entwicklungen an der Universität Greifswald und im hochschulpolitischen Kontext Besucher*innen haben so die Möglichkeit, einen schnellen Überblick über die verschiedenen Tätigkeiten und Angebote der Arbeitsbereiche zu gewinnen und sich beispielsweise über die Beratungsangebote in Fällen von sexualisierter Diskriminierung zu informieren. Außerdem bietet die Webseite eine Zusammenstellung von weiterführenden Informationen zu den Themen Gleichstellungsrecht und geschlechtergerechte Sprache.

Darüber hinaus wurde eine neue Broschüre zum Thema Gleichstellung entwickelt. Diese richtet sich speziell an Universitätsangehörige und informiert kurz und prägnant die Angebote und Dienstleistungen des Bereichs Gleichstellung. Zudem soll die Sichtbarkeit der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihres Teams im universitären Kontext erhöht werden.

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT UND SOCIAL MEDIA

In Zusammenarbeit mit dem Familienservice der Universität wurde für den Instagram-Kanal ein Video (Reel) produziert. In diesem Video wird das Familienzimmer am Ernst-Lohmeyer-Platz 1 vorgestellt, um auf die Unterstützungsmöglichkeiten für Studierende und Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen aufmerksam zu machen.
Zudem wird auf den Social-Media-Kanälen regelmäßig über Aktionstage und Projekte berichtet, die die Themen Gleichstellung und Familien- oder Pflegeverantwortung in den Mittelpunkt stellen.

Ein weiterer zentraler Fokus in diesem Jahr war die Gestaltung der Webseite zur Wahl der Gleichstellungsbeauftragten 2025. Über diese Plattform können sich Interessierte umfassend über die Aufgaben und die Bedeutung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten an der Universität Greifswald informieren.

Mit dem Aufbau einer eigenen Foto-Datenbank verfügt das Gleichstellungsteam nun über Symbolbilder zu den Themen Beratung und Gleichstellung. Diese Bilder werden für die Webseite sowie die Social-Media-Kanäle der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihres Teams genutzt.

Symbolbild einer Beratungssituation

Kontakt
Jeffrey Osuji
freischaffende Mitarbeit

Kontakt
Annika Schalowski
studentische Mitarbeiterin

kommunikation_gleichstellung@uni-greifswald.de

Weitere Informationen finden Sie auf der Internetseite des Gleichstellungsteams unter dem Reiter Instagram und LinkedIn.

WEITERBILDUNGEN DES GLEICHSTELLUNGS-TEAMS

GESCHLECHTLICHE, ROMANTISCHE UN SEXUELLE VIELFALT IM UNIVERSITÄTS-KONTEXT MIT QUBE

Am 11. September 2024 leitete ein Team des queeren Bildungs- und Antidiskriminierungsprojektes Qube einen Workshop zu dem Thema „Geschlechtliche, romantische und sexuelle Vielfalt im Universitätskontext“.
Im Laufe des Workshops erarbeiteten die Teilnehmenden Strategien zur Ermöglichung eines selbstbestimmten und gleichberechtigten Unialltags für queere Studierende und Mitarbeitende. Zudem wurden Handlungsoptionen bei Gegenrede oder möglichen Widerständen aufgezeigt und eingeübt.
Durch den theoretischen Input zu den Themen sexueller/romantischer Orientierung, geschlechtlicher Vielfalt , aktuellen rechtlichen Vorgaben ebenso wie struktureller Diskriminierung und Intersektionalität konnten die Teilnehmenden ihre fachlichen, didaktischen und methodischen Kompetenzen zur Begleitung von lsbtiaq*+ (lesbisch, schwul, bisexuell, trans*, inter*, asexuell/aromantisch, queer) Studierenden weiterentwickeln.
Gleichzeitig konnten nachhaltige Reflexions- und Handlungsprozesse hinsichtlich einer Vielfaltsinklusion der Gleichstellungsarbeit und –angebote sowie der Universität als Einrichtung initiiert werden.

Das Gleichstellungsteam dankt den Referent*innen von Qube herzlich für einen informativen, sensibilisierenden, sensiblen und hervorragend für die Praxis schulenden Workshop!

Impressionen aus dem Workshop

INTERVIEW MIT PROF.IN DR. KATRIN HORN, PROFESSUR FÜR GENDER STUDIES

Mit dem Antritt der Professur für Anglophone Gender Studies zu Beginn des Wintersemesters 2023/24 begrüßte die Universität Greifswald Professorin Dr. Katrin Horn. Im Land M-V wurde damit die erste Professur im Bereich Gender Studies als unbefristete W2-Professur etabliert.

Im Interview blickt Katrin Horn ein Jahr nach ihrem Antritt auf fachliche Highlights, Herausforderungen, Sichtbarkeit und Zukunft der Gender Studies an der Universität und im gesellschaftlichen Diskurs.

RÜCKBLICK

Gab es ein Ereignis oder Feedback aus diesem Jahr, das Ihre Arbeit besonders geprägt oder Ihre Perspektive bereichert hat? (z.B. Rückmeldungen/ Eindrücke aus der Universität/ Öffentlichkeit)

Mich auf ein Ereignis zu beschränken würde mir schwerfallen, denn es ist einiges passiert im letzten Jahr. Dazu gehörten wertvolle Gespräche mit Kolleg*innen vor Ort und am Institut genauso wie positives Feedback von außen. So war ich gleich Anfang des Jahres nach Stockholm eingeladen, um dort als externe Gutachterin an einem Promotionsverfahren teilzunehmen. Das fand ich gleich auf doppelte Weise bereichernd: einerseits ist es bestärkend zu sehen, dass meine Forschung zu queerer Popkultur auch in Schweden rezipiert wird – und auf der anderen Seite war es spannend in diesem Rahmen Einblicke in einen anderen universitären Kontext zu gewinnen. Im Juni war ich dann zu einem Workshop in New York eingeladen, der der Vorbereitung eines Museumsausstellungskatalogs diente. Hier werde ich eine kulturhistorisch-biographische Einordnung der Bildhauerin Emma Stebbins beisteuern (1815-1882). Thematisch schloss sich das klar an meine Arbeiten zu Frauennetzwerken im 19. Jahrhundert an, war aber formal ein ungewohnter Kontext, was mir einen neuen Blick auf meine Forschung und deren Vermittlung eröffnete.

FORSCHUNG UND LEHRE

Welche Themen oder Diskussionen aus Ihren Lehrveranstaltungen haben Sie besonders beeindruckt oder neue Ansätze angeregt?

Im Bereich der Amerikanistik unterrichte ich derzeit ein Seminar zu Printmedien der Jahrhundertwende, welches eingebettet ist in ein Modul, das auf die Kommunikation jenseits des Hochschulkontextes abzielt. Entsprechend arbeiten die Teilnehmenden auf die Verbindung des historischen Materials mit aktuellen digitalen Tools zur Analyse und Visualisierung hin. Dabei arbeiten wird zentral mit einer Zeitschrift, die ich auch in meiner eigenen Forschung zu Tratsch als Wirtschafts- und Wissensfaktor im ausgehenden 19. Jahrhundert betrachte. Die Studierenden haben im Laufe des Semesters ganz unterschiedliche Zugänge zum Material gefunden, die viele Aspekte in den Fokus rücken, an die ich bis-her überhaupt nicht gedacht hatte. Im Sommersemester werden sie dazu eigenständig digitale Projekte entwickeln und ich bin äußerst gespannt auf ihre Erkenntnisse und auf ihre Modi der Umsetzung!

Im Bereich Gender Studies empfand ich das Feedback zu den Einführungskursen nun schon zum zweiten Mal als sehr reflektiert und anregend. So hatte ich bereits für dieses Semester den Aufbau gegenüber meinem ersten Angebot 23/24 geändert – weg von Disziplinen hin zu Themenfeldern, was gut funktioniert hat.

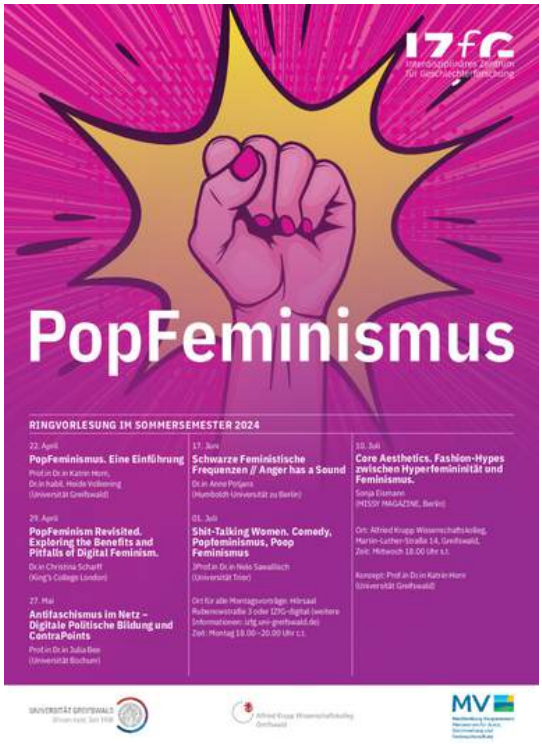
INTERVIEW MIT PROF.IN DR. KATRIN HORN, PROFESSUR FÜR GENDER STUDIES

Nun kamen noch einmal andere Themenschwerpunkte und Ideen für die Rahmung auf, die die Anschlussfähigkeit für Studierende weiter erhöhen würden. So bleibt der Kurs auch beim wiederholten Anbieten spannend!

Welche Ihrer Veranstaltungen, Publikationen oder anderen Formate haben in Ihren Augen besonders zur Sichtbarkeit der Gender Studies in Greifswald beigetragen?

Ich habe sehr gern einen Vortrag zu Camp und queerer Sichtbarkeit im Rahmen des Queeren Aktions- und Informationsmonats gehalten – wie ich finde ein äußerst gelungenes Format, um die Sichtbarkeit der Gender und Queer Studies zu steigern und Dialoge jenseits von Lehrveranstaltungen zu öffnen. Auch die Veranstaltung *Popularisierung und Provokation – Gender Studies in und außerhalb der Wissenschaft* anlässlich des 10. Jubiläums der Kooperation zwischen Alfried Krupp Wissenschaftskolleg und IZfG hat hier einen tollen Beitrag geleistet.

Ein besonderes Highlight war aus meiner Sicht die Ringvorlesung *PopFeminismus*, die Heide Volkening und ich im Sommersemester am IZfG organisiert haben und zu der großartige Gäste aus dem In- und Ausland beitrugen. Die Vorträge waren durchweg sehr gut besucht und gingen immer – das hat mich besonders gefreut – nahtlos in ein angeregtes Gespräch mit dem Publikum über. Darunter waren auch viele Studierende, die Verbindungen, unter anderem zu ihrem eigene Medienkonsum, herstellten und die sich, so meine Wahrnehmung, von dem Thema sehr gut „abgeholt“ fühlten.



HERAUSFORDERUNGEN

Welche Herausforderungen sind Ihnen im ersten Jahr Ihrer Professur begegnet und welche Strategien haben sich als besonders hilfreich erwiesen?

Eine anhaltende Herausforderung: Anfragen – auch durchaus schmeichelhafte – mit dem Kerngeschäft der Professur zu vereinbaren.
Die neue Rolle als Vorstandssprecherin der IZfG empfinde ich als sehr bereichernde Herausforderung, weil hier die Organisation von Formaten möglich ist, die ansonsten schwer umzusetzen sind und weil das IZfG ein stark kooperativ und interdisziplinär geprägtes Arbeitsumfeld ist, das sich so vom Lehr- und Forschungsalltag abhebt. Natürlich hat gerade die Phase des Übergangs bzw. der Aufgaben-übergabe viel Zeit beansprucht – aber wir konn-ten auch für 2025 wieder ein tolles Programm zusammenstellen, auf das ich mich jetzt schon freue:

INTERVIEW MIT PROF.IN DR. KATRIN HORN, PROFESSUR FÜR GENDER STUDIES

Dazu zählt die Ringvorlesung zum höchst aktuellen Thema *Data Feminism*, die *AfterHours*-Reihe, in der Gäste zu einem breiten Spektrum an Themen sprechen werden – von Liebesbriefen als Quelle queerer Geschichte über die Verkörprung von Geschlecht hinzu DDR-Feminismus –, und das *Gender im Fokus*-Kolloquium.

Hinzu kommt ein neues Format: In Kooperation mit dem Alfried Krupp Wissenschaftskolleg rufen wir die *GenderDialoge* ins Leben. Hier werden Gäste zu aktuellen Themen eingeladen, zu denen Kolleg*innen vor Ort eine kurze *response* aus Sicht ihrer Disziplin bieten, bevor wir die Diskussion mit dem Publikum eröffnen. Es soll entsprechend darum gehen, Expertise vor Ort zu erweitern, aber auch Gelegenheit zur Vernetzung zu bieten und für die Öffentlichkeit die Bandbreite der Geschlechterforschung sichtbar zu machen. Wir beginnen mit dem aus meiner Sicht gut in die Zeit passenden Thema weiblicher Wut.

Eine Herausforderung ganz anderer Art – und Teil der Motivation zur Themenwahl der Gender-Dialoge – ist das politische Klima. Als Gender Studies-Professorin und Amerikanistin beobachte ich die Entwicklungen aus sozusagen doppelt besorgter Sicht. Die Angriffe auf politische, gesellschaftliche und rechtliche Normen, die wir derzeit in den USA sehen, nahmen zu einem großen Teil ihren Ursprung in Angriffen auf Gleichstellungsmaßnahmen, auf sexuelle und ethnische Minderheiten und nicht zuletzt auf einzelne Wissenschaftsbereiche. Entsprechend besorgniserregend ist, dass einige dieser Themen auch den deutschen Wahlkampf bestimmen und auch hier Attacken, unter anderem auf die Gender Studies, die Wissenschaftsfreiheit bedrohen. Ich bin deswegen Teil einer Gruppe von Gender Studies-Forschenden, die sich seit Kurzem regelmäßig trifft, um zu erörtern, wie man diesem Problem begegnen kann. Zugegebenermaßen hatte ich mir für das erste Jahr nach meiner Berufung mehr Zeit für die neue Position erwartet – und weniger Krisenmanagement.

Umso mehr freue ich mich jedoch, dass die Universität Greifswald sich mit ihrem Statement zur #Wissenschaftsfreiheit klar positioniert hat.

Professorin Dr. Katrin Horn

INTERVIEW MIT PROF.IN DR. KATRIN HORN, PROFESSUR FÜR GENDER STUDIES

BLICK IN DIE ZUKUNFT

Welche Themen oder Ziele möchten Sie im Jahr 2025 besonders in den Fokus Ihrer Arbeit rücken?

Im Bereich Forschung steht die Keynote auf der Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Amerikastudien ganz oben auf meiner Liste. Diesmal in Siegen veranstaltet widmet sie sich dem Thema *Archiving America/American Archives* und ich freue mich sehr auf meinen Vortrag mit dem Titel "Eavesdropping on the (Queer) Past: On Epistolary Intimacy and Connectivity" und drei Tage regen Austausch über Archive und den *archival turn* in den Kulturwissenschaften. Daneben laufen Buchprojekte weiter bzw. an, zum Beispiel die Edition der deutschen Übersetzungen von Edith Wharton (1. Gewinnerin des Pulitzerpreises) und ein Handbuch zu Camp.

Gleichzeitig laufen derzeit Gespräche über strukturelle Veränderungen an der Fakultät und den eventuellen Aufbau neuer Studienangebote. Ich setze mich dafür ein, das Basisfach Gender Studies zu einem BA-Nebenfach auszuweiten. Falls das Zuspruch findet, würde die Planung von Modulen und das Begleiten durch den Gremienweg ein zentraler Fokus in 2025 – und der neue Studiengang eine tolle Perspektive für die Jahre danach!

Mitwirken in Greifswald

UNIVERSITÄT GREIFSWALD
Wissen lockt. Seit 1456

Institut für Anglistik und Amerikanistik
Stellvertretende Geschäftsführerin

Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung
Vorstandssprecherin

Kontakt
katrin.horn@uni-greifswald.de
+49 3834 4203369
Raum 1.42, Ernst-Lohmeyer-Platz 3,
17489 Greifswald

Lesen Sie hier das vollständige **Interview** mit Professorin Dr. Katrin Horn aus dem letzten Gleichstellungsberiht **zu ihrem Amtsantritt** im WIntersemester 2023/24.

MITARBEITENDENBEFRAGUNG ZUM THEMA SEXUALISIERTE BELÄSTIGUNG, GEWALT UND DISKRIMINIERUNG AM ARBEITSPLATZ

Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte setzt sich aktiv für ein sicheres und respektvolles Arbeitsumfeld an der Universität Greifswald ein. In diesem Zusammenhang wird 2025 eine Umfrage zu sexualisierter Belästigung, Gewalt und Diskriminierung am Arbeitsplatz durchgeführt. Ziel der Befragung ist es, auf Basis der erfassten Daten ein umfassendes Verständnis für die Formen und Auswirkungen sexualisierter Gewalt im universitären Kontext zu entwickeln. Um den Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, offen über ihre Erfahrungen, Wahrnehmungen und Bedürfnisse zu sprechen, wird die geplante Befragung anonym und freiwillig durchgeführt.

Die Ergebnisse dienen als Grundlage für die Entwicklung von Maßnahmen für ein respektvolles und sicheres Arbeitsklima.

Bei der Erstellung der Umfrage wurden Expert*innen aus unterschiedlichen Bereichen einbezogen, um die Fragen sensibel und wissenschaftlich fundiert zu formulieren. Die Ergebnisse werden nach Abschluss veröffentlicht und transparent kommuniziert. Dabei bleiben die Daten selbstverständlich anonymisiert und geschützt.

Für umfassende Informationen zu den Themen sexualisierte Gewalt und Diskriminierung sowie eine Übersicht aktueller Unterstützungsangebote und wichtiger Kontaktstellen für Betroffene liegt der Flyer der langjährigen No Go!-Kampagne in Universitätsgebäuden aus. Auch eine digitale Version ist verfügbar.

Kontakt
Lisa Scheunemann
studentische Mitarbeiterin
diskriminierungsfrei@uni-greifswald.de

Weitere Informationen und Hinweise finden Sie auf der Internetseite des Gleichstellungsteams unter dem Reiter *Sexualisierte Diskriminierung.*

DAS SELBSTBESTIMMUNGSGESETZ IST IN KRAFT!

Nach mehr als 40 Jahren wurde das Transsexuellengesetz durch das Selbstbestimmungsgesetz ersetzt. Das Selbstbestimmungsgesetz stellt einen wichtigen Fortschritt für trans*, inter* und nicht-binäre Personen in Deutschland dar. Es erleichtert die Änderung des Geschlechtseintrags im Personenstandsregister. Für diese Änderungen genügt nun eine einfache Erklärung gegenüber dem Standesamt. Das Gesetz ist am 1. November 2024 in Kraft getreten.
Mit dem Gesetz wird das Recht auf geschlechtliche Selbstbestimmung gestärkt und in einer klaren gesetzlichen Grundlage verankert.
Das Team der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten hat hierzu eine Informationswebsite eingerichtet. Dort sind alle relevanten Details zur praktischen Umsetzung des Gesetzes an der Universität Greifswald zu finden.

Für die Ummeldung an der Universität ist die Vorlage der Bescheinigung über die Namens-änderung bei Studierenden im Studierenden-sekretariat und bei Mitarbeitenden in der Personalabteilung erforderlich. Danach werden die Datenbanken aktualisiert. Die entsprechen-den Dokumente werden dann nur noch unter dem neuen Namen geführt.

Das Selbstbestimmungsgesetz ist ein wichtiger Schritt zu mehr Akzeptanz, Gleichberechtigung und Respekt. Die Universität Greifswald unterstützt alle betroffenen Personen im Rahmen der Umsetzung.

Der AStA lud in Kooperation mit der Gender Trouble AG und dem Gleichstellungsteam der Universität Greifswald im Juni zu einem umfangreichen Kultur- und Informationsprogramm rund um das Thema Queerness ein. Ziel des Aktions- und Informationsmonats war es, ein Zeichen für Toleranz und gegen Queerfeindlichkeit zu setzen. Außerdem wurde auf die zunehmende Kommerzialisierung von Queerness aufmerksam gemacht.

Das Gleichstellungsteam war maßgeblich an der Auftaktveranstaltung beteiligt und organisierte darüber hinaus FLINTA*-Selbstverteidigungskurse (FLINTA*: Frauen, Lesben, intergeschlechtliche, nicht-binäre, trans* und agender Personen) sowie einen Vortrag zu geschlechtergerechter Sprache.

QUEERES LEBEN IN GREIFSWALD - AUFTAKTVERANSTALTUNG

Am 4. Juni 2024 fand die Auftaktveranstaltung zum Queeren Aktions- und Informationsmonat statt. Im Rahmen der Veranstaltung stellten der AStA und die Gender Trouble AG die Ergebnisse der Umfrage „Queeres Leben an der Universität Greifswald“ vor.

Für den zweiten Teil der Veranstaltung stellten sich die Gendertrouble AG, der AStA, das Gleichstellungsteam, Antidiskriminierungsberatung und -arbeit für Greifswald & Vorpommern-Rügen (ADA), die Pride Greifswald, das queere Bildungs- und Antidskriminierungsprojekt QUBE, das Queer Café sowie das Aktionsbündnis Queer und Trans in Greifswald vor.

In den Präsentationen berichteten die Organisationen über ihre aktuellen Projekte und zeigten Einblicke in ihre Strukturen. Gleichzeitig wurden die Zuhörer*innen über Möglichkeiten informiert, sich in Greifswald einzubringen und zu engagieren. Im Foyer waren die Organisationen außerdem mit Informations-ständen präsent an denen sich alle Teilnehmenden im Anschluss bei Snacks und Getränken austauschen konnten.

Auch das Interdisziplinäre Zentrum für Geschlechterforschung (IZfG) kam später hinzu und lud zum gemeinsamen Austausch ein. Während der gesamten Veranstaltung stand ein Awareness-Team zur Verfügung.

QUEERER INFORMATIONS- UND AKTIONSMONAT

FLINTA*-SELBSTVERTEIDIGUNGSKURSE

Das Team der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten organisierte in Kooperation mit dem Hochschulsport kostenlose FLINTA*-Selbstverteidigungskurse. Die Kurse fanden an zwei Tagen in der Judohalle der Universität Greifswald statt. Die Kurse mit einer Teilnehmer*innenzahl von 20 Personen pro Termin waren schnell ausgebucht und es gab lange Wartelisten.

Die Kursleiterinnen vermittelten Grundlagen und Techniken einer effektiven Selbstverteidigung. Im Fokus standen Befreiungs- und Abwehrtechniken sowie Empowerment-Übungen, die den Teilnehmer*innen helfen sollen, in Extremsituationen selbstbewusster und angstfreier agieren zu können. Aufgrund der regen Nachfrage ist ein erneutes Angebot der Kurse geplant.

VORTRAG ZU GESCHLECHTERGERECHTER SPRACHE

Am 5. Juni 2024 fand ein Vortrag zum Thema geschlechtergerechte Sprache statt. Dazu lud das Team der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten die Referentinnen Carolin Müller-Spitzer, Professorin für Germanistische Linguistik und Leiterin des Projekts "Empirische Genderlinguistik" am Leibniz-Institut für Deutsche Sprache, und Samira Ochs, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt "Empirische Genderlinguistik" am Leibniz-Institut für Deutsche Sprache, ein. Im Vortrag wurde unter anderem ein Blick auf den linguistischen Hintergrund des Genderns geworfen. Darauf aufbauend wurden empirische Studien aus dem Bereich der Genderlinguistik diskutiert und aktuelle Diskurse besprochen.

Nach einer abschließenden Fragerunde stellte Laura Strelow ihre Arbeit als studentische Mitarbeiterin bei der Zentralen Gleichstellung der Universität Greifswald vor. Sie berichtete über ihren Arbeitsbereich Gendergerechte Sprache und über ihre Erfahrungen bei der Unterstützung der Umsetzung des Senatsbeschlusses zur Anwendung einer geschlechtergerechten Sprache an der Universität.
In der angeregten Diskussion im Anschluss wurde der Wunsch nach weiteren Veranstaltungen zum Thema deutlich.

Impression der Veranstaltung

ORANGE THE WORLD! - AKTIONSTAGE ZUR BESEITIGUNG DER GEWALT GEGEN FRAUEN

Die UN-Kampagne „Orange the World" macht seit 1991 vom 25. November, dem Internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen, bis zum 10. Dezember, dem Tag der Menschenrechte, auf das Thema Geschlechterspezifische Gewalt aufmerksam.
Auch die Universität Greifswald setzte damit mit dem Hissen der orangen Flaggen vor dem Hauptgebäude ein deutliches Zeichen gegen geschlechtsspezifische Gewalt und für das Selbstbestimmungsrecht von Frauen und Mädchen.

HISSEN DER ORANGEN FLAGGE AM 25. NOVEMBER 2024

Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte hisste gemeinsam mit Rektorin Prof.in Dr.in Katharina Riedel die orange Fahnen vor dem Hauptgebäude der Universität Greifswald. Auch die Gleichstellungs-beauftragten der Universitätsmedizin und der Universitäts- und Hansestadt Greifswald beteiligten sich an der Aktion.

Oben: Ruth Terodde, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und Rektorin Prof.in Dr. Katharina Riedel beim gemeinsamen Flaggehissen

Rechts: Die gehissten Flaggen vor dem Universitäts-Hauptgebäude

ORANGE THE WORLD! - AKTIONSTAGE ZUR BESEITIGUNG DER GEWALT GEGEN FRAUEN

FLINTA*-SELBSTVERTEIDIGUNGSKURSE

Aufgrund hoher Nachfrage organisierte das Team der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen der internationalen Aktionstage gegen Gewalt an Frauen in Kooperation mit dem Hochschulsport erneut kostenlose FLINTA*-Selbstverteidigungskurse (FLINTA*: Frauen, Lesben, intergeschlechtliche, nichtbinäre, trans* und agender Personen).
Die Kurse fanden an drei Tagen in der Judohalle der Universität Greifswald statt.

Die Kurskapazitäten von 20 Personen pro Termin waren schnell belegt und wurden um lange Wartelisten ergänzt. Es wurden Grundlagen der effektiven Selbstverteidigung vermittelt. Dabei lag der Schwerpunkt auf Befreiungs- und Abwehrtechniken sowie Empowerment-Übungen.

LESUNG “GESTAPELTE FRAUEN” VON PATRÍCIA MELO

Am 28. November 2024 veranstaltete die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität Greifswald in Kooperation mit dem AStA eine eindrucksvolle Lesung. Im Mittelpunkt stand der gesellschaftskritische Roman Gestapelte Frauen der brasilianischen Autorin Patrícia Melo, der sich intensiv mit dem Thema Gewalt gegen Frauen auseinandersetzt.
Zwei Schauspielerinnen des Theaters Vorpommern, Christiane Schoon und Susanne Kreckel, trugen ausgewählte Passagen vor und ließen die Stimmen der betroffenen Frauen sehr lebendig werden.

Die Veranstaltung wurde von Ruth Terodde moderiert. Im Anschluss hatten das beeindruckte Publikum Gelegenheit, in einen Austausch zu treten und über die Inhalte zu reflektieren. Die Lesung bot einen bewegenden Einblick in ein gesellschaftlich relevantes Thema und regte zum Nachdenken und Dialog an.

Ruth Terodde im Gespräch mit den Schauspielerinnen nach der Lesung

ORANGE THE WORLD! - AKTIONSTAGE ZUR BESEITIGUNG DER GEWALT GEGEN FRAUEN

SPENDENAKTION ZUGUNSTEN DES FRAUENHAUSES

Im Zeitraum vom 25. November bis zum 10. Dezember 2024 organisierte das Team der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten eine Spendenaktion für das Frauenhaus Greifswald. Ziel war es, dringend benötigte Geld- und Sachspenden zu sammeln. Dank der großzügigen Unterstützung der Universitätsangehörigen konnten wir eine beachtliche Summe von 250 € an Geldspenden sowie eine ganze Wagenladung an Sachspenden entgegennehmen.

Die Übergabe der Spenden fand am 13. Dezember 2024 statt.

Mit dem Greifswalder Frauenhaus bedankt sich das Gleichstellungsteam herzlich bei allen Beteiligten für Ihr Engagement und Ihre Solidarität. Ihr Beitrag hat wesentlich dazu beigetragen, Frauen in schwierigen Lebenssituationen zu unterstützen.

Zahlreiche Spenden konnten in Empfang genommen werden

Das Gleichstellungsteam bei der Spendenübergabe an das Frauenhaus

KURZNACHRICHTEN 2024

INTERNATIONALER FRAUENTAG 2024

Anlässlich des Internationalen Frauentages am 8. März organisierten die Gleichstellungsbeauftragten der Universität, der Universitätsmedizin und der Stadt Greifswald zwei kulturelle Veranstaltungen zur Rolle der Frau(en) in der Gesellschaft mit viel Gelegenheit zum gemeinsamen Austausch.

Literaturabend am 7. März 2024
Am Vorabend des Internationalen Frauentages luden die Gleichstellungsbeauftragten von Stadt, Universität und Universitätsmedizin Literaturfreund*innen zu einem besonderen Abend ins Kulturzentrum St. Spiritus ein. Greifswalder Frauen lasen aus literarischen, politischen und aktuellen Texten und stellten ihre persönlichen „Heldinnen“ vor.

Ruth Terodde las aus “Ich bin von hier. Hört auf zu fragen!” von Ferda Ataman

Filmabend und anschließende Gesprächsrunde am 12. März 2024
Am 12. März Uhr wurde der Film „Wendeman(n)över – Die Frauen und die Wiedervereinigung“ im Greifswalder Kulturzentrum St. Spiritus gezeigt. In diesem Dokumentarfilm sprach Regisseurin Sabine Michel gemeinsam mit verschiedenen Gesprächspartnerinnen über Aspekte der Wiedervereinigung, die in der männlich dominierten Berichterstattung meist keine Berücksichtigung finden. Im Anschluss an die Filmvorführung fand eine Diskussionsrunde mit Sabine Michel statt, die das vorher Gezeigte aufgriff und Raum zum Austausch bot.

TAGE DER AKZEPTANZ

Der 17. Mai ist der Internationale Tag gegen homo-, inter*, trans* und agender/ace- Feindlichkeit (IDAHOBITA*). In Greifswald ist der IDAHOBITA* Auftakt zu den Tagen der Akzeptanz. Aus diesem Anlass hissten Rektorin und Gleichstellungsbeauftragte wie schon im Vorjahr auch im Mai 2025 die Regenbogenfahne vor dem Hauptgebäude. Zudem berichtete das Gleichstellungsteam via Instagram zu Hintergründen und zum Programm des Aktionsbündnis Queer in Greifswald e.V.

KURZNACHRICHTEN 2024

SOMMERFEST DES GLEICHSTELLUNGS-TEAMS

Am 1. August feierte das Gleichstellungsteam sein alljährliches Sommerfest im Botanischen Garten der Universität Greifswald. Die Leiterin Ingrid Handt begeisterte das gesamte Team inklusive der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten, Kolleg*innen der Universität und ehemaligen Mitarbeitenden mit ihrer Führung durch die sanierten Gewächshäuser des Botanischen Gartens - inklusive der blühenden Königin der Nacht!

Das Gleichstellungsteam richtet einen herzlichen Dank für ein rundum gelungenes Fest und für großartige Einblicke in die Welt der Botanik an Ingrid Handt. Außerdem dankte die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte allen aktuellen und ehemaligen Kolleg*innen für ihre engagierte Arbeit und freut sich auf viele Begegnungen.

Das Gleichstellungsteam inklusive Familienservice und KarriereWegeMentoring sowie ehemaligen Kolleg*innen.

KURZNACHRICHTEN 2025

INTERNATIONALER FRAUENTAG 2025

Literaturabend: Frauen lesen von Frauen
Am 11. März 2025 lud die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Greifswald zu einem besonderen Literaturabend im St. Spiritus ein. Anlass war der Internationale Frauentag, und im Mittelpunkt der Veranstaltung standen Werke, die Frauen nachhaltig bewegt, inspiriert oder beeindruckt haben.

Leserin Anna Lisa Alsleben

Im Laufe des Abends stellten verschiedene Leserinnen ihre persönlichen Buchfavoriten vor und trugen ausgewählte Passagen vor.
Anna Lisa Alsleben, Beraterin im Regionalzentrum für demokratische Kultur Vorpommern-Greifswald, präsentierte den Roman *Gittersee* von Charlotte Gneuß, der eine eindrucksvolle Schilderung des Lebens in der DDR bietet. Dr. Yvonne Bindrim, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Interdisziplin-ären Forschungszentrum Ostseeraum (IFZO) am Lehrstuhl für Fennistik der Universität Greifs-wald, las eigene Übersetzungen estnischer Gedichte von Mats Traat (*1936), Triin Paja (*1990) und Sveta Grigorjeva (*1985) und bot damit einen beein-druckenden Einblick in die estnische Literatur.
Ruth Terodde, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Greifswald, stellte den Roman *Accabadora* von Michela Murgia vor, der sich mit der Rolle der Frau in archaischen Strukturen Sardiniens auseinandersetzt. Merete Peetz, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Gleichstellungsbüro der Universitätsmedizin Greifswald, wählte *Gilgi – eine von uns* von Irmgard Keun, ein Werk, dass die Selbstbestimmung einer jungen Frau in den 1930er Jahren thematisiert.

Moderatorin Ruth Terodde

Die Leserinnen boten mit ihrer jeweiligen Lesung sehr persönliche Einblicke in ihre ausgewählten Am Ende nahmen die Besucher*innen neue Leseanregungen und inspirierende Eindrücke mit.

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 oder Pflegverantwortung haben. Familien werden durch konkrete Angebote wie die Notfall- und Ferienbetreuung, die Planung und Begleitung von Kinderprogrammen bei universitären Veranstaltungen und die Koordination eines Babysitter*innen- und Dienstleistungspools 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 beziehungsweise Beruf an der Universität Greifswald langfristig und nachhaltig zu gestalten. Dazu wurde in diesem Jahr der Expert*innen-Rat gegründet, der basierend auf der Umfrage zu Familienfreundlichkeit von 2023 gegründet wurde. Die Umfrage zeigte einen enormen Handlungs-bedarf auf, denn ein großer Teil der Universitätsangehörigen ist mit der aktuellen Vereinbarkeitssituation nicht zufrieden.
Vielfältige Beratungsangebote informieren außerdem über Möglichkeiten, wie Studium beziehungsweise Beruf und Familie in Einklang gebracht werden können. Eltern im Studium bekommen dabei hilfreiche Tipps und Unterstützung.

Des Weiteren konnten wir für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Arbeit an der Universität eine neue Erzieherin für die Notbetreuung gewinnen. Die Ferienfreizeit wurde in diesem Jahr aus steuerrechtlichen Gründen, wie auch schon im letzten Jahr, modifiziert. Der Familienservice konnte jedoch wieder eine Alternative bieten und somit einige Eltern in den ersten zwei Ferienwochen in der Betreuungsnot unterstützen.

Das Team des Familienservice

DAS TEAM DES FAMILIENSERVICE

ANNE TIEDE

Anne Tiede ist seit November 2021 die **Leiterin des Familienservices.** Sie ist zuständig für die Konzeption und Organisation der Notfallbetreuung, des Babysitter*innen-Pools und des Pools für Hilfeleistungen Außerdem berät sie Eltern und Personen mit Pflegeverantwortung im erweiterten Angehörigenkreis, die an der Universität studieren und arbeiten zu Vereinbarkeitsfragen. Ein wesentlicher Bestandteil ihrer Arbeit ist zudem die Unterstützung bei der Vermittlung von Kita- und Schulplätzen.

ANNA LISA ALSLEBEN

MORITZ KANDLER

Anna Lisa Alsleben war seit Oktober 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 Februar 2024 übernimmt Moritz Kandler diese Aufgaben. Im Jahr 2024 hat er den Expert*innen-Rat gegründet und begleitet die weitere Umsetzung mit viel Engagement. Zudem kümmert er sich um die Website und unterstützt die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte bei juristischen Fragen und Angelegenheiten.

LASSE KÖHLER

Seit Oktober 2022 ist Lasse Köhler, **ausgebildeter Erzieher** und Landschaftsökologiestudent, für die Notbetreuung zuständig. Er ist bestens mit der Arbeit in der Notbetreuung vertraut und sehr beliebt bei den zu betreuenden Kindern.

DAS TEAM DES FAMILIENSERVICE

Luise Schönbach arbeitet seit Mai 2023 als **Betreuungsperson** im Familienservice. Sie studiert Lehramt Gymnasium für die Fächer Englisch, Geschichte und Bilinguales Lernen und Lehren. Zudem hat sie über mehrere Jahre hinweg sehr viele Erfahrungen im Bereich Kinderbetreuung und Erziehungshilfe sammeln können und ist somit eine enorme Bereicherung des Teams.

LUISE SCHÖNBACH

LALE BRUSS

SARAH STÖWER

Lale Bruß war seit Juni 2023 Teil des **Betreuer*innen-Teams** des Familienservices. Sie studierte B.A. Kommunikationswissenschaft und BWL. Nach erfolgreichem Abschluss hat sie Greifswald im August 2024 aus beruflichen Gründen verlassen. Ab Oktober konnte Sarah Stöwer als Nachfolgerin im Familienservice begrüßt werden. Sie studiert Geographie und Kunst auf Lehramt für Gymnasien. Sie war als Au Pair in den USA und hat dort Kinder im Alter von 5 bis 13 Jahren betreut. Darüber hinaus hat sie vielfältige Praktika an Schulen und Kindergärten absolviert und als Betreuerin in mehreren Kinder- und Jugendcamps gearbeitet.

Seit Juni 2023 ist Viktoria Schröder im Familienservice als Betreuungsperson tätig. Viktoria Schröder studiert Psychologie und hat u.a. als Au Pair in Norwegen ein Jahr lang 3 Kinder im Alltag begleitet. Sie unterstützt die Kolleg*innen mit Kind/ern des internationalen Graduiertenkollegs bei Randzeitenbetreuungen und Betreuungen bei Veranstaltungen und Seminaren.

VIKTORIA SCHRÖDER

Insgesamt haben wir ein engagiertes Team mit einem gemeinsamen Ziel:
Es geht um das Wohl Ihrer Kinder!

EXPERT*INNEN-RAT ZUR FAMILIEN-FREUNDLICHKEIT AN DER UNIVERSITÄT GREIFSWALD

Die Umfrage zur Familienfreundlichkeit an der Universität Greifswald aus dem Jahr 2023 hat einen dringend notwendigen Handlungsbedarf aufgezeigt. Ein großer Teil der Universitätsangehörigen hat familiäre Verantwortung gegenüber Kindern oder Pflegeverantwortung, ist jedoch mit der aktuellen Vereinbarkeitssituation nicht zufrieden.
Diesem Problem hat sich der vom Familienservice einberufene Expert*innen-Rat zur Familienfreundlichkeit gewidmet. Neun Personen aus Verwaltung und Wissenschafts- bzw. Lehrbetrieb, welche täglich mit Problemen der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie konfrontiert sind, haben jene Bereiche identifiziert, in denen Handlungsbedarf besteht. In vier Sitzungen von Juni bis Juli 2024 wurden passgenaue Lösungen entwickelt. Zusätzlich unterstützt wurden die Expert*innen durch Expertise aus dem Personalrat und dem Zentralen Prüfungsamt.
Studierende konnten leider auch nach mehreren Aufrufen und ersten Interessenbekundungen, nicht für den Expert*innen-Rat gewonnen werden.

Sowohl die Arbeitssituationen als auch die außeruniversitären Verpflichtungen der Universitätsangehörigen sind sehr individuell. Somit rückt neben entsprechenden Regularien das (individuelle) **familienfreundliche Führungsverhalten** in den Fokus. Ohne Akzeptanz und einer professionellen Einbindung in den Arbeitsalltag ist Familienfreundlichkeit nicht zu denken. Insbesondere die durch Führungskräfte vorgelebte Akzeptanz auf allen strukturellen Ebenen ist hierfür entscheidend. Um eine entsprechende Sensibilität und Professionalität zu erreichen, muss das Führungskräftefortbildungskonzept grundlegend überarbeitet und in allen Bereichen verpflichtend werden. Zudem müssen die Vorgaben für Mitarbeitendengespräche angepasst werden.

Nach wie vor als problematisch eingestuft wird die **Belegung der kritischen Betreuungszeit** nach 16 Uhr oder sogar 18 Uhr. Dies betrifft die Bereiche Lehre, Gremienarbeit und sonstige Meetings und Termine. Notwendig ist eine Optimierung des Stundenplans mit einer integrierten, vorlesungsfreien Zeit für Gremienarbeit und eine bessere Planbarkeit durch konsequente Sitzungsleitende, die ein Überziehen verhindern. Ein Recht auf Vertretung in Gremien schließt ein Recht auf Abstimmung mit ein.
Auch die **familienfreundliche Infrastruktur** muss mit weiteren Familienzimmern, Eltern-Kind-Büros und Schwangerenliegen ausgebaut werden.
Arbeitszeitreduktion muss etwa durch verpflichtende Reduktionspläne auch zu einer faktisch geringeren Belastung führen. Zudem muss die **Wiedereingliederung** nach Abwesenheit strukturell verbessert werden. Zu erreichen ist dies beispielsweise durch ausführlichere Wiedereingliederungsgespräche inklusive einer schriftlichen Änderungshistorie.
Diese und weitere Maßnahmen konnte der Expert*innen-Rat erarbeiten. Dafür möchten das Team der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten inklusive des Familienservices allen Teilnehmenden ausdrücklich danken! Auch zukünftig soll sich dieser Rat periodisch treffen, um eine feste und respektable Stimme für die Familienfreundlichkeit an unserer Universität zu sein.

Die Balance ermöglichen

RANDZEITENBETREUUNG

In der Familienwohnung der Universität in der Banhhofstraße 2-3 (Internationales Begegnungszentrum, kurz: IBZ) können Kinder im Alter von drei Monaten bis zu vierzehn Jahren durch die Betreuungspersonen des Familienservices in Ausnahmesituationen – zum Beispiel bei Tagungen, Klausuren, Exkursionen, beim Ausfall der regulären Kinderbetreuung, außerhalb der Öffnungszeiten der Kita oder an Wochenenden betreut werden. Für Mitarbeitende, Studierende und Gäste der Universität wird damit eine kurzfristige und flexible Betreuungsmöglichkeit angeboten.
Im August 2024 musste die Familienwohnung aufgrund von Sanierungsmaßnahmen des IBZs leider ihre Räume schließen. Als Notlösung konnte das Familienzimmer in der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät genutzt werden. Dennoch war die Randzeitenbetreuung insbesondere im Winter nur eingeschränkt möglich. Zurzeit ist davon auszugehen, dass die Familienwohnung nicht vor Jahresbeginn 2026 wieder nutzbar sein wird.

Einblick in eines der Familienzimmer

ERWEITERTE NOTBETREUUNG IM SOMMER 2024

Vielfältige Aktivitäten in der Notbetreuung

Die Ferienfreizeit im Sommer war in den vergangenen Jahren ein Highlight für die Kinder der Universitätsangehörigen. Sie stellt eine wichtige Unterstützungsmaßnahme für Studierende und Mitarbeitende dar, die in den ersten Ferienwochen noch in die Vorlesungs- und Prüfungszeit eingebunden sind.
Durch steuerrechtliche Neuregelungen mussten jedoch einige Veränderungen in der Konteptionalisierung der Ferienbetreuung umgesetzt werden. Der Familienservice organisierte daher wie im letzten Jahr eine „erweiterte Notbetreuung“ mit vielfältigen Aktivitäten für die zwei entsprechenden Wochen organisiert.

BERATUNG UND UNTERSTÜTZUNG FÜR UNIVERSITÄTSANGEHÖRIGE MIT KIND(ERN)

Anne Tiede steht allen Universitätsangehörigen vertraulich und kompetent beiseite, berät in Vereinbarkeitsfragen, vermittelt und unterstützt. Insbesondere bei der Suche oder Vermittlung von Kita- und Schulplätzen sowie bürokratischen Angelegenheiten wie der Beantragung von Kinder- und Wohngeld, Kita-, Schul- oder Hortplatz und Verpflegung konnte Anne Tiede auch in diesem Jahr oft bei der komplizierten Antragsstellung unterstützen, erfolgreich Kita- und Schulplätze vermitteln und so einen wichtigen Beitrag zur Entlastung von Eltern aus der Universitätsgemeinschaft leisten. Besonders herauffordernd ist dabei die Unterstützung internationaler Eltern, da die zahlreichen Formulare für die städtischen Kitas nach wie vor nur auf Deutsch vorliegen - trotz vielfacher Hinweise seitens des Familienservice.

ONLINE-INFOVERANSTALTUNG “STUDIEREN MIT KIND”

In jedem Semester veranstalten die Sozialberatung des Studierendenwerks, Stefan Hatz von der Zentralen Studienberatung sowie Anne Tiede vom Familienservice eine Online-Infoveranstaltung zum Thema „Studieren mit Kind“. Stefan Hatz weist auf organisatorisch Wichtiges aus universitärer Sicht hin, Anne Tiede stellt den Familienservice und dessen Angebote sowie die familienfreundliche Hochschule vor und Vivien Dale von der Sozialberatung des Studierendenwerks informiert über finanzielle und soziale Unterstützung sowie Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Am Ende der Veranstaltung können Fragen gestellt und bei Bedarf Beratungstermine vereinbart werden.

Informationsmaterial für Universitätsangehörige mit Kindern

WILLKOMMENSPAKETE

Auch in diesem Jahr wurden die ganz kleinen „neuen Mitglieder der Universität“ wieder willkommen geheißen. Eltern, die an der Universität lehren und arbeiten sowie Studierende mit Kind, wird seit Jahren ein Willkommenspaket überreicht.

Dieser bunt gestaltete Stoffbeutel mit dem Logo der Universität, ist wieder verwendbar und in Zusammenarbeit mit dem AStA entstanden. In ihm befinden sich, neben Informationsangeboten zum Thema "Nachwuchs und Nachhaltigkeit", auch eine nachhaltige Stoffwindel, Pflegeprodukte, kleine Überraschungen für die Kinder und einiges mehr. Das Willkommenspaket ist ein kleines Signal für eine familienfreundliche Universitätskultur.

Das Willkommenspaket

Einblick in das Willkommenspaket

BABYSITTER*INNEN-POOL

Altersgerechte Kinderbetreuung

Der Babysitter*innen-Pool wurde 2020/21 als Reaktion auf den eingeschränkten Betrieb der Betreuungseinrichtungen im Zuge der Corona-Pandemie ins Leben gerufen. Seitdem fanden zahlreiche Familien und Betreuungspersonen zusammen. Auch wenn sich die Betreuungssituation nach der Pandemie wieder etwas entspannt hat, ist die Nachfrage nach Betreuungsangeboten immer noch vorhanden. Das Angebot hat sich mittlerweile als eine etablierte Maßnahme erwiesen, die der Familienservice zusätzlich zu der Notbetreuung auf der Website anbieten kann.

Wir suchen regelmäßig neue Babysitter-*innen, die sich auf der Webseite des Familienservice unter dem Reiter "Babysitter*innen-Pool" informieren und registrieren können!

POOL FÜR HILFSLEISTUNGEN

Der Pool für Hilfeleistungen ist seit 2021 ein zusätzliches Unterstützungsangebot für Familien. 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 bei sonstige Leistungen der Haushaltsführung zu unter-stützen Mit dem Dienstleistungspool werden auch pflegende Angehörige, junge Familien oder Alleinerziehende angesprochen. Er dient als sinnvolle Ergänzung zu den gleichstellungsfördernden Maßnahmen und hat sich dauerhaft etabliert.

Die Portale können über die Seite des Familienservice unter den jeweiligen Reitern, *Babysitter*innenpool* und *Pool für Hilfsleistungen*, erreicht werden.

Unterstützungsmöglichkeit im Alltag

ONLINE-SEMINARREIHE “AUFENTHALTS- UND SOZIALRECHT FÜR INTERNATIONALE STUDIERENDE MIT KIND”

Die Leiterin des Familienservices hat über einen Zeitraum von vier Tagen an der Online-Seminarreihe „Aufenthalts- und Sozialrecht für internationale Studierende mit Kind“ der Servicestelle Familienfreundliches Studium des Deutschen Studentenwerks teilgenommen. Problemstellungen von internationalen Studierenden mit Kind/ern im Aufenthalts- und Sozialrecht können nun durch mehr Fachwissen besser gelöst werden.
Die Seminarreihe wurde von Prof.in Dr. jur. Dorothee Frings durchgeführt. Sie ist seit vielen Jahren im Bereich des Migrationsrechts und Sozialrechts für Migrant*innen durch Veröffentlichungen, Gutachten, Vorträge und Weiterbildungen ausgewiesen.

Somit hat Anne Tiede ihre Beratungskompetenz weiter ausgebaut und steht internationalen Studierenden mit Kind in oft belastenden Situationen in Bezug auf das Aufenthaltsrecht beratend zur Seite.

MENTORINGPROGRAMME AN DER UNIVERSITÄT GREIFSWALD

Vorstellung des Aufgabenfeldes

Das KarriereWegeMentoring-Programm an der Universität Greifswald bietet seit über 13 Jahren engagierte, erfolgreiche und verbindlich fundierte Karriere- und Personalentwicklung für Wissenschaft-lerinnen auf dem Weg in (inter-)nationale Führungspositionen.

Frauen sind nachweislich strukturell benachteiligt. Sie werden häufig noch mit Stereotypen konfrontiert und sind Machtmissbrauch sowie strukturellen Benachteiligungen ausgesetzt. Deshalb richten sich die Mentoring-Programme ausschließlich an Frauen.

Das soll langfristig zu einem paritätischen Führungsanteil führen und sorgt für eine wachsende Anzahl an Role-Models. KarriereWegeMentoring ist daher bei der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten als Projektleitung angesiedelt.

Die aktuell über 400 Mentees und Alumnae sind ein Schatz. Sie sind Türöffnerinnen für innovative Forschungsnetzwerke und akquirieren Forschungsprojekte. Sie sind zudem Vorbilder für die Qualität der Ausbildung an der Universität Greifswald. Keine andere Stelle an der Universität unterstützt so konsequent die strategische Ausrichtung der beruflichen Entwicklung. Von Selbstmarketing über Sichtbarkeit bis zur Sicherheit im Auftreten vermittelt das KarriereWegeMentoring-Programm alles, was das wissenschaftliche Know-How sinnvoll ergänzt.

Die spezifisch zugeschnittenen Mentoring-Programme halten zu den Mentees und Alumnae eine enge Bindung. So sind (ehemalige) Teilnehmerinnen jederzeit bereit, ihre Erfahrungen beispielsweise zum beruflichen Einstieg, zu 100 Tagen Professur oder der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft mit dem Mentoring-Netzwerk zu teilen. KarriereWegeMentoring hat bisher für die Universität Greifswald Mittel in Höhe von 2,74 Mio. Euro eingeworben und ist mit landes-, bundes- und europaweiten Netzwerken, wie dem Forum Mentoring, eng verzahnt. Die Mentoringexpertise der Universität Greifswald ist landesweit als Fachstelle Mentoring sichtbar. Davon profitieren alle Mentoring-Programme in Mecklenburg-Vorpommern.

Mentoring ist ein kompetenzbasiertes Personalentwicklungsinstrument für nationale und internationale Karriereerfolge in Industrie, Wissenschaft und Gesellschaft, auf das die Universität Greifswald jederzeit zugreifen kann.

Das Team von KarriereWegeMentoring

DAS TEAM VON KARRIEREWEGEMENTORING

ANNETTE EHMLER

Seit Projektstart verantwortet Annette Ehmler die Mentoring-**Programme für Doktorandinnen sowie Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen** an der Universität Greifswald. Sie stellt den Erstkontakt zu den vorgeschlagenen Mentor*innen her, konzipiert die Rahmenprogramme aus Workshops und Netzwerkveranstaltungen und begleitet den jeweiligen Evaluationsprozess. Sie versorgt die stetig wachsende Gruppe der Alumnae regelmäßig mit Informationen wie Ausschreibungen und bietet ihnen Beratungen und Coachings an.

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 das Coaching-Programm für Ärztinnen**. Außerdem entwickelt sie zusammen mit Annette Ehmler die Angebote und Netzwerkveranstaltungen für die wachsende Gruppe von Alumnae.

WILLIE HOLTZ

Willie Holtz ist seit Oktober 2023 studentischer Mitarbeiter der Fachstelle Mentoring MV. Er unterstützt bei Aufnahme und Schnitt vom Podcast „Mentoring im Ohr“, bei der Webseitenpflege sowie beim Erstellen, Auswerten und Darstellen von Evaluationen.

MARIE LANGNER

MARIA KORSCHILL

Marie Langner arbeitet seit November 2023 als **Projektassistenz** im Team von Karriere-WegeMentoring und befindet sich momentan in Elternzeit. Maria Korschill arbeitet seit Mitte Mai 2024 als Projektassistenz im Team und ist als **Elternzeitvertretung** für Marie Langner angestellt. Die Aufgaben umfassen Veranstaltungsorganisation, das Erstellen und Vorbereiten von Berichten, Leistungsbeschreibungen und Honorarverträgen, das Einholen von Angeboten, die öffentliche Kommunikationsarbeit über die Homepage und weitere vielseitige administrative und büroorganisatorische Planung und Unterstützung für die Programme von Karriere-WegeMentoring.

LAURA BEHNEN

Laura Behnen war bis Mitte Juli 2024 als wissenschaftliche Hilfskraft im KarriereWegeMentoring Programm tätig. Sie war für den Aufgabenbereich der **öffentlichen Kommunikationsarbeit und Aktualisierungen** über die Homepage und Social-Media-Kanäle sowie für **Recherchearbeiten** verant-wortlich. Zudem unterstützte sie das Team in der Veranstaltungsorganisation sowie administrativer und büroorganisatorischer Planung. Seit Juli 2024 übernehmen Melissa Lange und Luisa Greiner die Aufgabenbereiche.

LUISA GREINER

MELISSA LANGE

MENTOTHEK 2024

Prof.in Dr.in Paula Prenzel

Prof.in Dr.in Isabelle Dolezalek

Dr. phil. Jenny Linek

Sichtbarkeit und Vorbilder sind von großer Bedeutung – sowohl in Mentoring-Prozessen als auch bei der Gestaltung von persönlichen Karrieren. Davon berichten in der Mentothek, die anlässlich des 10-jährigen Jubiläums der Mentoring-Programme 2021 freigeschaltet wurde, ehemalige Mentees der Programme an der Universität Greifswald.

2024 sind die Berichte vier weiterer ehemaliger Mentees online gegangen. Mit Fotos- und Hörbeiträgen stellen sie sich vor: Prof.in Dr. Paula Prenzel (Professorin für Stadt- und Regional-ökonomie an der RPTU Kaiserslautern-Landau), Prof.in Dr. Isabelle Dolezalek (Leitung des Fachgebiets „Kunstgeschichte der Vor-moderne mit dem Schwerpunkt Materialität“, Technische Universität Berlin), Dr. phil. Jenny Linek (Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Historischen Institut/ Projekt Inklusive Exzellenz in der Medizin (InkE), Universität Greifswald) und Dr.in Anica Graf (Medical Science Liaison Manager im Bereich Oncology, AstraZeneca in Hamburg).

Dieses Projekt konnte das Team des KarriereWegeMentorings gemeinsam mit der Fotokünstlerin Marlene Pfau entwickeln und realisieren. Viel Freude beim Zuhören und Eintauchen in die beruflichen Werdegänge der ehemaligen Mentees!

MENTORING FÜR ABSOLVENTINNEN

Die Mentees im Programm 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 Februar 2024** mit einem Einführungsseminar ins Mentoring-Programm gestartet sind. Das Kennenlernen der Mentees untereinander sowie der Mentorinnen Cosma Hoffmann (Psychologin), Dr.in Anne Blawert (Alternsforscherin) und Milena Hödt (Kommunikationswissenschaftlerin) waren ein wichtiger Schwerpunkt, ebenso die Auseinandersetzung mit eigenen Kompetenzen und ein erster Überblick zu den zukünftigen Anforderungen als Doktorandin. **Bis Juli 2024** profitierten die Mentees von interessanten Workshops, bereichernden Netzwerkveranstaltungen und regelmäßigen inten-siven Gruppentreffen mit ihren Mentorinnen.

Zum feierlichen Abschluss erfolgte die Übergabe der Zertifikate für Mentees und Mentorinnen im Juli 2024. Wir gratulieren herzlich und freuen uns auf ein Wiedersehen als Alumnae unserer Programme. Wir bleiben gerne in Verbindung!

Und das sagen einige Mentees:

„Ich habe mehr Einblicke gewonnen, was Promotion eigentlich ist und wie ich mich dem Thema nähern kann. Es ist greifbar geworden.“

„Ich bin viel zuversichtlicher geworden und selbstbewusster, mit dem Wunsch nach einer Promotion aufzutreten.“

„ch fühle mich sicherer, worauf ich bei meinem Promotionsvorhaben achten möchte.“

MENTORING FÜR DOKTORANDINNEN

Das 16 Monate andauernde Programm richtet sich an Doktorandinnen aller Fakultäten der Universität Greifswald und wird mit finanzieller Unterstützung aus ESF+ Mitteln realisiert. Die Teilnehmerinnen erhalten Orientierung für ihre weitere Karriere in der Wissenschaft oder einer beruflichen Laufbahn in Wirtschaft, Industrie, öffentlicher Verwaltung oder in Verbänden.

Programm von Oktober 2022 - Januar 2024

Im Januar 2024 erfolgte am Ende der 16-monatigenProgrammlaufzeit eine Abschlussveranstaltung für die 14 Mentees, in der sie nach Erhalt der Zertifikate feierlich in das Alumnae-Programm aufgenommen wurden.

Die Absolventinnen des Programms für Doktorandinnen

Programm seit Januar 2024 – April 2025

Gleichzeitig startete im Januar 2024 eine neueGruppe von 15 Doktorandinnen, die bis April 2025 am Mentoring-Programm teilnehmen. Teilnehmerinnen schöpfen, wie auch die vergangenen Programmjahrgänge, aus internationaler Vielfalt und einem interdisziplinären wissenschaftlichen Austausch aus den Angeboten der Mentoring-Programme. Sie profitieren von interessanten (digitalen) Gesprächsrunden sowie von intensiven Workshops wie „How to Master your Performance“, „Konstruktiver Umgang mit Konflikten“ oder einem neu aufgenommenen und erstmals erfolgreich durchgeführten Webcast-Workshop zum Thema „Karriereplanung“. Begleitet werden die Mentees in diesem Programm von insgesamt 15 persönlichen Mentorinnen aus fünf verschiedenen Ländern. Im Tandem treffen sie sich regelmäßig zum Austausch über ihre beruflichen Entwicklungen und Herausforderungen. Außer-dem sind alle Teilnehmerinnen in zwei kleineren Peer-Gruppen zum regelmäßigen, unterstützenden Austausch verabredet.

Die Mentees des Programms für Doktorandinnen

MENTORING FÜR POST-DOKTORANDINNEN

Innerhalb eines Zeitraumes von 18 Monaten werden Frauen, die eine Professur oder eine andere Leitungsposition in Wissenschaft oder Forschung anstreben, gezielt darin unterstützt, ihre Kompetenzen zu vertiefen und ihre Karrierechancen erfolgreich zu verwirklichen. Pro Gruppe werden maximal zwölf hoch-qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen, die sich aktuell in der Postdoc-Phase befinden oder eine Juniorprofessur inne haben, aufgenommen. Eine institutionelle Anbindung an die Universität Greifswald und andere Forschungseinrichtungen in Greifswald ist Voraussetzung für die Teilnahme.

Programm von September 2022 - Februar 2024

Im Februar 2024 kam die neunte Gruppe im Mentoring-Programm für Postdoktorandinnen mit 12 Mentees zu ihrem Abschluss. Mit Zertifikaten und Blumen wurde auch diese Gruppe feierlich verabschiedet und in das weiterführende Alumnae-Programm aufgenommen.

Die Absolventinnen des Programms für Post-Doktorandinnen

Programm seit Dezember 2023 – Mai 2025

Eine neue Gruppe mit 13 Mentees nimmt seit Dezember 2023 an der zehnten Runde des Programms für Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen teil. Dieses ist bis Mai 2025 mit zahlreichen interessanten Veranstaltungen gefüllt, die die Mentees auf die Übernahme von Führungsaufgaben vorbereiten werden. Wichtige Programmpunkte sind hierbei die Workshops „Professorin gesucht! Planung und Optimierung der Hochschulkarriere“, „Von der Kollegin zur Vorgesetzten“ sowie ein Bewerbung- und Berufungstraining. Auch eine Gesprächsrunde mit Juniorprofessorinnen ist ein wichtiger Baustein und dient als Input für die Mentees. Die Mentees werden in diesem Programm von 21 internen und externen Mentorinnen fachspezifisch begleitet. Die externen Mentorinnen kommen unter Anderem aus Portugal, Österreich und den USA und unterstützen die Mentees mit ihrem Fachwissen.

Die Mentees des Programms für Postdoktorandinnen

COACHING-PROGRAMM FÜR ÄRZTINNEN

Mehr Führungsverantwortung in der Klinik – Assistenzärztinnen auf dem Weg zur Oberärztin

Für manche ist der Karriereschritt von der Fach- zur Oberärztin keine Selbstverständlichkeit. Nach erfolgreich abgeschlossener Facharztprüfung sind die Voraussetzungen formal erfüllt. Doch manche Ärztinnen üben ihre Tätigkeit jahrelang in Fachärztinnenunktion aus, bevor sie eine angestrebte Stelle als Oberärztin annehmen können.
Das Coaching-Programm möchte interessierte Ärztinnen bei der Fokussierung auf den klinischen Werdegang begleiten und Herausforderungen in den Blick nehmen. 2024 wurde es bereits zum zweiten Mal in Kooperation mit der Universitätsmedizin Greifswald realisiert.

Programm von März - September 2024

Von März bis September 2024 nahmen neun Ärztinnen aus diversen medizinischen Fachbereichen an dem Coaching-Programm für Ärztinnen teil.
Das Programm bot Ihnen drei individuelle Coaching- und darüber hinaus gehende Netzwerkveranstaltungen, um Vorbilder zu treffen.
Hier einige Beispiele solcher Veranstaltungen:
„Was braucht es für eine Oberärztinnenstelle?“ und die Fortsetzung dessen:
„Was braucht es für eine Oberärztinnenstelle – aus Leitungsperspektive“.

Es wurden Fragen beleuchtet, Erfahrungen geteilt und auch die stetige Selbstfürsorge in den Blick genommen.
Die Netzwerkveranstaltung fand daran anknüpfend zu dem aktuellen Thema „Top-Sharing – Führung in Teilzeit“ statt:
Als Gesprächspartnerinnen teilten Ober-ärztinnen von der Charité und der München Klinik Bogenhausen/dem akademischen Lehr-krankenhaus der TU München sehr offen ihre Erfahrungen mit den Teilnehmerinnen des Coaching-Programms. Dieses Seminar zeigte Wege zur erfolgreichen Vorbereitung und Umsetzung auf, nannte wichtige förderungs-technische Voraussetzungen für eine Führung in Teilzeit und beleuchtete dazu auch die Rahmenbedingungen in der Klinikverwaltung.

Das sagten die Teilnehmerinnen:

„Es tut gut zu sehen, dass man nicht als einzige Ärztin mit strukturellen Problemen konfrontiert ist und Lösungsvorschläge/ Denkanstöße zu bekommen.“

„Es muss vor allem ein Umdenken bei den jetzigen (männlichen) Chefs erfolgen, z.B. Kinder sind kein Karriere- oder Aufstiegshindernis, alternative Führungspositionen akzeptieren und leben mit z.B. Job-Sharing/ Top-Sharing.“

„Es wurden Themen besprochen, die meine Lebensrealität widerspiegeln.“

„Ich hatte erstmals den Mut, um ein Gespräch mit meinem Vorgesetzten zu bitten, um meine Aufstiegschancen in der Klinik zu thematisieren.“

ALUMNAE-PROGRAMM

Das Mentoring-Netzwerk des KarriereWege-Mentorings wächst stetig – 2024 auf über 400 Alumnae. KarriereWegeMentoring bleibt auch nach Ende der Programmteilnahme in Verbindung und begleitet die Wissenschaftlerinnen in ihrer beruflichen Entwicklung. Ehemalige Mentees erhalten regelmäßig Gelegenheit, sich weiterzubilden, Feedback in Bewerbungsprozessen oder Coachings wahrzunehmen oder die Möglichkeit mit aktuellen Mentees in Verbindung zu treten. So profitieren sie auch weiterhin von den Angeboten der Programme.

Ehemalige Mentees sind wichtige Akteurinnen im Netzwerk, beispielsweise als Multiplikatorinnen am Universitätsstandort, mit ihrer Expertise zur Forschungsförderung oder ihrem Zugang zu Unternehmen und anderen Arbeitgeber*innen. Auch bei der Suche nach Mentor*innen unterstützen ehemalige Mentees oder vollziehen selbst den Wechsel in die Mentorinnen-Rolle. So lassen Alumnae neue Generationen von Wissenschaftlerinnen an ihrem Wissen sowie ihren Netzwerken teilhaben und sind aktive Beraterinnen bei der Weiterentwicklung von Mentoring-Konzepten.

Vernetzung und Gespräche in offenem Ambiente

ZUSATZANGEBOTE

Alle Mentees und Alumnae haben die Möglichkeit, neben ihren Programmen an zusätzlich angebotenen Seminaren teilzunehmen. Auch digital gibt es Angebote, wie zum Beispiel eine Podcast-Reihe. Die dazugehörigen Nachgespräche aus der Reihe „Nachgehakt“ dienen als digitaler Austausch, der nicht nur für die direkt Beteiligten eine Bereicherung darstellt, sondern auch ein informatives Angebot darstellt. Die Mental-Health-Angebote richten sich ebenfalls an alle Interessierten.

Die Biologische Station Hiddensee bot im Jahr 2024 zweimal Gelegenheit für konzentriertes Schreiben: Im Februar und im November nahmen jeweils 10 Mentees unterschiedlichster Status-Gruppen an einem Schreib-Retreat teil, um sich konzentriert ihren Abschlussarbeiten, der Promotion oder einem Forschungsförderantrag zu widmen.

NETZWERKVERANSTALTUNGEN

In allen Programmen werden regelmäßig vielfältige Netzwerkveranstaltungen zu diversen Themen angeboten. So fanden im April eine Gesprächsrunde mit Juniorprofessorinnen und im November ein Austausch zu Arbeitsmöglichkeiten in Mecklenburg-Vorpommern statt. Der besondere Vorteil an diesen Veranstaltungen, die sich an Mentees und Alumnae aller Programmlinien richten, ist der exklusive Einblick und der offene Erfahrungsaustausch. Außerdem gab es im Herbst einen besonderen Blick hinter die Kulissen in Berufungsangelegenheiten und eine Einführung in LinkedIn.

BLICK HINTER DIE KULISSEN: BERUFSPLANUNG UND DIE ARBEIT VON BERUFUNGSKOMMISSIONEN

Im November 2024 wurde diese Veranstaltung erstmalig im KarriereWegeMentoring-Programm für interessierte Mentees und Alumnae realisiert, die eine Bewerbung auf eine Professur in Erwägung ziehen. Inhaltlich stellten die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte Ruth Terodde und Antonia Lenz als Leiterin der Stabsstelle Berufungen vor, wie Berufungs-verfahren konkret ablaufen und was es als Bewerberin dabei zu beachten gilt.

Ruth Terodde hat im Laufe ihrer Amtszeit über 150 Berufungskommissionen begleitet und brachte ihre Expertise zu Abläufen und Abstimmungsprozessen ein.
Antonia Lenz begleitet Fakultätsleitungen, die Hochschulleitung sowie Berufungskommissionen im Hinblick auf eine Qualitätssicherung der Berufungsverfahren in den Fakultäten. Auch sie gewährte Einblicke aus ihrem beruflichen Alltag.
Auch das Thema der Chancengleichheit und die Frage, wie sich strukturelle Barrieren und Ungleichheiten äußern, wurde von beiden beleuchtet.

Neben der Chance, Einblicke in die vermeintliche Black Box Berufungsverfahren zu erhalten, schätzten die Teilnehmerinnen besonders die Praxisrelevanz, das informelle Wissen sowie die Gesprächsatmosphäre und Offenheit von Ruth Terodde und Antonia Lenz.
Hervorgehoben wurde, dass „das Thema von großer Bedeutung ist und es viele ungeschriebene "Gesetze" gibt, die man kennen sollte…und beide Referentinnen sehr anschaulich über die verschiedenen Abschnitte des Berufungsprozesses aus Sicht ihrer Positionen berichtet haben“, resümiert eine Teilnehmerin.

SICHTBARKEIT VON FRAUEN ERHÖHEN: PERSONAL BRANDING AUF LINKEDIN

Im Dezember 2024 wurde diese Online-Veranstaltung in Kooperation mit dem Mentoring-Programm Aufstieg in Unternehmen realisiert und setzte Impulse für den Aufbau der eigenen „Marke“ und die Optimierung der persönlichen Online-Präsenz auf LinkedIn.
Der Fokus lag auf praxisnahen Tipps zur effektiven Nutzung der Plattform im Hinblick auf einen sinnvollen Einsatz sowie Strategien zur Sichtbarkeitssteigerung. Neben fachlichem Input standen individuelle Fragen und der Austausch unter den Teilnehmenden, die aus unterschiedlichen Mentoring-Programmen aus Mecklenburg-Vorpommern kamen, im Mittelpunkt.

fachstelle MENTORING

Kofinanziert von der Europäischen Union

WORKSHOP ZUM UMGANG MIT ANTI-FEMINISMUS

Impression aus dem Workshop

Die Fachstelle Mentoring MV, die Angela Hoppe verantwortet, lud Kolleginnen des Mentoring-Netzwerkes MV am 4. September 2024 zu einem Workshop ein, welcher den Umgang mit Antifeminismus unterstützen soll. Geleitet wurde die Veranstaltung von Lea Lochau und Wiebke Eltze von der Fachstelle Gender, GMF und Rechtsextremismus der Amadeu-Antonio-Stiftung Berlin. Der Workshop fand in den Räumlichkeiten des Kulturquartiers Neustrelitz statt.

In kleinen Runden konnten Erfahrungen mit antifeministischen Herabwürdigungen, Verunsicherungen und Grenzverletzungen im Mentoring-Kontext ausgetauscht – und der damit verbundenen Sprachlosigkeit, nicht nur bei Betroffenen, sondern bei Zuhörer*innen oder Beobachter*innen Ausdruck verliehen werden.

Die Referentinnen gaben wichtige Informationen zu antifeministischen Standpunkten und systematischen "Marketingstrukturen", die auf verschiedenen medialen Kanälen erfolgen. Auf der Grundlage wurden Gegenreden erprobt und erste empowernde Strategien zum Umgang entwickelt.

Auch weitere verwandte Aspekte, wie etwa psychische Selbstsorge oder Shitstorm-Management bei diesen Themen, konnten aufgegriffen und besprochen werden. In diesem Kontext berichteten die couragierten Kolleg-innen von kultich-mentoring von ihrer Initiative „reclaim tiktok“ mit dem Frauen-bildungsnetz und gaben weitere Hinweise auf bundesweite Netzwerke oder Beratungsstellen.

Fazit: Mehr davon!

So soll in naher Zukunft in passendes Follow-up-Format für Mentees und Mentor*innen gefunden werden.

"Ich war sehr beeindruckt und auch erschüttert darüber, wie weitreichend Antifeminismus eingebettet ist und wie verschiedene Arten der Diskriminierung von Menschen zusammenhängen. Besonders gefallen hat mir an dem Workshop das Ausprobieren von möglichen Reaktionen auf antifeministische Angriffe. Ich habe gelernt, dass jede Reaktion darauf besser ist als zu verstummen!"

MENTORING-PROGRAMME IM SCHWERINER LANDTAG

Im Juni 2024 hatte Angela Hoppe als Verantwortliche der Fachstelle Mentoring MV die Gelegenheit, im Rahmen des 11. Arbeitstreffens der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten des Bundes und der Länder im Plenarsaal des Landtages in Schwerin das Format Mentoring und das Mentoring-Netzwerk in Mecklenburg-Vorpommern vorzustellen .
Die aus dem ganzen Bundesgebiet angereisten Gleichstellungsbeauftragten aus Ministerien und Landesbehörden zeigten sich nicht nur beeindruckt von der Vielfalt der Mentoring-Programme in MV, sondern auch von der Zusammenarbeit untereinander sowie den Angeboten der Fachstelle Mentoring MV wie zum Beispiel dem Mentoring-Podcast.

Bei der Veranstaltung kamen folgende Sprecher*innen zu Wort:

Angela Hoppe, Fachstelle Mentoring MV + KarriereWegeMentoring, Universität Greifswald

Christiane Schilf, Leiterin Institut für Fortbildung und Verwaltungsmodernisierung, FH-Güstrow

Peggy Hildebrand, Landeskoordinatorin Servicestelle; Aufstieg in Unternehmen – Mentoring für Frauen in der Wirtschaft, Unternehmerverband Norddeutschland

Susanna Poldauf, mentoringKUNST Berufsverband Bildender Künstlerinnen und Künstler Mecklenburg-Vorpommern

Gemeinsam mit den genannten Mentoring-Kolleginnen präsentierte Angela Hoppe in einem abwechslungsreichen, 90-minütigen Vortrag nachhaltige Alumnae-Netzwerke, ausgewählte Highlights, weibliche Role models in der Wirtschaft, Kunstorte, mitgebrachte Hör- und Videobeiträge aus der Mentothek der Universität Greifswald und dem NDR sowie Live-Interviews mit ehemaligen Mentees aus der Landesverwaltung und dem Mentoring-Programm „Aufstieg in Unternehmen“. **Es wurde deutlich: Mentoring wirkt.**

Angela Hoppe bei der Vorstellung der Mentoringprograme

v. l. n. r.: C. Schilf, J.Krebs, Ch. Hensel, A. Hoppe, P. Hildebrandt, A. Eggers, S. Poldauf

SCHLUSSWORT

2019

2020/21

2022/23

2024

Wie immer bleibt festzustellen, dass dieser Bericht ohne mein beeindruckend engagiertes Team nicht das Papier wert wäre. Bei allen Mitarbeiter*innen in den Bereichen Gleichstellung, Diskriminierung in Bezug auf das Geschecht, Mentoring und Familienservice bedanke ich mich ausdrücklich für ihr Engagement, die Energie, ihre Ideen und ihre Kompetenz –und für die vielen kritischen Gespräche, die immer produktiv waren und meine Arbeit ermöglicht und bereichert haben..

Stellvertretend für alle möchte ich an dieser Stelle Laura Strelow nennen, die diesen Bericht konzipiert und gestaltet hat.

Und nun bleibt mir am Ende meiner letzten Amtszeit nur, einen großen Dank an dieses aktuelle Team und die Ehemaligen auszusprechen: Was für ein Glück, mit euch zu arbeiten!

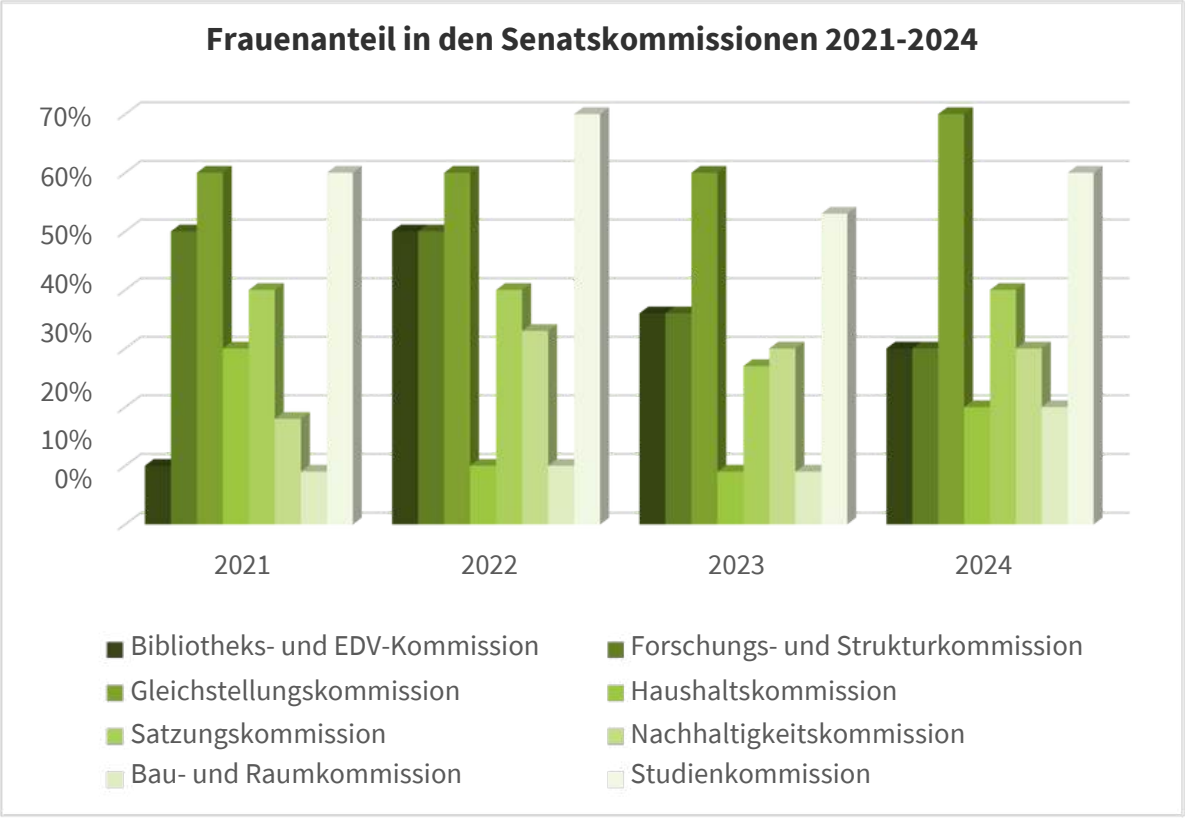
Meiner Nachfolgerin Jenny Linek wünsche ich für dieses besondere Amt der Gleichstellungsbeauftragten viel Erfolg bei die Bewältigung der kommenden vielfältigen Aufgaben und viel Freude bei allem, was kommt.

Ruth Terodde
im Mai 2025

ANHANG

PARITÄTISCHE BESETZUNG UNIVERSITÄRER GREMIEN

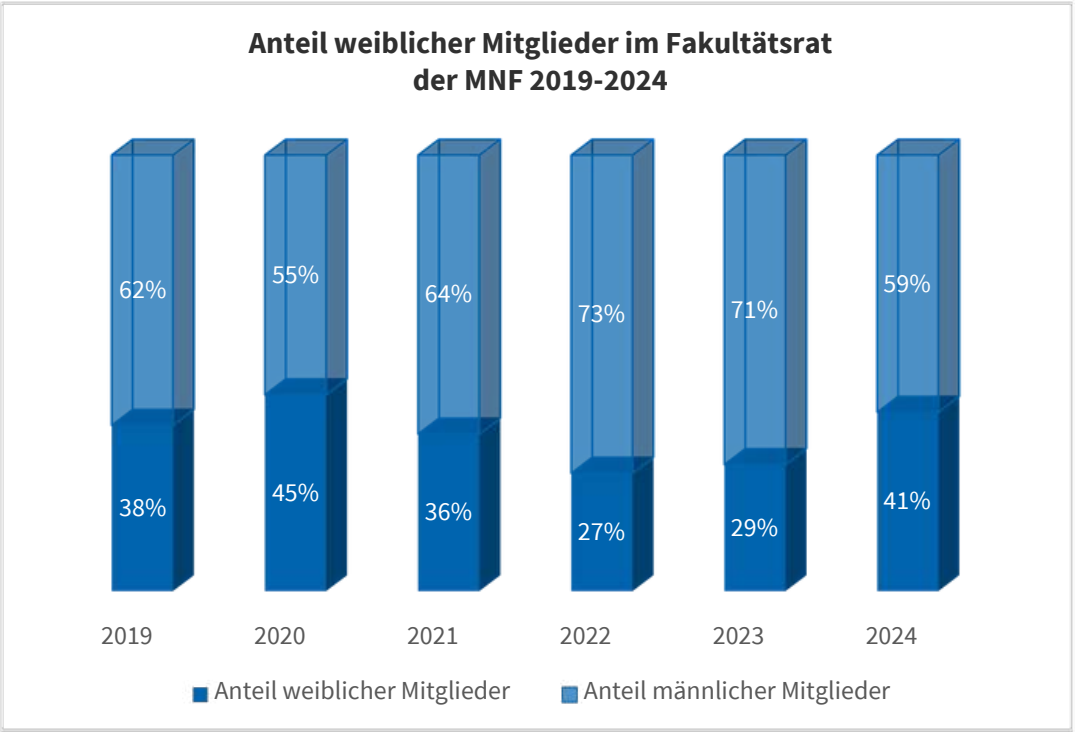
1. Studienkomissionen

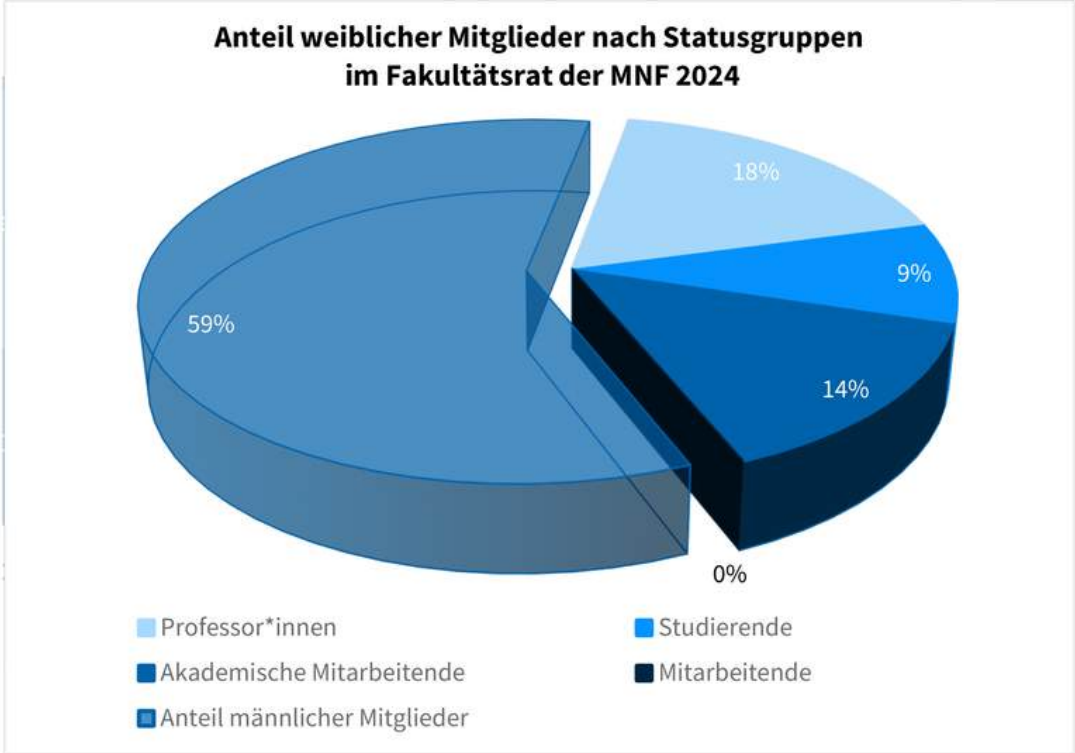


ANHANG

2. Fakultätsräte

2.1 Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät

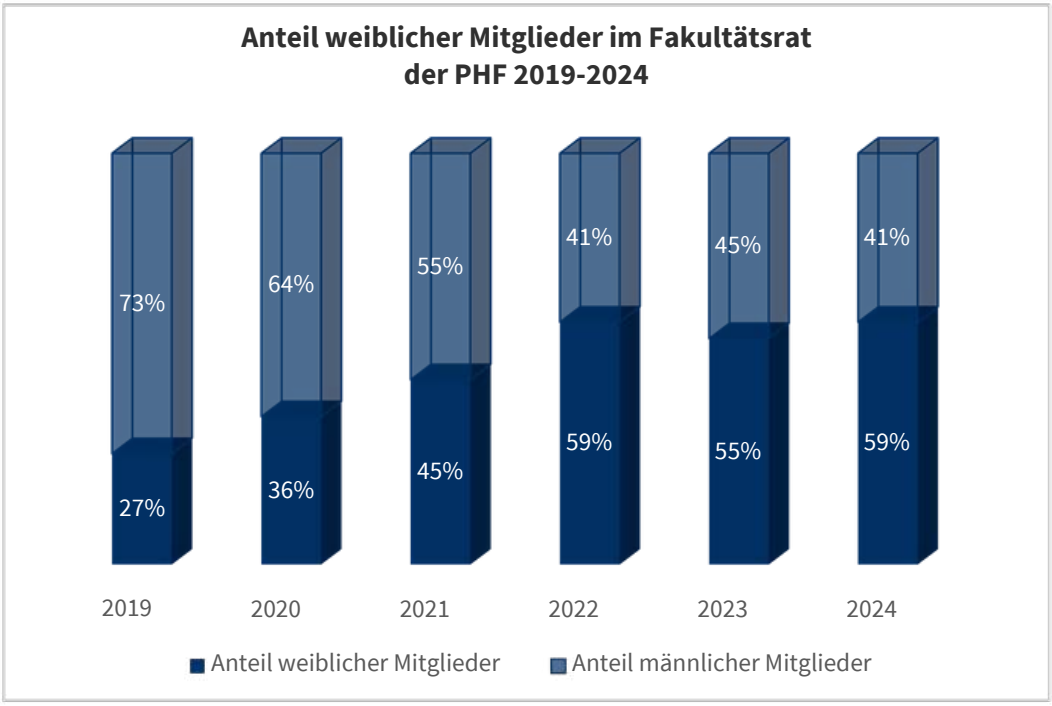


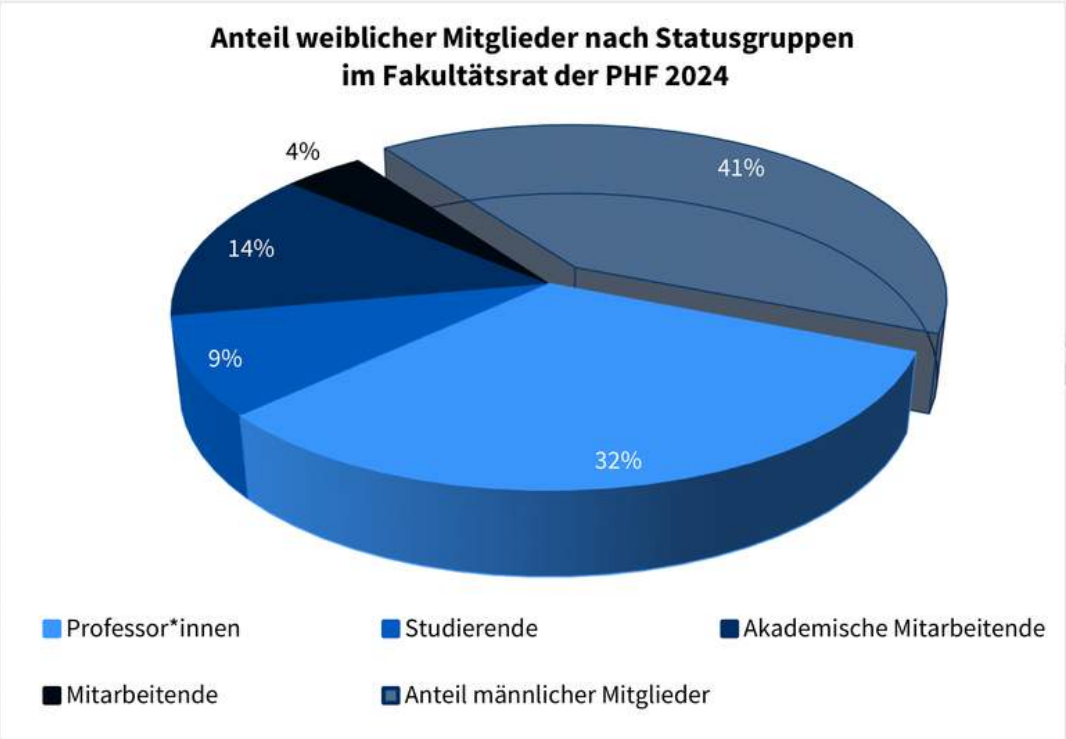


ANHANG

2. Fakultätsräte

2.2 Philosophische Fakultät

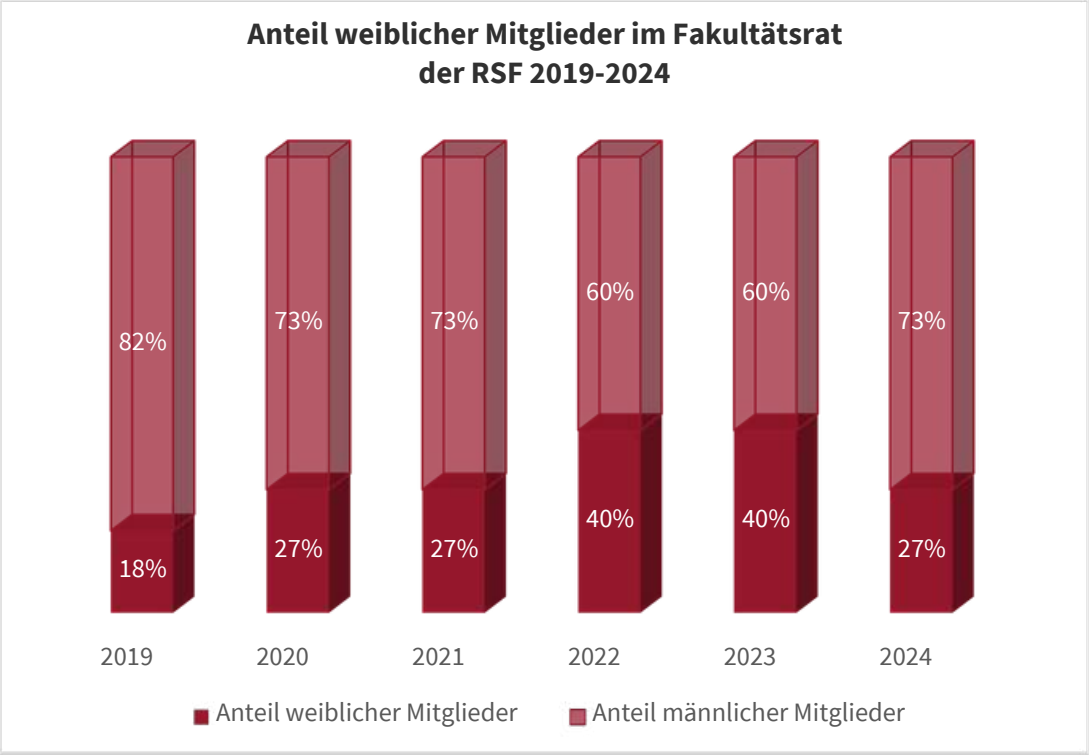


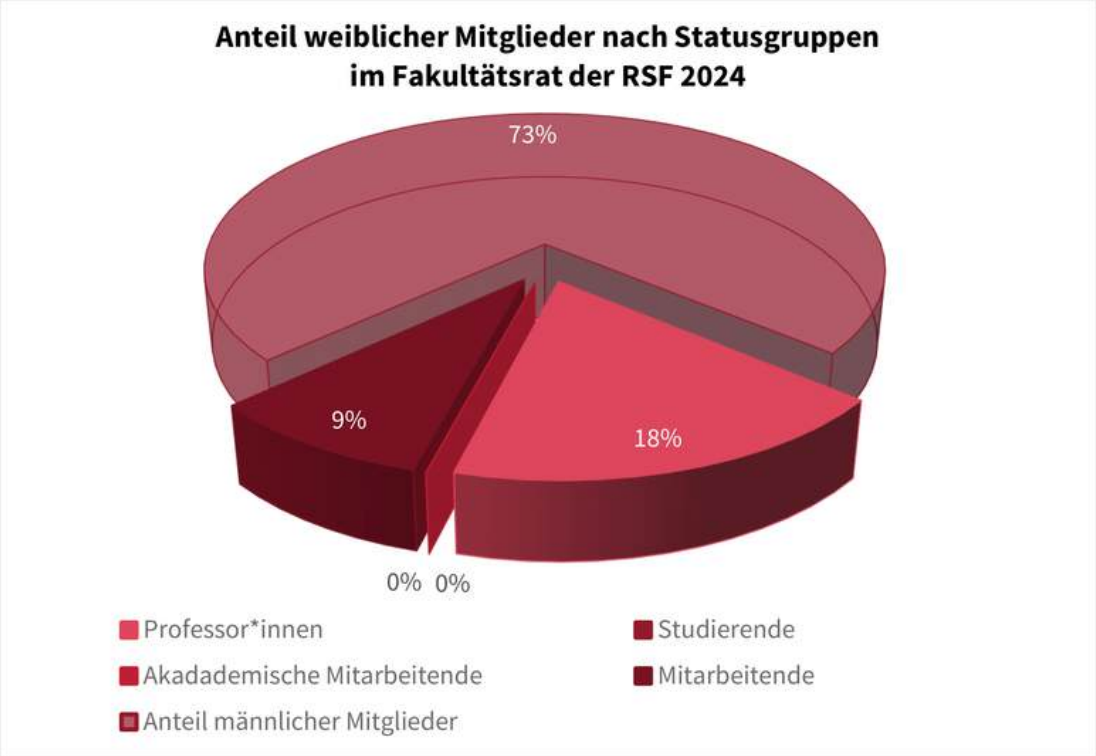


ANHANG

2. Fakultätsräte

2.3 Rechtswissenschaftliche Fakultät

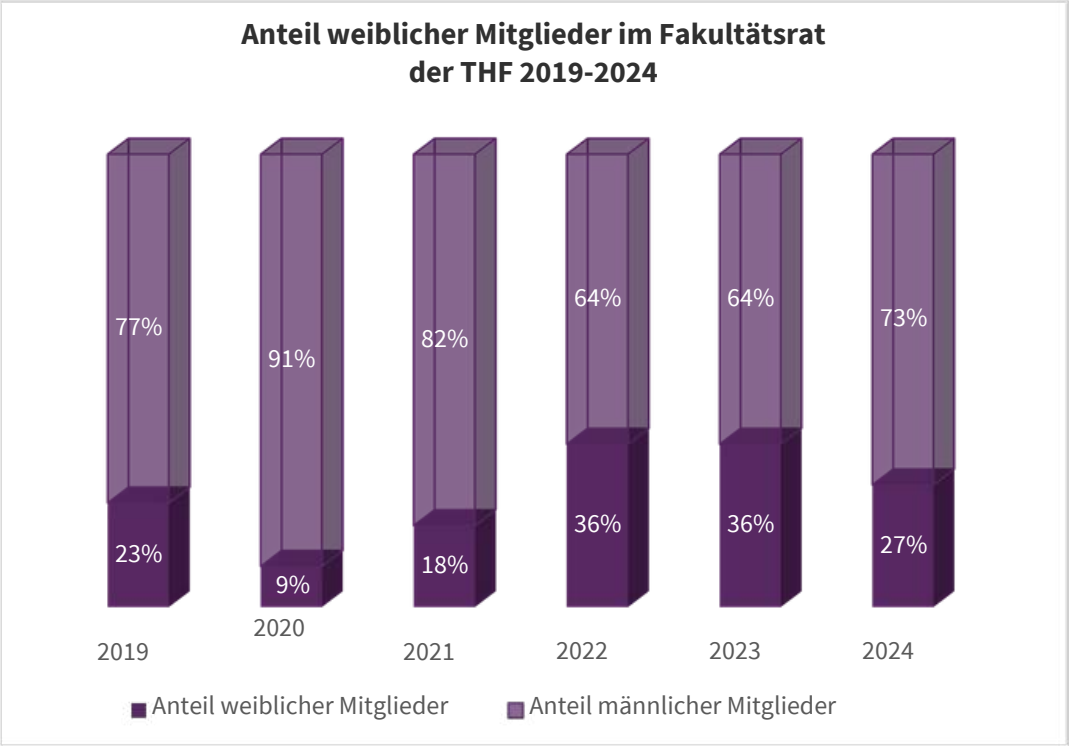


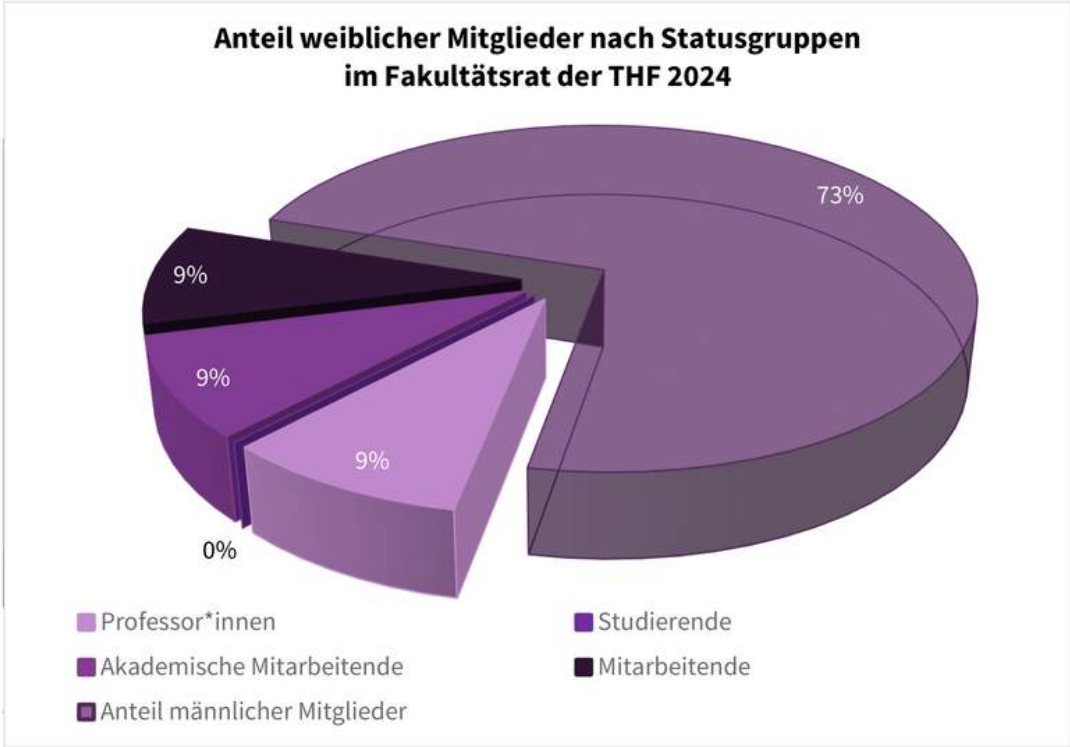


ANHANG

2. Fakultätsräte

2.4 Theologische Fakultät

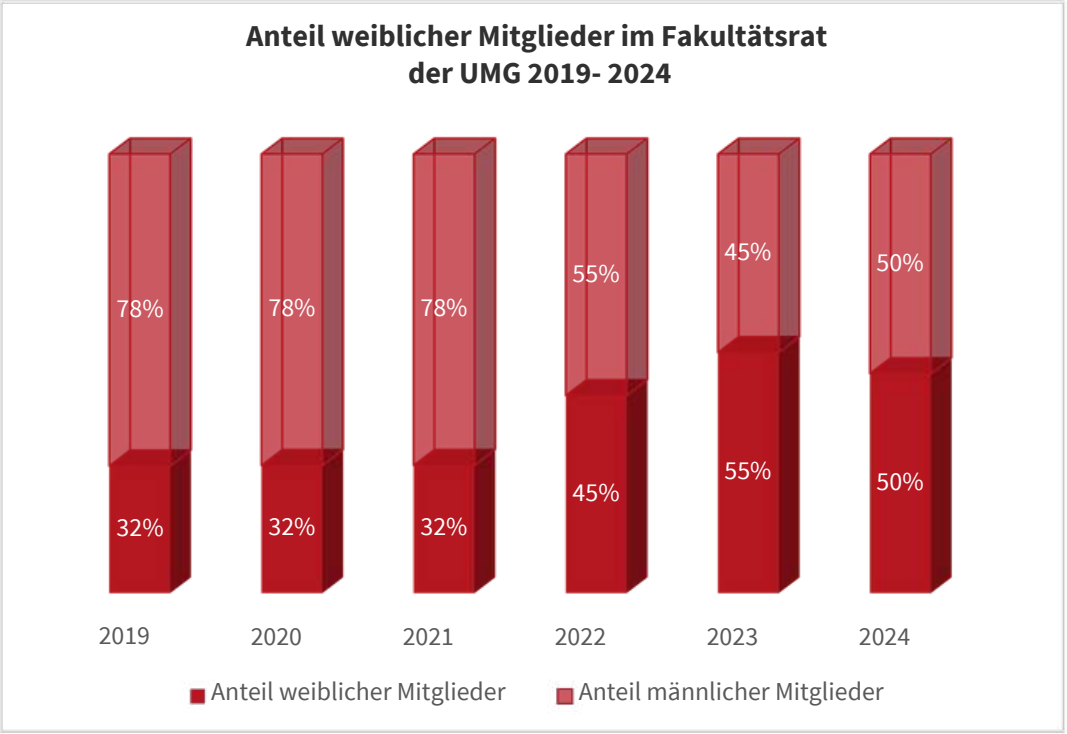


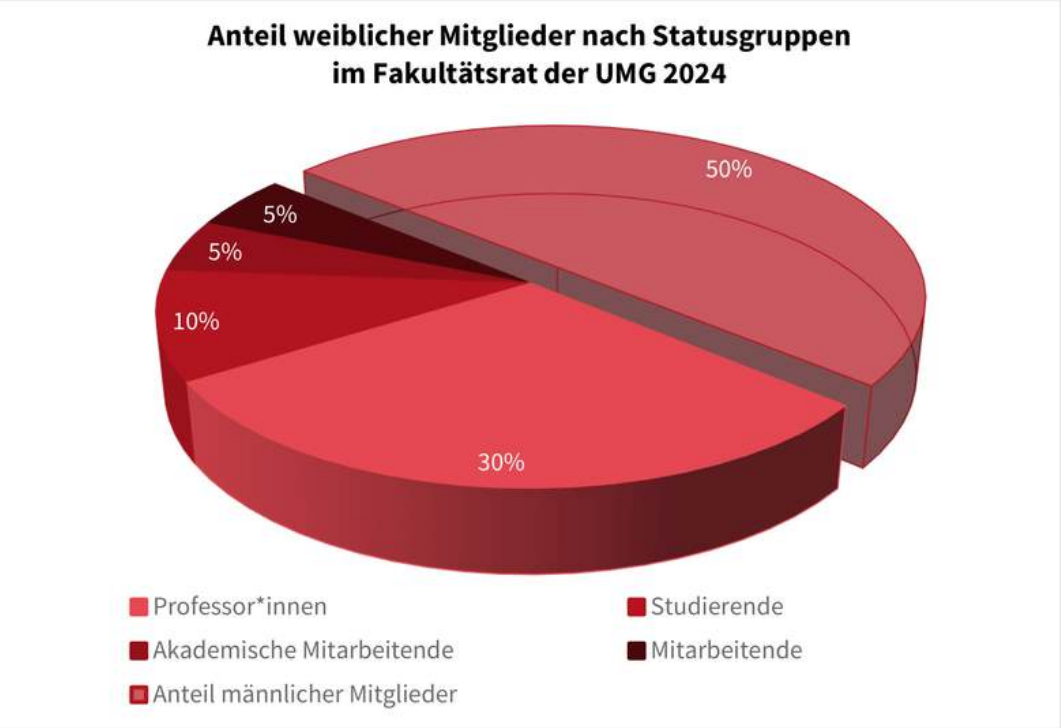


ANHANG

2. Fakultätsräte

2.5 Universitätsmedizin

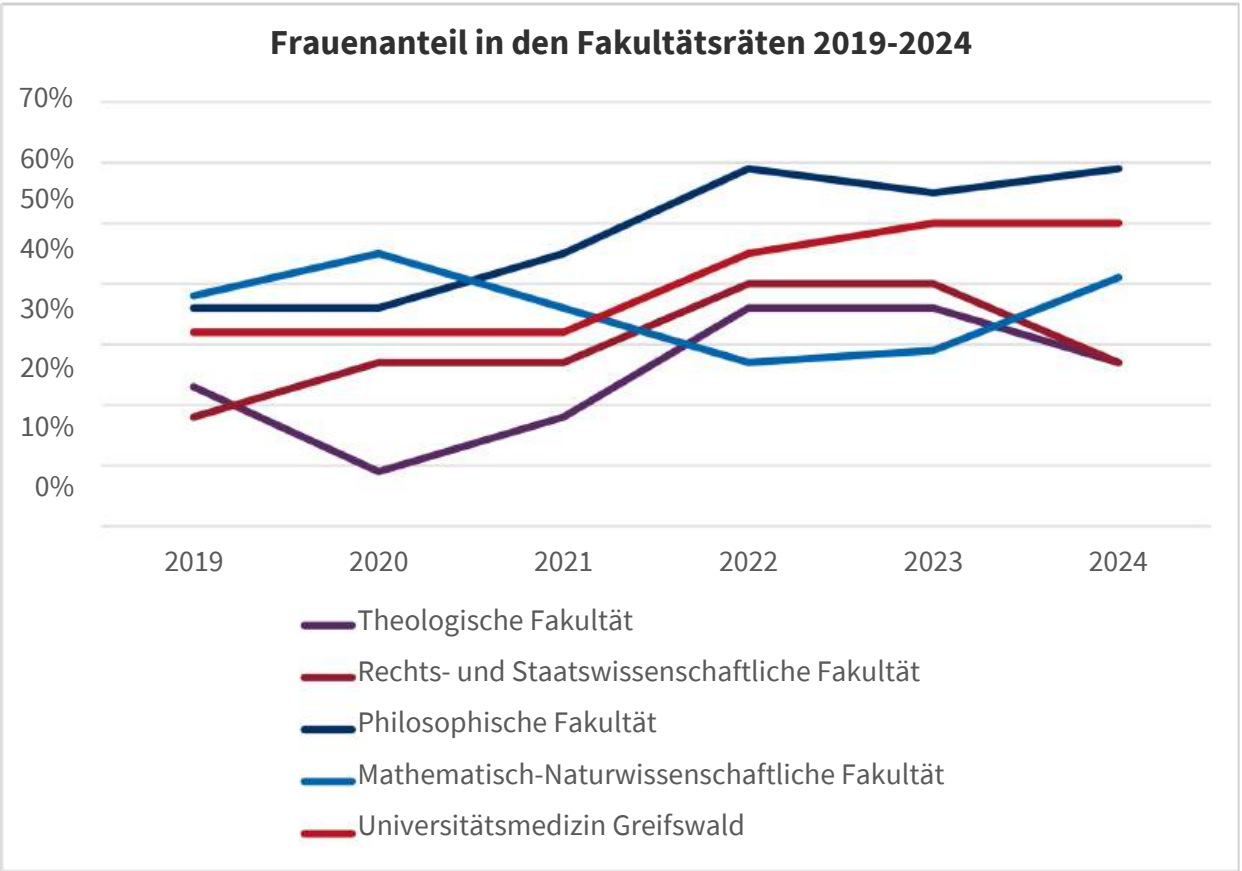




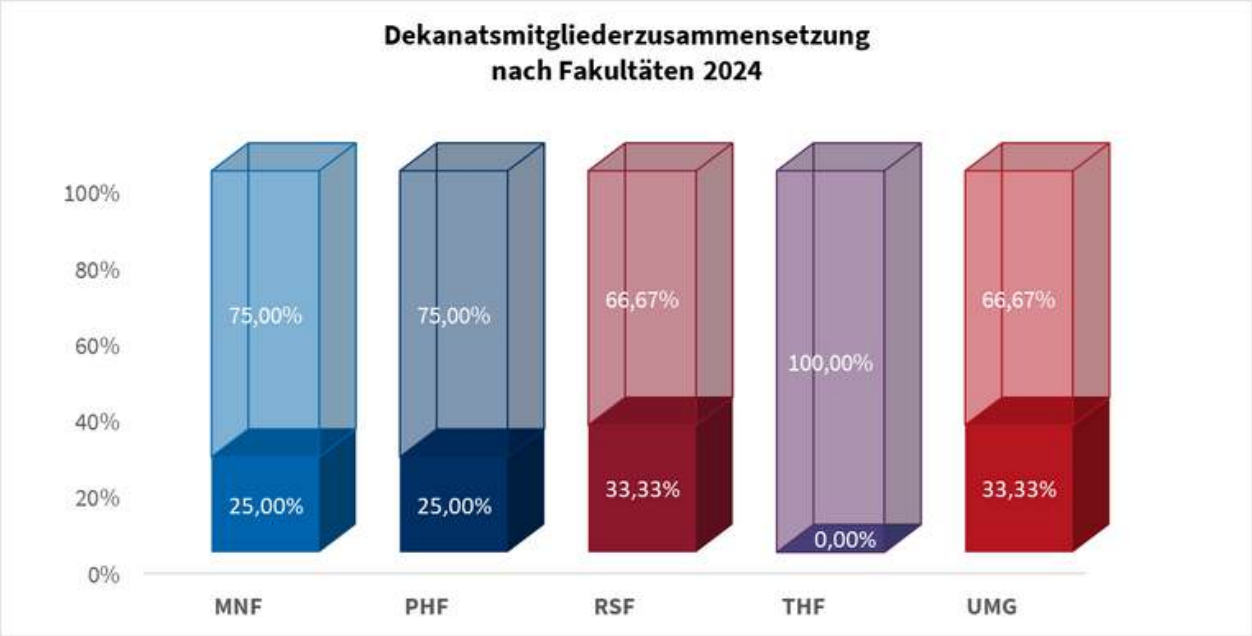
ANHANG

2. Fakultätsräte

2.6 Gesammelt



3. Dekanate



IMPRESSUM

Herausgeberin

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

Berichtszeitraum

01.01.2024-01.05.2025
Daten sind bis einschließlich 01.05.2025 dargestellt

Text und Kontakt

Ruth Terodde, terodde@uni-greifswald.de

Autor*innen

Wilhelm Gönner, Moritz Kandler, Maria Korschill, Alisa Otte, Annika Schalowski, Lisa Scheunemann, Anett Stolte, Laura Strelow, Ruth Terodde, Anne Tiede, Mo Wirth

Fotos und Abbildungen

Anna Lisa Alsleben (S. 48); Amadeu-Antonio-Stiftung (S. 61); Annica Brommann (S. 35); AStA Universität Greifswald (S. 34); Ryan Fields via unsplash (S. 49 Foto 1); Brigitte Fink (S. 30 Foto 2); Maria Herzog (S. 51, S. 53 Foto 4+5, S. 54 Foto 2, S. 55, S. 56 Foto 2, S. 57 Foto 2, S. 59); Thalia Hilker (S. 7 Foto 3, S. 13, S. 22 Foto 2); Dr.in Jasmin Hirschberg (S. 10 Foto 1); Marjon Horn via pixabay (S. 46 Foto 2); Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung (S. 29, S. 30 Foto 1); Kilian Köthe (S. 57 Foto 1); Jan Meßerschmidt (S. 24, S. 36); Jeffrey Osuji (S. 6 Foto 3, S. 7 Foto 1+2, S. 42, S. 43 Foto 4, S. 44 Foto 1-2+4, S. 45, S. 46 Foto 1, S. 52 Foto 3, S. 53 Foto 1+3); Marlene Pfau (S. 54 Foto 1+3); Wally Pruß (S. 2, S. 5, S. 6 Foto 1 +2, S. 7 Foto 4, S. 8 Foto 1, S. 9, S. 10 Foto 4, S. 11, S. 14, S. 21, S. 22 Foto 1, S. 23, S. 26 Foto 3, S. 32, S. 43 Foto 1-3, S. 52 Foto 1+2, S. 53 Foto 2,); privat via Dr.in Jasmin Hauck S. 10 Foto 2); privat via Dr.in Beate Lüder (S. 10 Foto 3); privat via Dr.in Ariane-Tabea Schüller (S. 10 Foto 5); privat via Sarah Stöwer (S. 44 Foto 3); Ulrich Rose (S. 37); Lisa Scheunemann (S. 39, S. 41); Markus Spieske via unsplash (S. 49 Foto 2); Laura Strelow (Deckblatt, S. 8 Foto 2, S. 12, S. 26 Foto 1+2, S. 47); Gleichstellungsteam (S. 27, S. 38 Foto 1+2, 40), Team des KWM (S. 56 Foto 1, S. 62); UN Women Deutschland (S. 38);

Grafiken

Laura Strelow (S. 15-20, S. 64-70); Jeffrey Osuji (S. 25, 21, 28)

Lektorat

Wilhelm Gönner, Moritz Kandler, Annika Schalowski, Laura Strelow, Ruth Terodde

Layout und Koordination 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 Instagram unter @equality_hgw.