



Gleichstellung
Universität Greifswald

UNIVERSITÄT GREIFSWALD
Wissen lockt. Seit 1456



Jahresbericht der ZENTRALEN GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

Universität Greifswald

2025/26

Liebe Hochschulangehörige, liebe Interessierte der Gleich- stellungsarbeit!

Unsere Arbeit im Gleichstellungsbüro ist vielfältig. Das Aufgabenspektrum reicht von der Gewährleistung der Gleichbehandlung von Menschen aller Geschlechter an der Universität bis hin zu Beratungen und Unterstützung hinsichtlich Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts sowie der Geschlechtsidentität. Zudem gehört auch die Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege sowie die Koordination verschiedener Förderungen und Mentoring-Programme zu unseren breit gefächerten Tätigkeitsbereichen.

Darüber hinaus begleiten wir die Universität mit unterschiedlichsten Aktionen und Angeboten durch das Jahr. Dazu zählen der Frauentag am 8. März, der Weltkindertag am 20. September oder die „Orange the World!“-Woche im November, um nur einige Beispiele zu nennen.

Wir produzieren Denkanstöße – wieso werden Frauen nicht nur schlechter für ihre Arbeit bezahlt, sondern auch schlechter in Bankgesprächen beraten, werden weniger zitiert und haben weniger Freizeit zur freien Verfügung? – und setzen uns für Initiativen wie die „Haltung zeigen!“-Kampagne ein.

Und wir motivieren, fördern und vernetzen! Von den Mentoring-Programmen der Uni Greifswald haben bereits mehr als 450 Mentees profitiert, der Genderpreis wurde zum 10. Mal verliehen, mit der Käthe-Kluth-Nachwuchsgruppe zum ersten Mal eine Wissenschaftlerin der Theologischen Fakultät ausgezeichnet und durch das Professorinnenprogramm 2030 werden derzeit drei Professuren von Frauen an unserer Universität finanziert.

Jetzt laden wir Sie dazu ein, sich in diesem Bericht über die Situation der Gleichstellung an unserer Universität zu informieren, unsere Tätigkeiten und Projekte näher kennenzulernen und einen Einblick in unser Jahr 2025/2026 zu bekommen.

Wir wünschen eine interessante Lektüre!
– Das Team des Gleichstellungsbüros
der Universität Greifswald



Hier kann man sich mit uns vernetzen
und über unsere Arbeit informieren:



@equality_hgw



[www.linkedin.com/company/
gleichstellungsbüro-der-universität-greifswald/](https://www.linkedin.com/company/gleichstellungsbüro-der-universität-greifswald/)



[www.uni-greifswald.de/universitaet/
organisation/gleichstellung/](https://www.uni-greifswald.de/universitaet/organisation/gleichstellung/)

INHALT

04 **Gleichstellung auf einen Blick**
Team
Fakultätsvertreterinnen

10 **Gleichstellung in Zahlen**
Frauenanteil in der Universitätsverwaltung
Frauenanteil unter den Professuren
Frauenanteil im Senat
Frauenanteil in den Senatskommissionen
Frauenanteil in den Dekanaten


15 **Gleichstellung fördert**
Mentoring
Käthe-Kluth-Nachwuchsgruppe
Professorinnenprogramm 2030
Genderpreis

23 **Gleichstellung unterstützt**
Familienservice
Beratungsangebote

28 **Gleichstellung vernetzt**
Stimmen zur Gleichstellung
Kooperationskarte
Fachstelle Mentoring MV
Überregionale Vernetzung

34 **Gleichstellung in Aktion(en)**
Weltkindertag
Hochschulen zeigen Haltung
Orange the World!
Internationaler Frauentag
Geschlechtergerechte Sprache
Social Media
Workshops

40 **Gleichstellung im Ausblick**
Blick in die Zukunft
Schlusswort

 Dies ist ein digitaler Bericht mit vielen direkten Verlinkungen. Dieses Symbol ist ein Hinweis für eine Verlinkung, aber auch hervorgehobene Textstellen oder Kontaktsymbole führen mit einem Klick zum digitalen Ziel.



TEAM



Fiona Richter
Referentin der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten
#kreativstrukturiert
#Verfassungsauftrag
#NYTCrossword



Dr.in Jenny Linek
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität Greifswald
#gegenVorurteile
#allemitnehmen
#historischeGeschlechterforschung

Domstraße 11, Eingang 4, 1. Etage
+49 3834 420 1321
fiona.richter@uni-greifswald.de

Domstraße 11, Eingang 4, 1. Etage
+49 3834 420 1108
gleichstellungsbeauftragte@uni-greifswald.de



Eliza Meixner
Studentische Mitarbeiterin Geschlechtergerechte Sprache
#Kommunikation
#gerecht
#gemeinsam

Domstraße 11, Eingang 4, 1. Etage
+49 3834 420 3491
gerechtesprache@uni-greifswald.de



Annika Schalowski
Studentische Mitarbeiterin Öffentlichkeitsarbeit
#equality
#Solidarität
#Empathie

Domstraße 11, Eingang 4, 1. Etage
+49 3834 420 3491
kommunikation-gleichstellung@uni-greifswald.de



Johanna Gücker
Studentische Mitarbeiterin fem*walk
#fem*walk
#HerStory
#Greifswaldentdecken

Domstraße 11, Eingang 4, 1. Etage
+49 3834 420 3491
projekte_gleichstellung@uni-greifswald.de



Anett Stolte
Koordinatorin des
Professorinnenprogramms 2030
#Finanzexpertin
#PP2030
#ThirdMission



Domstraße 11, Eingang 4, 1. Etage
+49 3834 420 1145
anett.stolte1@uni-greifswald.de

Lena Dressel
Studentische Mitarbeiterin
Büroadministration
#VerwaltungMitSinn
#GenderImAlltag
#PolitischeBildung



Domstraße 11, Eingang 4, 1. Etage
+49 3834 420 3491
verwaltung_gsb@uni-greifswald.de

Fotos: Wally Proff

Angela Hoppe
Programmverantwortung Mentoring für
Absolventinnen mit Promotionsinteresse
| Fachstelle Mentoring für
Mecklenburg-Vorpommern
#ImpulseSetzen
#MutMachen
#GerechtigkeitGestalten



Domstraße 11, Eingang 4, 1. Etage
+49 3834 420 1327
angela.hoppe@uni-greifswald.de

Annette Ehmler
Programmverantwortung Mentoring
für Doktorandinnen | Mentoring für
Postdoktorandinnen und Juniorprofes-
sorinnen
#internationalaktiv
#Mentoringwirkt!
#Frauenvernetzen



Domstraße 11, Eingang 4, 1. Etage
+49 3834 420 1146
ehmler@uni-greifswald.de

Fotos: Wally Proff



Anne Tiede
Leiterin des Familienservice
#Familie
#ordnungsliebend
#OffenesOhr

Domstraße 11, Eingang 4, 1. Etage
+49 3834 420 1236
familienservice@uni-greifswald.de



Moritz Kandler
Studentischer Mitarbeiter
Familienservice
#StudentFürEureFragen
#ThemaPflege
#Quotenmann

Domstraße 11, Eingang 4, 1. Etage
+49 3834 420 1236
buero-famservice@uni-greifswald.de



Jasmin Wiede
Studentische Mitarbeiterin
KarriereWegeMentoring
#Entwicklung
#zusammenwirken
#Sprachphänomene

Domstraße 11, Eingang 4, 1. Etage
+49 3834 420 1328
bu-mentoring@uni-greifswald.de

Leonie Dellwig
Studentische Mitarbeiterin
KarriereWegeMentoring
#Gemeinschaft
#selbstbestimmtLeben
#Kulturarbeit



Domstraße 11, Eingang 4, 1. Etage
+49 3834 420 1328
bu-mentoring@uni-greifswald.de



Alisa Otte war von Februar 2020 bis Septem-
ber 2025 im Gleichstellungsbüro tätig, erst
als studentische Hilfskraft und zuletzt als
Referentin. Wir danken Alisa sehr für ihren
umfassenden Einsatz für die Gleichstellung!

Danke!

Ein herzliches Dankeschön an unsere ehemali-
gen studentischen Hilfskräfte für ihre Mitarbeit:

- Theresa Schinkitz
- Lisa Scheunemann
- Melissa Lange
- Laura Strelow
- Lisa Fischer
- Luisa Greiner



Helen Ringel
Studentische Mitarbeiterin
Fachstelle Mentoring für
Mecklenburg-Vorpommern
#Mentoring
#Feminismus
#Genderpolitik

Domstraße 11, Eingang 4, 1. Etage
+49 3834 420 1328
bu-mentoring@uni-greifswald.de

FAKULTÄTSVERTRETERINNEN

- Medizinische Fakultät
- Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät
- Theologische Fakultät
- Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät
- Philosophische Fakultät



Dr.in Jasmin Hirschberg
Sprachenzentrum
#Fremdsprachendidaktik
#Internationalisierung
#Musik

+49 3834 420 3475
gleichstellungsbeauftragte-phf@uni-greifswald.de



Dr.in Jasmin Hauck
Historisches Institut
#Gleichstellung
#GenderStudies
#GenderHistory

+49 3834 420-33 13
jasmin.hauck@uni-greifswald.de



Dr.in Daniela Zühlke
Institut für Mikrobiologie
#Gleichstellung
#Familienfreundlichkeit
#Garten

+49 3834 420 5912
gleichstellung_mnf@uni-greifswald.de



Dr.in Amrei Koch
Lektorat für Hebräisch
#Theologie
#FrauenAufAugenhöhe
#Sprache(n)

+49 (0)3834 420 2508
gleichstellung_thf@uni-greifswald.de



Greet Stichel, M.Sc.
Lehrstuhl für AVWL sowie Wachstum, Strukturwandel und Handel
#Wirtschaftswissenschaften
#HaltungZeigen
#Lesen

+49 3834 420 2459
greet.stichel@uni-greifswald.de



Dr.in Bettina Appel
Institut für Biochemie
#Gleichstellung
#Antidiskriminierung
#Musik

+49 3834 420 4338
gleichstellung_mnf@uni-greifswald.de



Frau Jun. Prof. Dr. Nadine Ueberschaer
war von März 2024 bis März 2026 als Fakultätsvergleichstellungsbeauftragte der Theologischen Fakultät tätig. Wir danken ihr sehr für ihre wertvolle Arbeit!



Dr.in med. Stine Lutze
Klinik und Poliklinik für Hautkrankheiten
#gelebteGleichstellung
#Haut&Liebe
#GartenAcker&Fotografie

+49 3834 86 6771
gleichstellungumg@med.uni-greifswald.de



Frau Dr. Beate Lüder war von April 2024 bis April 2026 als Fakultätsvergleichstellungsbeauftragte der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät tätig. Wir danken ihr vielfach für ihr Engagement!



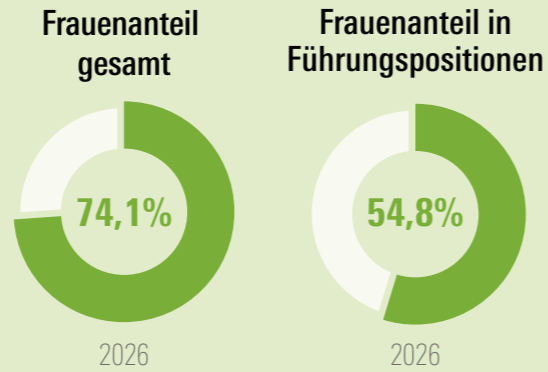
Prof.in Dr. med. Sylvia Stracke
Klinik und Poliklinik für Innere Medizin A
#GleichstellunginFührungspositionen
#FrauundNiere
#TangotanzBallhausGoldfisch

+49 3834 86 6601
gleichstellung@med.uni-greifswald.de



FRAUENANTEIL IN DER UNIVERSITÄTSVERWALTUNG

An der Universität Greifswald arbeiten 3.984 Personen in der Verwaltung beziehungsweise als technisches oder sonstiges Personal. 74,1 % von ihnen sind Frauen. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen liegt bei 54,8 %. Damit ist die Parität zwar erreicht. Mit Blick auf ihren Gesamtanteil sind Frauen jedoch unterrepräsentiert. Das wird bei der Betrachtung einzelner Ebenen noch klarer: Während der Frauenanteil in den Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen A13/ A14/ E13/ E13 Ü/ E14 bei 55,2 % liegt, sind es in den Gruppen A15/ E15/ A16/ E15 Ü lediglich 33,3 %. **Mit der Höhe der Führungsebene sinkt also der Frauenanteil.**



Dieses Phänomen wird als **Klebeffekt** bezeichnet: Frauen bleiben auf den unteren Sprossen der Karriereleiter. Grund dafür können unsichtbare Hindernisse und geringe Aufstiegschancen sein, aber auch Zufriedenheit in unterstützenden Positionen. Frauen, die auf niedrigen Führungsebenen erfolgreich ihre Fach- und Personalführungskompetenz einbringen, kann der Aufstieg in höhere Führungspositionen, die allgemeine Managementkompetenzen erfordern, abschrecken. Sie unterschätzen sich selbst – und werden von anderen unterschätzt.

Leiterin der Universitätsverwaltung ist die Kanzlerin. Die nächsthöchsten Positionen sind die der Dezentent*innen. 2025 leiten drei Männer und eine Frau die Dezentate. Von den 14 Referaten werden lediglich drei von Frauen geleitet.



FRAUENANTEIL UNTER DEN PROFESSUREN

Der Anteil von Frauen, die eine Professur (W1-, W2-, W3-, C3-, C4-Professuren, ohne Vertretungs-, Gast- und Honorarprofessuren) an der Universität Greifswald innehaben, lag zu Beginn des Sommersemesters 2026 bei **28,81 %** und damit leicht unter dem Bundesdurchschnitt von 30 %.

Frauenanteil unter Professuren

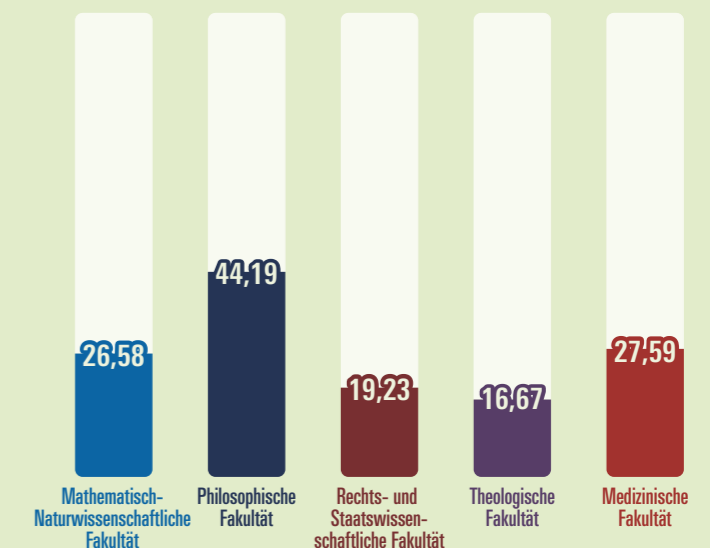
in Prozent



Von 2018 bis 2024 hat sich der Frauenanteil unter den Professuren positiv entwickelt. Seitdem ist ein leichter Rückgang zu erkennen. Im Frühjahr 2026 liegt der Anteil unter dem Niveau von 2023. Ob es sich hierbei um eine kurzfristige Schwankung oder um den Beginn eines längerfristigen Trends handelt, lässt sich derzeit nicht abschließend beurteilen. Von einer paritätischen Verteilung ist die Universität Greifswald weiterhin deutlich entfernt.

Frauenanteil unter Professuren in den Fakultäten

2026, in Prozent



Der Frauenanteil unter den Professuren variiert teils erheblich zwischen den Fakultäten. An der kleinen Theologischen Fakultät forscht eine Professorin. An der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät ist der Frauenanteil in den letzten anderthalb Jahren leicht gesunken. Gleiches gilt für die Philosophische Fakultät, die der Parität jedoch am nächsten steht. An der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät und der Universitätsmedizin sind geringe Anstiege zu verzeichnen.



FRAUENANTEIL IM SENAT



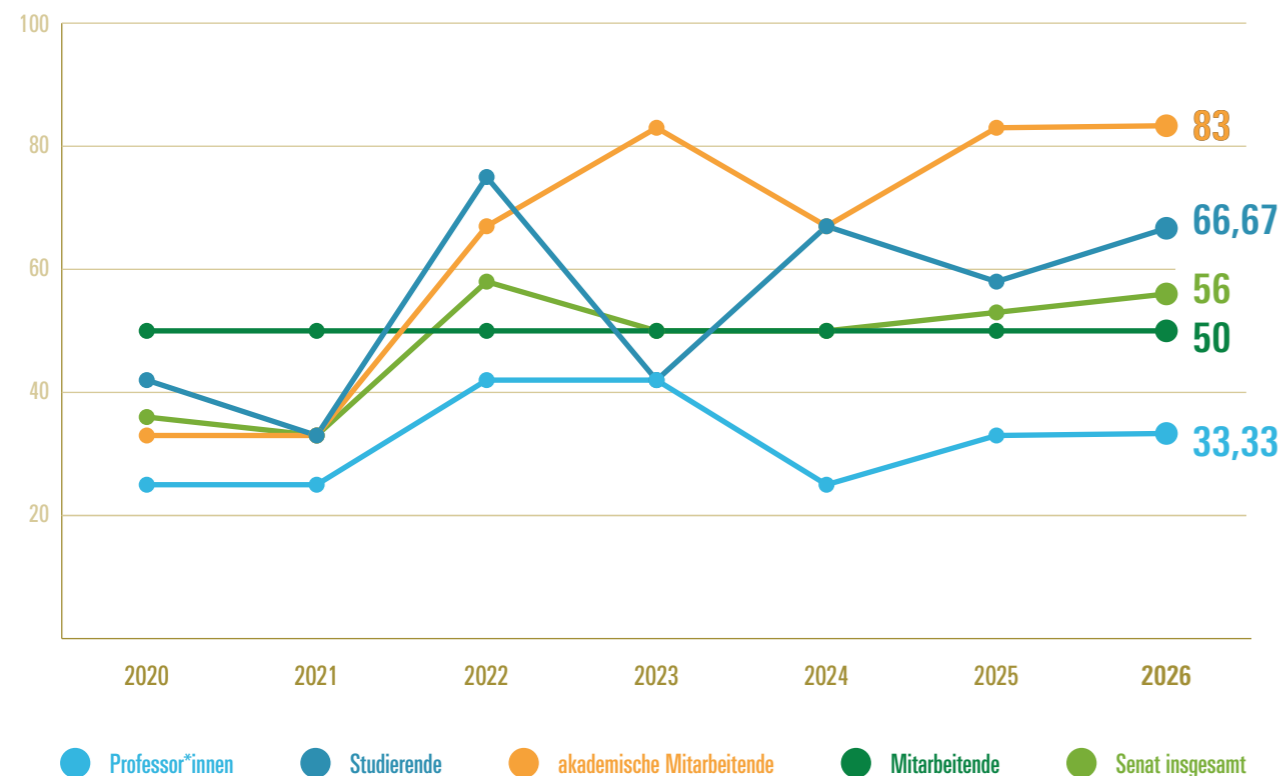
Der Senat ist das zentrale Organ der akademischen Selbstverwaltung. Seine Mitglieder haben erheblichen Einfluss auf die Entwicklung und Ausrichtung der Universität. Grundsätzliche Entscheidungen werden im engeren und erweiterten Senat getroffen, während in den zahlreichen Senatskommissionen intensiver zu spezifischen Themen gearbeitet wird.

Das Gleichstellungsgesetz M-V sieht in § 17 Abs. 1 vor, dass „Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Gremien“ grundsätzlich geschlechterparitätisch zu besetzen sind. Für die Zusammensetzung des Senats lässt sich dies nicht direkt herbeiführen, denn seine Mitglieder werden über verschiedene Listen frei gewählt. In der Gesamtbetrachtung ist der Senat paritätisch besetzt; seit 2022 sind mindestens 50 % der Senator*innen Frauen.

Eine nach Statusgruppe differenzierte Sicht offenbart jedoch gravierende Unterschiede: während der Frauenanteil bei den Studierenden und akademischen Mitarbeitenden sehr hoch ist, liegt er bei den Professor*innen gerade einmal bei 33 %. Eine mangelhafte Repräsentation von Frauen unter den Professor*innen und der daraus resultierende kleine Frauenanteil der professoralen Senator*innen werden gewissermaßen durch engagierte Studentinnen und Mitarbeiterinnen ausgeglichen.

Frauenanteil der einzelnen Statusgruppen im Senat

in Prozent



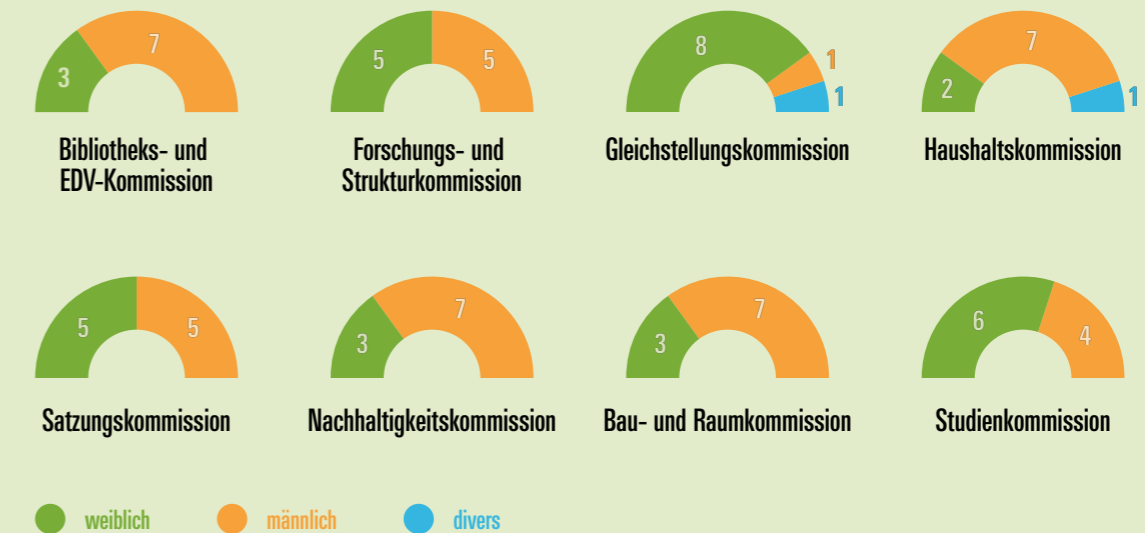
FRAUENANTEIL IN DEN SENATSKOMMISSIONEN

Die Geschlechterverhältnisse in den acht Kommissionen des Senats variieren stark. Frauen bilden mindestens die Hälfte der Mitglieder in der Forschungs- und Strukturkommission, der Gleichstellungskommission, der Satzungskommission und der Studienkommission. In der Bibliotheks- und EDV-Kommission, der Haushaltskommission, der Nachhaltigkeitskommission und der Bau- und Raumkommission sind sie unterrepräsentiert. Hier ist anzumerken, dass diese ungleiche Verteilung Muster *horizontaler Segregation* widerspiegelt, also der ungleichen Verteilung

von Frauen und Männern auf unterschiedliche Berufsfelder und Branchen: Bau und IT sind eindeutig männlich konnotierte Bereiche. Die Studienkommission befasst sich mit Themen mit Care-Bezug. Der Haushalt wird in einer Kommission bearbeitet, die zu 70 % aus Männern besteht. Demgegenüber lässt ein Männeranteil von 10 % in der Gleichstellungskommission vermuten, dass Gleichstellung als Frauenthema wahrgenommen wird. Fortschritt lässt sich in der Forschungs- und Strukturkommission vermerken, wo in dieser Legislaturperiode Parität erreicht wurde.

Besetzung der Kommissionen

absolut, 2026



Es ist erfreulich, dass ein diverses Senatsmitglied seine Perspektiven in den Senat und zwei seiner Kommissionen einbringt. Das Gleichstellungsgesetz stammt noch von vor der Einführung des Geschlechtseintrags *divers* und sieht ausschließlich die Benennung von Frauen und Männern für Gremienarbeit vor. Es braucht dringend eine Überarbeitung dieser und anderer Normen, denen ein binäres Geschlechterverhältnis zugrunde liegt, damit vielfältige Stimmen gehört werden.



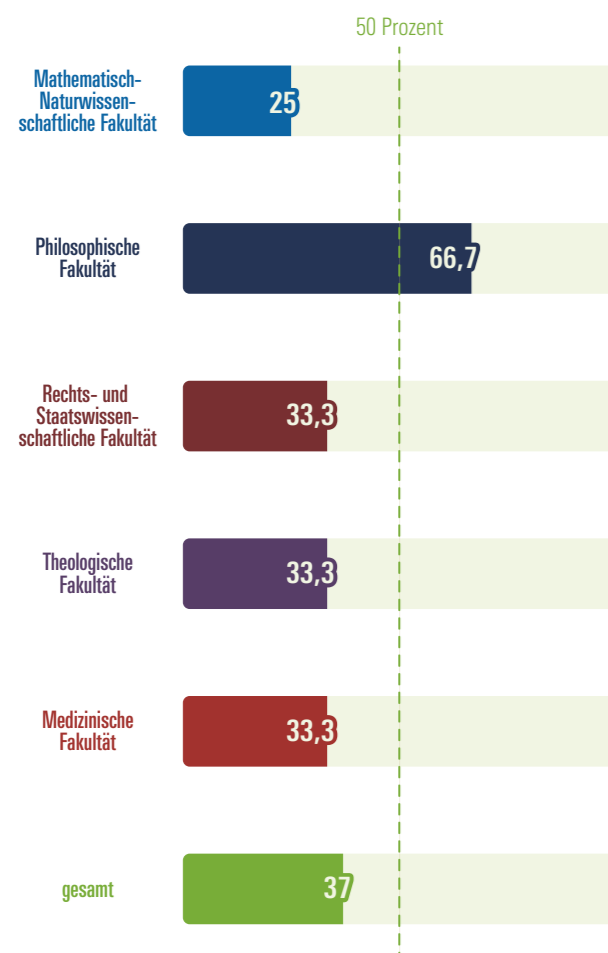
FRAUENANTEIL IN DEN DEKANATEN



Jede Fakultät wird von einem Dekanat geleitet, das mindestens aus Dekan*in, Prodekan*in und Studiendekan*in besteht. Das Dekanat trifft Entscheidungen zu wesentlichen Angelegenheiten der Fakultät, etwa in den Bereichen Lehre, Personal und Haushalt. Für die zusätzlichen Aufgaben und Verantwortung erhalten Dekanatsmitglieder Leistungsbezüge in Höhe von 100 bis 350 € pro Monat.

Frauenanteile in den Dekanaten

in Prozent, 2026



An der Universität Greifswald sind Frauen in Dekanaten trotz der hohen Bedeutung dieser Position deutlich unterrepräsentiert. Insgesamt liegt der Frauenanteil in den Dekanaten derzeit dennoch höher als der Frauenanteil unter den Professuren.

Zwar ist in Mecklenburg-Vorpommern in den vergangenen Jahren ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils in Dekanaten zu beobachten gewesen, doch diese Zahl bleibt deutlich hinter dem Frauenanteil unter den Professuren zurück. Das spiegelt die bundesweite Situation wider: An deutschen staatlichen Hochschulen liegt der Frauenanteil in Fakultätsleitungen bei nur 22 Prozent. Dies wirft die Frage auf, welche strukturellen Bedingungen oder Auswahlmechanismen dazu beitragen, dass Frauen seltener in Dekanatspositionen gelangen.

Eine zentrale Herausforderung besteht darin, Rahmenbedingungen zu schaffen, die auch auf dieser Ebene der akademischen Selbstverwaltung eine angemessene Beteiligung von Frauen ermöglichen. Eine ausgewogene Besetzung von Dekanaten ist nicht nur aus gleichstellungspolitischer Perspektive bedeutsam, sondern trägt auch zu qualitativ vielfältigeren und fundierten Entscheidungsprozessen bei.

Die Quellen für das Kapitel „Gleichstellung in Zahlen“ befinden sich auf Seite 43.



MENTORING

KarriereWegeMentoring



Seit 2011 hat das *KarriereWegeMentoring* über 400 Frauen auf ihrem Weg in nationale und internationale Führungspositionen unterstützt und verfolgt das Ziel, Frauen im Wissenschaftssystem strategisch zu fördern, strukturellen Benachteiligungen entgegenzuwirken und weibliche Vorbilder in Wissenschaft, Industrie und Gesellschaft sichtbar zu machen. Die Programme richten sich an Studentinnen in der

Abschlussphase ihres Studiums sowie Wissenschaftlerinnen in der frühen und fortgeschrittenen Karrierephase. Die Angebote des durch den Europäischen Sozialfonds finanzierten Mentoring-Projektes sind vielseitig, passgenau und zielgerichtet. Im Oktober 2025 sind 16 Doktorandinnen und im Januar 2026 22 Absolventinnen mit Promotionsinteresse in das Mentoring-Programm aufgenommen worden.



Die Mentees im Programm für Doktorandinnen



Die Mentees im Programm für Absolventinnen mit Promotionsinteresse



Festveranstaltung KarriereWegeMentoring Juni 2025

Foto: Maria Herzog

Veranstaltungen

Mit einer Festveranstaltung in der Aula der Universität Greifswald ging im Juni 2025 die vorherige Förderperiode des Programms *KarriereWegeMentoring* zu Ende und die Teilnehmerinnen der dreijährigen Projektlaufzeit wurden feierlich verabschiedet. Hierzu zählten 25 Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen, 29 Doktorandinnen, 60 Absolventinnen sowie 9 Ärztinnen.

Unter den 160 Gäst*innen befanden sich nicht nur aktuelle und ehemalige Teilnehmerinnen und Mentorinnen aus dem In- und Ausland, sondern auch Kolleginnen aus anderen Bundesländern. Das große Interesse verdeutlichte die starke Vernetzung des Programms über Landesgrenzen hinweg.

In ihrem Grußwort zur Veranstaltung betonte die Ministerin für Justiz, Gleichstellung und Verbraucherschutz, Jacqueline Bernhardt, die bundesweite Strahlkraft des Programms: „Die Universität Greifswald verfügt über eine langjährige und ausgewiesene Mentoring-Expertise, die ein Leuchtturm in unserem Land ist.“ Sie würdigte insbesondere die professionelle Alumnae-Arbeit, die auch über das Europäische Mentoring-Netzwerk *ement-net* Anerkennung findet.

Mit großer Freude verkündete die Ministerin die Förderung des Programms für weitere drei Jahre, im Zeitraum von Juli 2025 bis Juni 2028, und überreichte einen Zuwendungsbescheid in Höhe von 685.000 Euro. Damit konnten die Mentoring-Angebote ab Herbst 2025 für weitere Kohorten fortgesetzt werden und tragen auch in den kommenden drei Jahren dazu bei, Exzellenz in der Wissenschaft vielfältiger zu gestalten.

Letzmalig wurde im Frühjahr 2026 eine weitere Mentoring-Gruppe für Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen ausgeschrieben. Da die ESF-Förderung nach Mitte 2028 ausläuft, bildet diese elfte Runde gemeinsam mit einer weiteren Doktorandinnen-Gruppe nach knapp 18 Jahren den Abschluss dieser Unterstützung für Wissenschaftlerinnen.



Jacqueline Bernhardt, Ministerin für Justiz, Gleichstellung und Verbraucherschutz

Foto: Maria Herzog

Für den bundesweiten **Jahreskongress des Deutschen Ärztinnenbundes** am 27. September 2025 in Greifswald wurden Angela Hoppe und Annette Ehmler für die Moderation eines Podiums mit dem Titel „Big Five – Erfolgsgeschichten“ angefragt. Fünf beeindruckende Medizinerinnen, darunter drei ehemalige Mentees, verdeutlichten, dass erfolgreiche Karrieren in der Medizin ganz unterschiedliche Wege nehmen können: von wissenschaftlicher Forschung über leitende klinische Positionen bis hin zur berufspolitischen Interessenvertretung. Trotz dieser Vielfalt eint sie der Anspruch, Veränderung mitzugestalten, jungen Kolleginnen Mut zu machen und Strukturen zu schaffen, die echte Vereinbarkeit ermöglichen. Besonders inspirierend war die Offenheit, mit der die Ärztinnen über Hindernisse und Erfolge sprachen.

Dr.in Deborah Janowitz (Chefärztin der Erwachsenenpsychiatrie und Psychosomatischen Medizin am Helios Hansekrankenhaus Stralsund), Dr.in Linda Schönborn



Annette Ehmler im Gespräch mit Dr.in Deyra Akkaynak und Dr.in Mariola Söhngen

Foto: Maria Herzog

(Ärztin in Weiterbildung am Institut für Transfusionsmedizin der Universitätsmedizin Greifswald) und Prof.in Dr.in med. Raila Busch (Chefärztin der Inneren Medizin am Krankenhaus Wolgast) profitierten als Mentees vom Greifswalder Mentoring-Programm und hoben den Wert des dadurch aufgebauten Netzwerks hervor. Ihre Erfahrungsberichte stießen auf große Resonanz im Publikum. Im Anschluss an die Diskussion suchten zahlreiche Ärztinnen gezielt den Austausch und drückten ihr Interesse an dem Konzept des Mentoring-Programmes und ihr Lob für seinen Erfolg aus.



Annette Ehmler, Angela Hoppe und drei ehemalige Mentees auf dem 39. Kongress des Deutschen Ärztinnenbundes

Foto: Deutscher Ärztinnenbund e.V.



Angebote und Workshops



Deep Work: Fokus trotz Care-Arbeit Wer hat eigentlich Zugang zu konzentrierter Arbeit?

Im Herbst 2025 wurde erstmalig ein digitaler Workshop zum Thema Deep Work für Mentees, Alumnae und Mentor*innen angeboten.

Vielen Müttern* in der Wissenschaft fällt es nach Phasen intensiver Care-Arbeit schwer, sich konzentriert mit wissenschaftlichen Texten auseinanderzusetzen oder kreative Projekte trotz Care-Arbeit mit Struktur und Klarheit anzugehen. Der „Care Concentration Gap“ beschreibt die strukturelle Herausforderung, die es Personen mit Sorgeverantwortung erschwert, Zugang zu ungestörten und vertieften Konzentrationsphasen zu finden. Die Referentin Dr.in Wiebke Vogelaar vermittelte strategische Interventionen mit hilfreichen Impulsen und Übungen. Das Angebot stieß auf große Resonanz.

Im letzten Jahr hat das KarriereWegeMentoring seinen Mentees Förderung zu einem breiten Spektrum an Themen angeboten:



Netzwerken – aber wie?



Konstruktiver Umgang mit Konflikten



Promovieren & gesund bleiben



Selbstmarketing



Schreibwerkstatt



Bewerben auf Professuren



Gute wissenschaftliche Praxis



Karriereplanung



Wissenschaftszeitvertragsgesetz



Führungstraining - Von der Kollegin zur Vorgesetzten

KÄTHE-KLUTH-NACHWUCHSGRUPPE

i

Die Förderung durch die Käthe-Kluth-Nachwuchsgruppe umfasst eine wissenschaftliche Mitarbeiter*instelle, Mittel für studentische Hilfskräfte über drei Jahre sowie jährlich bis zu 15.000 Euro für Sachausgaben. Darüber hinaus wird die geförderte Wissenschaftlerin in das universitäre Mentoring-Programm für Postdocs und Juniorprofessorinnen eingebunden.

Dr.in Amrei Koch vom Lehrstuhl für Altes Testament der Theologischen Fakultät erhielt im Jahr 2025 die Förderung zur Erforschung biblischer Texte in ihrer produktiven und rezeptiven Überlieferung sowie in ihrem literarischen Umfeld während der Zeit des Zweiten Jerusalemer Tempels.



Die Käthe-Kluth-Gruppe soll exzellente Frauen in der Wissenschaft fördern. Wo sehen Sie aktuell die größten Hürden für Frauen in der Theologie?

Die größten Hürden für Frauen in der Theologie sehe ich derzeit in strukturellen Barrieren und einer jahrhundertlang männlich geprägten Fächerkultur. Diese führen unter anderem dazu, dass der Aufbau von Netzwerken erschwert ist und die von Frauen geleistete Forschung häufig weniger Beachtung findet. Ich wünsche mir, dass die Arbeit von Frauen in der theologischen Forschung stärker sichtbar wird und dass Frauen immer wieder den Mut entwickeln, vermeintliche Selbstverständlichkeiten in Frage zu stellen.

Die Förderung beinhaltet auch eine eigene Doktorand*innenstelle. Wonach suchen Sie bei Ihrem wissenschaftlichen Nachwuchs und wie möchten Sie Ihre Rolle als Mentorin gestalten?

Mit Blick auf den wissenschaftlichen Nachwuchs suche ich zunächst nach fachlicher Eignung sowie nach einer überzeugenden Motivation für die Forschung. Darüber hinaus achte ich auf den zu erwartenden Beitrag zum Projekt der Nachwuchsgruppe und das erkennbare Potenzial für einen wissenschaftlichen Karriereweg. Als Mentorin sehe ich meine Aufgabe darin, einen Entwicklungsprozess zu begleiten. Dabei ist mir wichtig, eigenständiges Arbeiten zu fördern und die wissenschaftliche wie persönliche Entwicklung der*des Mentee durch fachlichen Austausch, konstruktives Feedback und Erfahrungstransfer gezielt zu unterstützen.



Was bedeutet diese Auszeichnung für Sie persönlich und für Ihre weitere Forschung an der Universität Greifswald?

Für mich persönlich bedeutet die Auszeichnung eine große Wertschätzung meiner wissenschaftlichen Arbeit. Die Übertragung der Leitung der Käthe-Kluth-Nachwuchsgruppe sehe ich zugleich als Zeichen des Vertrauens in mich und meine Projektidee. Das freut mich sehr und bestärkt mich darin, meine Forschung nun gemeinsam mit der Nachwuchsgruppe an der Universität Greifswald weiterzuführen.



PROFESSORINNEN-PROGRAMM 2030

„Ich kann mir keinen anderen Beruf vorstellen, der mir mehr Sinnhaftigkeit, Spaß und Raum zur Gestaltung und Entfaltung bieten würde.“

Prof.in Dr. Sophie Baumann

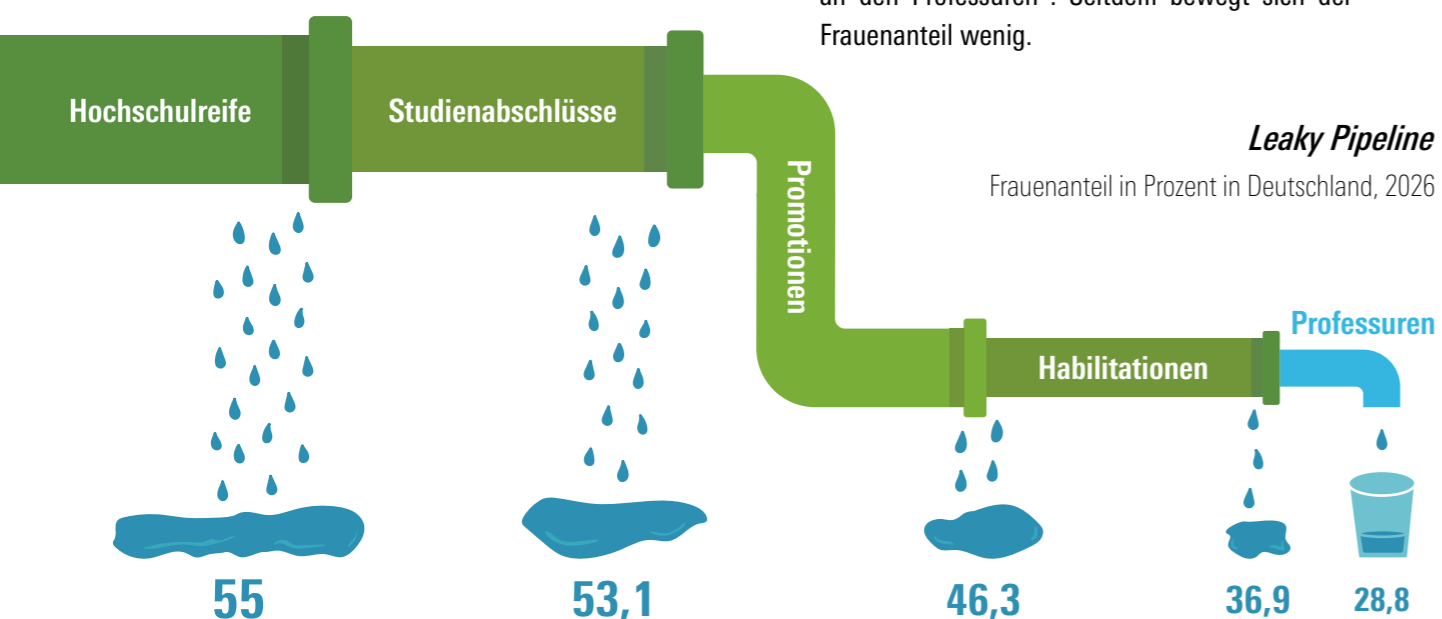
Professur für Biometrie an der Universitätsmedizin Greifswald

Auf dem labyrinthartigen Weg zur Professur stehen viele exzellente Wissenschaftlerinnen vor der Entscheidung „gehen oder bleiben“. Vom Beginn des Studiums bis zur Berufung sinkt der Frauenanteil von einer Karrierestufe zur nächsten – eine Entwicklung, die man sich wie eine „leaky pipeline“ (dt. leckendes Rohr) vorstellen kann.

Um mehr Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaft zu erreichen, starteten Bund und Länder 2008 gemeinsam die Förderung des Professorinnenprogramms. Bundesweit wurden seitdem mehr als 1.000 Professuren gefördert.

Mit dem **Professorinnenprogramm 2030** begann die vierte Förderphase, welche die Anzahl der Professorinnen dynamisch in Richtung Parität erhöhen soll.

Die Universität Greifswald (UG) setzt die Förderung seit 2013 erfolgreich zur strategischen Steigerung des Professorinnenanteils ein. Ein sichtbares Resultat zeigt sich in der deutlichen Entwicklung des Professorinnenanteils in den Jahren 2018 bis 2023, von 17,84 % auf 29,42 %. Damit erreicht die UG im CEWS-Hochschulranking 2025 die Top-Gruppe bezogen auf die Rangliste „Frauenanteil an den Professuren“. Seitdem bewegt sich der Frauenanteil wenig.



Quelle: Seite 43.

Das Professorinnenprogramm im Überblick

Was bietet das PP 2030?

- **Anschubfinanzierung:** für drei Neuberufungen (Regelprofessuren über fünf Jahre)
- **Strukturstärkung:** Umfassender Maßnahmenkatalog und Förderungen für eine geschlechtergerechte Hochschulkultur
- **Karriere- und Personalentwicklung:** Unterstützung für Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur

Aktuelle Angebote

Wir unterstützen Wissenschaftlerinnen der Universität Greifswald von der Doktorandin bis zur etablierten Professorin über die vielseitigen gleichstellungsfördernden Maßnahmen des Programms.

- **Rekrutierung:** fakultätsbezogene Stellenpools für die Personalgewinnung
- **Engagement:** Förderung für engagierte Wissenschaftlerinnen in der Gremienarbeit

Coming soon

- **Leadership-Programm:** individuelle Angebote wie externes Coaching zur Entwicklung von Management- und Führungskompetenzen
- **Gleichstellungscontrolling:** Konzeption und Einführung eines Gleichstellungscontrollings, um Chancengleichheit organisationsübergreifend und prozessorientiert zu stärken

Kontakt und weitere Informationen

Weitere Informationen zum **Professorinnenprogramm 2030** sowie Details zum externen Individualcoaching stehen auf der Website zur Verfügung.



GENDERPREIS

i

Der Genderpreis ist eine Würdigung exzellenter wissenschaftlicher oder künstlerischer Abschlussarbeiten an der Universität Greifswald und wird jährlich gemeinsam vom Rektorat und der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten verliehen.

Die mittlerweile bereits zum zehnten Mal verliehene und mit 500 Euro dotierte Auszeichnung ging im Jahr 2025 an **Isabell Sperke** und ihre Arbeit mit dem Titel „Von ‚Muttis‘ und ‚Emanzen‘ – weibliche Rollen im deutsch-deutschen Wiedervereinigungsprozess“.



Interview

Der Titel Ihrer Arbeit lautet ‚Von Muttis und Emanzen‘. Was verbirgt sich hinter diesen Zuschreibungen im

Kontext der Wiedervereinigung?

Die beiden Begriffe „Muttis“ und „Emanzen“ sind als verallgemeinernde Vorurteile entstanden, mit denen die jeweils andere Seite diffamiert wurde. Für die Frauen aus der DDR waren die Frauen aus dem Westen nach dem Ersten Ost-West-Frauenkongress 1990 vor allem „Emanzen“, die Männer hassten und die Mutterschaft verteuflten. Und umgekehrt sahen die West-Frauen die DDR-Frauen als kleine „Muttis“, die die strukturelle Dimension der Diskriminierung von Frauen in der Gesellschaft verkannten.

Inwiefern planen Sie Geschlechterperspektiven in Ihrem künftigen Geschichtsunterricht an Gymnasien präsenter zu machen?

Tatsächlich finden sich an einigen Stellen des aktuellen Rahmenplans auch Hinweise und Vorschläge, wie man Geschlechterperspektiven im Geschichtsunterricht präsenter machen kann. Aber gerade in vielen älteren Lehrbüchern sind immer noch häufig Quellen abgedruckt, die die Stimmen von Frauen bzw. FLINTA-Personen vernachlässigen. Wenn ich mit diesen Quellen arbeite, versuche ich beispielsweise, die stark männerzentrierten Sichtweisen als solche kenntlich zu machen und kritisch mit einzuordnen.

Was bedeutet diese Auszeichnung für Sie persönlich und denken Sie darüber nach, in Zukunft weiter in diesem Bereich zu forschen?

Für mich hat die Auszeichnung vor allem einen ideellen Wert. Sie hat mir unter anderem die Möglichkeit gegeben, stolz auf mich selbst zu sein und mir vielleicht auch ein Stück weit einzugestehen, dass ich mir öfters mehr zutrauen darf. Ich könnte mir gut vorstellen, mich dem Themenbereich der deutsch-deutschen feministischen Bewegungen erneut zuzuwenden und meine bisherigen Forschungen auszubauen. Nicht zuletzt deswegen, weil mir das Thema auch persönlich sehr am Herzen liegt und ich gerade im Hinblick auf aktuelle politische und gesellschaftliche Entwicklungen eine hohe Relevanz darin sehe.



Foto: Jan Meierschmidt

FAMILIENSERVICE

Der **Familienservice** ist die zentrale Koordinierungsstelle, damit unsere Universität ihrem eigen auferlegten Selbstverständnis von Familienfreundlichkeit und verschiedenen rechtlichen Vorgaben gerecht wird. Um dies zu erreichen, besteht unsere Tätigkeit aus vier größeren Bausteinen: Betreuung, Beratung, Koordination und Lobbyarbeit innerhalb der Universität.

Eine familienfreundliche Universität bedeutet für uns die gute Vereinbarkeit von universitärem Leben mit Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen. Vereinbarkeitskonflikte können auch spontan entstehen und treten gehäuft bei Überschneidung von Sommerferien und Prüfungsphase auf. Daher waren und sind wir mit vier kompetenten und engagierten Betreuungspersonen für Sie im Rahmen einer Notbetreuung da.

Schwangerschaft und der Eintritt eines Pflegefalls in der Familie können am Anfang durchaus überfordernd sein. Genau in solchen Momenten stehen wir Ihnen mit einer persönlichen und vertrauensvollen Beratung zur Verfügung. Egal, ob es um Rechte gegenüber der Universität, Ansprüche gegenüber dem Staat, Probleme mit anderen Universitätsangehörigen oder die Vermittlung eines Kitaplatzes geht: Wir unterstützen Sie und verweisen Sie notfalls an zuständige Stellen in der Umgebung.

8 %
der Studierenden
in Deutschland
sind Eltern



Zudem unterstützen wir die Koordination unter den Universitätsangehörigen zum Beispiel in Form des Babysitter*innen-Pools, wo wir engagierte Babysitter*innen mit Eltern zusammenbringen.

Darüber hinaus ist es unser Anliegen, die Infrastruktur und bestehende Strukturen kontinuierlich im Sinne der Familienfreundlichkeit zu verbessern und langfristig sowie nachhaltig zu gestalten. Dafür stehen wir im ständigen Austausch mit verschiedenen Akteur*innen der Universität und lobbyieren für eine familienfreundliche Universität gemäß § 2 Abs. 10 unserer Grundordnung.



Foto: Laura Schirmeister



Familienservice





UNIVERSITÄT GREIFSWALD
Wissen lockt. Seit 1456

Alles unter einem Hut
FAMILIENFREUNDLICHE
HOCHSCHULE

Randzeiten- und Notfallbetreuung

Arbeit und Studium an einer Hochschule passen gelegentlich nicht zu den Betreuungszeiten von Kitas und machen ein ergänzendes Angebot notwendig. Seit Februar 2014 gibt es daher die Notfall- und Randzeitenbetreuung für Kinder im Alter von 3 Monaten bis zu 14 Jahren. Diese bietet eine kurzfristige und flexible Betreuungsmöglichkeit bei Klausuren, Tagungen und Exkursionen. Nach über 10 Jahren ist dieses Unterstützungsangebot nicht mehr wegzudenken. Wir blicken auf viele glückliche Kinder zurück und möchten uns bei allen Betreuungspersonen über die Zeit herzlich bedanken!



Foto: Laura Schramm

Babysitter*innen-Pool

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!



Familie in der Hochschule

Die jährliche Mitgliederversammlung des *Familie in der Hochschule e. V.* fand am 26. und 27. November 2025 in Düsseldorf statt. Das ganze Jahr über tauschen wir uns regelmäßig in der AG Beratung mit anderen Familienbüros aus Deutschland, Österreich und der Schweiz aus und bearbeiten gemeinsam verschiedenste Themen.

In Form eines Best-Practice-Beispiels konnten wir im Online-Austauschforum „Angebote flexibler Kinderbetreuung als wichtiger Baustein für die Vereinbarkeit von Studium und Familie“ der Servicestelle *Familienfreundliches Studium des Deutschen Studierendenwerks e. V.* unsere Angebote vorstellen und mit anderen Fachleuten in den Austausch treten.

Die Freuden des Alltags

Die Universität Greifswald hat auf der Insel Hiddensee mit der Biologischen Station einen Ort, an dem regelmäßig Seminare, Schreibwochen, Doktorand*innentreffen und Forschungsaufenthalte stattfinden. Viele Menschen profitieren von diesem Ort, auch Menschen mit Care-Verantwortung. Die Unterbringung von Kleinkindern stellte immer einen größeren organisatorischen Aufwand dar. Mit der Beschaffung eines Kinderreisebettes vereinfachen wir es Besucher*innen, ihre Kinder mitzunehmen und fördern somit die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie.



Foto: Niklas Herming



BERATUNGSANGEBOTE

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität Greifswald Dr.in Jenny Linek berät und unterstützt als Erstanlaufstelle Beschäftigte und Studierende in Fragen der Gleichstellung, der geschlechtsspezifischen Diskriminierung sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Beratung ist vertraulich und dient dazu, Sachverhalte einzuordnen und gegebenenfalls weitere Handlungsschritte zu besprechen. Dabei erfolgt jede Intervention nur mit dem Einverständnis der betroffenen Person.

Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten stehen ebenso als Ansprechpersonen für eine Erstberatung zur Verfügung.



Foto: Wally Proß

Dr.in Jenny Linek
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
der Universität Greifswald

📍 Domstraße 11, Eingang 4, Raum 2.17
☎ +49 3834 420 1108
✉ gleichstellungsbeauftragte@uni-greifswald.de

Antidiskriminierung

Die Antidiskriminierungsstelle an der Universität Greifswald unter der Leitung von Dr. Michael Schöner ist der Anlaufpunkt bei jedweder Diskriminierung mit Ausnahme der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. In umfänglicher und intensiver Kooperation arbeiten Antidiskriminierung und Gleichstellung zusammen an der Vorbeugung von und dem Schutz vor Diskriminierung. Seit April 2026 wird diese Kooperation auch durch Robert Gebauer als gemeinsamen studentischen Mitarbeiter gestärkt, der beide Bereiche bei der Entwicklung von Angeboten im Bereich Prävention und Diversitätssensibilisierung unterstützt.



Foto: Echa Reiff

Dr. Michael Schöner
Antidiskriminierungsbeauftragter

📍 Domstraße 11, Eingang 4, Raum 3.24
☎ +49 3834 420 1618
✉ antidiskriminierung@uni-greifswald.de

Konfliktberatung und Mediation

Die themenübergreifende direkte Anlaufstelle beim Aufkommen eines Konflikts ist die **Konfliktberatungsstelle der Universität Greifswald**. Sie wird von Dr.in **Henriette Mehlan** koordiniert und kooperiert eng mit der Gleichstellung wie auch den weiteren Akteur*innen im Konfliktmanagement. Das Team unterstützt Ratsuchende dabei, Klarheit im Konflikt zu finden, über nächste Handlungsschritte zu entscheiden und begleitet gegebenenfalls eine gemeinsame Klärung mit der Konfliktpartei (Mediation). Die Beratung ist vertraulich. Sie unterstützt Ratsuchende beim Erarbeiten von eigenen Konfliktlösungen, nimmt aber selbst keine Bewertung des Konflikts vor oder unternimmt gar eigene Schritte in der Konfliktbearbeitung.



Foto: Magnus Schult

Dr.in Henriette Mehlan
Kordinatorin Konfliktmanagement

📍 Domstraße 58a, Raum 2.01
☎ +49 3834 420 33 80
✉ konfliktberatung@uni-greifswald.de

Personalrat und Schwerbehindertenvertretung

Insbesondere in Stellenbesetzungsverfahren arbeiten die Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig mit dem **Personalrat** und der **Schwerbehindertenvertretung** zusammen. Als gewählte Interessenvertretungen setzen diese sich für die Belange der Beschäftigten ein, nehmen Anregungen und Beschwerden entgegen und kümmern sich um Themen wie Arbeitssicherheit und Arbeitszeitgestaltung.



🌐 Schwerbehindertenvertretung
🌐 Personalrat

Eine strukturierte Übersicht über alle beratenden und unterstützenden Institutionen an der Universität Greifswald bietet die Universitätswebsite:

„Beratung, Hilfe und Unterstützung“



Mit Klick auf die jeweilige Überschrift gelangt man direkt zur Website des Beratungsangebotes.



STIMMEN ZUR GLEICHSTELLUNG

Gleichstellung hat an der Universität Greifswald viele Gesichter. Wir haben zehn Akteur*innen gebeten, ihre Sicht auf das Thema zu teilen: Was verbinden sie mit ihrer Arbeit im Kontext der Gleichstellung und was ist ihre persönliche Perspektive?



Dr. Michael Schöner
Leiter der
Graduiertenakademie,
Antidiskriminierungs-
beauftragter

Foto: Eckl Raff

Gleichstellung bedeutet für mich zunächst eine Selbstverständlichkeit und ich finde es schwer erträglich, dass wir als Gesellschaft diese Selbstverständlichkeit immer noch nicht erreicht haben. Ich bin sehr froh, im Gleichstellungsbüro Kolleg*innen zu haben, mit denen ich mich austauschen kann, dass wir uns gegenseitig ergänzen, inspirieren, zum Nachdenken anregen und gemeinsam an einer Verbesserung dieser Strukturen arbeiten, damit die Universität für alle ihre Mitglieder ein Raum wird, in dem sie mit gleichen Chancen und ohne Angst vor Diskriminierung wirken und denken können.“



Steven Goericke
stellv. Referatsleiter im Zentralen
Prüfungsamt, Mitglied im Personalrat

Mit dem Gleichstellungsbüro verbindet mich eine jahrelange freundschaftliche Zusammenarbeit durch meine Arbeit im Personalrat als auch im Zentralen Prüfungsamt. Aber auch aus eigener Betroffenheit habe ich die Arbeit und das Engagement des gesamten Teams schätzen gelernt. Für mich ist und bleibt es damit ein unverzichtbarer Teil der Universität Greifswald.“



Foto: Magnus Schult

Dr.in Henriette Mehlan
wiMi am Lehrstuhl für
Kommunikationswissenschaft (PHF),
Leiterin des universitären
Konfliktmanagements

Im Rahmen des Konfliktmanagements stehe ich in einem guten und vertrauensvollen Austausch mit der Gleichstellung. Wir treten gemeinsam für einen wertschätzenden, respektvollen und diskriminierungssensiblen Umgang an der Universität ein und arbeiten eng zusammen, wenn sich Personen melden, die diese Prinzipien verletzt sehen. Gemeinsam wollen wir Ratsuchende stärken und strukturelle Herausforderungen im Blick behalten, die einer verantwortungsvollen Kommunikation und Konfliktkultur entgegenstehen.“



Foto: Rita Guth

Wiebke Kartheus
Fachreferentin für Gender
Studies, Anglistik/
Amerikanistik, Kunst
und Pädagogik an der
Universitätsbibliothek

Das Gleichstellungsbüro ist ein dynamischer Ort, der an zentraler Stelle der UG Räume öffnet, um in verschiedenen Formaten gender-basierte Benachteiligung zu thematisieren und deren strukturellen Abbau voran zu bringen. Ich setze mich dafür ein, dass relevante Forschungsliteratur an der UG zugänglich sind und systematischen Fehlentwicklungen Buch für Buch entgegengewirkt wird. Gerade im aktuellen populistischen Diskurs, in dem sicher geglaubte Erfolge der Gleichstellung immer wieder, und mit wachsender Härte, in Frage gestellt werden, ist der Zugang zu gesicherten Informationen und Räumen, in denen sie diskutiert werden können, von großer Bedeutung.“



Foto: privat

Dr. Max Georg Hügel
Akademischer Rat
Öffentliches Recht (RSF)

Nach Art. 3 Abs. 2 Satz 1 des Grundgesetzes sind Männer und Frauen gleichberechtigt, und nach Art. 3 Abs. 3 Satz 1 des Grundgesetzes darf niemand wegen seines Geschlechtes benachteiligt oder bevorzugt werden. Damit ist eigentlich schon alles gesagt. Was gesagt wird, muss aber auch getan und gelebt werden. An unserer Universität leistet das Gleichstellungsbüro dazu jeden Tag engagierte und wertvolle Beiträge.“



Foto: privat

Prof. Dr. Eckhard Schumacher
Lehrstuhlinhaber Neuere deutsche
Literatur und Literaturtheorie (PHF)

So lange Gleichstellung nicht selbstverständlich gegeben ist, brauchen wir Unterstützung. Es ist beeindruckend, in wie vielen Bereichen das Gleichstellungsbüro hier konstruktiv, umsichtig und vertrauensvoll aktiv ist.“



Foto: Patrick Geßner

Roberta Wirminghaus
stellv. Referatsleitung
des International Office

In meiner Arbeit im International Office erlebe ich Gleichstellung und Internationalisierung als sich gegenseitig beflügelnde Prozesse. In der Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro ist es unser gemeinsames Anliegen, internationale Mobilitätsprogramme, Partnerschaften und Unterstützungsangebote für Universitätsmitglieder chancengerecht, inklusiv und diversitätssensibel zu gestalten.“



Foto: Zan Vidmar Zorc

Prof. Dr. Stefan Beyerle
Lehrstuhlinhaber Altes Testament
(THF), Antisemitismusbeauftragter

Geschlechtergerechte Sprache ist nicht nur ein Gebot der Gleichbehandlung, sondern tangiert unmittelbar die Menschenrechte. Wer nicht in der Lage ist, schon in seiner Sprache Menschen unterschiedlichen Geschlechts gleichberechtigt zu adressieren, kann auch in seinem Denken und Handeln im Alltag nicht überzeugend auf Menschen als Menschen zugehen.“



Foto: Laura Schirmeister

Prof. Dr. Clemens Räthel
Lehrstuhlinhaber
Neuere Skandinavische
Literaturen,
Sprecher des IFZO

Mir ist Gleichstellung wichtig, weil Wissenschaft von Vielfalt lebt. Unterschiedliche Perspektiven machen Forschung innovativer, die Universität gerechter und die Zukunft ganz sicher besser.“



Foto: Wally Paus

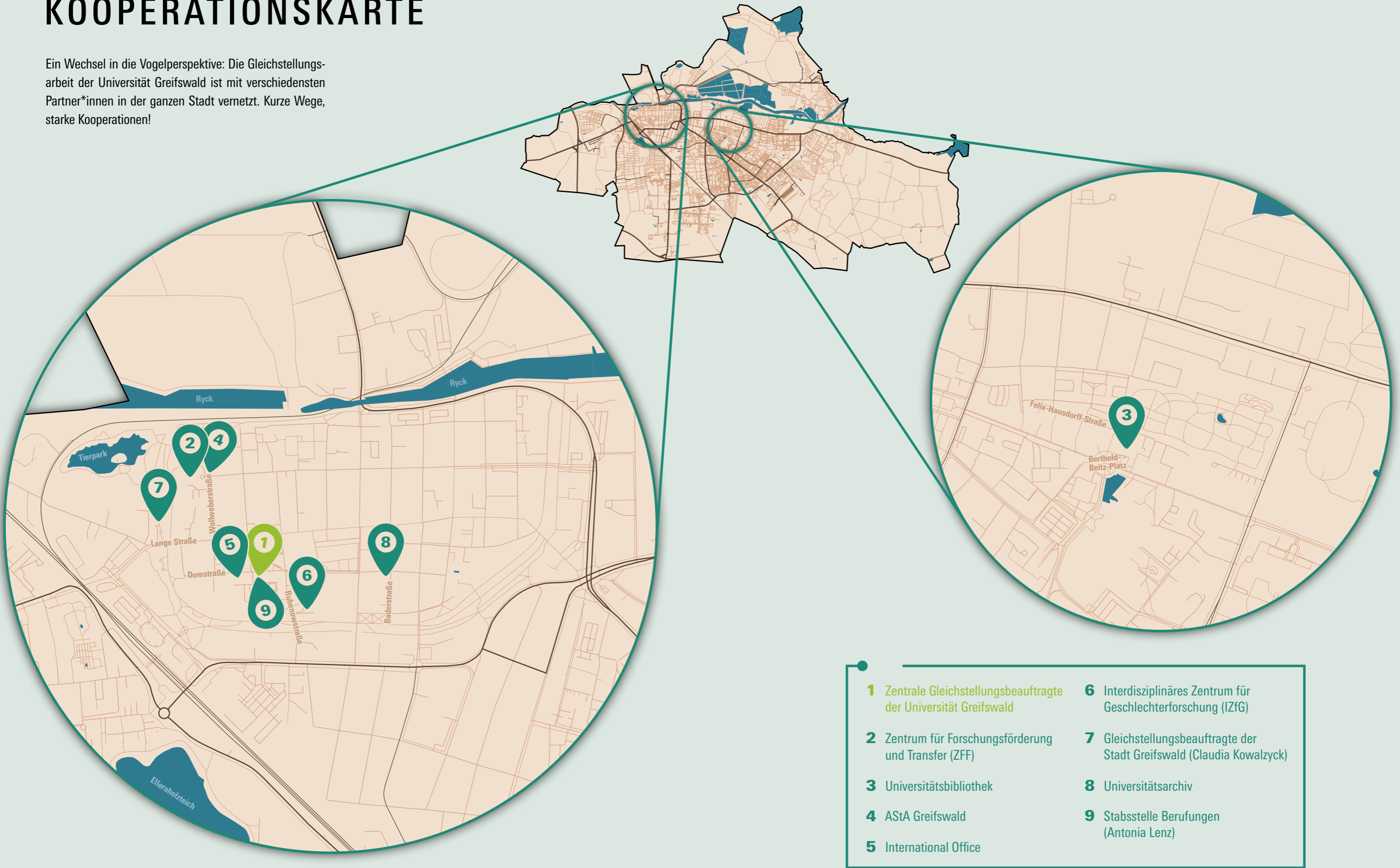
Prof.in Dr. Katrin Horn
Professorin für Gender Studies (PHF)
und Vorstandssprecherin des IZfG

Gleichstellungsarbeit in ihren unterschiedlichen Facetten bedeutet für mich, dass die Universität als Institution ebenso wie wir als Universitätsangehörige regelmäßig daran erinnert werden, dass Zugang zu Bildung und beruflichen Chancen möglichst fair sein sollten – zum Schutz Einzelner und zum Wohle Aller.“



KOOPERATIONSKARTE

Ein Wechsel in die Vogelperspektive: Die Gleichstellungsarbeit der Universität Greifswald ist mit verschiedensten Partner*innen in der ganzen Stadt vernetzt. Kurze Wege, starke Kooperationen!



- | | |
|---|--|
| 1 Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität Greifswald | 6 Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung (IZfG) |
| 2 Zentrum für Forschungsförderung und Transfer (ZFF) | 7 Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Greifswald (Claudia Kowalzyck) |
| 3 Universitätsbibliothek | 8 Universitätsarchiv |
| 4 AStA Greifswald | 9 Stabsstelle Berufungen (Antonia Lenz) |
| 5 International Office | |



FACHSTELLE MENTORING MV

Die **Fachstelle Mentoring MV** vernetzt landesweit Institutionen, Verbände und Projekte und begleitet sie bei der Konzeptentwicklung und Umsetzung von genderspezifischen Mentoring-Programmen. Sie fördert den landesweiten Austausch und die Zusammenarbeit der Mentoring-Verantwortlichen im Mentoring-Netzwerk MV. Mentoring ist innovative Personal- und Organisationsentwicklung. Frauen-Empowerment ist nicht nur ein gezielter Beitrag zur Erhöhung der Frauenquote, sondern auch gelebte Gleichberechtigung und Diversität, um gut ausgebildete und fähige Frauen zu rekrutieren oder im Land zu halten. Die Fachstelle Mentoring ist bei der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Greifswald angesiedelt. Damit würdigt das Land die über 13-jährige Mentoring-Expertise an der Universität Greifswald.

fachstelle MENTORING



Icons: Shirin Krimmcke



Seit 2021 gibt die Fachstelle den Podcast „Mentoring im Ohr“ heraus. In diesem Podcast treffen sich Mentees, Mentor*innen und Mentoring-Kolleginnen aus ganz MV und geben Einblicke in verschiedene Facetten der Mentoring-Programme in der Wissenschaft, Verwaltung, Wirtschaft und Kunst. Die Folgen tragen auf unterhaltsame Weise dazu bei, Mentees,

Mentor*innen und weitere Mentoring-Akteur*innen mit ihren Karrieren bekannter und sichtbarer zu machen. Die neueste Folge widmet sich den Vereinbarkeitsherausforderungen von Müttern. Unbezahlte Sorgearbeit wird mehrheitlich von Frauen erledigt und bleibt unsichtbar. Was hilft dabei, Beruf und Sorgeverantwortung fokussierter und vereinbarer zu gestalten? Andrea Kaufmann (kultich mentoring), Dr.in Wiebke Vogelaar (Alma Mater Coaching) und Dr.in Mia Bengtsson (Forschungsgruppe Küstenmikrobiome, Universität Greifswald) berichten von ihren Erfahrungen und Lösungsansätzen im Umgang mit Verfügbarkeits-erwartungen.



Foto: Fachstelle Mentoring in Mecklenburg-Vorpommern

ÜBERREGIONALE VERNETZUNG

bukof



Die **Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof)** ist die geschlechterpolitische Stimme im wissenschafts- und hochschulpolitischen Diskurs und bietet allen Gleichstellungsakteur*innen an Hochschulen eine gemeinsame Plattform. Sie gibt Positionspapiere, Handlungsempfehlungen und Stellungnahmen zu gleichstellungspolitischen Themen heraus. Die Jahrestagungen der bukof sind ein wichtiger Treffpunkt zum Informations- und Erfahrungsaustausch und steht jeweils unter einem Motto. 2025 kamen die Mitglieder der bukof zum Thema „Geschlechter-

Demokratie“ in Heilbronn zusammen. Dr.in Jenny Linek nahm an der dreitägigen Konferenz teil und brachte unter anderem die Idee zur Kampagne „Hochschulen zeigen Haltung!“ von dort mit.



Foto: Jenny Linek

LakoG MV



Auch auf Landesebene schließen sich Gleichstellungsbeauftragte der Hochschulen und Forschungseinrichtungen zusammen, um die Zusammenarbeit im Bereich Gleichstellung im Wissenschaftskontext zu koordinieren und sich auszutauschen und zu beraten. 2025/26 stand für die **Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und der Forschungseinrichtungen des Landes Mecklenburg-Vorpommern** die Abstimmung einer Geschäftsordnung auf der Agenda, deren Entwurf von Moritz Kandler, studentischem Mitarbeiter im Familienservice und Jura-student an der Universität Greifswald, vorgelegt wurde. Im Zuge dessen erfolgte auch die Umbenennung

des Gremiums von ehemals LakoF in LakoG. Weitere Themen waren die Zuarbeit zur LHG-Novelle sowie der Austausch zu Richtlinien gegen Diskriminierung (insbesondere sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt). Treffen der Mitglieder finden halbjährlich und wechselweise in Präsenz und online statt. Erste Sprecherin der LakoG MV ist derzeit Dr.in Heidrun Jander, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Rostock; ihre Stellvertreterin ist Eva-Maria Mertens von der Hochschule Stralsund.





GLEICHSTELLUNG IN AKTION(EN)

Von Feminismus und Antidiskriminierung bis hin zu geschlechtergerechter Sprache und Social-Media-Aktionen: Über das ganze Jahr hinweg ist Gleichstellungsarbeit von verschiedenen Events und Aktionen geprägt. Sie stehen als klares Zeichen dafür: Nicht nur an einzelnen Tagen gilt es, das Augenmerk auf Benachteiligungen zu richten. Gleichstellung begleitet uns alle, und das an jedem Tag.

WELTKINDERTAG

20.09.2025

Der Weltkindertag am 20. September 2025 stand unter dem Motto „Kinderrechte – Bausteine für Demokratie!“. UNICEF Deutschland und das Deutsche Kinderhilfswerk unterstreichen damit, wie wichtig die Umsetzung der Kinderrechte für unser aller Zukunft und als Fundament der Demokratie ist. Kinder und Jugendli-

che, die ihre Rechte kennen und leben, verstehen besser, wie Demokratie funktioniert und wie sie sich aktiv einbringen können. Der Familienservice veranstaltete anlässlich des Weltkindertages einen Workshop mit Luise Görlach zum Thema digitale Kompetenz im Familienleben.



Bild: Gleichstellungsbüro

„HOCHSCHULEN ZEIGEN HALTUNG!“

10/11 2025

In der bundesweiten Aktion „Hochschulen zeigen Haltung!“, die unter anderem von Netzwerken wie der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) und dem Netzwerk Antidiskriminierung an Hochschulen initiiert wurde, setzte auch die Universität Greifswald im Herbst 2025 ein klares Zeichen für eine demokratische und solidarische Hochschulkultur. Der damalige studentische Prorektor Lukas Voigt organisierte in diesem Zusammenhang die Ringvorlesung „Was ist schon neutral? Haltung in der Krise!“ für das Sommersemester 2026 zur Schaffung eines interdisziplinären Diskussionsraumes. Das Gleichstellungsbüro ließ mit freundli-



Foto: Hochschulen zeigen Haltung

cher Unterstützung des Universitätsrechenzentrums Plakate drucken und verteilte Aufkleber, die auch beim Überkleben verfassungsfeindlicher Symbole und Schmierereien zum Einsatz kommen.

ORANGE THE WORLD!

24.11.2025 - 28.11.2025

Aktionswoche gegen Gewalt an Frauen und Mädchen

2025 beinhaltete die „Orange the World!“-Aktionswoche gleich mehrere Veranstaltungen. Neben dem traditionellen Flaggehissen anlässlich des Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen und Mädchen am 25. November fanden verschiedene Vorträge statt: Die Gewaltopferambulanz des Instituts für Rechtsmedizin stellte sich vor (Nele Paech), ein Mitarbeiter der Täterberatungsstelle in Greifswald informierte über „Häusliche Gewalt aus Täterperspektive“ (Tilo Zoher) und in einem Online-Angebot wurden Tipps zur „Di-

gitalen Selbstverteidigung“ (Luise Görlach) gegeben. Ein besonderer Dank gilt allen Unterstützenden der Sammelaktion für das Frauenhaus Greifswald, die zum zweiten Mal im Rahmen der Aktionswoche stattgefunden hat. Der Aufruf war ein so großer Erfolg, dass die Mitarbeiterinnen des Frauenhauses das Auto mit den Sachspenden gleich zweimal vollladen mussten.



Foto: Jenny Linek



Foto: Anne Junia Ziemann



INTERNATIONALER FRAUENTAG

08.03.2026

Unter dem Motto „Mein Geld, meine Entscheidung“ kamen am 4. März mehr als 130 Mitarbeiterinnen aus Verwaltung und Wissenschaft zusammen. Die Frauentagsveranstaltung fand in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro der Universitätsmedizin und den Personalrätinnen des nichtwissenschaftlichen Personals statt und wurde feierlich durch ein Grußwort der Kanzlerin eröffnet. Das Kernstück bildeten Vorträge von Dr.in Birgit Happel und Nicole Meier zu den Themen Budgetplanung, Geldbiografie, Finanzplanung, Vermögensaufbau und Altersvorsorge. Abgerundet wurde das Programm durch Infostände, einen thematisch passenden Büchertisch von Hugendubel, eine Buttonstation und ein Mitbringbuffet, dessen Angebote teils von Kollegen und Partnern der Teilnehmerinnen beigesteuert wurden.



Foto: Martha Bahls Universität Greifswald

GESCHLECHTERGERECHE SPRACHE

„Wir brauchen da einen Fachmann!“, „Die Studenten sind gleich fertig.“, „Die Krankenschwester kommt gleich.“ - Alles Formulierungen, an die wir uns über Jahre hinweg gewöhnt haben. Festgefahrene Bezeichnungen, die oft nur Männern eine direkte Benennung zuschreiben und stereotypisierte Berufsgruppen, die allgemein nur einem spezifischen Geschlecht zugeordnet werden, gehören nicht mehr in unsere Zeit. Und so einfach wie mit „Ja, aber damit meinen wir ja alle“ lässt es sich nicht lösen. Geschlechtergerechte Sprache ist ein essenzieller Faktor für Gleichstellung. Es ist nicht immer leicht, direkt eine allgemeingültige Orientierung zu finden, die alle miteinbezieht. Der Leitfaden der Universität Greifswald für geschlechtergerechte Sprache gibt wertvolle Tipps und Formulierungsempfehlungen, in deutscher wie auch in englischer Ausführung.



Designer: Jeffrey Osaji

SOCIAL MEDIA

2025 stand im Zeichen neuer Impulse. Für die Webseite wurden frische Gestaltungsansätze angestoßen und konsequent weiterentwickelt. Parallel dazu ge-

wann der Instagram-Auftritt an Dynamik. Repostings nahmen spürbar zu, Kooperationen mit der UMG und der Hochschulkommunikation stärkten Reichweite und Vernetzung in MV. Im Team entstand neuer Schwung durch klare Schwerpunkte und neue Ideen. Die „Orange the World!“-Kampagne wurde im November erneut sichtbar umgesetzt. Ein besonderer Höhepunkt war die Spendenübergabe an das Greifswalder Frauenhaus, die als starkes Signal nach innen und außen wirkte. Die letzten Monate haben gezeigt, dass Kooperationen, Austausch sowie aktives Kommentieren und Liken mehr bewirken als reine Reichweite. Sichtbarkeit entsteht nicht nur durch den Algorithmus, sondern durch Beziehungen. Wer Inhalte teilt, diskutiert und unterstützt, stärkt zugleich die Netzwerke von Gleichstellungsakteur*innen und schafft Anlässe für echten Austausch. So wird Social Media vom Kanal zur Kontaktfläche und aus einzelnen Beiträgen wird gemeinsames Momentum.



Foto: Martha Bahls Universität Greifswald



Workshops

22.09.2025

„Digital kompetent durch den Familienalltag – 7 Tipps für die ganze Familie“

mit Luise Görlach
Referentin für Digitale Selbstbestimmung,
E-Didaktik und Datenethik

In einem digitalen Workshop hat Luise Görlach Interessierten Einblicke in eine gut überdachte und bewusste Integration von digitalen Medien in das alltägliche Familienleben gegeben. Auf Fragen dazu, wie der Schutz von Kindern im Netz sowie ein entspannter Umgang mit Medien und Kindern parallel möglich ist, wurden umfangreiche und praktisch anwendbare Ansätze für den Alltag vorgestellt. In einer übersichtlichen **Materialkiste**



Bild: Luise Görlach

stehen hilfreiche, von ihr zusammengestellte digitale Tools zur Verfügung. Neben der Reflexion des eigenen digitalen Verhaltens von simplen, aber konkrete Geräteeinstellungen bis hin zum bewussten Hinterfragen von Werbung und deren Bezug zur Realität, hat Luise Görlach kompetent die Teilnehmenden durch den Workshop geführt.

07.10.2025

„Nie wieder sprachlos – Schlagfertigkeit ist lernbar“

mit Kati Wolfgramm und Andrea Kaufmann
Frauenbildungsnetz MV e.V.

Ein nerviger Kommentar, eine subtile Stichelei und der geeignete Konter fällt einem erst abends vor dem Schlafengehen wieder ein. Die perfekte Antwort? Da. Die Situation, in der man sie hätte anwenden können? Schon längst verstrichen. Damit dies sich nicht wiederholt, haben Kati Wolfgramm und Andrea Kaufmann einen Workshop für Mitarbeiterinnen der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät veranstaltet,



Bild: Frauenbildungsnetz MV e.V.

der genau das thematisiert: **Schlagfertigkeit**, und das durch Übung. Die Teilnehmerinnen haben in dem Training gezielt Gelassenheit und situative Wortgewandtheit bei verbalen Angriffen trainiert. Denn: Schlagfertigkeit ist kein Hexenwerk, sondern eine aktiv trainierbare Fähigkeit.

10.11.2025

Workshop Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt

mit Dr.in Heike Pantelmann

Am 10. November 2025 fand für das Rektorat ein Workshop zum Thema **sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (SBDG)** im Hochschulkontext statt. Der Workshop richtete sich an Mitglieder der universitären Leitungsebene und hatte das Ziel, für Erscheinungsformen und Handlungsmöglichkeiten im Umgang mit SBDG zu sensibilisieren. Dr.in Heike Pantelmann, Geschäftsführerin des Margherita-von-Brentano-Zentrums für Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin, leitete den Workshop. Mit



Foto: Gleichstellungsbüro

dem Workshop wurde eine fundierte Grundlage geschaffen, um die Positionierung der Universität Greifswald in Fällen von SBDG weiterzuentwickeln und Verantwortliche in die Lage zu versetzen, zukünftigen Beschwerdefällen kompetent und verantwortungsvoll zu begegnen.

06.03.2026

Training zum Umgang mit sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt mit Madina Omaid-Qashimi und Dr. Tobias Santosh Großmann

Am 6. März 2026 nahmen Dr.in Jenny Linek, Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros und die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten an einem ganztägigen **Training zur Prävention von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (SBDG)** teil. Die Referent*innen Madina Omaid-Qashimi und Dr. Tobias Santosh Großmann verbanden empirische Grundlagen zu SBDG mit der Reflexion bestehender Handlungsrichtlinien an der Universität Greifswald. Die Teilnehmerinnen hatten die Möglichkeit, Erfahrungen auszutauschen und in Rollenspielen neue Impulse zur Beratungskompetenz anzuwenden.



Foto: Gleichstellungsbüro

02.06. - 04.06.2026

Aktionstage Gender Publication Gap

In Kooperation mit der Universitätsbibliothek bereitet das Gleichstellungsbüro **Aktionstage zum Gender Publication Gap** vor, um auf geschlechtsspezifische Ungleichheiten in wissenschaftlichen Publikations- und Sichtbarkeitsstrukturen aufmerksam zu machen. Studien zeigen, dass Frauen in vielen Disziplinen seltener publizieren, seltener zitiert werden und in zentralen wissenschaftlichen Publikationsorganen unterrepräsentiert sind. Darüber hinaus haben Frauen mit Sorgeverantwortung oft weniger Kapazitäten, um an Publikationen zu arbeiten. Diese Unterschiede wirken sich langfristig auf wissenschaftliche Karrieren, Drittmittelwerbung und Berufungsverfahren aus. Die Aktionstage sollen mit Informationsveranstaltungen, Workshops und einer Podiumsdiskussion dieses strukturelle Problem sichtbar machen und zugleich Räume für Austausch, Reflexion und Verbesserung schaffen. Ziel ist es, für bestehende Ungleichheiten zu sensibilisieren und Impulse für eine geschlechtergerechtere Publikationskultur zu setzen.

2. BIS 4. JUNI 2026

AKTIONSTAGE GENDER PUBLICATION GAP

HÜRDEN IM WISSENSCHAFTSSYSTEM SICHTBAR MACHEN

WEITERE INFORMATIONEN UND ONLINE-ZUGÄNGE

[HTTPS://ZFP.DE/2109L](https://zfp.de/2109L)

02. JUNI, 12:30-14 UHR VORTRAG MIT Q&A PUBLIZIEREN ALS WISSENSCHAFTLERIN UNGLEICHHEITEN, GENDER GAP UND UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE DER UNIVERSITÄTSBIBLIOTHEK ONLINE	03. JUNI, 16:30-18 UHR PODIUMSDISKUSSION WER WIRD SICHTBAR – UND WARUM? DEN GENDER PUBLICATION GAP ERKENNEN UND ÜBERWINDEN VERANSTALTUNGSSAAL UB UND ONLINE	04. JUNI, 13-15 UHR VORTRAG MIT Q&A DER CARE CONCENTRATION GAP WIE SORGEARBEIT FOKUSRÄUME VERSCHLIESST ONLINE
---	--	--

Bild: Gleichstellungsbüro



BLICK IN DIE ZUKUNFT

Gleichstellung lebt vom Miteinander! Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihr Team freuen sich auf vielfältige Projekte und Aktionen für die Zukunft. Hier ein kleiner Ausblick auf eine Auswahl an geplanten Workshops, Programmen und Vernetzungen.



Bystander-Trainings

16.06.2026

In spezialisierten **Bystander-Trainings für Mitarbeiter*innen und Studierende** wird Angela Hoppe ab diesem Jahr realitätsnahe Methoden für deeskalierendes Eingreifen vermitteln, wenn andere Menschen von Diskriminierung oder Gewalt betroffen sind. Ziel ist es, das Erstarren im kritischen Moment überwinden zu können und ein achtsames Miteinander an der Universität Greifswald zu fördern. Das Angebot präsentiert sie auf der Personalversammlung am 16. Juni 2026.



18.06.2026

Online-Workshop: Sexismus erkennen und begegnen

Juliane Pust und Paulin Wudke vom Frauenbildungsnetzwerk MV e.V. thematisieren in diesem **Online-Workshop** für alle Interessierten begriffliche und strukturelle Hintergründe zum **Thema Sexismus**, ein alle Geschlechter betreffendes Problem. Kommunikations- und Handlungsstrategien zum Einsatz im Berufs- und Privatleben werden unter freiwilligem Einbezug von persönlichen Erfahrungen beleuchtet.

Sommer 2026



Ferienprogramm des Familienservice

Die Vorlesungszeit und die Sommerferien überschneiden sich auch in diesem Jahr wieder um zwei Wochen. Um Eltern an der Universität bei diesem Zeitkonflikt zu unterstützen, bietet der **Familienservice in Kooperation mit dem Kinder- und Ferienverein Greifswald e. V.** von Kletter- und Wasserspaß bis hin zu Stadt- und Bürgerkundungen ein spannendes und breit gefächertes **Ferienprogramm** an.

Herbst 2026

Überarbeitung Antidiskriminierungsrichtlinie

Die bestehende **Antidiskriminierungsrichtlinie der Universität Greifswald** wird derzeit umfassend überarbeitet. Gemeinsam mit der Universitätsleitung erarbeiten die Beratungsstellen eine erneuerte und zeitgemäße Version, um allen Universitätsangehörigen einen angemessenen Schutzrahmen bieten zu können.



Winter 2026/2027

Unterstützungsprogramm für Erstakademiker*innen

Gemeinsam mit interessierten Kolleg*innen der UG ist derzeit ein neues **Unterstützungsprogramm für Erstakademiker*innen** in der Konzeptionsphase. Die offizielle Gründungsveranstaltung ist für das Wintersemester 2026/2027 geplant und markiert den Beginn organisierter Unterstützung von Studierenden, die als erste in ihrer Familie eine akademische Laufbahn einschlagen.



Ende des Jahres

fem*walk

Die oft unsichtbare Geschichte bedeutender Frauen an der Universität Greifswald bedarf mehr Bildfläche. Der durch Johanna Gücker konzipierte fem*walk wird in einem **inspirierenden Spaziergang durch die Stadt** Interessierte über den Einfluss von Frauen auf die Historie unserer Universität informieren.



SCHLUSSWORT

Liebe Leser*innen,

am 1. Juni 2025 habe ich mich auf das Abenteuer namens zentrale Gleichstellungsbeauftragte eingelassen und es nach einem Jahr nicht bereut! Auch wenn das Amt oft einer Achterbahnfahrt gleicht, in der ich in allen Waggons gleichzeitig sitze. Was mir von Beginn an wichtig war, das war die Zusammenarbeit mit Kolleg*innen sowie anderen Gremien und Interessenvertretungen und das hat sich auch als entscheidende Stütze erwiesen. Ich bin enorm dankbar für die unzähligen Gespräche und Unterstützungsangebote, die es mir sehr viel leichter gemacht haben, in diese Aufgabe hineinzuwachsen.



Mit ihnen gemeinsam habe ich an Aktionstagen Zeichen gesetzt und besondere Veranstaltungsformate erdacht und durchgeführt. Was daneben aber für mich ebenso zählt, sind die kleinen, vermeintlich unscheinbaren Momente und Szenen des Alltags: das Flurgespräch, die Sitzungspause, ein Telefonat oder eine E-Mail mit der Frage „Sag mal, ist Dir das auch aufgefallen?“. In diesen Begegnungen und kleinen Analysen werden wichtige Impulse für Veränderung gesetzt. Ein Stein des Anstoßes kann auch nach einer Veranstaltung beim Kaffee ins Rollen gebracht werden. Daher braucht es aus meiner Sicht beides für effektive Gleichstellungsarbeit – die große Bühne und die leisen Zwischentöne.

Und so wie es einerseits angesichts der Angriffe auf demokratische Prinzipien, die Gleichstellungs- und Diversitätsbemühungen aushebeln wollen, enormes

Potenzial zum Haarerufen und Verzagen gibt, sollte andererseits nicht übersehen werden, wie viele Menschen und Initiativen sich mit großer Kreativität und Hartnäckigkeit dafür einsetzen, das Zusammenleben an dieser Universität und darüber hinaus zu verbessern.

Lassen Sie uns gemeinsam weiter darauf hinwirken, dass Geschlechtergerechtigkeit täglich selbstverständlich gelebt oder verteidigt wird.

Am Ende gilt mein besonderer Dank dem Gleichstellungsteam, das den Sicherheitsriegel in der Achterbahnfahrt täglich souverän hoch- und runterklappt.

Dr.in Jenny Linek
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
der Universität Greifswald

QUELLEN

- Franzke, Bettina (2023): Frauen in Führungspositionen der öffentlichen Verwaltung. Chancen, Hürden und Handlungsoptionen. Verfügbar unter: https://www.professorfranzke.de/pdf/Franzke_Frauen_in_Fuehrungspositionen_Forschungsbericht_2023.pdf.
- European Institute for Gender Equality (EIGE): Sticky Floor. Verfügbar unter: https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1374?language_content_entity=de.
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (2025): Gleichstellungsmonitor Wissenschaft und Forschung. 29. Datenfortschreibung (2023/2024) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn. ISBN 978-3-947282-30-2.
- Löther, Andrea (2025): Geschlechtergleichstellung in Entscheidungsgremien von Hochschulen (2023/2024); Datenreport. (CEWS publik, 35). Köln: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. DOI: 10.21241/ssoar.104734.
- Pfahl, Svenja/Wittmann, Maike (2023): Horizontale Segregation des Arbeitsmarktes 2022. Wirtschafts- und sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung. Verfügbar unter: <https://www.klischee-frei.de/de/klischeefrei-faktenblatt-horizontale-segregation-des-arbeitsmarktes-100390.php>.
- Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2025): Personal an Hochschulen in Mecklenburg-Vorpommern 2024. Kennziffer: B343 2024 00. Schwerin.
- Ministerium für Justiz, Gleichstellung und Verbraucherschutz Mecklenburg-Vorpommern: Zwischenbericht zum Stand der Zielvereinbarung und der begleitenden Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen für den Zeitraum von 2022 bis 2026 gemäß §§ 5 und 6 des Gleichstellungsgesetzes. Schwerin.
- Deutsches Studierendenwerk (2023): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2021: 22. Sozialerhebung. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Verfügbar unter: https://www.dzhw.eu/pdf/ab_20/Soz22_Hauptbericht.pdf

IMPRESSUM

Herausgeberin

Dr.in Jenny Linek
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität Greifswald
Domstraße 11, Eingang 4, Raum 2.17,
17489 Greifswald

Berichtszeitraum

01.06.2025 - 31.05.2026
Daten sind bis einschließlich 01.05.2026 dargestellt

Autor*innen

Annette Ehmler, Angela Hoppe, Moritz Kandler, Dr.in Jenny Linek,
Eliza Meixner, Fiona Richter, Annika Schalowski, Anett Stolte, Anne Tiede

Lektorat

Annette Ehmler, Moritz Kandler, Dr.in Jenny Linek, Eliza Meixner,
Fiona Richter, Anne Tiede

Koordination

Eliza Meixner

Grafiken & Layout

Laura Gönner Mediengestaltung