

UNIVERSITÄT GREIFSWALD
Wissen lockt. Seit 1456



JAHRESBERICHT DER GLEICHSTELLUNGS- BEAUFTRAGTEN

UNIVERSITÄT GREIFSWALD

2020



STERNE FALLEN NICHT VOM HIMMEL - SIE WERDEN GESETZT!

Liebe Angehörige der Universität,

für uns alle war 2020 ein vor allem anstrengendes Jahr - beruflich, im Studium und in unserem privaten Umfeld. Auf einmal mussten wir mit neuen Herausforderungen umgehen, die wir kurz vorher noch nicht kannten. In vielen Beratungsgesprächen wurde deutlich, was Sie über das normale Maß hinaus leisten mussten und geleistet haben, oft bis an Grenzen gehend. Und derzeit wissen wir nicht, wie lange wir uns in dieser Situation noch befinden werden...

In dieser problematischen Zeit ist es mir ein Anliegen, zu Beginn des neuen Jahres auch an die positiven Ereignisse des vergangenen Jahres zu erinnern. In meinem Bereich gehören dazu:

- ★ die Berufung der 50. Professorin an die Universität
- ★ die Aufnahme der 220. Mentee in unsere Mentoring-Programme
- ★ die Verstetigung des Familienservice mit seinen Beratungs- und Unterstützungsaufgaben
- ★ die Verabschiedung der Richtlinie gegen Diskriminierung an der Universität
- ★ die Umsetzung der geschlechtergerechten Sprache in Universitätsdokumenten

Natürlich bleibt weiter vieles zu tun - gerade jetzt. Mit meinem Team will ich auch in diesem Jahr Ansprechpartnerin für Ihre Anliegen in den Bereichen Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Antidiskriminierung sein.

Kommen Sie gern mit Ihren Anliegen und Ideen zu uns. Für dieses Jahr wünsche ich Ihnen alles Gute, viel Erfolg und vor allem Gesundheit!

Ihre

Ruth Terodde

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Ruth Terodde, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und zugleich Antidiskriminierungsbeauftragte der Universität Greifswald, koordiniert und leitet das Gleichstellungs- sowie Antidiskriminierungsbüro. In ihrer Funktion als Gleichstellungsbeauftragte ist sie für die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes M-V in allen Bereichen der Universität zuständig. Unterstützt wird sie dabei von den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten sowie ihrem Team.



RUTH TERODDE

I Gleichstellung

Gleichstellungsarbeit an der Universität Greifswald	3
Fakultätsvertreterinnen	6
Aktueller Professorinnenanteil an der Universität Greifswald	8
Kaskadenmodell	9
Paritätische Besetzung in universitären Gremien	9
Programme im Rahmen des Professorinnenprogramms III	11
Paula Prenzel wird Käthe-Kluth-Nachwuchsgruppenleiterin	12
Anna Lange erhält Genderpreis 2020	13
Geschlechtergerechte Sprache	14
Handlungsleitfaden Gleichstellungsgesetz - LakoF	15
Öffentlichkeitsarbeit	15

II Antidiskriminierung

Antidiskriminierungsarbeit an der Universität Greifswald	16
Richtlinie gegen Diskriminierung	17
"Ausgehetzt" - eine Onlinediskussion	18
Anti-Gewalt-Woche in Greifswald	19

III Familienservice

Der Familienservice der Universität Greifswald	20
Der Familienservice in Zeiten von Corona	22
Ferienfreizeiten im Sommer 2020	23
Die Familienzimmer an der Universität Greifswald	24
Familienfest und familienfreundliche Einrichtung	25
Umfrage zur Familienfreundlichkeit an der Universität Greifswald	26

IV KarriereWegeMentoring

Mentoringprogramme an der Universität Greifswald	27
KarriereWegeMentoring 2020	30
Absolventinnen mit Promotionsinteresse	31
Doktorandinnenprogramm	32
Postdoktorandinnen- & Juniorprofessorinnenprogramm	33
Alumnaeprogramm	34
Digitale Netzwerkveranstaltungen	35

V Anhang 36

GLEICHSTELLUNGSBÜRO

Vorstellung des Aufgabenfeldes

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

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

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

Neben der Teilnahme an Gremiensitzungen gestaltet sich die Mitwirkung an über 30 Berufungsverfahren und Stellenbesetzungen mit dem Ziel, den Anteil qualifizierter Frauen dort zu erhöhen, wo sie unterrepräsentiert sind, ebenso wichtig wie zeitaufwändig. So gab es allein in der Mathematischen-Naturwissenschaftlichen Fakultät im vergangenen Jahr über 300 Stellenbesetzungsverfahren, an denen Fakultätsgleichstellungsbeauftragte mitgewirkt haben.

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



Das Team des Gleichstellungsbüros

DAS TEAM DES GLEICHSTELLUNGSBÜROS

Marc Benedict, Referent der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten, hat 2020 sein erstes juristisches Staatsexamen abgeschlossen und arbeitet seitdem als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Büro (0,5 Stelle). Er untersetzt Projekte inhaltlich, ist für auftretende rechtliche Fragen zuständig und steuert die allgemeine Büroadministration.



MARC BENEDICT



ALISA OTTE

Alisa Otte, studentische Mitarbeiterin, unterstützt die Umsetzung des Senatsbeschlusses zur geschlechtergerechten Sprache. Sie überarbeitet Satzungen und Ordnungen der Universität, überprüft diese auf die Einhaltung der Regeln zur geschlechtergerechten Sprache und ist Ansprechpartnerin bei Problemen in der Anwendung.

Klara Fries, studentische Mitarbeiterin, ist zuständig für die Finanz- und Personalverwaltung des Gleichstellungsbüros. Darüber hinaus koordiniert sie die inhaltliche und graphische Erstellung des jährlichen Gleichstellungsberichts.



KLARA FRIES

Felix Willer, studentischer Mitarbeiter, ist zuständig für die Kommunikation und die Öffentlichkeitsarbeit des Büros. Er ist sowohl im Gleichstellungs- als auch im Antidiskriminierungsbereich tätig und organisiert darüber hinaus die Wahlen der Gleichstellungsbeauftragten.

**FELIX WILLER****LAURA PROMEHL**

Laura Promehl, studentische Mitarbeiterin bis Ende 2020, plante bereichsübergreifend Veranstaltungen zu den Themen Gleichstellung und Antidiskriminierung. Sie betreute das Beschwerdemanagementsystem der Universität und war Ansprechpartnerin für die Fakultäts-gleichstellungsbeauftragten.

Theresa Rist, studentische Mitarbeiterin, ist die Nachfolgerin von Laura Promehl und übernimmt seit Anfang 2021 ihren Aufgabenbereich.

**THERESA RIST**

FAKULTÄTSVERTRETERINNEN

Neben der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten gibt es an allen Fakultäten der Universität Fakultätsgleichstellungsbeauftragte, die in fachbereichsspezifischen Fragen beraten und unterstützen. Eine der Hauptaufgaben der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten ist die Mitwirkung an Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren, die essentiell zur Durchsetzung tatsächlicher Gleichstellung ist.

Zwischen der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten und den Fakultätsvertreterinnen gibt es einen regelmäßigen Austausch zu gleichstellungsrelevanten Themen. Im August des Jahres 2020 wurden die Fakultätsvertreterinnen der Theologischen Fakultät neu gewählt. Die Wahl der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie der Vertreterinnen der vier weiteren Fakultäten werden im Mai 2021 stattfinden.

PHILOSOPHISCHE FAKULTÄT



Dr. Susanne Kabatnik
(Gleichstellungsbeauftragte)

THEOLOGISCHE FAKULTÄT



Gianna Zipp
(Gleichstellungsbeauftragte)



Carla Jessica Witt
(Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte)

MATHEMATISCH-NATURWISSENSCHAFTLICHE FAKULTÄT



Dr. Karen Methling
(Gleichstellungsbeauftragte)



Dr. habil. Anne Seidlitz
(Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte)

RECHTS- UND STAATSWISSENSCHAFTLICHE FAKULTÄT



Dr. jur. Katja Rodi
(Gleichstellungsbeauftragte)



Franziska Wulf
(Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte)

GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE - UNIVERSITÄTSMEDIZIN GREIFSWALD



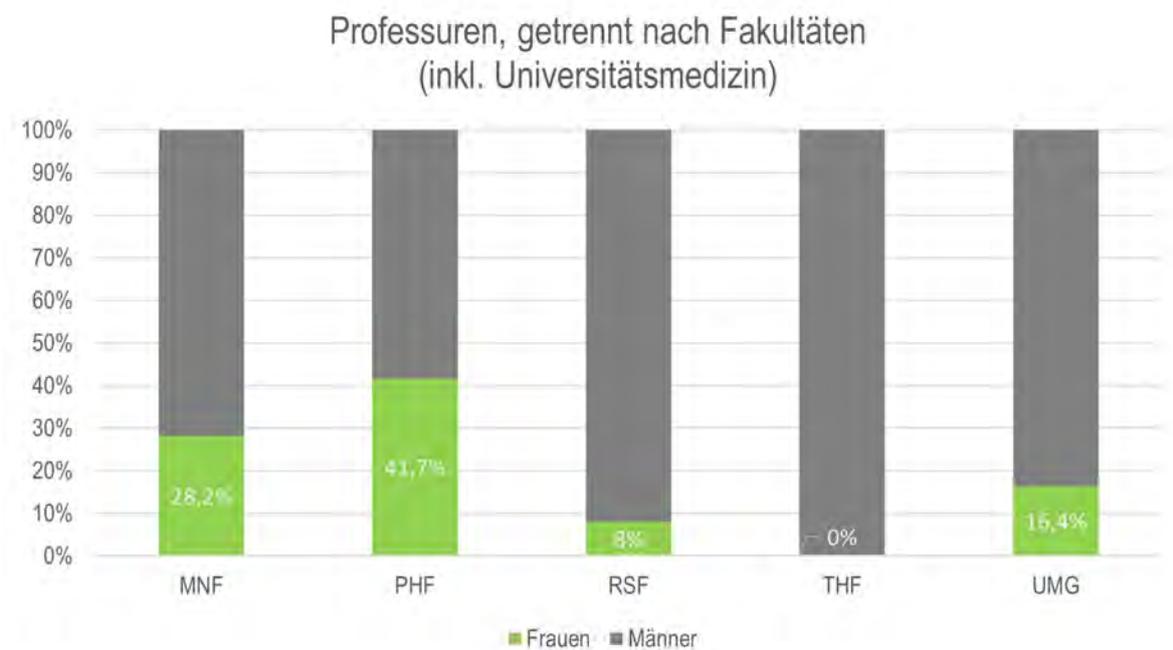
Prof. Dr. Sylvia Stracke
(Gleichstellungsbeauftragte)



Dr. Anja Ratzmann
(Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte)

AKTUELLER PROFESSOR*INNENANTEIL AN DER UNIVERSITÄT GREIFSWALD

Zum 01.10.2020 verzeichnet die Universität Greifswald einen Professorinnenanteil von 23,6 % - dieser stieg gegenüber dem Vorjahr um knapp drei Prozent. Trotz dieser Steigerung liegt die Universität Greifswald immer noch unterhalb des Bundesdurchschnitts von aktuell 25,6 %. Daraus folgt, dass wir weiterhin Anstrengungen unternehmen müssen, um den Frauenanteil bei den Professuren zu erhöhen. Dazu gehören aktive Rekrutierungsmaßnahmen von geeigneten Bewerberinnen.



KASKADENMODELL

Am 26.11.2019 beschloss der Landtag von Mecklenburg-Vorpommern mit den Änderungen des Landeshochschulgesetzes auch die Implementierung des sogenannten Kaskadenmodells. Das Kaskadenmodell folgt einer logischen Idee: In einem bestimmten Zeitraum muss die Prozentzahl von Frauen auf einer Qualifikationsebene so hoch wie auf der darunter liegenden Stufe sein.

Hierzu ein vereinfachtes Beispiel:
4 von 10 Absolvierenden sind weiblich. Sind nachfolgend 10 Promotionsstellen ausgeschrieben, sollten mindestens 4 dieser 10 Stellen mit Frauen besetzt werden.

Im Laufe dieses Jahres hat sich das Büro der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten zusammen mit der Satzungskommission des Senats intensiv mit der im Gesetz geforderten Satzung, die die Anwendung des Kaskadenmodells regeln soll, beschäftigt. Eine Kommission unter Beteiligung der Fakultäten und der Verwaltung befasst sich aktuell mit den sich aus der Anwendung des Modells ergebenden Implikationen. Zu klärende Fragen sind die Zuordnung der Fächergruppen und das Generieren von statistischen Zahlen einerseits auf Ebene der Universität und andererseits auf Bundesebene.

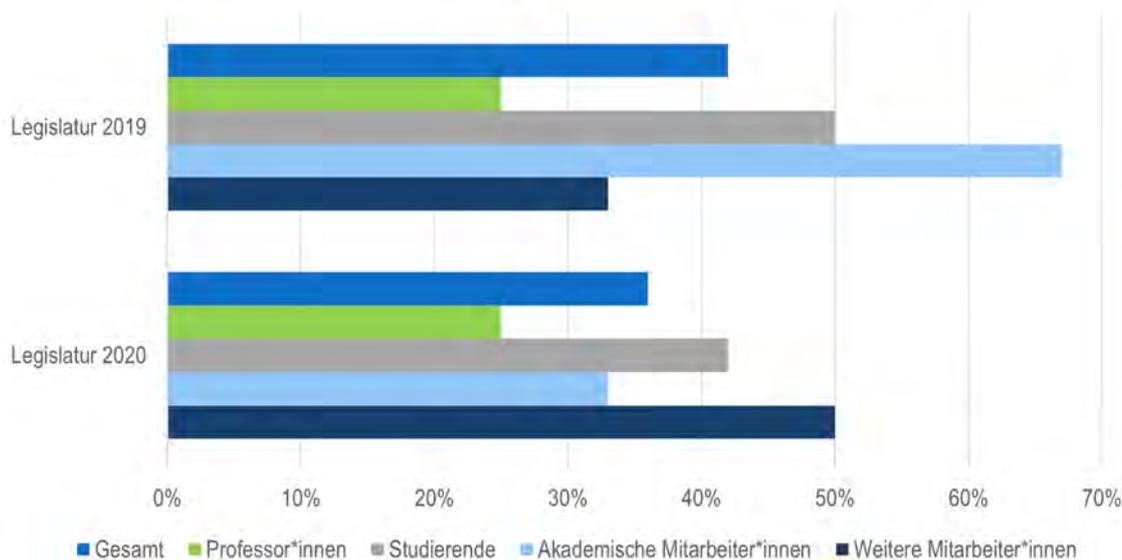
PARITÄTISCHE BESETZUNG IN UNIVERSITÄREN GREMIEN

§ 17 GLG M-V sieht eine paritätische Besetzung von Kommissionen, Beiräten und sonstigen Gremien vor. Während Berufungskommissionen inzwischen erfreulicherweise weitgehend paritätisch besetzt sind, gilt das für viele der universitären Gremien nicht.

So sank bedauerlicherweise z. B. im Jahr 2020 der Anteil von Frauen in den Fakultätsräten. Abbildungen zum Frauenanteil in den Fakultätsräten befinden sich im Anhang. Die Veränderungen im Senat sind im Folgenden dargestellt.

Während der Anteil weiblicher Mitglieder im Senat in den Statusgruppen der Studierenden sowie der Akademischen Mitarbeiter*innen einen Rückgang zum Wechsel der Legislaturen erfuhr, stagnierte der Anteil in der Statusgruppe der Professorinnen bei 25 %. Der Anteil weiblicher Mitglieder in der Statusgruppe der weiteren Mitarbeiter*innen stieg erfreulicherweise auf 50 % an. Insgesamt sank der Anteil weiblicher Senatsmitglieder um zwei Frauen auf 13 weibliche Mitglieder im Senat.

Frauenanteil im Senat, getrennt nach Statusgruppen

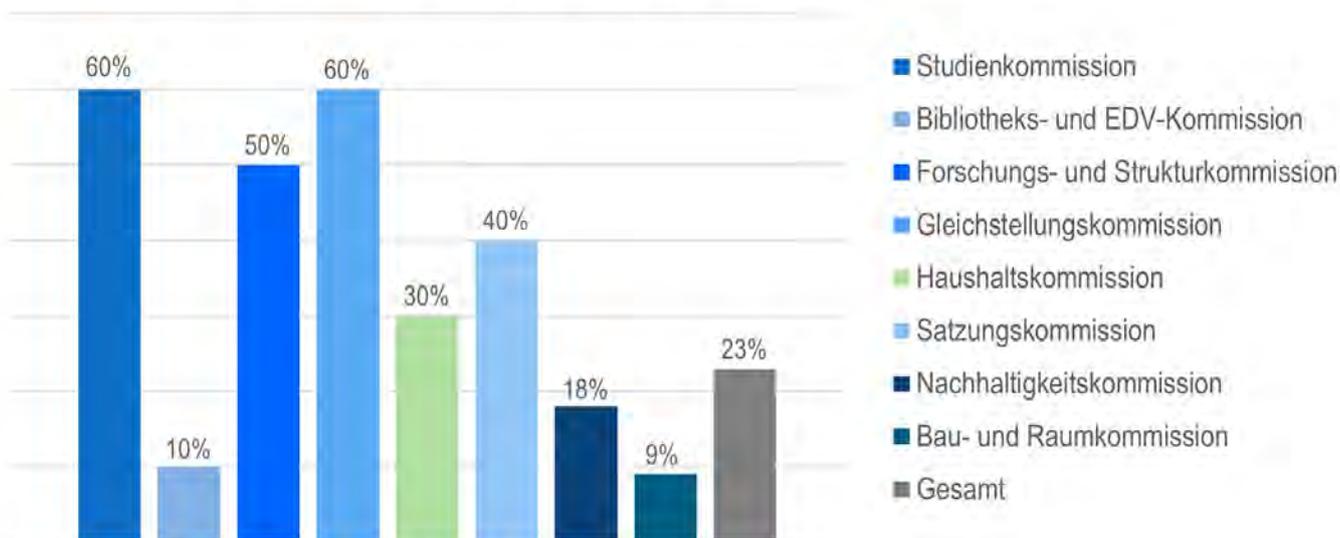


Legislatur 2019 im Vergleich zur Legislatur 2020

3 von 8 Senatskommissionen (Gleichstellungs-, Studien- sowie Forschungs- und Strukturkommission) sind aktuell mindestens paritätisch besetzt.

Die Bibliotheks- und EDV-Kommission sowie die Bau- und Raumkommission weisen leider nur einen Frauenanteil von rund 10 % auf.

Anteil weiblicher Mitglieder aller Senatskommissionen



PROGRAMME IM RAHMEN DES PROFESSORINNENPROGRAMMS III

Durch die erfolgreiche Teilnahme am Professorinnenprogramm III (PP III) konnten im vergangenen Jahr zwei neue Programme für Wissenschaftlerinnen an der Universität aufgelegt werden: Im Sommersemester 2020 startete an der Universität Greifswald das Leadership-Programm für Professorinnen. Aus Mitteln des PP III organisiert die Gleichstellungsbeauftragte ein bedarfsorientiertes Seminar- und Coachingprogramm für Führungsfrauen in der Wissenschaft oder solche, die sich auf eine Führungsposition vorbereiten. Interessierte Professorinnen können sich an Ruth Terodde unter terodde@uni-greifswald.de oder an ihren Mitarbeiter Marc Benedict unter marc.benedict@uni-greifswald.de wenden.

Ein weiteres Programm unterstützt Frauen in der Gremienarbeit, die ein unverzichtbarer Bestandteil der akademischen Selbstverwaltung ist. Allerdings ist Gremienarbeit auch mit einem erhöhten Zeit- und Arbeitsaufwand

verbunden. Angesichts der nach wie vor bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen in den verschiedenen Qualifikationsstufen und dem gleichzeitigen Ziel einer möglichst geschlechterparitätischen Besetzung von Gremien sind Wissenschaftlerinnen besonders häufig von einer Mehrfachbelastung durch Gremienarbeit betroffen.

Daher werden aus Mitteln des PP III Wissenschaftlerinnen, die sich in der akademischen Selbstverwaltung der Universität engagieren, unterstützt. 2020 konnten bereits sieben Wissenschaftlerinnen von jeweils 70 SHK-Stunden profitieren. Im Jahr 2021 werden bereits zwölf Wissenschaftlerinnen mit jeweils 120 SHK-Stunden gefördert.

Für die Koordination des Professorinnenprogramms III ist Susette Polke (susette.polke@uni-greifswald.de) zuständig.



PAULA PRENZEL WIRD KÄTHE-KLUTH-NACHWUCHSGRUPPENLEITERIN 2020

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

Die Rektorin der Universität Greifswald und die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte haben in der Sitzung des Akademischen Senats am 18.10.2020 den Preis für die Käthe-Kluth-Nachwuchsgruppe vergeben.

Nachwuchsgruppenleiterin 2020 ist Juniorprofessorin Dr. Paula Prenzel. Sie ist Inhaberin des Lehrstuhls Regionalentwicklung am Institut für Geographie und Geologie der Universität Greifswald. Paula Prenzel setzte sich mit ihrem Forschungskonzept für eine Käthe-Kluth

Nachwuchsgruppe zum Thema „Bevölkerungsstruktur in der Regionalentwicklung“ durch.

In dem Projekt wird untersucht, welchen Einfluss Unterschiede und Veränderungen in der Bevölkerungsstruktur auf die wirtschaftliche, gesellschaftliche und innovative Entwicklung von Regionen haben. Neben Bevölkerungswachstum, -schrumpfung und -alterung nimmt das Konzept der Diversität eine zentrale Rolle ein.

In einem Promotionsprojekt sollen institutionelle Faktoren erforscht werden, die den Einfluss von kultureller Diversität auf Innovationsprozesse erklären und unterstützen. Außerdem beschäftigt sich die neue Käthe-Kluth Nachwuchsgruppe mit der Frage, ob und wie wissenschaftsbasierte Entwicklungsstrategien und demografische Diversität mögliche negative Effekte einer alternden Bevölkerung reduzieren können.



Portrait von Juniorprofessorin Dr. Paula Prenzel

ANNA LANGE ERHÄLT GENDERPREIS 2020

Das Rektorat und die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Greifswald vergeben jährlich den Genderpreis der Universität, mit dem exzellente wissenschaftliche Arbeiten ausgezeichnet werden, die die Geschlechterperspektive in besonderer Weise berücksichtigen.

In diesem Jahr wurde Anna Lange für ihre Masterarbeit mit dem Titel "Sexarbeit in den Romanen von Sjöwall und Wahlöö" ausgewählt und im Rahmen der Sitzung des Akademischen Senats am 16. Dezember 2020 mit dem Preis ausgezeichnet. Die Arbeit entstand im Kontext des interdisziplinären Masterstudiengangs KIL (Kultur – Interkulturalität – Literatur) im Fach Skandinavistik.

In der Begründung heißt es: "Anna Lange verknüpft ihre literaturwissenschaftliche Analyse der Werke mit einem kulturwissenschaftlichen Blick, der einerseits die soziohistorischen Gegebenheiten im Schweden der 1960er Jahre miterfasst, gleichzeitig jedoch

auch dezidiert gendertheoretische Ansätze in den Mittelpunkt rückt.

Dabei bedient sie sich sowohl inzwischen kanonisierter Ansätze, wie Mulveys Male Gaze, aber auch neuer und innovativer Forschungsliteratur, wie Nüblings und Hirschauers Un/doing Gender. Durch diese kenntnisreiche und vielschichtige Lesart, die klassische literaturwissenschaftliche Arbeit mit einem kulturwissenschaftlich informierten und genderkompetenten Blick verbindet, gelingt der Autorin nicht nur eine Analyse des Topos Sexarbeit, sondern ganz allgemein des Frauenbildes in diesem Romanzyklus. Durch ihre Arbeit an der Schnittstelle zwischen Literatur- und Kulturwissenschaft gelingt es Anna Lange insbesondere, den paternalistischen und repressiven Blick herauszuarbeiten, der die Texte trotz oder wegen ihres zeitgeschichtlichen Hintergrunds prägt."



Portrait von Anna Lange

GESCHLECHTERGERECHTE SPRACHE

An der Universität Greifswald ist die Verwendung geschlechtergerechter Sprache in offiziellen Dokumenten seit 2019 obligatorisch. Im Februar 2020 stellte das Gleichstellungsbüro deshalb eine studentische Mitarbeiterin ein, die die Mitglieder der Universität in Fragen des Genderns unterstützt. Mitarbeitende und Studierende haben seitdem eine feste Anlaufstelle, an die sie sich bei Unsicherheiten, Zweifelsfällen und fallspezifischen Fragen wenden können.

Vielen konnte durch Beratung und Recherche in den vergangenen Monaten weitergeholfen werden. Ein Großteil der Fragen bezog sich auf konkrete Herausforderungen des Arbeitsalltags. Zunehmend suchten auch Studierende Rat für ihre wissenschaftlichen Arbeiten.

Das Büro der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten unterstützte außerdem die Um- und Neuformulierung verschiedener Satzungen und Ordnungen, zahlreicher Formulare und anderer offizieller Dokumente. So konnte beispielsweise der Senat am 18.11.2020 die neugefasste Grundordnung gleich in genderter Form beschließen. Die Zusammenarbeit mit den verschiedenen Stellen der Universität erwies sich im Allgemeinen als positiv.

Langfristig zielt die Arbeit des Gleichstellungsbüros darauf ab, dass sich die Mitglieder der Universität in der Anwendung geschlechtersensibler Sprache sicher fühlen. Dafür ist ein Ausbau des Informationsangebots auf der Website in Planung. Der Schwerpunkt der Arbeit in diesem Bereich wird weiterhin auf der Zusammenarbeit mit und der Beratung von Universitätsangehörigen liegen.



Kontakt

Alisa Otte

studentische Hilfskraft

 gerechtesprache@uni-greifswald.de

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

HANDLUNGSLEITFADEN GLEICHSTELLUNGSGESETZ LAKOF

Das Gleichstellungsgesetz M-V (GLG) ist neben dem Landeshochschulgesetz M-V die rechtliche Arbeitsgrundlage für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten. Das GLG bietet seinen Nutzer*innen Interpretationsspielräume, die zu Unklarheiten führen können.

Deshalb erstellte das für Gleichstellung verantwortliche Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung des Landes Mecklenburg-Vorpommern einen Handlungsleitfaden zum Gleichstellungsgesetz.

Dieser Handlungsleitfaden wurde von den Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen des Landes mit dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur abgestimmt und enthält auf über 80 Seiten zahlreiche Informationen zur Handhabung des GLG.

Es ist damit nicht nur für die Gleichstellungsbeauftragten des Landes und der Hochschulen eine große Hilfe, sondern dient auch den innerhalb der Universität mit Gleichstellung befassten Stellen.

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Um zielgruppenorientierter und moderner zu kommunizieren, hat das Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsbüro im Jahr 2020 seine Öffentlichkeitsarbeit ausgebaut.

Neben der Homepage, die auf der Webpräsenz der Universität selbst verankert ist, verfügt das Büro seit dem Frühjahr über einen Instagram- und einen Twitteraccount.

Über die Social-Media-Kanäle werden Veranstaltungen beworben, Bild- und Videomaterial zum Arbeitsalltag veröffentlicht und eine bundesweite Vernetzung mit weiteren Akteur*innen im Bereich der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit geschaffen.



Ausschnitt [Twitteraccount](#) des Gleichstellungsbüros

ANTIDISKRIMINIERUNGSARBEIT

Vorstellung des Aufgabenfeldes

Gemäß §13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) bietet auch die Universität Greifswald eine Antidiskriminierungsstelle als Beschwerdestelle für auftretende Fälle von Diskriminierung an. Neben der Präventivarbeit, welche sich durch die Erstellung und Konzeption von Richtlinien und Kampagnen rund um das Thema Antidiskriminierung auszeichnet, fungiert das Antidiskriminierungsbüro auch als Beratungs- und Beschwerdestelle gemäß AGG und Antidiskriminierungsrichtlinie der Universität Greifswald. Der Schutz der Betroffenen und ihrer Privatsphäre ist dabei oberstes Ziel unserer Arbeit.

Im Rahmen der stetigen Fort- und Weiterbildung tauschten sich die Mitarbeitenden der Antidiskriminierungsbeauftragten auch im Jahr 2020 mit Kolleg*innen aus dem Bundesgebiet aus. Ein für den Herbst geplantes bundesweites Treffen des „Antidiskriminierungsnetzwerkes“ in Kassel konnte aufgrund der anhaltenden Coronapandemie nicht stattfinden. Stattdessen traf sich das Netzwerk, auch unter Leitung des Greifswalder Büros, zu regelmäßigen digitalen Kaffeerunden und tauschte sich über die veränderten Arbeitsbedingungen und Partizipationsformate während der Pandemie aus.

Die gut funktionierende Arbeit des Beschwerdemanagements der Universität Greifswald konnte im Jahr 2020 fortgeführt werden. Da das System bereits im Vorhinein nach den verschiedenen Statusgruppen unterscheidet, konnten Probleme trotz reger Nutzung schnell und spezifisch gelöst und somit bestmöglich Abhilfe für die Betroffenen geschaffen werden.

Im Verlauf des Jahres 2020 musste das Team der Antidiskriminierungsbeauftragten pandemiebedingt viele Veranstaltungen absagen. Ein Zusammentreffen mit physischer Anwesenheit war häufig nicht zu verantworten, gleichzeitig ließen sich nur wenige Formate ins Digitale übertragen. Das ist sehr bedauerlich, da weniger Aufmerksamkeit für wichtige Themen geschaffen werden konnte. Wir hoffen auf ein besseres Jahr 2021!

RICHTLINIE GEGEN DISKRIMINIERUNG

Bisher galt an der Universität Greifswald die bundesweit beachtete Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt. Diese wurde nun deutlich um die von uns vorgeschlagenen Diskriminierungsmerkmale erweitert und vom Senat am 17.06.2020 beschlossen. Die aktualisierte Richtlinie weicht in positiver Hinsicht von den im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz genannten Merkmalen ab.

Namentlich sind das: ethnische Herkunft, Geschlecht und Geschlechtsidentität, Religion oder Weltanschauung, körperliche oder geistige Beeinträchtigung und chronische Krankheit, Lebensalter, sexuelle Orientierung, Staatsangehörigkeit, Familienstand, sozialer Status oder äußere Erscheinung.

Darüber hinaus wurde neben den unterschiedlichen Diskriminierungsformen der mittelbaren und unmittelbaren Diskriminierung auch besondere Ausprägungsformen – z. B. Mobbing – implementiert. Die Merkmale zu sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt bleiben selbstverständlich unberührt.

In Fällen von Diskriminierung brauchen wir klare Strukturen und Verfahrensgänge. Deshalb wurden in der Richtlinie die Beratungs- und die Beschwerdestellen voneinander strikt getrennt. Die Beratungsstellen bieten für alle Universitätsangehörigen die Möglichkeit, sich vertraulich beraten zu lassen. Die Beschwerdestellen nehmen offizielle Beschwerden entgegen und prozessieren diese. Etwaige disziplinarische Maßnahmen ergreift der*die Rektor*in. Dabei reichen die Maßnahmen bis zur verhaltensbedingten Kündigung respektive zur Exmatrikulation.

Die Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsbeauftragte Ruth Terodde fungiert gemäß § 9 Abs. 1 der Richtlinie als Beratungsstelle.

Mit dieser neuen Richtlinie setzt die Universität ein starkes Zeichen:

Diskriminierung jedweder Art wird an der Universität Greifswald nicht geduldet.

**WELTOFFENE
HOCHSCHULEN
GEGEN FREMDEN-
FEINDLICHKEIT**

„DER SENAT DER UNIVERSITÄT GREIFSWALD WENDET SICH MIT ENTSCHIEDENHEIT GEGEN ANGRIFFE AUF DIE WÜRDE UND INTEGRITÄT VON ANGEHÖRIGEN DER UNIVERSITÄT AUCH IM MEDIALEN KONTEXT.“ 18.09.2019

„AUSGEHETZT“ - EINE ONLINEDISKUSSION

Auf der Grundlage der vom Senat im Jahr 2019 verabschiedeten Resolution gegen Angriffe auf die Würde und Integrität von Universitätsangehörigen veranstaltete das Büro der Zentralen Gleichstellungs- sowie Antidiskriminierungsbeauftragten am 07. Mai 2020 eine Onlinediskussion.

Als Expert*innen eingeladen waren Prof. Dr. Konstanze Marx, geschäftsführende Direktorin des Instituts für Deutsche Philologie der Universität Greifswald, sowie Cyberkriminologe Dr. iur. Thomas-Gabriel Rüdiger, der am Institut für Polizeiwissenschaft der Polizei des Landes Brandenburg arbeitet.

Aufgrund der Covid-19-Pandemie wurde die Veranstaltung digital angeboten. Nach einer Einführung in das Thema durch Konstanze Marx folgte eine rechtliche Einordnung verschiedener Straftatbestände durch Thomas-Gabriel Rüdiger. Im Anschluss diskutierten wir mit den Teilnehmenden über die Möglichkeiten der Umsetzung des Beschlusses sowie weitere Maßnahmen für eine diskriminierungsfreiere Universität.

 **AUSGEHETZT!**

Eine Onlinediskussion
 Do. 07. Mai 2020 | 14:00 Uhr
meetings.uni-greifswald.de/Ausgehetzt



Prof. Dr. Konstanze Marx
 Lehrstuhl für Germanistische
 Sprachwissenschaft
 Universität Greifswald

„Der Senat der Universität Greifswald wendet sich mit Entschiedenheit gegen Angriffe auf die Würde und Integrität von Angehörigen der Universität auch im medialen Kontext.“ - 18.09.2019

Über die Konsequenzen und Folgen dieser Resolution möchten wir mit Ihnen und unseren Expert*innen reden.



Dr. iur. Thomas-Gabriel Rüdiger
 Cyberkriminologie
 Kriminologe am Institut für Polizei-
 wissenschaft der Polizei des Landes
 Brandenburg

veranstaltet durch das Büro der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsbeauftragten, Ruth Terodde

UNIVERSITÄT GREIFSWALD
 Wissen lockt. Seit 1456



Online-Diskussion "Ausgehetzt!"

„ANTI-GEWALT-WOCHE“ IN GREIFSWALD

In Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universitäts- und Hansestadt Greifswald sowie der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Vorpommern-Greifswald, der Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt der Caritas in Greifswald und dem queeren Bildungs- und Antidiskriminierungsprojekt qube wurden bereits im Sommer viele Aktionen für die jährlich im November stattfindende „Anti-Gewalt-Woche“ sowie den „Internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt an Frauen“ geplant.

Die wenigsten konnten aufgrund der akuten Pandemielage umgesetzt werden. Nichtsdestotrotz wurde an verschiedenen Stellen der Stadt und des Landkreises mithilfe von Bannern auf Hilfefontaine aufmerksam gemacht und verschiedene Beratungsstellen im Internet vorgestellt.

Unser Kollege Felix Willer nahm im Rahmen dieser Woche an einer Onlinefortbildung zum Thema „trans* und sexualisierte Gewalt“ teil und schulte somit sein Wissen und die Sensibilität für etwaige Beratungstätigkeiten im Büro der Zentralen Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsbeauftragten. Über diese Fortbildung hinaus konnten während des Seminars gute Kontakte zu anderen Kolleg*innen und Player*innen im Beratungsbereich geknüpft werden.



Kampagne "Greifswald bricht das Schweigen"

FAMILIENSERVICE

Vorstellung des Aufgabenfeldes

Der Familienservice fungiert als zentrale Anlaufstelle für Studierende und Mitarbeitende der Universität Greifswald, die Fragen zum Studium und zur Arbeit mit Familie haben. Dabei bietet der Familienservice vielfältige Angebote wie zum Beispiel eine Notfallbetreuung in der Familienwohnung der Universität, die Planung und Begleitung von Kinderprogrammen bei universitären Veranstaltungen sowie die Koordination eines Babysitter*innen-Pools.

Weiterhin kümmert sich der Familienservice um die Verbesserung der familienfreundlichen Infrastruktur, beispielsweise in Form von Still- und Notfallzimmern. Ziel ist es, die Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf an der Universität Greifswald stetig zu verbessern.

Vielfältige Beratungsangebote informieren außerdem über Möglichkeiten, wie Studium bzw. Lehre und Kinder in Einklang gebracht werden können. Studierende Mütter und Väter bekommen dabei hilfreiche Tipps und Unterstützung.



DAS TEAM DES FAMILIENSERVICE

Ellen Augstein leitet den Familienservice. Sie ist zuständig für die Konzeption und Organisation der Notfallbetreuung, des Babysitter*innen-Pools und der Ferienfreizeiten. Außerdem berät sie Eltern in Vereinbarkeitsfragen, die an der Universität studieren oder arbeiten.



ELLEN AUGSTEIN

In Vertretung für Ellen Augstein übernimmt ab Februar 2021 Anna Kassautzki für die kommenden Monate die Leitung des Familienservice.



Emily Hesfehr, studentische Mitarbeiterin, unterstützt die Leitung bei anfallenden Aufgaben des Familienservice und wirkt mit ihr gemeinsam auf eine noch familienfreundlichere Universität hin.

EMILY HESFEHR

Im Familienservice arbeiten außerdem drei Erzieher*innen, welche die Notfallbetreuung übernehmen und die Ferienfreizeiten betreuen.

DER FAMILIENSERVICE IN ZEITEN VON CORONA

Als im März 2020 eine für Politik und Gesellschaft völlig neuartige Situation durch die Coronapandemie eintrat, stand auch die Universität vor großen Herausforderungen. Mit Beginn des digitalen Semesters erlebten Studierende, dass Lehrveranstaltungen mitunter synchron gehalten wurden, ohne eine Möglichkeit der Aufzeichnung zu bieten. Gerade für alleinerziehende Studierende, die zu diesem Zeitpunkt keine Betreuungsmöglichkeiten hatten, war dies ein großes Problem, da sie nicht zu dem Kreis der systemrelevanten Personen gehörten.

Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität setzte sich zusammen mit dem Familienservice aktiv für eine familienfreundliche Gestaltung des digitalen Semesters ein, was nur bedingt gelang. Das Rektorat und die allermeisten Dozierenden unterstützten dieses Vorhaben. Ein besonderer Dank gilt dabei dem sich in der Qualifizierungsphase befindlichen Mittelbau.

Während im Laufe des Frühjahres für einige Universitätsmitglieder bereits eine Notfallbetreuung ermöglicht wurde, wurden Studierende nicht von der Landesregierung durch Betreuungsmöglichkeiten unterstützt, eine besonders bittere Situation.

Wir haben die Ministerinnen für Bildung, Wissenschaft und Kultur und für Soziales, Integration und Gleichstellung, Bettina Martin und Stefanie Drese, in einem offenen Brief über diesen Missstand informiert und um angemessene Lösungen gebeten. Im Laufe des Sommersemesters konnte der universitätseigene Familienservice nach langen Verhandlungen mit Jugend- und Gesundheitsamt Beratungsangebote für Studierende schaffen.

FERIENFREIZEITEN IM SOMMER 2020

Im Sommer 2020 konnten unsere beliebten Ferienfreizeiten für Schulkinder bis 10 Jahre aufgrund der Covid-19-Pandemie nicht wie gewohnt stattfinden. Üblicherweise werden pro Ferienfreizeitwoche 15 Kinder von 8:00 bis 16:00 Uhr betreut und ein buntes Rahmenprogramm gestaltet.

Um den Kindern und Erziehungsberechtigten dennoch eine Alternative anbieten zu können, organisierte der Familienservice eine dreiwöchige Feriennotbetreuung vom 22.07. bis zum 10.08.2020 in der Familienwohnung der Universität. In diesen drei Wochen gab es bei vielen Erziehungsberechtigten einen Betreuungsgap. Die Schulferien hatten bereits begonnen, obwohl das Semester noch nicht abgeschlossen war und zahlreiche Eltern weiterhin Prüfungen schreiben bzw. lehren mussten.

Pro Woche betreute ein*e Erzieher*in fünf Kinder in der Familienwohnung und entwickelte gemeinsam mit ihnen ein individuelles Wochenprogramm. Da viele Einrichtungen keinen Publikumsverkehr erlaubten, standen vor allem Außenaktivitäten wie Spielplatz- und Tierparkbesuche auf dem Plan. Aufgrund der Kreativität unserer Erzieher*innen wurden Filmnachmittage, Wasserbombenschlachten, Schnipseljagden und vieles mehr organisiert.

Für 2021 hoffen wir sehr, unsere Ferienfreizeiten wie gewohnt organisieren und wieder mehr Kinder betreuen zu dürfen.



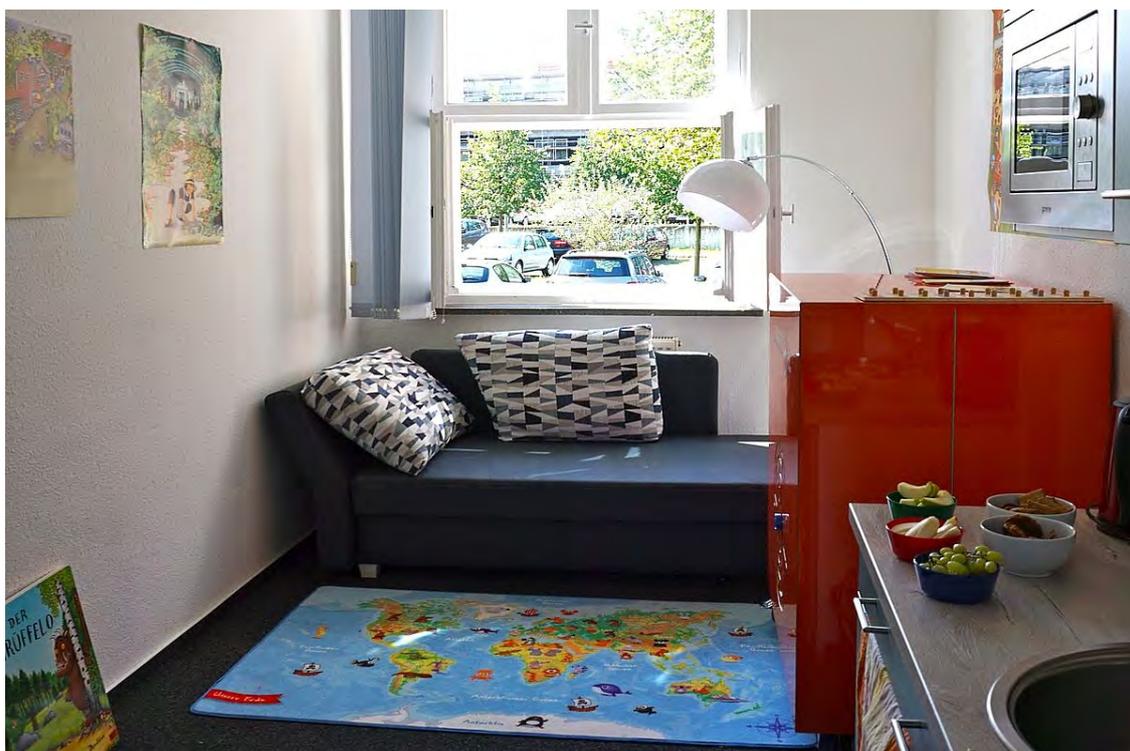
Notfallbetreuung 2015

DIE FAMILIENZIMMER AN DER UNIVERSITÄT GREIFSWALD

An der Universität existieren mehrere Stillräume sowie ein Still- und Familienzimmer. Die Räume bieten vor allem für stillende Mütter eine Rückzugsmöglichkeit, können jedoch auch von Eltern mit älteren Kindern genutzt werden. Nachdem 2016 das erste Stillzimmer durch das DFG-Graduiertenkolleg 1870 BacRes feierlich eröffnet wurde, hat sich viel getan. So wurde unter anderem im April 2019 ein Still- und Familienzimmer in der Rudolf-Petershagen-Allee 1 eingerichtet. Für das Jahr 2020 war der Bau eines weiteren Still- und Familienzimmers am Campus Friedrich-Loeffler-Straße geplant.

Aufgrund baulicher Schwierigkeiten bei der Restauration des Gebäudes kam es zu Verzögerungen, sodass dieses Projekt erst im Jahr 2021 abgeschlossen werden kann.

Insgesamt weist die Universität bereits fünf Still- und Notfallzimmer auf. Diese befinden sich in der Friedrich-Ludwig-Jahn Straße 15A (Fachrichtung Biologie), der Rudolf-Petershagen-Allee 1 (IEEG), der Loitzer Straße 26 (Zoologisches Institut), der Felix-Hausdorff-Straße 8 (C_FunGene) sowie am Rubenowplatz 2/3 (Theologische Fakultät).



Still- und Notfallzimmer F.-L.-Jahnstraße 15a

FAMILIENFEST UND FAMILIENFREUNDLICHE EINRICHTUNG 2020

Sowohl das Familienfest als auch die Vergabe der Familienfreundlichen Einrichtung der Universität waren durch die Pandemie betroffen.

In den vergangenen Jahren bot das Familienfest ein buntes Rahmenprogramm für Studierende und Mitarbeitende der Universität und ihre Kinder. Dazu gehörten Livemusik, eine Hüpfburg und ein Spieleparcours, in dem sich die Kinder austoben konnten. Auch die traditionelle Waffelstraße, die von den Mitarbeitenden des Gleichstellungsbüros und des Familienservice gestaltet wurde, gehörte zum festen Bestandteil des Familienfestes. Nach dem coronabedingten Ausfall hoffen wir auf eine Wiederauflage 2021.

Das Zertifikat „Familienfreundliche Einrichtung des Jahres der Universität Greifswald“ wird seit 2006 durch die Gleichstellungsbeauftragte und das Rektorat vergeben. Die Auszeichnung würdigt eine Einrichtung oder einen Fachbereich, ein Institut oder Projekt, in dem die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familienaufgaben gefördert wird und eine offene, familienfreundliche Atmosphäre herrscht.

Für das Jahr 2020 haben wir uns gegen die Verleihung der „Familienfreundlichen Einrichtung“ entschieden. Im Zuge der Corona-Pandemie war es für viele Studierende und Mitarbeitende mit Kindern schwer, ihren normalen Familien- und Berufs-/ Studienalltag zu bestreiten. Die neu entstandenen Herausforderungen und Schwierigkeiten brachten die Eltern an ihre Grenzen. Aus Achtung vor den vielen Universitätsangehörigen, die im letzten Jahr am Rande der Belastbarkeit standen, und den Studierenden, die nicht als systemrelevant galten und keinen Anspruch auf Notfallbetreuung hatten, empfanden wir es als unangebracht, das Zertifikat für 2020 zu verleihen.

Durch die Missstände und Schwierigkeiten der letzten Monate wurde jedoch auch Verbesserungsbedarf aufgezeigt. Wir sehen das als Verpflichtung, uns weiterzuentwickeln und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium an der Universität Greifswald weiter zu verbessern.



Famillienfest 2017

UMFRAGE ZUR FAMILIENFREUNDLICHKEIT AN DER UNIVERSITÄT GREIFSWALD

Im Rahmen einer systematischen und kontrollierten Onlinebefragung wendete sich das Büro der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten im Herbst 2019 an die Mitglieder der Universität Greifswald und befragte sie nach ihren Erfahrungen mit der Familienfreundlichkeit an der Hochschule.

Die Ergebnisse dieser Umfrage wurden im Frühjahr 2020 ausführlich ausgewertet. Durch die Auswertung zeigte sich, dass das Ziel einer familienfreundlichen Universität noch nicht überall erreicht ist. So wünschen sich mehr als die Hälfte aller Befragten (52,3% der Umfrageteilnehmer*innen) mehr Familienorientierung an der Hochschule.

Dies bedeutet im Umkehrschluss: Bereits vorhandene Angebote müssen ausgebaut und neue geschaffen werden, um die Universität Greifswald zu einer familienfreundlicheren Hochschule zu machen.

Der Familienservice begreift die genannten Herausforderungen als Chance und sieht für sich als Aufgabe Familienfreundlichkeit als ein starkes und selbstverständliches Erkennungsmerkmal an der Universität Greifswald weiter zu fördern.

Die vollständige Auswertung finden Sie auf der Internetseite des Gleichstellungsbüros unter dem Reiter "Wahlen, Zahlen & Fakten".

VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF / STUDIUM

Sind Sie mit den Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zufrieden?



Die Aussage „Für meine Familie habe ich neben meiner Berufstätigkeit / meinem Studium ausreichend Zeit.“ wurde auf einer fünfstufigen Skala (1= stimme voll zu, 5= stimme gar nicht zu) im Durchschnitt mit 3,3 bewertet

Ausschnitt aus der Umfrageauswertung

MENTORINGPROGRAMME AN DER UNIVERSITÄT GREIFSWALD

Vorstellung des Aufgabenfeldes

Mentoring hat sich seit 2011 an der Universität Greifswald als wichtiges Instrument der gezielten Personal- und Karriereentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses etabliert. Die Programme zielen auf eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen in Wissenschaft und Wirtschaft ab und wurden zielgruppenspezifisch ausgebaut. Alle Programme richten sich an nationale und internationale Nachwuchswissenschaftlerinnen, Promovendinnen sowie Absolventinnen mit Promotionsinteresse.

Sie umfassen Mentoring-Beziehungen mit selbstgewählten Mentor*innen, Workshops, Netzwerkveranstaltungen, Peer-Mentoring und individuelles Coaching nach Bedarf. Insgesamt wurden seit 2011 über mehrere Förderperioden aus dem Europäischen Sozialfonds und mit Mitteln des Landes Mecklenburg-Vorpommern ca. 1,8 Mio. Euro dafür eingeworben.



Das Team der Mentoringprogramme an der Universität Greifswald

DAS TEAM DES KARRIEREWEGEMENTORING

Annette Ehmler verantwortet die Mentoringprogramme für Doktorandinnen sowie Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen. Sie organisiert den Kontakt zu den vorgeschlagenen Mentor*innen, konzipiert die Rahmenprogramme aus Workshops und Netzwerkveranstaltungen und begleitet den jeweiligen Evaluationsprozess.

Sie versorgt die stetig wachsende Gruppe der Alumnae mit regelmäßigen Informationen wie Ausschreibungen und bietet für sie Beratungen oder Coachings an.



ANNETTE EHMLER



ANGELA HOPPE

Angela Hoppe leitet die landesweite Fachstelle für Mentoring in Mecklenburg-Vorpommern. Dabei berät und unterstützt sie Mentoring-Akteurinnen mit Programmen in der Kunst, Wirtschaft, Landesverwaltung oder Hochschule bei der Weiterentwicklung und Professionalisierung.

An der Universität Greifswald verantwortet sie das Mentoringprogramm für Absolventinnen mit Promotionsinteresse und entwickelt gemeinsam mit Annette Ehmler die Angebote und Netzwerkveranstaltungen für die wachsende Gruppe von Alumnae.

Anna Lisa Alsleben, studentische Mitarbeiterin, ist für den Aufgabenbereich der öffentlichen Kommunikationsarbeit über die Homepage und Rechercharbeiten verantwortlich. Zudem unterstützt sie das Team in der Vor- und Nachbereitung von Workshops und der allgemeinen Büroorganisation.



**ANNA LISA
ALSLEBEN**



JONAS KLANTE

Jonas Klante unterstützt als studentischer Mitarbeiter die Entwicklung und Gestaltung einer landesweiten Mentoring-Homepage für alle Mentoringprogramme in M-V. Außerdem ist er verantwortlich für die Pflege der Webseite von KarriereWegeMentoring und wirkt mit bei der inhaltlichen und technischen Konzeption von Evaluationen und Umfragen.

Theresa Menne, studentische Mitarbeiterin, ist verantwortlich für die Aktualisierung und Pflege der Homepage und der Datenbanken. Zudem unterstützt sie das Team in der Vor- und Nachbereitung der Workshops und Seminare. Sie erstellt Evaluationen und sorgt für die allgemeine Büroorganisation.



THERESA MENNE

KARRIEREWEGEMENTORING 2020 - NAHE DRAN TROTZ DISTANZ

Nahe dran trotz Distanz – das war im Jahr 2020 der Anspruch der Mentoring-Programmverantwortlichen an der Universität Greifswald. Angela Hoppe und Annette Ehmler setzten die Programme ohne Qualitätsverlust fort und entwickelten neue Angebote: Tea Time digital, Online-Netzwerkveranstaltungen mit Mentees und 180 Alumnae.

Außerdem bauten sie ihr Beratungsangebot für Teilnehmerinnen der Programme aus: Sie geben Feedback zu Bewerbungsunterlagen, organisieren Simulations-Kommissionen für Auswahlgespräche oder Bewerbungen auf Professuren und beraten zum akademischen Profil.



Hinter den Kulissen - Editor*innen und Herausgeber*innen geben „Insider“-Tipps in digitaler Netzwerkveranstaltung weiter.

ABSOLVENTINNEN MIT PROMOTIONSINTERESSE

Zum 4. Mal startete das Mentoring-Programm für Absolventinnen mit Promotionsinteresse im Sommersemester 2020 mit digitalem Einführungsseminar im April. Wie finde ich ein passendes Thema für meine Promotion? Wie strukturiere ich ein Promotionsvorhaben? Und wie gelingen Sichtbarkeit und Selbstkommunikation in der Wissenschaft? Und wie gelingt Netzwerken? Diese und weitere Fragen bewegten 16 Absolventinnen mit Promotionsinteresse. Angela Hoppe, die Programmkoordinatorin dieses Mentoringprogramms, hat das Einführungsseminar erstmalig digital konzipiert und geleitet. Das Kennenlernen der Mentees untereinander sowie der beiden Mentorinnen und ehemaligen Mentees im Doktorandinnenprogramm, Cosma Hoffmann und Dr. Dana Thal, waren ein Schwerpunkt.

Eine kleine Umfrage zeigte: 80 % der Mentees haben keine promovierten Vorbilder in ihrer Familie.

Von den bisher 40 Mentees aus drei Gruppen des Mentoring-Programms für Absolventinnen mit Promotionsinteresse haben sich knapp 50% für eine Promotion entschieden, davon etwas weniger als die Hälfte an der Universität Greifswald, die anderen auf Qualifikationsstellen beispielsweise an den Universitäten München, Göttingen, Tübingen oder der Charité in Berlin. Eine Mentee hat kürzlich eine unbefristete Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Göttingen erhalten.



Die Mentees des Absolventinnenprogramms 2020 mit den Mentorinnen

DOKTORANDINNENPROGRAMM

Im August wurden 13 Teilnehmerinnen aus dem Doktorandinnenprogramm verabschiedet. Bei vielen hat das Programm dazu beigetragen, eine Entscheidung für den zukünftigen Weg zu treffen:

Eine Biochemikerin hat beispielsweise das Programm genutzt, um die Kooperation des Friedrich-Loeffler-Instituts nach Norwegen zu intensivieren und wird nach Abschluss ihrer Promotion eine Stelle als PostDoc im Institut Foods of Norway annehmen.

Erfolgreiche Auslandsstipendien wurden beispielsweise von einer Physikerin für einen Aufenthalt an der Universität Umea in Schweden und von einer Psychologin nach Melbourne, Australien eingeworben.

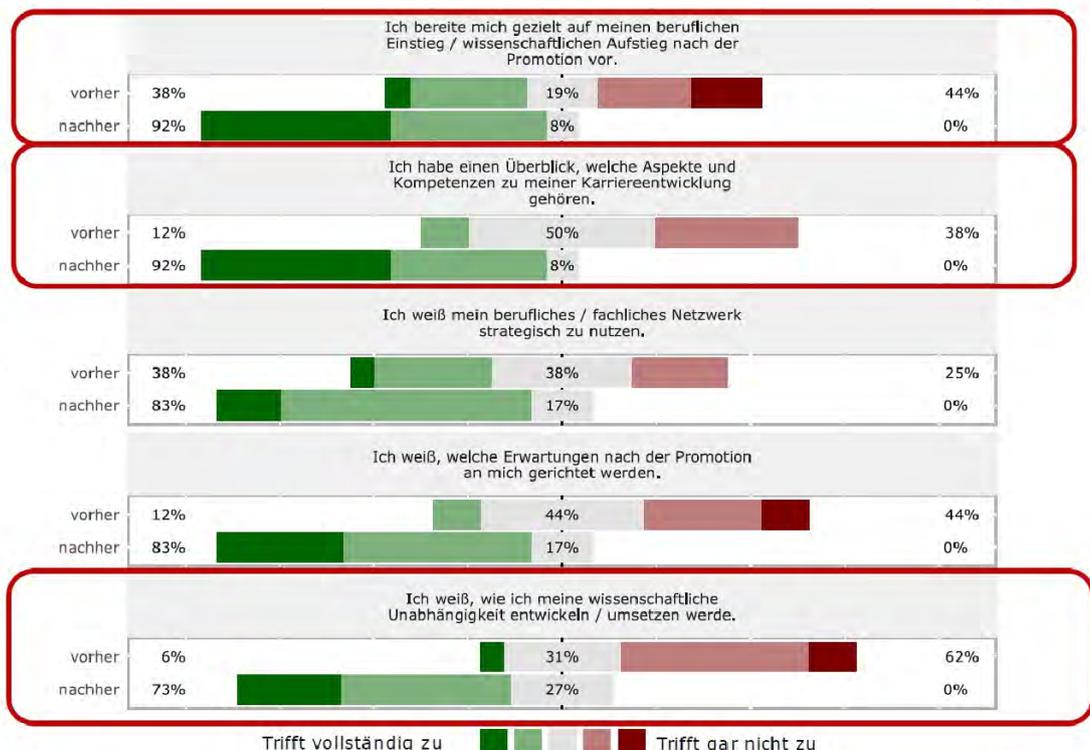
Im Herbst begann für das Doktorandinnenprogramm bereits die sechste Runde. 27 Interessierte bewarben sich für die 14 ausgeschriebenen Plätze und starteten Mitte Oktober mit dem Einführungsworkshop und dem Matching.



Universität Greifswald
Doktorandinnen-
Programm

Evaluation der Gruppe V
März 2019 – Aug 2020

n_{Ausgang} = 16
n_{Abschluss} = 12



KarriereWegeMentoring fachstelle MENTORING

POSTDOKTORANDINNEN UND JUNIORPROFESSORINNENPROGRAMM

Im Jahr 2020 begleitete Annette Ehmler insgesamt 28 Mentees in zwei Gruppen im Programm für Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen. Aus den beiden Gruppen bewarben sich erfolgreich auf neue Positionen beispielsweise eine Physikerin auf eine W2-Professur an der Universität Kiel sowie eine Ökologin an die Universität Trondheim und eine Mathematikerin als Forschungsassistentin am Lehrstuhl für Numerische Mathematik der Universität Stuttgart. Eine Anglistin wiederum erhielt ab Oktober eine 6-Jahres-Stelle als PostDoc in der Anglistik an der Universität Konstanz.

Andere Teilnehmerinnen erhielten Rufangebote, zum Beispiel nach Nijmegen in den Niederlanden. Eine pharmazeutische Mikrobiologin warb mehrere Projekte mit über 1,2 Mio Euro ein, mit denen sie ihre Forschung an der Universität Greifswald fortsetzt.

Eine PostDoc am Institut für Bakterielle Physiologie sicherte sich eine DFG-Förderung in Höhe von 354.770 € und startete ab November als Principal Investigator.

Ein Mentoring-Tandem in der Zahnmedizin entwickelte sich auf besondere Weise, da die Mentorin Anfang 2021 von der Universität Erlangen-Nürnberg an die Universitätsmedizin Greifswald wechseln wird und die Institutsleitung für die Mund-Kiefer-Gesichtschirurgie übernimmt.

Die Preisträgerin der Käthe-Kluth-Nachwuchsgruppe von 2020 bereichert seit November die PostDoc-Mentoring-Gruppe, die im Januar 2020 gestartet ist.



Die Mentees des Jahrgangs 2020

ALUMNAE-PROGRAMM

WIR BLEIBEN IN VERBINDUNG!

Die beruflichen Veränderungen der Alumnae sind so vielfältig wie die Teilnehmerinnen selbst: So schloss eine Handchirurgin, die zwischen 2016 - 2018 am Mentoringprogramm für Postdoktorandinnen teilgenommen hat, im Juni ihr Habilitationsverfahren ab. Eine Alumna der Doktorandinnen-Gruppe 2014 hat die Koordination des Mentoringprogramms der Hochschule Neubrandenburg übernommen und wird dort Mentoring für Frauen in der Wissenschaft weiter fördern und ausbauen. Eine PostDoc der linguistischen Sprachwissenschaft hat bei der DFG 318.000 Euro für eine 3-jährige Nachwuchsgruppe eingeworben und eine Mikrobiologin hat einen Ruf an die Uni Wien erhalten. Auch in den 50-köpfigen Zukunftsrat des Landes ist eine ehemalige Mentee am Post-Doc-Programm als Ideengeberin und als beratende Expertin der Landesregierung für den nachhaltigen Umbau von Gesellschaft und Wirtschaft berufen worden und ist Vorsitzende des Rates.

Fünf ehemalige Mentees sind Einladungen auf Berufungsvorträgen gefolgt.

Insgesamt haben 63% der ehemaligen Mentees aus den ersten beiden Doktorandinnen-Gruppen zwischenzeitlich ihre Promotion erfolgreich abgeschlossen, bei zahlreichen anderen steht der Abschluss kurz bevor. Promovierte Alumnae sind mittlerweile PostDocs in Greifswald, Göttingen, Tübingen, Hagen, Jena und der TU Dresden (Auswahl).

Außeruniversitäre Karrieren starteten Mentees im Stab des Leibniz-Instituts für Plasmaforschung (unbefristet), als wissenschaftliche Referentin des Friedrich-Loeffler-Instituts, im Geheimen Staatsarchiv Preußischen Kulturbesitz Berlin, als Laborleiterin für chemisch-pharmazeutische Entwicklung bei Bayer oder als Pressesprecherin einer Fraktion im Deutschen Bundestag.

” WIR BLEIBEN IN VERBINDUNG

KarriereWegsMentoring begleitet auch nach Ende der Programme die Wissenschaftlerinnen in ihrer beruflichen Entwicklung. Das stetig wachsende Netzwerk aller aktueller und ehemaliger Mentees unterstützt, auf leichte Weise miteinander in Kontakt zu bleiben und erfahrene Alumnae persönlich kennenzulernen.

” WAS WIR BIETEN

- Informationen zu Ausschreibungen, Broschüren und Fortbildungen
- Teilnahme an ausgewählten Karriereseminaren und Netzwerkanstaltungen
- exklusives Alumnae-Netzwerk
- Laufbahnberatung, ggf. Coaching
- Feedback zu Bewerbungsprozessen



” ALUMNAE SIND AKTIV

Unsere Alumnae sind engagiert, ideenreich und tatkräftig. Sie sind wichtige Akteurinnen im Netzwerk, beispielsweise als Multiplikatorinnen für die Univeritätsstandorte, bei der Suche nach Mentor:innen, mit ihrer Expertise zur Forschungsförderung oder ihrem Zugang zu Unternehmen. So lassen Alumnae neue Generationen von Wissenschaftlerinnen an ihrem Wissen und ihren Netzwerken teilhaben.

Im Mentoring-Berat unterstützen sie strategisch die zukünftige Ausrichtung und Entwicklung der Programme und tragen maßgeblich zur Personalentwicklung an den Universtitäten bei.

DIGITALE NETZWERKVERANSTALTUNGEN

Das Jahr 2020 hat gezeigt, welche digitalen Elemente sich besonders gut für die Mentoringprogramme eignen und diese ab sofort bereichern. Vor allem die Verbindung mit ehemaligen Teilnehmerinnen ließ sich darüber noch besser realisieren als zuvor.

"Angekommen! - Berufliche Optionen promovierter Mentees". Zur Premiere dieses neuen Formates trafen wir online zwei ehemalige Mentees, Humanbiologinnen, die seit einem Jahr in der Industrie tätig sind. Sie gaben Einblicke in ihre spezifischen Arbeitsfelder und ihren Berufsalltag. Sehr offen erzählten sie von persönlichen Beweggründen, Kontakte in die Industrie aufzunehmen, von mehrstufigen Bewerbungsverfahren und ihrem Einstieg in den beruflichen Alltag außerhalb der Universität. Dabei wurden Unterschiede in der Führungskultur im Vergleich zum universitären Wissenschaftssystem und Angebote zur Vereinbarkeit ebenso thematisiert, wie Vor- und Nachteile in der Industrie zu arbeiten. Spürbar wurde: Die beiden Mentees sind glücklich angekommen! Als Mentoring-Verantwortliche wollen wir den Wissenstransfer zu Feldern außerhalb der Wissenschaft für Mentees und Alumnae unserer Mentoringprogramme anschaulich und lebendig erschließen und freuen uns, dass dieses Format passt.

Im Rahmen einer weiteren digitalen Netzwerkveranstaltung im Juli 2020 gaben drei Professor*innen der Universität Greifswald als Editor*innen und Herausgeber*innen „Insider“-Tipps weiter: „Hinter die Kulissen wissenschaftlichen Publizierens“ schauten rund 40 Mentees. Der Einladung der Fachstelle Mentoring und KarriereWegeMentoring Greifswald folgten Absolventinnen, Doktorandinnen, Postdoktorandinnen sowie Juniorprofessorinnen der KarriereWegeMentoring Programme der Universitäten Rostock und Greifswald.

Wachsender Nachfrage erfreuten sich digitale Peer-Coachings. Eine Vielzahl von Mentees nutzte dazu die Gelegenheit, um Berufungsvorträge zu proben oder Kommissionsgespräche vorzubereiten. Sowohl Mentees als auch Mentor*innen gaben ihre Expertise und wertvolles Feedback weiter, um so die Bewerberinnen optimal auf die bevorstehenden Situationen vorzubereiten.

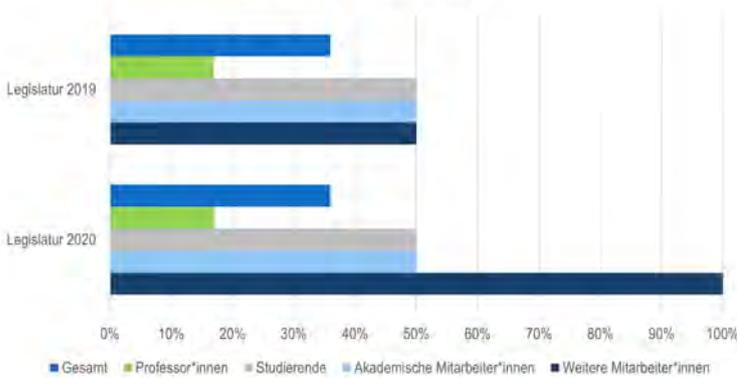
Mehrfach wurde zu einer digitalen Tea Time eingeladen, an der Doktorandinnen und PostDocs teilnahmen, um sich beispielsweise über ihre Erfahrungen mit Bewerbungs- und Verhandlungssituationen auszutauschen. Dieses Format wird auch in 2021 fortgeführt und passt optimal in zukünftige Programme.

Ausblick: In 2021 steht das 10-jährige Jubiläum der Mentoringprogramme an der Universität Greifswald an und wird in einer Festwoche zwischen dem 21. und 25.06.2021 unter Coronabedingungen mit Workshops, Vorträgen und Gelegenheiten zum Netzwerken gewürdigt.

ANHANG

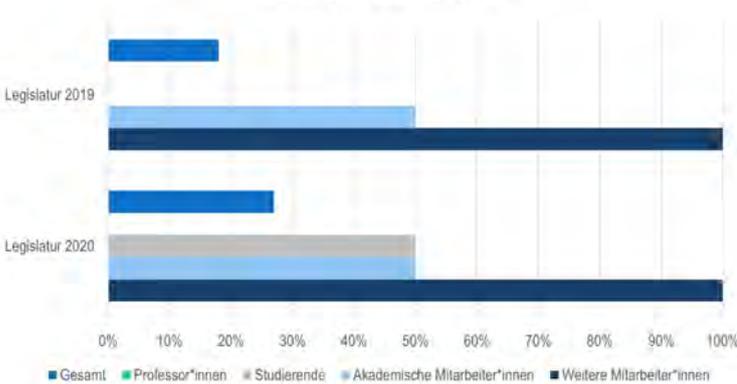
Ergänzung zu Paritätische Besetzung universitärer Gremien (S. 10)

Frauenanteil Fakultätsrat PHF



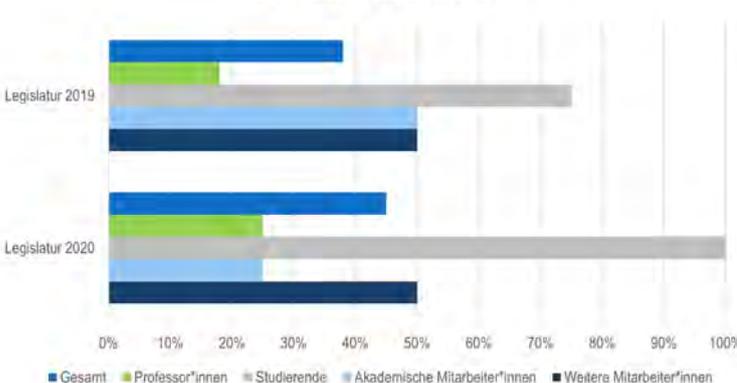
Obwohl sich die Gesamtanzahl der Fakultätsratsmitglieder der Philosophischen Fakultät halbiert hat, konnten die jeweiligen Anteile weiblicher Mitglieder in den meisten Statusgruppen gehalten werden. Der absolute Anteil weiblicher Mitglieder im Fakultätsrat beträgt 4 von 11.

Frauenanteil Fakultätsrat RSF

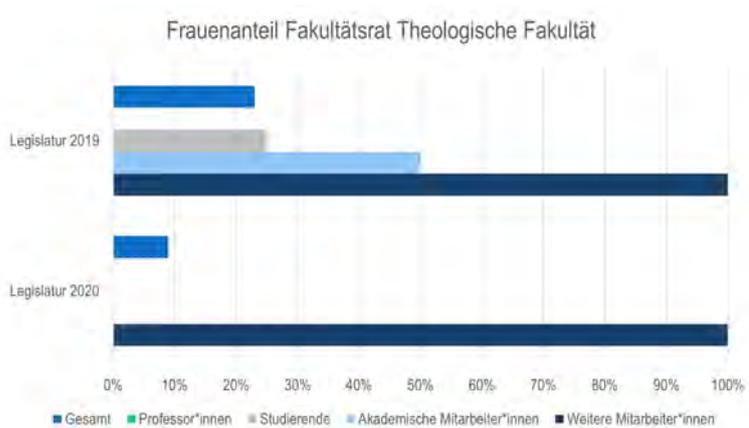


Der Fakultätsrat der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät konnte seinen Frauenanteil bei den Professuren nicht verändern, hier sind keine Frauen vertreten. Durch den gestiegenen Frauenanteil bei der Gruppe der Studierenden konnte der Frauenanteil dennoch auf insgesamt 27 % gesteigert werden. Der absolute Anteil weiblicher Mitglieder im Fakultätsrat beträgt 3 von 11.

Frauenanteil Fakultätsrat MNF

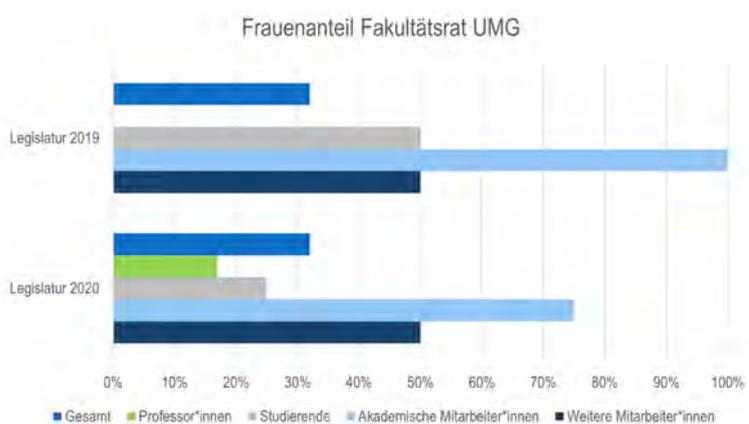


Im Fakultätsrat der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät ist für das Jahr 2020 ein gesteigener Gesamtwert weiblicher Mitglieder zu verzeichnen, da der Anteil weiblicher Mitglieder in den Statusgruppen der Professor*innen und Studierenden gestiegen ist. Der absolute Anteil weiblicher Mitglieder im Fakultätsrat beträgt 10 von 22.



Mit Ausnahme der Statusgruppe der weiteren Mitarbeiter*innen, welche weiterhin einen Anteil weiblicher Mitglieder von 100 % aufweist, ist ein Rückgang weiblicher Fakultätsratsmitglieder in allen anderen Statusgruppen zu beobachten.

In den Statusgruppen der Studierenden, Professor*innen sowie der akademischen Mitarbeiter*innen sind keine weiblichen Mitglieder vertreten. Der absolute Anteil weiblicher Mitglieder im Fakultätsrat beträgt 1 von 11.



Wenngleich in fast allen Statusgruppen ein Rückgang weiblicher Mitglieder im Jahr 2020 zu verzeichnen ist, bleibt der Gesamtwert konstant, da die Statusgruppe der Professorinnen im Jahr 2020 durch zwei Professorinnen im Fakultätsrat vertreten ist. Der absolute Anteil weiblicher Mitglieder im Fakultätsrat beträgt 7 von 22.

IMPRESSUM

Herausgeberin

Ruth Terodde

Gleichstellungsbeauftragte der Universität Greifswald

Domstraße 11, Eingang IV, Raum 2.17,

17489 Greifswald

Berichtszeitraum

01.01.-31.12.2020

Daten sind bis einschließlich 31. Dezember 2020 dargestellt

Text und Kontakt

Ruth Terodde, terodde@uni-greifswald.de

Autor*innen

Ellen Augstein, Marc Benedict, Annette Ehmler, Klara Fries, Emily Hesfehr, Angela Hoppe, Alisa Otte, Laura Promehl, Ruth Terodde, Felix Willer

Fotos und Abbildungen

Oliver Böhm (S. 23); Kilian Dorner (S. 25); Katrin Freund (S. 27, 28 (Bild 1), 29, 31, 33); Till Junker (Titelseite); Anna Lange (S.13); Vincent Leifer (S. 1, 4 (Bild 1), 11, 28); Jan Meßerschmidt (S. 12); Laura Promehl (S. 3, 4 (Bild 1, 2), 5, 14, 21); Magnus Schult (S. 24)

Grafiken

Klara Fries (S. 26), Felix Willer (S. 8, 10, 36, 37), Fachstelle Mentoring M-V (S. 32)

Weitere Informationen zur Arbeit des Gleichstellungsbüros finden Sie auf unserer [Homepage](#), bei [Twitter](#) und [Instagram](#).