



# JAHRESBERICHT 2019 DER ZENTRALEN GLEICHSTELLUNGS- BEAUFTRAGTEN



Liebe Angehörige der Universität,

ich freue mich, Ihnen mit diesem Bericht meine Arbeit und die meines Teams aus dem vergangenen Jahr präsentieren zu können. Wir haben uns engagiert, um Gleichstellung voranzubringen, Diskriminierungen entgegenzutreten und die Universität familienfreundlich und zukunftssicher zu gestalten.

Wir konnten einiges erreichen: Der Förderantrag für das erfolgreiche Projekt KarriereWegeMentoring wurde für weitere 3 Jahre bewilligt. Nach einer Initiative der Gleichstellungskommission wurde im Senat die geschlechtergerechte Sprache durchgesetzt; die Universität inkludiert nun in allen offiziellen Texten sämtliche Geschlechter\*. Die Novelle des Landeshochschulgesetzes setzt mit der Einführung des Kaskadenmodells Mindeststandards bei der Besetzung von Professuren und Qualifikationsstellen fest. Und mit unserem Gleichstellungskonzept nehmen wir erfolgreich am Professorinnenprogramm III teil.

Wir erleben in diesen Zeiten aber auch Angriffe – nicht nur gegen Gleichstellungsarbeit, sondern auch zunehmend gegen die Würde von Personen. Als Angehörige der Universität werden wir Diskriminierungen nicht dulden. Jede\*r von uns ist aufgefordert, egal ob im Netz oder analog, die Würde und Integrität der Kolleg\*innen, Kommiliton\*innen und aller Mitglieder der Universität zu verteidigen. Wir sagen No Go! In diesem Sinne treten wir weiterhin für eine wirkungsvolle Antidiskriminierungsarbeit an der Universität ein.

Fortschritte, die wir bei der Familienfreundlichkeit gemacht haben, wie angepasste Veranstaltungs- und Sitzungstermine, Notfallbetreuung der Universität oder Ferienfreizeiten, werden wir weiterentwickeln. Das Aufkeimen veralteter Rollenbilder oder die fehlende Kinderbetreuung für Studierende und Mitarbeiter\*innen, ausgelöst durch die Corona-Pandemie, werden uns in diesem Jahr jedoch Kraft kosten. Ich versichere Ihnen aber, dass mein Team und ich für Ihre Anliegen weiterhin ein offenes Ohr haben werden.

Für dieses Jahr wünsche ich Ihnen alles Gute, viel Erfolg und vor allem Gesundheit!

Herzliche Grüße

Ruth Terodde

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte



Das aktuelle Team der zentralen Gleichstellungsbeauftragten

(v.l.n.r.: Marc Benedict, Emily Hesfehr, Laura Promehl, Ellen Augstein; Klara Fries, Ruth Terodde, Felix Willer)

Weitere Informationen zum Team und den Aufgaben sind online abrufbar:

[Internetauftritt des Gleichstellungsbüros](#)

Foto: Laura Promehl



# INHALTSVERZEICHNIS

## **Gleichstellung**

---

- 04 Geschlechtergerechte Sprache
- 05 Professorinnenprogramm
- 06 Genderpreis 2019
- 07 Beschwerdemanagement
- 08 Käthe-Kluth Nachwuchsgruppe 2019
- 09 Veranstaltungen 2019
- 11 Fakultätsvertreterinnen
- 12 Zuarbeit zur LHG-Novelle
- 12 LakoF M-V

## **Antidiskriminierung**

---

- 14 Resolution des Senats
- 15 Aktionstag „No Go“
- 16 Plakatkampagne „No Go“
- 17 Umfrage zu Diskriminierungserfahrungen
- 18 Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsarbeit

## **Familienservice**

---

- 22 Allgemeine Informationen zum Familienservice
- 22 Umfrage zur Vereinbarkeit
- 23 Still- und Familienzimmer
- 24 Familienfest
- 25 Verleihung familienfreundliche Einrichtung
- 26 Ferienfreizeiten 2019

## **KarriereWegeMentoring**

---

- 28 Das Programm des KarriereWegeMentoring
- 29 Absolventinnen mit Promotionsinteresse
- 29 Doktorandinnen-Programm
- 30 Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen-Programm
- 31 Alumnae-Programm
- 34 Landes- und Bundesweite Netzwerkaktivitäten

## 04

## GECHLECHTERGERECHTE SPRACHE

In seiner Sitzung am 17. April 2019 stimmte der Senat der Universität mit einer großen Mehrheit für die Umsetzung der geschlechtergerechten Sprache in Satzungen, Rahmenprüfungsordnungen, Grundordnung und offiziellen Dokumenten der Universität. Dabei sind bevorzugt geschlechtsneutrale Formulierungen zu verwenden. Soweit dies nicht möglich ist, haben sich die Studien-, Satzungs- und Gleichstellungskommission für die Verwendung des Gendersternchens entschieden, denn u.a. findet auch das dritte Geschlecht hier seine Berücksichtigung. Damit wird die im Leitbild verankerte Verpflichtung, „für eine freiheitliche, zivile und demokratische Gesellschaft einzutreten“, ganz im Sinne der Charta der Vielfalt auch auf sprachlicher Ebene sichtbar.

Das Büro der Gleichstellungsbeauftragten sicherte bei der Umsetzung zu, bei Fragen und Problemen beratend zur Seite zu stehen. So wurden exemplarisch gegenderte Prüfungs- und Studienordnungen vorgefertigt. Außerdem erstellte ein Team aus Expert\*innen eine Handreichung mit Glossar, die stetig um typische Begriffe aus dem Hochschulalltag ergänzt wird. Ebenso wird die Handreichung mit Phrasen erweitert werden, bei denen Probleme im Prozess des Genderns aufgetreten sind. Geplant sind zudem Musterausschreibungen, -studienordnungen und -formulare in digitaler Form.

Anfragen können an [gerechtesprache@uni-greifswald.de](mailto:gerechtesprache@uni-greifswald.de) gesendet werden.



Die Handreichung ist unter dem folgenden Link abrufbar:  
[Handreichung](#)

## PROFESSORINNENPROGRAMM III

Die Universität Greifswald nimmt erfolgreich am Professorinnenprogramm III des BMBF teil, das die Gleichstellung von Frauen und Männern an Hochschulen unterstützt. Die 2018 von uns eingereichte Dokumentation über die Gleichstellungsarbeit an der Universität wurde im ersten Call des PP III positiv evaluiert. Da es der Universität gelang, zwischen Frühjahr 2018 und dem Jahresende 2019 drei Professorinnen zu berufen, wird sie als einzige Hochschule in M-V zu diesem frühen Zeitpunkt durch das BMBF gefördert. Aus den eingeworbenen Mitteln werden umfangreiche zusätzliche Gleichstellungsmaßnahmen finanziert.

### **2019 (Stichtag: 01.10.2019) – Anteil der Frauen unter den Professor\*innen** (W1, W2, W3, C3, C4 – besetzte Professuren)

	UG	UMG	Gesamt
Gesamt	143	70	213
Frauen	33	11	44
Proz. Anteil Frauen	23,08%	15,71 %	20,65 %

Die Landesvorgabe eines Professorinnenanteils in der aktuellen Zielvereinbarung mit dem Land von 20,3 % bis zum 31.12.2020 ist damit erreicht.

### **Aktueller Professorinnenanteil an der Universität Greifswald**

Der Professorinnenanteil stieg seit 2014 um beachtliche 9,3 % auf aktuell 23,00 % (Stand: 01.04.2020) an. Damit liegt er jedoch immer noch unter dem Bundesdurchschnitt von ca. 25%, allerdings erlaubt die aktuelle Berufungspolitik einen vorsichtigen Optimismus.

## 06

## GENDERPREIS 2019

Oksana Alekseev wurde für ihre Bachelorarbeit "The Gender Gap in Political Preferences over Governmental Regulations in Post-Industrial Societies" mit dem Genderpreis 2019 ausgezeichnet.

Die Preisträgerin hat ihre Bachelorarbeit im Teilstudiengang Politikwissenschaften eingereicht. Die Jury hob in ihrer Begründung hervor, dass die Arbeit von Oksana Alekseev sich qualitativ auf dem Niveau von internationalen Fachzeitschriften der vergleichenden Politikwissenschaft oder der Soziologie befindet. Oksana Alekseev zeigt in ihrer Arbeit geschlechtsspezifische Unterschiede in den politischen Präferenzen gegenüber staatlichen Regulierungen auf: Frauen bevorzugen im Vergleich zu Männern mehr staatliche Regulierungen in Bezug auf die Bereitstellung öffentlicher Arbeitsplätze und eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit. Zudem zeigt sie, dass Frauen je nach individuellem Erwerbsstatus unterschiedliche Einstellungen zu arbeitsmarktpolitischen Reformen haben: Frauen, die geringere Arbeitszeiten haben oder aus verschiedenen Gründen nicht erwerbstätig sind, unterstützen öffentliche Arbeitsvermittlung stärker, während erwerbstätige Frauen, die eine hohe Anzahl von Arbeitswochenstunden leisten, eine Verkürzung der Arbeitswoche bevorzugen.



Verleihung des Genderpreises 2019 (v.l.n.r. C. Drzyzga & Prof. S. Stracke von der Gleichstellungskommission und Preisträgerin Oksana Alekseev)  
Foto: Magnus Schult



## EINRICHTUNG DES BESCHWERDEMANAGEMENTS

Die Universität Greifswald hat sich in ihrem Leitbild zur Schaffung guter äußerer Arbeitsbedingungen für ihre Mitarbeitenden und Studierenden verpflichtet. Dazu gehört neben einer entsprechenden Ausstattung eine offene Arbeitsatmosphäre mit kollegialem Umgang, hoher Eigenverantwortung und sachgerechter Mitwirkung.

Ziel ist es, eine einfache und direkte Kommunikation zwischen den Angehörigen zu unterhalten und zu stärken. In einer Institution mit fast 11.000 Angehörigen kommt es dennoch zu Konflikten. Wichtig ist, dass Sie sich in solchen Fällen mit Ihren Anliegen und Problemen an kompetente Ansprechpersonen wenden können. Dazu wurde das nun gültige Beschwerdemanagement entwickelt.

Mit diesem strukturierten Verfahren zum Beschwerde- und Konfliktmanagement werden durch die Mitarbeitenden des Gleichstellungsbüros Anliegen unterstützt und zu möglichst konstruktiven Lösungen beigetragen. Je nach Statusgruppe unterscheiden sich potentiell auftretende Konflikte. Dies wurde bei der Erstellung berücksichtigt. Besonders wichtig ist es hierbei, den Vorgang schon im Vorhinein so transparent wie möglich zu vermitteln.

Link zum Beschwerdemanagement: [hier](#)

## 08

## KÄTHE-KLUTH-NACHWUCHSGRUPPE 2019

Die Politikwissenschaftlerin Dr. Rieke Trimcev hat die aktuelle Ausschreibung für die Käthe-Kluth-Nachwuchsgruppe der Universität Greifswald gewonnen. Sie leitet ab Frühjahr 2019 für drei Jahre eine Nachwuchsgruppe zum Forschungsthema „Politische Integration durch Konflikt?“. Mit dem Preis der Käthe-Kluth-Nachwuchsgruppe fördert die Universität Greifswald herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase bei der Gestaltung ihrer wissenschaftlichen Karriere.

Die Nachwuchsgruppe "Politische Integration durch Konflikt?" widmet sich der Frage, warum und unter welchen Bedingungen politische Konflikte demokratische Ordnungen integrieren, und unter welchen Umständen sie Demokratien erodieren lassen. In ihrer bisherigen Forschung hat Dr. Rieke Trimcev diese Frage schon aus unterschiedlichen Blickwinkeln behandelt. Ihre 2018 erschienene Dissertation „Politik als Spiel. Zur Geschichte einer Kontingenzmetapher im politischen Denken des 20. Jahrhunderts“ zeichnet einen Bedeutungswandel demokratischer Konflikte im 20. Jahrhundert nach. Seit zehn Jahren beschäftigt sie sich zudem in einer interdisziplinären Arbeitsgruppe aus Historikern und Politikwissenschaftlern mit den verbindenden und trennenden Wirkungen europäischer Erinnerungskonflikte.



v.l.n.r.: Rektorin Prof. Dr. Johanna Weber, Dr. Rieke Trimcev, Gleichstellungsbeauftragte Ruth Terodde  
Foto: Magnus Schult

## VERANSTALTUNGEN 2019

### Vortrag: "Politisch und korrekt" mit Prof. Dr. Anatol Stefanowitsch

Am 19.06.2019 hielt im Alfried Krupp Wissenschaftskolleg Professor Dr. Anatol Stefanowitsch (Freie Universität Berlin) einen öffentlichen Abendvortrag zum Thema: „Politisch und korrekt: Zur Linguistik und Ethik von gendergerechter Sprache“. Der Vortrag fand in Kooperation zwischen dem Interdisziplinären Zentrum für Geschlechterforschung (IZfG), dem Alfried Krupp Wissenschaftskolleg Greifswald und der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Universität Greifswald statt.

### Workshop „Fair Pay“ mit Katinka Brose

„Und was willst du damit werden?“ - Alle Studierenden kennen diese Frage. Doch ob Kunst, Slawistik oder Wirtschaft - die Antwort fällt nicht leicht, denn es gilt unabhängig von der Studienwahl beim Berufseinstieg eine Menge Fragen zu klären. Am 11. April 2019 versammelten sich einige Studierende und Berufseinsteigende im Konferenzraum der Universität, um mit Katinka Brose vom Fair Pay Innovation Lab in ein Gespräch zu treten. Hierbei wurde unter anderem geklärt, worauf geachtet werden muss, um die richtigen Weichen zu stellen oder welchen Einfluss die Höhe des ersten Gehalts auf den weiteren Berufslebensverlauf hat. Eine Frage, die allerdings jede\*r für sich selbst beantworten muss, ist die Bedeutung der Vereinbarkeit von Karriere und Familie. Eben dort greift unter anderem die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten, was dazu führte, dass sich ein sehr dynamisches Gespräch entwickelte. Ebenso eifrig besprochen wurden die Einflüsse von Geschlecht und Nationalität auf den Berufslebensverlauf.

UNIVERSITÄT GREIFSWALD  
Wissen lockt. Seit 1456

**Wir reden über Geld!**

Fair-Pay-Workshop für Studierende und Berufseinsteigende

Workshop mit Henrike von Platen  
**Donnerstag, 11. April, 14-16 Uhr**  
im Konferenzraum des Universitätshauptgebäudes

Wie kann es in der Arbeitswelt gerechter zugehen?      Wie gelingt es, von Anfang an die richtigen Weichen zu stellen?

**Muss das sein?**

Welche Rechte und Pflichten haben Beschäftigte?      Weshalb ist faire Bezahlung so wichtig?

Veranstaltet durch die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität Greifswald

## 10

## VERANSTALTUNGEN 2019

**Offene Diskussion: „Eine Quote vom Studium bis zur Professur?!“**

Chancengleichheit der Geschlechter ist eine Grundvoraussetzung für die Zusammenarbeit der Universitätsangehörigen in Forschung, Lehre, Studium und Verwaltung. Doch wie steht es um die Gleichstellung an der Universität Greifswald? Wem nützen Gleichstellungsmaßnahmen? Welche Maßnahmen sind notwendig, welche sind sinnvoll? Warum werden sie manchmal als ungerecht empfunden? Sind paritätische Stellenbesetzungen und Förderungen wirklich Alltag an unserer Universität? Über all diese Fragen wurde am 28. Mai 2019 um 16.00 Uhr im Hörsaal in der ehemaligen Frauenklinik in der Wollweberstraße 1 gemeinsam diskutiert.



UNIVERSITÄT GREIFSWALD  
Wissen lockt. Seit 1456

**„EINE QUOTE VOM STUDIUM BIS ZUR PROFESSUR?!“ - PODIUMSDISKUSSION**

**Wem nützen Gleichstellungsmaßnahmen?  
Welche Maßnahmen sind notwendig und sinnvoll?**

**Dienstag, 28. Mai 2019, 16:00 Uhr, Alte Frauenklinik, Wollweberstraße 1, Hörsaal**

Gesprächsrunde zum Thema „Gleichstellung“.  
Einladung an alle Studierenden und Mitarbeiter\*innen.

Diskussionsteilnehmende:  
Ruth Terodde, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte  
Prof. Theresa Heyd, Lehrstuhl für Englische Sprachwissenschaft  
PD Frank Möller, Allgemeine Geschichte der Neuesten Zeit  
Felix Willer, Präsident des Studierendenparlamentes

Moderation:  
Prof. Eckhard Schumacher, Lehrstuhl Neuere deutsche Literatur und Literaturtheorie

Initiiert von der Gleichstellungskommission der  
Philosophischen Fakultät und dem AStA

AStA  
GREIFSWALD

Teilnehmende waren Prof. Dr. Theresa Heyd (Englische Sprachwissenschaft), PD Dr. Frank Möller (Historisches Institut), Ruth Terodde (Zentrale Gleichstellungsbeauftragte) und Felix Willer (Präsident des Studierendenparlamentes).

Die Diskussion wurde moderiert von Prof. Dr. Eckhard Schumacher (Institut für Deutsche Philologie).

## FAKULTÄTSVERTRETERINNEN

### Wer sind die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten?

Neben der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Universität gibt es an allen Fakultäten Vertreterinnen, die in fakultätsspezifischen Fragen beraten und unterstützen.

Eine der Hauptaufgaben der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten stellt die Mitwirkung in Berufungsverfahren dar, welche essentiell zur Durchsetzung tatsächlicher Gleichstellung ist. Bei regelmäßigen Treffen werden auch Fragen wie zum Beispiel die praktische Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes behandelt.



© privat



© privat



© privat

**Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät**  
Dr. Katja Rodi und Franziska Wulf

**Universitätsmedizin**  
Prof. Dr. S. Stracke



© privat



© privat



© privat

**Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät**  
Dr. Anne Seidlitz und Dr. Karen Methling

**Philosophische Fakultät**  
Dr. Susanne Kabatnik

**Theologische Fakultät:** aktuell vakant (2019: Prof. Dr. Ines Sura)

## 12

## LHG-NOVELLE

Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte leistete Zuarbeit zur LHG-Novelle. So z.B. zur Parität in Berufungskommissionen, damit die spezielleren Regelungen des LHG M-V die bereits existierende Regelung zur Parität in Kommissionen (§ 8 Abs. 2 GIG M-V) nicht weiterhin relativieren. Ziel ist hier, die gesetzliche Regelung des GIG M-V, nach der Gremien geschlechtsparitätisch zu besetzen sind, auch im Hochschulbereich umzusetzen.

Das sogenannte Kaskadenmodell zur Erhöhung des Frauenanteils basiert auf der Idee, dass sich die Zielwerte (Anteil der Frauen) auf jeder Karrierestufe an den Ist-Werten der darunter liegenden Karrierestufe orientieren. Hiermit soll ein Instrument geschaffen werden, das vor allem beim Anteil von Professor\*innen relevant werden wird.

Für den Bereich Antidiskriminierung hat die Gleichstellungsbeauftragte angeregt, dass Studierende, die nicht vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) erfasst werden, vom Landesgesetzgeber ausdrücklich mitgeschützt werden. Der Schutz von Studierenden an einer Hochschule ist, ebenso wie bei den durch das AGG geschützten Arbeitnehmer\*innen, zu gewährleisten. Auch diese Anregung wurde in das LHG aufgenommen.

## LAKOF MECKLENBURG-VORPOMMERN

Die wichtige Zusammenarbeit innerhalb der LakoF M-V (Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und der Forschungseinrichtungen des Landes Mecklenburg-Vorpommern) wurde in den vergangenen Monaten noch einmal gestärkt. Ruth Terodde koordiniert als Sprecherin der LakoF M-V die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen des Landes. Das ist einerseits im Hinblick auf die Durchsetzung des Landesgleichstellungsrechts gegenüber den Hochschulen und Forschungseinrichtungen wichtig. Andererseits wird die Durchsetzung von gleichstellungspolitischen Überzeugungen gegenüber dem Landesgesetzgeber ermöglicht.

ANTIDISKRIMINIERUNGSARBEIT

## 14

## RESOLUTION DES SENATS GEGEN ANGRIFFE AUF DIE WÜRDE UND INTEGRITÄT VON UNIVERSITÄTSANGEHÖRIGEN

In seiner Sitzung am 18. September 2019 hat der Senat der Universität Greifswald die "Resolution des Senats gegen Angriffe auf die Würde von Universitätsangehörigen" einstimmig beschlossen.

Die Antidiskriminierungsbeauftragte Ruth Terodde sagt dazu:

*"Es ist ein deutliches Zeichen, dass sich die Universität Greifswald mit dem Thema beschäftigt und klar Stellung bezieht. Wir haben keinen Platz für Diskriminierung jedweder Art an unserer Universität!"*

Die vollständige Resolution ist [online](#) abrufbar.



## AKTIONSTAG „NO GO“

Am 4. Juli 2018 fand im Hörsaalgebäude der Universität Greifswald am Campus Loefflerstraße ein Aktionstag gegen Diskriminierung und Sexismus statt. Unter dem Motto „NO GO!“ wurde vom Team der Gleichstellungsbeauftragten ein Programm mit Vorträgen und Diskussionen geboten. In Zusammenarbeit mit dem Caspar-David-Friedrich-Institut wurde die Plakatkampagne „NO GO!“ präsentiert, die zur Auseinandersetzung über Themen anregte, über die sonst wenig geredet wird.

Die Themen Diskriminierung und Sexismus sind vielschichtig, auch an der Universität Greifswald. Unter der Moderation der Gleichstellungsbeauftragten Ruth Terodde und ihres Mitarbeiters Marc Benedict beleuchteten Expertinnen folgende Fragen: Was ist Diskriminierung und wo fängt sie an? Welche Folgen ergeben sich für Opfer beispielsweise von Cybermobbing?

Der Aktionstag richtete sich an alle Angehörigen der Universität und lud zur gemeinsamen Debatte und Sensibilisierung ein.

**Aktionstag gegen Diskriminierung und Sexismus  
mit Plakatkampagne "No go!"**

**NO GO!**

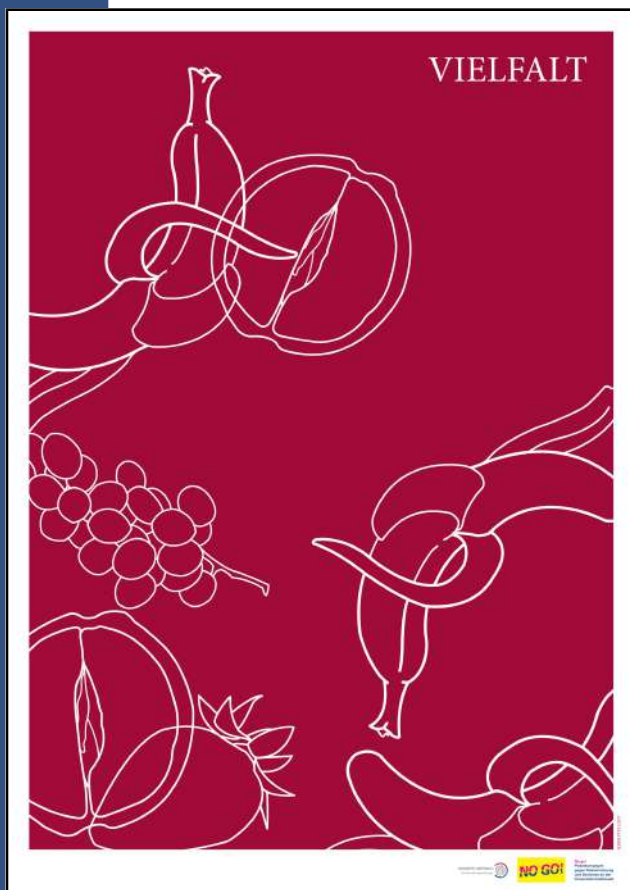
**4. Juli 2018, Campus Ernst-Lohmeyer-Platz,  
Universität Greifswald**

## PLAKATKAMPAGNE „NO GO“

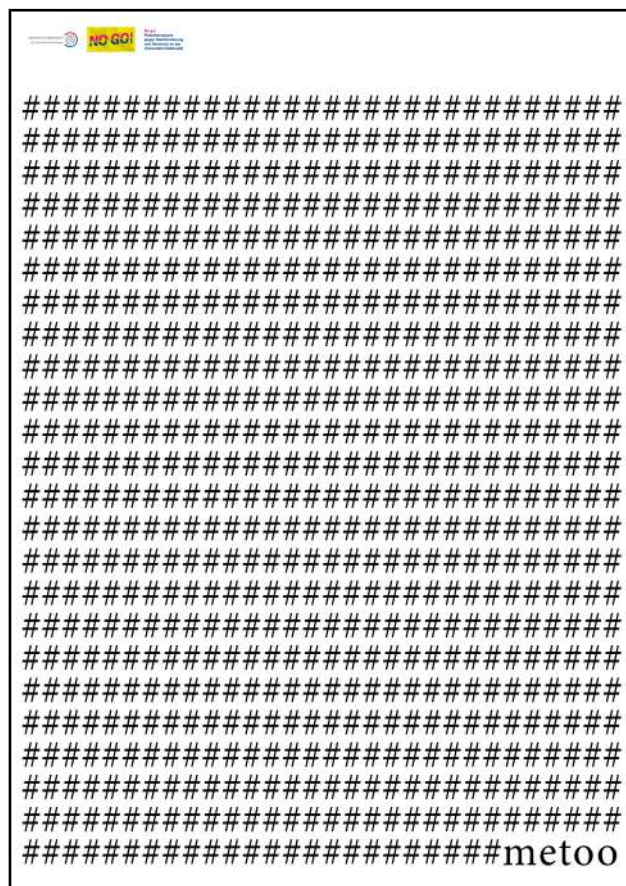
Die künstlerische Auseinandersetzung dieses Themas übernahmen engagierte Studierende des CDFI unter Leitung von Jo Zynda. Die Vernissage der Plakatkampagne fand im oberen Foyer des Hörsaalgebäudes statt, womit das Foyer erstmalig zu diesem Zweck genutzt wurde.

Im April 2019 wurde die Plakatkampagne "NO-GO" in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universitäts- und Hansestadt Greifswald im Rathaus von Greifswald ausgestellt. Die Vernissage war mit ca. 50 Personen sehr gut besucht.

Für weitere Ausstellungen steht die Plakatkampagne zur Verfügung.



Plakat von A. Karlotta M. Last



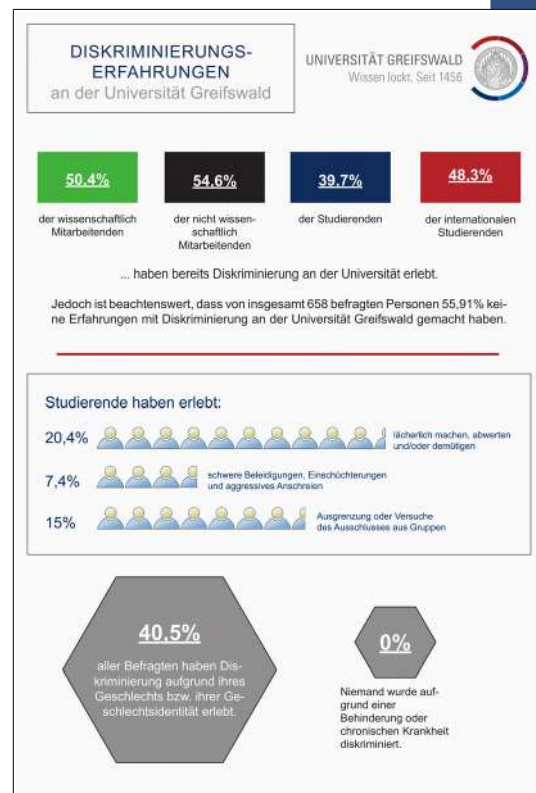
Plakat von Nadine Wittke

# UMFRAGE: DISKRIMINIERUNGSERFAHRUNGEN AN DER UNIVERSITÄT GREIFSWALD

In ihrem Leitbild positioniert sich die Universität Greifswald deutlich gegen jede Form von Diskriminierung. Um einschätzen zu können, ob und wo es Handlungsbedarf zu dem Thema gibt, erstellten Mitarbeitende des Gleichstellungsbüros im Juni 2018 eine anonymisierte Umfrage, die sich an alle Mitglieder der Universität richtete.

Die darauffolgende Auswertung überraschte zunächst insofern, dass in allen Statusgruppen Diskriminierungserfahrungen, wenn auch unterschiedlicher Art, gemacht wurden. Demnach kommen Belästigungen vergleichsweise häufiger vor als Diskriminierungen, wie sich aus den Antworten der knapp 650 Teilnehmenden ablesen lässt. Dabei war erstaunlich zu sehen, dass Diskriminierungen gleichermaßen von allen Geschlechtern getragen werden, wohingegen Belästigungen eher von Männern ausgehen.

Unerwartete Ergebnisse gab es auch beim Thema Cybermobbing sowie bei den am Ende gestellten, offenen Fragen der Teilnehmenden. Die Auswertung zeigt insgesamt auf, dass auch in kleinen akademischen Kreisen noch viel Aufklärungs- und Sensibilisierungsarbeit nötig ist, um gegen Diskriminierungen und Belästigungen erfolgreich vorzugehen.



Die wichtigsten Umfrageergebnisse wurden in übersichtlicher Form auf acht Folien zusammengefasst und sind online einsehbar:

[Umfrage Diskriminierungserfahrungen](#)

## 18

## WEITERENTWICKLUNG DER ANTIDISKRIMINIERUNGSARBEIT

Am 07. November 2018 organisierte die Gleichstellungsbeauftragte einen Workshop für Ansprechpartner\*innen der Universität Greifswald im Bereich Diskriminierung, Belästigung und Gewalt. Dadurch entstand die Möglichkeit, sich im Rahmen des Workshops von der Expertin Ursel Gerdes von der Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt (ADE) der Universität Bremen umfassend schulen zu lassen. So wurden sowohl Themen wie der richtige Umgang mit Belästigung und Gewalt, als auch konkrete rechtliche Anwendungen zum Schutz vor Diskriminierungen beleuchtet.

Auch aufgrund dieses Workshops und der daraus gewonnenen Erkenntnisse arbeitet das Büro der Gleichstellungsbeauftragten aktuell in Zusammenarbeit mit dem Justitiariat an einer Aktualisierung der universitätseigenen *Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt*, um für alle Beteiligten, besonders aber für die Betroffenen, mehr Rechtssicherheit im Umgang mit derartigen Fällen zu schaffen.

Anfang März sowie September 2019 nahm Marc Benedict in Göttingen und Berlin an Vernetzungstreffen von Akteur\*innen in der Antidiskriminierungsarbeit teil. Diskutiert wurden einerseits Beratungsstandards und Beschwerdestrukturen, andererseits die Frage nach einem Ausbau und einer Verstärkung des Netzwerkes.

Um die zahlreich gewonnenen Erkenntnisse innerhalb der Antidiskriminierungsarbeit des vergangenen Jahres zu sichern, ist eine Verstärkung des Wissens und der Strukturen notwendig, die auch nach außen sichtbar sein soll. Aus diesem Grund arbeitet das Büro der Gleichstellungsbeauftragten fortwährend am eigenen Internetauftritt. Hierfür wurde beispielshalber eine neue Broschüre zum Thema Antidiskriminierung erarbeitet.

Für Aufmerksamkeit und Sensibilisierung sorgt auch ein erstellter Klebesticker, der in den Toiletten der Universität angebracht wurde und die wichtigsten Informationen enthält.



Anfang Dezember 2019 referierte Marc Benedict auf den ersten Deutschen Antidiskriminierungstagen in Berlin im Panel „Herausforderungen und innovative Ansätze der Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen“. Bei der insgesamt zwei Tage andauernden Tagung kamen wiederum 400 Teilnehmende aus Politik, Wissenschaft und Kultur zu einem wichtigen Austausch zusammen.



© Antidiskriminierungsstelle des Bundes - 2019 | Photothek, Florian Gaertner und Felix Zahn





# 22

Der Familienservice fungiert als zentrale Anlaufstelle für Studierende sowie Mitarbeitende der Universität Greifswald, welche Fragen zum Studium und zur Arbeit mit Familie an der Universität haben.

Dabei bietet der Familienservice vielfältige Angebote wie zum Beispiel die Koordination der Notfallbetreuung in der Familienwohnung der Universität Greifswald, 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.

Mit vielfältigen Beratungsangeboten informiert der Familienservice außerdem über Möglichkeiten wie Studium beziehungsweise Lehre und Kinder unter einen Hut gebracht werden können. Studierende Mütter und Väter bekommen dabei hilfreiche Tipps.

## UMFRAGE 2019/20 VEREINBARKEIT VON FAMILIE, BERUF UND STUDIUM AN DER UNIVERSITÄT GREIFSWALD

Im Herbst des Jahres 2019 erstellten Mitarbeitende des Gleichstellungsbüros in Zusammenarbeit mit dem Familienservice eine Umfrage bezüglich der Familienfreundlichkeit an der Universität Greifswald, die sich an alle Statusgruppen der Universität richtete. Die Ergebnisse dieser Umfrage wurden 2020 ausführlich ausgewertet.

Die Umfrage ist online unter folgendem Link abrufbar:

[Umfrage zur Vereinbarkeit](#)



## DAS STILL- & FAMILIENZIMMER

Es gibt an der Universität mehrere Stillräume sowie ein Still- und Familienzimmer. Die Räume bieten eine Rückzugsmöglichkeit insbesondere für stillende Mütter. Sie können aber auch von Eltern mit älteren Kindern genutzt werden. In den Notfallräumen befinden sich zudem eine Notfallliege und ein Verbandskasten, sodass die Räume auch für Notfallsituationen zur Verfügung stehen.

Nachdem 2016 das erste Stillzimmer durch das DFG-Graduiertenkolleg 1870 BacRes feierlich eröffnet wurde, hat sich viel getan.

Im April 2019 wurde ein weiteres Still- und Familienzimmer in der Rudolf-Petershagen-Allee 1 eingerichtet. Der Raum im Institut zur Erforschung von Evangelisation und Gemeindeentwicklung ist kindgerecht eingerichtet, verfügt über einen Stillstuhl, einen Wickeltisch, einen Waschtisch und Spielmöglichkeiten für Kinder. Vor dem Stillzimmer ist außerdem eine Küchenzeile vorzufinden, in der beispielsweise Kindernahrung erwärmt werden kann.

Stand 2019, kann die Universität Still- und Notfallzimmer in der Friedrich-Ludwig-Jahn Straße 15A, der Rudolf-Petershagen-Allee 1, der Loitzer Straße (Zoologisches Institut), der Felix-Hausdorff-Straße 8 (C\_FunGene) sowie am Rubenowplatz (Theologische Fakultät) vorweisen.

Weitere Stillräume sind in Planung.



Still- und Familienzimmer in der R.-Petershagen-Allee 1  
Foto: Magnus Schult

## 24

## FAMILIENFEST

Am Donnerstag, den 20. Juni 2019, fand wieder das Familienfest "Waffelburg und Farbenklang" statt. Im Innenhof des Internationalen Begegnungszentrums wurde allen Eltern, die an der Universität Greifswald studieren oder arbeiten und ihren Kindern ein buntes Programm geboten. Neben Livemusik und einer Hüpfburg wurde ein Spieleparcours angeboten, in dem sich die Kinder austoben konnten. Kulinarisch wurden die Anwesenden in Form der mittlerweile traditionellen Waffelstraße, die mit viel Liebe von den Mitarbeitenden des Gleichstellungsbüros und des Familienservices zubereitet wurde, versorgt.



Familienfest 2019, Foto: Till Junker

## VERLEIHUNG: FAMILIENFREUNDLICHE EINRICHTUNG

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, wo Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familienaufgaben gefördert wird sowie eine offene, familienfreundliche Atmosphäre herrscht.

Das Zertifikat wird jährlich im Rahmen des Familienfests im Internationalen Begegnungszentrum vergeben. Preisträger des Jahres 2019 war die Arbeitsgruppe Experimentelle Pflanzenökologie von Prof. Dr. Jürgen Kreyling.

Bei der AG von Professor Kreyling wird in vorbildlichem Maße auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf geachtet. Dazu gehören eine positive Unterstützung der Elternzeit bei Müttern wie auch Vätern, Home Office mit möglicher Online-Zuschaltung, sowie eine familienfreundliche und flexible Termingestaltung auch bei Präsentationen und Besprechungen.

Neun der Mitarbeitenden sind bereits Eltern und vier weitere werden es im Laufe des Sommers zum ersten Mal, sodass die besondere Unterstützung und das Verständnis unter den Kolleg\*innen sowie des Vorgesetzten in der AG wichtige Bestandteile sind, die mit der Auszeichnung wertgeschätzt werden. Die Senatsgleichstellungskommission zollte damit innovativen und kreativen Lösungen bei Vereinbarkeitsfragen, familienfreundlicher Termingestaltung und Angeboten von Kinderbetreuung bei Terminen und Tagungen, sowie einer familienfreundlichen Infrastruktur Anerkennung.

Prof. Dr. Jürgen Kreyling freut sich über die mobile Spielzeugkiste, die seine Arbeitsgruppe Experimentelle Pflanzenökologie als „Familienfreundliche Einrichtung des Jahres“ erhalten hat.



## 26

## FERIENFREIZEITEN

Auch 2019 bot der Familienservice wieder Ferienfreizeiten für Kinder von Studierenden und Mitarbeitenden der Universität an. Diese wurden sehr gut angenommen. In den ersten zwei Juliwochen konnten jeweils 15 Kinder von 8 bis 16 Uhr betreut werden.

Die Ferienfreizeiten fanden wieder in den Räumen des Internationalen Begegnungszentrums statt. Zusätzlich wurde in der Familienwohnung eine Frühbetreuung angeboten. Mittagessen gab es in der Mensa am Lohmeyer-Campus. Unter dem diesjährigen Thema „Ronja Räubertochters Welt“ beschäftigten sich die Kinder mit verschiedenen Aspekten aus dem Buch von Astrid Lindgren. Am Montag stand das Kennenlernen der Gruppe, des Hauses und der Geschichte Ronjas im Fokus. Am Dienstagvormittag wurden die Gruppen vom Uniförster durch das Naturschutzgebiet Eldena geführt. Mittwoch fand eine Tour mit der Stubnitz nach Wiek statt und auf dem Rückweg stand eine Wanderung entlang des Rycks mit einem Naturführer auf dem Plan. Am Donnerstag wurde der Heimattierpark in Greifswald besucht. Der letzte Tag der Ferienfreizeiten endete mit einem Besuch der Polizei sowie einer Schnipseljagd mit Informationen zum Thema „Meer“ vom NABU und ein Kinderkino mit dem Film „Ronja Räubertochter“. Neben den Ausflügen und Wanderungen blieb auch noch viel Zeit zum Spielen und Basteln.



Ferienprogramm Ronja Räubertochter  
Zeichnung: Büro der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten

KARRIEREWEGEMENTORING

# KarriereWegeMentoring

## MENTORINGPROGRAMME AN DER UNIVERSITÄT GREIFSWALD

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-Gespräche 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 eingeworben.

Die neue Förderperiode ab 2019 startete mit drei Zielgruppen.

## ABSOLVENTINNEN MIT PROMOTIONSINTERESSE

### ***Ist Promovieren eine berufliche Option für mich?***

Das sechsmonatige Mentoring-Programm bietet Einblicke in den Promotionsalltag, die Teilnahme an Workshops sowie die Möglichkeit in Netzwerkveranstaltungen Kontakte zu jungen Wissenschaftlerinnen zu knüpfen. Begleitet wurde dieser Austausch im Sommersemester 2019 von zwei Doktorandinnen, die zuvor selbst an einem Mentoring-Programm teilgenommen haben. In dieser dritten Runde waren es die Mentorinnen Ann-Kathrin Mehrens und Lina Herbst. Von ihren Erfahrungen haben 16 Absolventinnen der Universität Greifswald profitiert und ihre Fragen und Unsicherheiten klären können.

*„Es war wirklich genau die richtige Begleitung zum richtigen Zeitpunkt für mich, die mir unglaublich geholfen hat, mich mit meinen eigenen Zielen, Begabungen und den Voraussetzungen für eine Promotion zu beschäftigen.“*

*(Zitat einer Teilnehmerin)*



Foto: KarriereWegeMentoring

## DOKTORANDINNEN-PROGRAMM

### ***Doktorandinnen-Programm: 2019 startete die mittlerweile 5. Gruppe***

Aus 28 Bewerbungen wurden die Teilnehmerinnen einer neuen Doktorandinnen-Mentoring-Gruppe ausgewählt, erfolgreich im März 2019 mit dem Programm gestartet sind. Die insgesamt 13 Promovendinnen arbeiteten und forschten im geistes- und naturwissenschaftlichen Bereich sowie an der Universitätsmedizin, der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät und am Friedrich-Loeffler-Institut auf dem Riems.

Die Interdisziplinarität der Gruppe wurde in der Auswahl der Mentor\*innen sichtbar: diese kamen aus sehr unterschiedlichen Regionen und Fachbereichen – genannt seien hier nur eine Richterin am Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte sowie die Direktorin des Zentrums „Foods of Norway“. Alle haben sich für die ehrenamtliche Begleitung der Mentees bereit erklärt, die vom ehrlichen und offenen Feedback auf ihre Vorhaben profitierten.

## 30

## POSTDOKTORANDINNEN & JUNIORPROFESSORINNEN-PROGRAMM

Welcome to the programme! Die neue Projektfinanzierung ermöglichte in 2019 die Auswahl für zwei neue Postdoktorandinnen-Gruppen. Die erste startete im Frühjahr mit 13 hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen der Universität Greifswald, darunter 12 Postdocs und 1 Juniorprofessorin. Die Gruppe zeichnete sich aus durch eine internationale Zusammensetzung mit Teilnehmerinnen aus Brasilien, Dänemark, Deutschland, Indien, dem Iran und Polen. Daher fand der Einführungsworkshop für sie in englischer Sprache statt. *Link zur ersten Gruppe: [hier](#)*

Zur erneuten Ausschreibung im Herbst 2019 traf das Programm auf eine sehr hohe Resonanz. Insgesamt 23 Wissenschaftlerinnen der Universität Greifswald, dem Friedrich-Loeffler-Institut sowie den Max-Planck-Instituten in Greifswald und Rostock bewarben sich für eine Teilnahme am Programm, das im Januar 2020 startete. Auch diese Gruppe setzt sich interdisziplinär und international zusammen: Unter den Bewerbungen sind Fächer wie Community Medicine, Deutsche Philologie, Physik oder Veterinärmedizin vertreten; die Bewerberinnen kommen aus Ägypten, Deutschland, Finnland, Italien, Polen und Serbien. *Link zur zweiten Gruppe: [hier](#)*



Die Mentees des Jahrgangs 2019, Foto: S. Paustian



## ALUMNAE-PROGRAMM WIR BLEIBEN IN VERBINDUNG!

KarriereWegeMentoring begleitet auch nach Ende der Programmteilnahme die Wissenschaftlerinnen in ihrer beruflichen Entwicklung und seit 2019 mit einem neuen Alumnae-Programm. Das Netzwerk wächst stetig und ehemalige Mentees erhalten regelmäßige Gelegenheiten, sich weiterzubilden, mit aktuellen Mentees in Verbindung zu treten und auch weiterhin von den Angeboten der Programme zu profitieren.

### EHEMALIGE MENTEES NEHMEN RUF AN

***Dr. Adina Dreier-Wolfgramm an die HAW in Hamburg und Dr. Christiane Pané-Farré an die Philipps-Universität Marburg***



Foto: KarriereWegeMentoring



Foto: KarriereWegeMentoring

Dr. Adina Dreier-Wolfgramm war von 2013 bis 2015 Mentee im Programm für Postdoktorandinnen und hat einen Ruf auf die W2-Professur Pflegewissenschaften an die HAW in Hamburg erhalten.

Nach Beendigung des Diplom-Studiengangs Pflege und Gesundheit und einem Master in Public Health and Administration promovierte die ehemalige Mentee 2012 am Institut für Community Medicine der Universitätsmedizin Greifswald. Zuletzt war sie im Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit M-V als zuständige Referentin für die Aus-, Fort- und Weiterbildung der Gesundheitsfachberufe in M-V tätig, bevor sie ab Frühjahr 2019 auf die Professur an der HAW wechselte.

Die Psychologin Dr. Christiane Pané-Farré hat 2019 den Ruf auf eine W2-Professur in Klinischer Psychologie an die Universität Marburg angenommen.

Sie war von 2014 bis 2016 Mentee im Programm für Postdoktorandinnen und nutzte die Zeit im Mentoring, um ihre internationalen Kontakte auszubauen. Durch die finanzielle Unterstützung des DAAD konnte die Wissenschaftlerin die Einladung ihrer Mentorin, Prof. Dr. Michelle Craske, an das Anxiety and Depression Research Center am Department of Psychology der University of California in Los Angeles annehmen und dort einen 6-monatigen Forschungsaufenthalt realisieren. Daran schloss sich ein 3-jähriges DFG-Projekt an, für das die Mentorin als externe Beraterin fungierte.

## ALUMNAE-PROGRAMM

### ***Von Anfang an im Blick – Berufsoption Hochschulprofessur***

Bereits zum zweiten Mal wurde in einer Netzwerkveranstaltung des Mentoring-Programms die berufliche Alternative einer Hochschulprofessur vorgestellt. Drei Hochschulprofessorinnen hatten sich bereit erklärt, den 25 anwesenden Mentees und Alumnae der KarriereWegeMentoring-Programme von ihren eigenen Karriereverläufen zu berichten und gaben wertvolle und vor allem persönliche Tipps bezüglich der Professur an einer Hochschule für Angewandte Wissenschaften. Mit dabei waren Prof. Dr. A. Dreier-Wolfgramm, ehemalige Mentee und jetzt Professorin für Pflegewissenschaft an der HAW in Hamburg, Prof. Dr. Ivonne Honekamp, Professorin für BWL an der Hochschule Stralsund sowie Prof. Dr. Claudia Nürnberg, Professorin für Pädagogik der Kindheit an der Hochschule Neubrandenburg.

Die Teilnehmerinnen waren erfreut über den offenen Austausch untereinander und haben durch die Veranstaltung eine klarere Vorstellung dieses Berufsfeldes erfahren, das in den nächsten Jahren zahlreiche offene Stellen anbieten wird. Für alle, die Freude an der Lehre haben und interessiert sind an Praxisnähe, kann die Hochschulprofessur eine erfüllende Alternative zur Universitätsprofessur sein.

### ***Rollenwechsel - von der Mentee zur Coach***

Dr. Simone Freitag, Postdoktorandinnen-Alumna (2016 - 2018) bereichert den Coaching-Pool im KarriereWegeMentoring-Programm. Nach ihrem Studium der Psychologie in Greifswald war Simone Freitag acht Jahre lang als Doktorandin und PostDoc im Bereich der Gesundheitspsychologie tätig. Durch den eigenen beruflichen Wechsel von Greifswald in verschiedene außeruniversitäre Institutionen in Berlin und eine systemische Weiterbildung in Organisationsberatung haben sich ihr Blickwinkel auf Karriereoptionen außerhalb der Wissenschaft erweitert. Diese Erfahrungen und Kenntnisse setzt sie nun gerne ein, um aktuelle Mentees in Individualcoachings zu begleiten.



Foto: KarriereWegeMentoring

## ALUMNAE-PROGRAMM

### ***Von Greifswald zur Bayer AG - Dr. Elisabeth Kersten auf dem Perspektiventag***

Während des Tages des wissenschaftlichen Nachwuchses nahm Dr. Elisabeth Kersten auf dem Podium „Naturwissenschaften und Medizin“ Platz und berichtete anschaulich von ihrer Arbeitserfahrung in der Industrie. Das Plenum war voll und lauschte ihren Erfahrungen aus der Praxis besonders interessiert. Sie berichtete offen von ihrem beruflichen Wechsel in das Pharmaunternehmen und deren Angebote zur Weiterbildung für Mitarbeitende, über die Situation in Bezug auf Auftragsforschung und die Arbeitsbelastung in einem Unternehmen.

Elisabeth Kersten hat an der Universität Leipzig Pharmazie studiert und während ihrer Promotion in Greifswald nahm sie am Mentoring-Programm für Doktorandinnen teil. Im Jahr 2015 wechselte sie zur Bayer AG als Laborleiterin, seit 2019 ist sie in der Abteilung für Chemische und Pharmazeutische Entwicklung.

## 34

## LANDES- UND BUNDESWEITE NETZWERKAKTIVITÄTEN

Die Programmverantwortlichen Annette Ehmler und Angela Hoppe fördern aktiv die Sichtbarkeit und Vernetzung der Programme.

Innerhalb Mecklenburg-Vorpommerns erfolgten regelmäßiger Austausch und kollegiale Beratung mit den Mentoring-Akteurinnen aus KarriereStartMentoring (Mentoring-Programme der Hochschulen Wismar, Stralsund und Neubrandenburg), Aufstieg in Unternehmen (landesweites Mentoring-Programm für Frauen in der Wirtschaft in M-V), Mentoring Kunst (landesweites Mentoring-Programm für junge Künstlerinnen und Autorinnen) und mit dem Programm für Führungsfrauen innerhalb der Landesregierung. Als Leiterin der Fachstelle Mentoring M-V moderierte und begleitete Angela Hoppe diese Treffen.

Seit 2011 ist die Universität Greifswald Mitglied im Bundesverband Forum Mentoring e.V. (Vereinigung für die Mentoring Programme in der Wissenschaft) und sichert über diese Plattform Qualität und fachlichen Austausch. Während der Mitgliederversammlung in Chemnitz im Mai 2019 wurde Annette Ehmler für weitere zwei Jahre in den Bundesvorstand gewählt.

### ***Kooperationsvertrag mit der Max-Planck-Gesellschaft – August 2019***

Die Generalverwaltung der Max-Planck-Gesellschaft in München hat mit größtem Interesse das breite und hochkarätige Mentoring-Portfolio der Mentoring-Programme der Universität Greifswald wahrgenommen. So wurde im August 2019 ein Kooperationsvertrag mit KarriereWegeMentoring für die Max-Planck-Institute in Mecklenburg-Vorpommern geschlossen, der deren (Post-)Doktorandinnen einen Zugang ermöglichen wird.

## AUSGEWÄHLTE NETZWERKAKTIVITÄTEN

### ***Annette Ehmler vertrat das Forum Mentoring auf eument-net-Konferenz in Neapel – 16./17.09.2019***

Wie verhält es sich in Europa mit der Beteiligung von Frauen in der Wissenschaft und welchen Stellenwert nimmt dabei Mentoring ein? Welche Instrumente der Personalentwicklung werden insgesamt eingesetzt, um das akademische Umfeld so divers wie möglich aufstellen zu können und welchen kulturellen Wandel erfahren die Hochschulen durch die unterschiedlichen Programme? Um diese und andere Fragen ging es auf der diesjährigen Konferenz der eument-net, dem europäischen Netzwerk für Mentoring-Programme. Unter den 80 Teilnehmenden aus zahlreichen europäischen Ländern nahm Annette Ehmler, in ihrer Tätigkeit als Vorstandsmitglied des Forum Mentoring, an der europäischen Konferenz im September teil und nutzte die Gelegenheit, mit internationalen Mentoring-Kolleginnen in den Austausch zu kommen.



Foto: KarriereWegeMentoring



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

**Berichtszeitraum:** 2018/19 – Daten sind bis einschließlich April 2020 dargestellt

**Text und Gestaltung:** Büro der zentralen Gleichstellungsbeauftragten

