

UNIVERSITÄT GREIFSWALD
Wissen lockt. Seit 1456



JAHRESBERICHT DER GLEICHSTELLUNGS- BEAUFTRAGTEN

UNIVERSITÄT GREIFSWALD

2021



Liebe Angehörige der Universität,

das Jahr 2021 hinterlässt bei uns allen Spuren und in Bezug auf gleichstellungsrelevante Themen an der Universität einen zwiespältigen Eindruck. Wir sind stolz auf Erfolge und erreichte Ziele:

- Mit einem Professorinnenanteil von ca. 26 % übertraf die Universität die in der Zielvereinbarung mit dem Bildungsministerium MV definierte Zielgröße von 20,3 %.
- Das Mentoring-Programm KarriereWegeMentoring konnte nach 10 erfolgreichen Jahren verstetigt werden.
- Die Leitung unseres Familienservice konnte unbefristet besetzt werden.
- Das Gleichstellungsbüro hat sich noch stärker als Beratungsinstanz in den Bereichen Gleichstellung und Antidiskriminierung etabliert.

Der letzte Punkt leitet jedoch über zu den schwierigen und bedrückenden Erfahrungen des letzten Jahres:

- Die Belastung vieler Kolleg*innen durch Homeoffice und Homeschooling war enorm.
- Die Zahl derer, die diesen Belastungen nicht mehr gewachsen sind, ist gestiegen.
- Studierende mit Kind – insbesondere alleinerziehende – fielen durch alle Unterstützungsnetze, da sie nicht als „systemrelevant“ gelten.
- Vor allem Wissenschaftlerinnen mit Familienaufgaben veröffentlichten in der Pandemie zum Teil weniger, was Auswirkungen auf die Qualifizierungsphase hat.

Daraus und aus anderen aktuellen Konflikten ergibt sich eine wichtige Aufgabe, die im Jahr 2022 angegangen werden muss: die Etablierung eines Konfliktmanagements an der Universität Greifswald.

Darüber hinaus stehen Ihnen die Angebote des Gleichstellungsbüros mit dem Bereich Antidiskriminierung und dem Familienservice wie bisher zur Verfügung.

Das Gleichstellungsteam und ich wünschen Ihnen ein gutes, gesundes und erfolgreiches Jahr 2022!

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
Wahlen der Gleichstellungsbeauftragten 2021	6
Abschied der bisherigen Fakultätsvertreterinnen	6
Fakultätsvertreterinnen	7
Aktueller Professorinnenanteil an der Universität Greifswald	9
Professorinnenprogramm III	10
Professorinnen in Greifswald: <i>Wir sind 50</i>	11
100 Tage Professur	13
Kaskadenmodell	14
Paritätische Besetzung in universitären Gremien	15
Gender-Professur an der Universität Greifswald	16
Käthe-Kluth-Nachwuchsgruppe	17
Genderpreis 2021	18
Geschlechtergerechte Sprache	19
Öffentlichkeitsarbeit: Homepage und Social Media	20

II Antidiskriminierung

Antidiskriminierungsarbeit an der Universität Greifswald	21
Beschwerdemanagement	22
Bundesweites Netzwerktreffen Antidiskriminierung in Greifswald	23
Ausstellungskatalog NO GO	23
Hissen der orangen Flagge	24
Weltoffene Uni	25

III Familienservice

Der Familienservice der Universität Greifswald	26
Babysitter*innenpool	28
Pool für Hilfsleistungen	29
Ferienfreizeit Sommer 2021	30
Umfrageergebnisse "Studierende mit Kind"	31

IV KarriereWegeMentoring

Mentoringprogramme an der Universität Greifswald	32
10 Jahre Mentoring - 10 Veranstaltungen	35
100 Tage Professur	37
Menthothek	39
Podcast <i>Mentoring im Ohr</i>	40
Mentoring wirkt	41

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 Berufungsverfahren und Stellenbesetzungen mit dem Ziel, den Anteil qualifizierter Frauen dort zu erhöhen, wo sie unterrepräsentiert sind, ebenso wichtig wie zeitaufwändig.

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



Das Team des Gleichstellungsbüros

DAS TEAM DES GLEICHSTELLUNGSBÜROS

Marc Benedict war bis Dezember 2021 als Referent der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten tätig. Mit juristischer Expertise unterstützte er die Gleichstellungsbeauftragte bei ihren Aufgaben. Darüber hinaus untersetzte er Projekte inhaltlich und steuerte die allgemeine Büroadministration. Er war maßgeblich an der Umsetzung des Kaskadenmodells an der Universität beteiligt. Die Stelle soll neu besetzt werden.



MARC BENEDICT



ALISA OTTE

Alisa Otte unterstützt als studentische Mitarbeiterin die Umsetzung des Senatsbeschlusses zur geschlechtergerechten Sprache. Sie ist dabei Ansprechpartnerin für die Universitätsmitglieder und überarbeitet Ordnungen und offizielle Dokumente der Universität. Sie koordiniert zudem die inhaltliche Erstellung des jährlichen Gleichstellungsberichts.

Klara Fries ist als studentische Mitarbeiterin zuständig für die Finanz- und Personalverwaltung des Gleichstellungsbüros. Darüber hinaus koordiniert sie die graphische Erstellung des jährlichen Gleichstellungsberichts und engagiert sich im Bereich *Diversity in der Lehre*.



KLARA FRIES

Felix Willer ist als studentischer Mitarbeiter zuständig für die Kommunikation, Öffentlichkeitsarbeit und Administration des Büros. Er ist sowohl im Gleichstellungs- als auch im Antidiskriminierungsbereich tätig und organisiert die Wahlen der Gleichstellungsbeauftragten. Den Fakultätsvertreterinnen steht er als Ansprechpartner zur Verfügung.

**FELIX WILLER****THERESA RIST**

Theresa Rist, studentische Mitarbeiterin, plant bereichsübergreifend Veranstaltungen zu den Themen Gleichstellung und Antidiskriminierung. Sie betreut das Beschwerdemanagementsystem der Universität und organisiert die Verfahren um die Vergabe der Käthe-Kluth-Nachwuchsgruppe sowie des Genderpreises.

Katharina Horn kümmert sich um die Öffentlichkeitsarbeit, die Website und den Social-Media-Auftritt des Gleichstellungsbüros. Die studentische Mitarbeiterin ist außerdem im Bereich Veranstaltungen tätig.

**KATHARINA HORN**

WAHL DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN 2021

Alle Mitarbeiterinnen der Universität Greifswald waren im Mai 2021 dazu aufgerufen die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte für die nächsten vier Jahre zu wählen. Außerdem konnten die weiblichen Beschäftigten der Philosophischen, der Rechts- und Staatswissenschaftlichen und der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät ihre Stimme für jeweils eine Fakultätsgleichstellungsbeauftragte abgeben (die Wahl in der Theologischen Fakultät hatte außerhalb des üblichen Zyklus stattgefunden). Organisiert wurde die Wahl durch das Büro der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten und durch den Wahlvorstand.

Die Wahl wurde aufgrund der anhaltenden Covid-19-Pandemie ausschließlich als Briefwahl durchgeführt. Für alle zu besetzenden Positionen konnten im Vorfeld Kandidatinnen gewonnen werden. In der Wahlwoche vom 3. Mai 2021 bis zum 6. Mai 2021 gaben insgesamt rund 31% der Wahlberechtigten ihre Stimme ab. Damit lag die Wahlbeteiligung deutlich höher als bei vergangenen Wahlen. Die vierjährige Amtszeit der gewählten Gleichstellungsbeauftragten startete am 1. Juni 2021.

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.

VERABSCHIEDUNG DER BISHERIGEN FAKULTÄTSGLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

Am Ende der vergangenen Amtszeit lud Ruth Terodde die bisherigen Fakultätsgleichstellungsbeauftragten der fünf Fakultäten zu einer kleinen digitalen Abschiedsrunde und einem Austausch über die Arbeit der vergangenen Amtsperiode ein.

Wir danken an dieser Stelle noch einmal ausdrücklich:

Susanne Kabatnik, für die Arbeit an der Philosophischen Fakultät,

Dr. Karen Methling und Dr. Anne Seidlitz, für die Arbeit an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät

sowie Franziska Wulf, für die Arbeit an der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät.

ÜBERSICHT DER AKTUELLEN VERTRETERINNEN

Zwischen der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten und den Vertreterinnen der Fachbereiche gibt es einen regelmäßigen Austausch zu gleichstellungsrelevanten Themen. Das Amt der Fakultätsbeauftragten ist ein Ehrenamt, das mit einer hohen Arbeitsbelastung einhergeht. Zusammen mit der Senatsgleichstellungskommission engagiert sich

die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte deswegen beim Rektorat und den Dekanaten für Möglichkeiten der Entlastung. Darüber hinaus bietet sie zur Unterstützung diverse Fortbildungs- und Coachingangebote für die Kolleginnen an. Mit der diesjährigen Wahl wurden sechs von zehn Fakultätsbeauftragten neu in das Amt gewählt.

PHILOSOPHISCHE FAKULTÄT



PD Dr. Susanne Froehlich
Historisches Institut
gleichstellungsbeauftragte-
phf@uni-greifswald.de



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

RECHTS- UND STAATSWISSENSCHAFTLICHE FAKULTÄT



Dr. jur. Katja Rodi
Öffentliches Recht im
Nebenfach
krodi@uni-greifswald.de



Dr. Birgit Kirschbaum-Behl
Lehrstuhl für Allgemeine
Volkswirtschaftslehre
birgit.kirschbaum@uni-greifswald.de

MATHEMATISCH-NATURWISSENSCHAFTLICHE FAKULTÄT



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



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

THEOLOGISCHE FAKULTÄT



Dr. Gianna Zipp
 Lehrstuhl für Kirchengeschichte
 gsb_theo@uni-greifswald.de



Carla J. Witt (M.A.)
 IEEG
 gsb_theo@uni-greifswald.de

UNIVERSITÄTSMEDIZIN GREIFSWALD



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



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

AKTUELLER PROFESSORINNENANTEIL AN DER UNIVERSITÄT GREIFSWALD

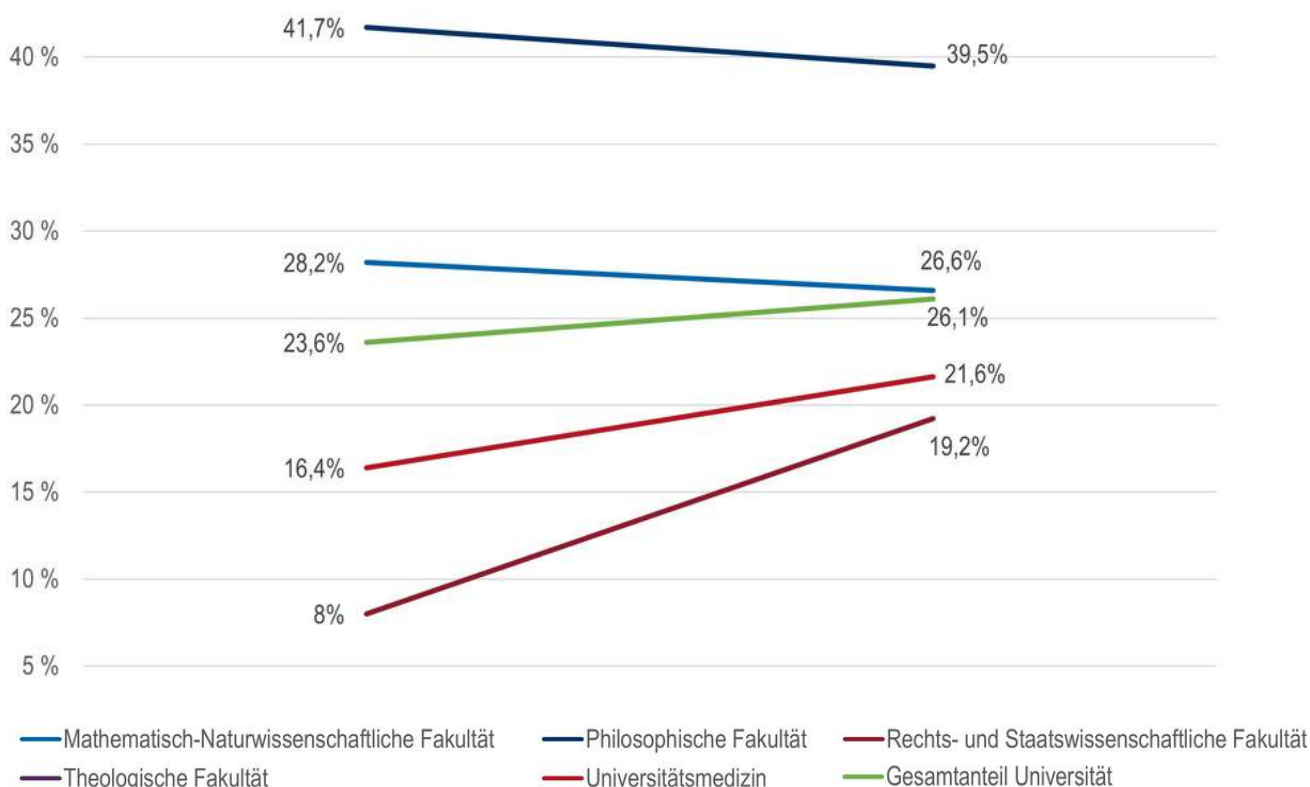
Zum 01.10.2021 verzeichnet die Universität Greifswald einen Professorinnenanteil von rund 26,11 % - dieser stieg gegenüber dem Vorjahr um fast 3 Prozent. Im Vergleich zu 2021 liegt die Universität Greifswald inzwischen knapp unterhalb des Bundesdurchschnitts von 26,3 %. Daraus folgt, dass wir weiterhin Anstrengungen unternehmen müssen, um den Frauenanteil bei den Professuren zu erhöhen. Dazu gehören aktive Rekrutierungsmaßnahmen von geeigneten Bewerberinnen. Zudem leistet das Professorinnenprogramm einen wichtigen Beitrag, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu unterstützen.



Professor*innen an der Universität Greifswald (mit Universitätsmedizin Greifswald)

Besonders auffallend ist die Steigerung des Professorinnenanteils an der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät von 8 % auf 19,2 % in 2021.

Entwicklung des Professorinnenanteils an der Universität Greifswald 2020 - 2021



PROFESSORINNENPROGRAMM III

2018 hatte die Universität Greifswald als einzige Hochschule Mecklenburg-Vorpommerns erfolgreich im ersten Call um eine Förderung im Rahmen des Professorinnenprogramms III des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und der Länder beworben.

Ziel des Professorinnenprogramms III ist es, die Gleichstellung von Frauen und Männern an Hochschulen zu unterstützen, die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem nachhaltig zu verbessern und die Anzahl der Wissenschaftlerinnen in Spitzenfunktionen zu steigern. Aufgrund der Erstberufung von drei Frauen auf Professuren fördert der Bund seit 2019 mit einer anteiligen Anschubfinanzierung diese drei Regel-professuren für eine Dauer von fünf Jahren.


Die durch die BMBF-Förderung der Professuren im Förderzeitraum von 2019 bis 2024 freiwerdenden Landesmittel sowie darüber-hinausgehende Eigenmittel der Uni Greifswald werden u. a. für folgende gleichstellungsfördernden Maßnahmen eingesetzt:

Coaching und Seminare für Professorinnen: Leadership-Programm für Frauen in Führung

Professorinnen sind zentrale Führungskräfte: Sie führen Mitarbeiter*innen, Forschungsgruppen, Institute. Sie, sitzen Berufungskommissionen vor oder sie leiten im Rahmen der Selbstverwaltung auch Fakultäten oder die gesamte Hochschule. Neben einer herausragenden wissenschaftlichen Qualifikation wird die Führungskompetenz von diesen Wissenschaftlerinnen zu einer immer wichtigeren Voraussetzung für hervorragende Leistungen in Forschung, Lehre und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. In diesem Kontext bietet die Universität Greifswald ihren Professorinnen in Seminaren und individuellen Coachings die Möglichkeit, ihr Führungsverhalten zu reflektieren und gezielt weiterzuentwickeln.

Kontakt:

Anett Stolte

 anett.stolte1@uni-greifswald.de

Ab dem 15.02.22 ist Frau Stolte als neue Ansprechpartnerin für die Betreuung des Professorinnenprogramms zuständig.

Entlastung von Frauen in Gremienarbeit

Gremienarbeit ist mit einem erhöhten Zeit- und Arbeitsaufwand verbunden. Neben Professorinnen sind insbesondere Wissenschaftlerinnen in der Promotions- und Postdoc-Phase von der erhöhten Belastung durch Gremienarbeit betroffen.

Um den erhöhten Zeit- und Arbeitsaufwand zumindest anteilig auszugleichen, stellt die Universität Greifswald jährlich einen Pool an studentischen Hilfskraftstunden zur Entlastung für diese Wissenschaftlerinnen zur Verfügung.

Maßnahmen zur Gewinnung neuer Professorinnen (Stellenpool)

Die Universität Greifswald will die Forschungsbedingungen von Wissenschaftlerinnen attraktiver gestalten und setzt sich für eine bessere Berufbarkeit von gelisteten Frauen in Berufungsverfahren ein. Ziel ist es, durch eine verbesserte Ausstattung von Professuren mit Qualifikationsstellen die Attraktivität der Professuren und so die Wettbewerbsfähigkeit der Universität für neuberufene Professorinnen zu erhöhen.

PROFESSORINNEN IN GREIFSWALD: „WIR SIND 50“

Mit der Berufung einer Frau auf den Lehrstuhl für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht im Frühjahr 2021 forschten und lehrten 50 Professorinnen an der Universität Greifswald. Zu diesem Anlass wurde eine Publikation erarbeitet, in der diese erfolgreichen Frauen der Universität porträtiert werden. Neben der Präsentation der Professorinnen soll das Projekt auch dazu dienen, Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen auf eine wissenschaftliche Karriere bis zur Professur aufmerksam zu machen.

In der Publikation, die sowohl digital als auch in einer gedruckten Version vorliegt, schildern Professorinnen ihren persönlichen Karriereweg und ihre Erfolge, aber auch die Probleme und Hürden, denen sie im Laufe ihrer Karriere begegneten. Die Arbeit am Projekt erstreckte sich von Januar bis in den August 2021. Bis einschließlich März arbeitete unsere ehemalige Kollegin Laura Promehl an der Umsetzung des Projekts, welches daraufhin von Theresa Rist übernommen und finalisiert wurde.

Die **digitale Version** der Publikation wird mit der Berufung weiterer Professorinnen stetig aktualisiert und kann auf der [Homepage](#) eingesehen werden. Dort finden sich auch weitere Informationen zum Projekt. Eine gedruckte Ausgabe kann über das Büro der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten oder über: kommunikation_gleichstellung@uni-greifswald.de bezogen werden.



Professorinnen bei der Lektüre

PROFESSORINNEN IN GREIFSWALD: „WIR SIND 50“

VORSTELLUNG DER PUBLIKATION

Zur Feier der Veröffentlichung trafen sich die in der Publikation vorgestellten Professorinnen mit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragte und ihren Mitarbeitenden im September zu einem Festakt im Innenhof der Universität. Ruth Terodde präsentierte aktuelle Zahlen sowie den noch anstehenden Weg zu einer paritätischen Besetzung von Professuren. Sie dankte den Professorinnen für ihre Bereitschaft zur Offenheit und wünschte allen Anwesenden eine anregende Lektüre. Das Projekt stieß während und nach der Veranstaltung auf eine sehr positive Resonanz, so dass inzwischen eine zweite Auflage der gedruckten Ausgabe vorliegt.



Vorstellung der Publikation durch Ruth Terodde im Sommer 2021

100 TAGE PROFESSUR

Anlässlich des Jubiläums zum 10-jährigen Bestehen des Projekts „KarriereWegeMentoring“ lud die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität Greifswald, Ruth Terodde, gemeinsam mit den Programmverantwortlichen von KarriereWegeMentoring zu dem Gesprächsforum „100 Tage Professur“ ein.

Am 6. 11. 2021 trafen sich über 50 Professorinnen, Mentees, Mentoring-Kolleg*innen und Interessierte im Pommerschen Landesmuseum, um sich intensiv über Themen wie Onboarding oder Profilbildung auszutauschen. Als besonderer Gast konnte Wissenschaftsministerin Bettina Martin begrüßt werden. Erfahren Sie mehr über die Veranstaltung auf den Seiten 37 bis 38.



Annette Ehmler, Professorinnen (ehemalige Mentees), Ministerin Martin und Ruth Terodde im Gespräch

KASKADENMODELL

Die zum 01.01.2020 in Kraft getretenen Änderungen des Landeshochschulgesetzes sahen auch die Implementierung des von der DFG befürworteten Kaskadenmodells vor. Das Kaskadenmodell erstreckt sich auf alle Qualifikationsstufen und setzt für die jeweilige Stufe den Anteil der Frauen auf der jeweils vorherigen Qualifikationsstufe auf Bundesebene als Zielquote fest. Die Idee des Modells: Theoretisch müsste der Frauenanteil der Neueinstellungen dem Frauenanteil der Studienabschlüsse, der Promotionen oder der Habilitationen und Juniorprofessuren entsprechen.

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

Die Universität hat bereits Mitte 2020 den Prozess zur Implementierung des Modells begonnen. Nach einer breiten Diskussion in allen Gremien der Hochschule wurde im Frühjahr 2021 die eigene Satzung zur Anwendung des Modells beschlossen.

Ende 2021 hat die nach der Satzung einzusetzende Kaskadenkommission unter Beteiligung sämtlicher Fächer der Universität fachbezogene Zielquoten für die Jahre 2022-2024 festgesetzt. Die einzelnen Quoten sind u.a. auf unserer Webseite einsehbar.

Für die nächsten drei Jahre müssen sich die einzelnen Fächer an den ermittelten und festgesetzten Zielquoten messen lassen. Zukünftig wird einmal jährlich zum 01.07. für jedes Fach der Ist-Stand ermittelt. Steigen die Anteile der Frauen in den einzelnen Fächern mittelfristig nicht den Zielquoten entsprechend an, kann die Universität Maßnahmen ergreifen, um die Berufungs- und Einstellungspraxis weiter zu verbessern.



Darstellung der aktuellen Geschlechterverhältnisse nach Qualifikationsstufen

PARITÄTISCHE BESETZUNG IN UNIVERSITÄREN GREMIEN

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

Im Jahr 2021 stieg der Anteil weiblicher Senatsmitglieder um zwei Frauen auf insgesamt 15 weibliche Mitglieder im Senat.

Die Anteile der Statusgruppen der Professor*innen, Akademischen und Weiteren Mitarbeiter*innen blieben unverändert, da die dazugehörigen Wahlen im Jahr 2022 stattfinden werden. Eine Änderung gab es jedoch in der Statusgruppe der Studierenden zu verzeichnen. Der Anteil weiblicher Mitglieder erhöhte sich dort von fünf auf sieben Frauen.

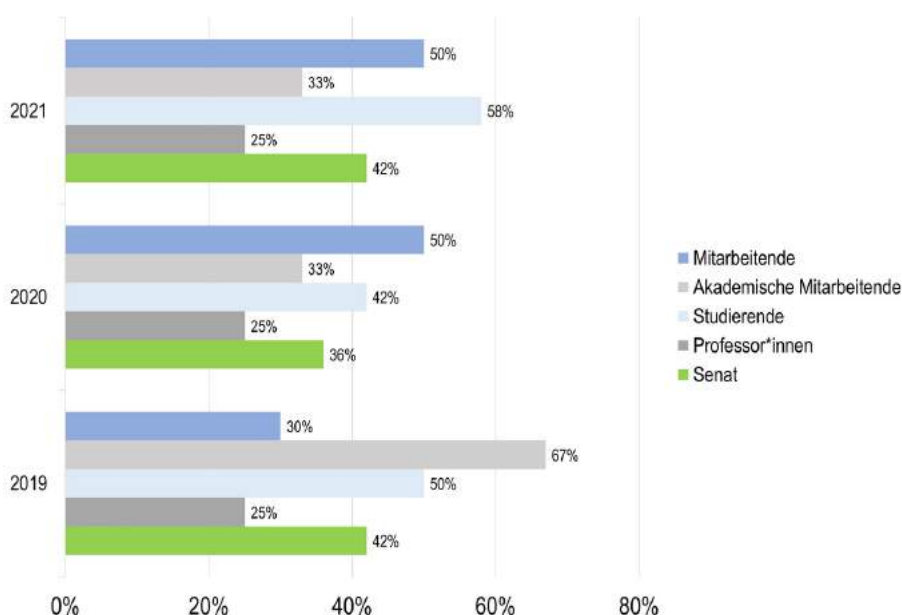
Bei den Senatskommissionen gab es in Bezug auf die paritätische Besetzung leider einen Rückgang zu verzeichnen.

Nach aktuellem Stand sind lediglich die Studien- als auch die Gleichstellungskommission mindestens paritätisch besetzt. Die Forschungs- und Strukturkommission weist im Vergleich mit 2020 einen Rückgang des Frauenanteils auf und ist damit nicht mehr paritätisch besetzt. Jedoch konnten sowohl die Bibliotheks- und EDV-Kommission als auch die Nachhaltigkeitskommission einen Zuwachs weiblicher Mitglieder im Jahr 2021 verzeichnen. Das Schlusslicht bildet die Bau- und Raumkommission mit einem Frauenanteil von 9 %, der auch in diesem Jahr leider sehr niedrig geblieben ist.

Ausblick: Für das Jahr 2022 ist mit Hinblick auf die Neuwahlen der Statusgruppen der Professor*innen, der Studierenden der Akademischen und weiteren Mitarbeiter*innen mit einem Anstieg des Anteils weiblicher Mitglieder zu rechnen.

Frauenanteil im Senat, getrennt nach Statusgruppen

Vergleich der Legislaturen 2019, 2020 und 2021



Anmerkung: Die Genderzuordnung ist allein anhand des Namens der Personen erfolgt, was problematisch ist. Für den kommenden Bericht gibt es derzeit weitere Überlegungen, die in die zukünftige Datenabfrage mit einfließen sollen, um falsche Zuordnungen zu verringern bzw. zu vermeiden.

GENDER-PROFESSUR AN DER UNIVERSITÄT GREIFSWALD

Mit der neuen Zielvereinbarung wurde zwischen dem Bildungsministerium und der Universität die Einrichtung einer W2-Professur für Gender Studies vereinbart. Diese wird am Institut für Anglistik/Amerikanistik die Geschlechterforschung in Forschung und Lehre vertreten. Damit wird in Greifswald erstmals in Mecklenburg-Vorpommern eine unbefristete Gender-Professur etabliert.

Im Vergleich finden Sie im Folgenden die Zahlen von Professuren mit einer Voll- oder Teildenenomination für Frauen- und Geschlechterforschung an Universitäten, systematisiert nach Bundesländern (Stand 17.11.2020):



KÄTHE-KLUTH-NACHWUCHSGRUPPE

Mit der Vergabe der Käthe-Kluth-Nachwuchsgruppe unterstützt die Universität Greifswald herausragend qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase. Hier resümiert die Preisträgerin von 2020, Juniorprofessorin Dr. Paula Prenzel, über die Vorteile des Förderprogramms, wie dieses ihre Arbeit beeinflusst hat und über persönliche Erfolge.

„Die Käthe-Kluth-Nachwuchsgruppe ist eine umfassende und sehr flexible Förderung mit vielen Vorteilen. Der wahrscheinlich wertvollste Aspekt der Förderung ist die Möglichkeit ein eigenes kleines Team aufzubauen. Im letzten Jahr habe ich im Rahmen der Käthe-Kluth-Nachwuchsgruppe eine wissenschaftliche Mitarbeiterin und Hilfskräfte einstellen können, mit denen ich nun eng zusammenarbeite. Eine eigene Gruppe zu leiten ist eine große Chance für mich als Nachwuchswissenschaftlerin und hat meine Forschungsarbeit sehr verändert. Als Gruppe entwickeln wir nicht nur gemeinsam neue Ideen und setzen sie um, es gibt auch mehr Kapazität um neue Projekte anzustoßen, uns zu vernetzen und Forschungsthema und -ergebnisse nach außen zu präsentieren.

Für die Orientierung in meiner neuen Rolle als Leiterin einer Nachwuchsgruppe war die Unterstützung im Mentoringprogramm für PostDocs und Juniorprofessorinnen, zum Beispiel in unterschiedlichen Workshops, sehr nützlich. Andere Fördermöglichkeiten der Käthe-Kluth-Nachwuchsgruppe, vor allem die Finanzierung von Konferenzen und Forschungsaufenthalten, waren leider pandemiebedingt schwierig, aber da die Förderung sehr flexibel ist, kann einiges davon hoffentlich dieses Jahr nachgeholt werden.

Das Thema meiner Käthe-Kluth-Nachwuchsgruppe ist die Rolle von Bevölkerungsstruktur in der Regionalentwicklung. Im letzten Jahr haben wir uns besonders mit innovativen Effekten von Diversität auf regionaler Ebene beschäftigt. Dieses Thema ist nicht nur in der Geographie relevant, sondern bietet auch große Anschlussfähigkeit zu anderen Disziplinen. Vor kurzem bin ich als Young Academy Fellow in die Akademie der Wissenschaften in Hamburg aufgenommen worden, wo ich diese interdisziplinären Ansätze der Diversitätsforschung im nächsten Jahr vertiefen und die Forschung der Käthe-Kluth-Nachwuchsgruppe so weiterentwickeln möchte.“



GENDERPREIS 2021

Das Rektorat und die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität Greifswald vergeben jährlich den Genderpreis der Universität, mit dem exzellente wissenschaftliche Abschlussarbeiten ausgezeichnet werden, in denen die Genderperspektive in besonderer Weise berücksichtigt wird.

In diesem Jahr wurde Nele Marie Klamer für ihre Dissertation mit dem Titel „Nein heißt Nein! – Und jetzt? Bewertung des reformierten §117 StGB anhand einer Urteilsanalyse und eines Rechtsvergleichs mit Irland und Schweden“ ausgewählt und im Rahmen der Sitzung des Akademischen Senats am 15. Dezember 2021 mit dem Preis ausgezeichnet. Die Arbeit entstand am Lehrstuhl für Kriminologie, Strafrecht, Strafprozessrecht und vergleichende Strafrechtswissenschaft unter der Betreuung von Prof. Dr. Stefan Harrendorf.

In ihrer Arbeit erörtert Nele Marie Klamer die Frage, ob die Reform des §117 StGB das erfolgreiche Ende einer langen Entwicklung oder aber ein Verstärker alter und sogar Quell neuer Problemstellungen ist.

An die Beantwortung dieser Frage nähert sie sich sukzessive durch einen ersten Blick auf die deutsche Rechtspraxis anhand einer Urteilsanalyse und einer Analyse der Kriminalstatistiken PKS und StVS sowie mittels eines Rechtsvergleichs mit dem Schwerpunkt auf Irland.

In der Begründung der Senatsgleichstellungskommission heißt es: „Die Gleichstellungskommission schlägt diese Arbeit für den Genderpreis 2021 vor, weil Frau Klamer überzeugend die Wechselwirkung zwischen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen wie zum Beispiel religiös geprägter Moralvorstellungen, ‚Vergewaltigungsmythen‘ oder die Gleichstellung der Geschlechter und Recht offenlegt und dabei eine klare Haltung zeigt. Das Thema ist innovativ, aktuell, zukunftsweisend aufbereitet und spannend zu lesen. Die Geschlechterperspektive wird in besonderer Weise berücksichtigt.“



Preisträgerin Nele Marie Klamer

GESCHLECHTERGERECHTE SPRACHE

Das Büro der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten berät und informiert alle Universitätsmitglieder, die geschlechtergerechte Sprache nutzen - unabhängig davon, ob sie beruflich an der Universität tätig sind oder studieren. Neben diesem Beratungsangebot wurden im Jahr 2021 offizielle Dokumente und Ordnungen gegendert, die Handreichung aktualisiert und der Internetauftritt verbessert.

Die Beratungssituationen behandelten Probleme, Fragen und Sachverhalte, die sich von passenden Anredeformen in der schriftlichen Kommunikation bis zu der Frage erstreckten, wie Gendern und Barrierefreiheit gegenwärtig bestmöglich zu vereinbaren sind. Insgesamt wurde das Beratungsangebot des Gleichstellungsbüros seltener wahrgenommen als im Jahr 2020. Diese Entwicklung entspricht dem gewonnenen Eindruck, dass sich die Mitglieder der Universität sicher fühlen bei der Verwendung gendergerechter Sprache.

Mit der Neugestaltung der Website wurde das Informationsangebot ausgebaut. Neben dem Senatsbeschluss und der Handreichung können Interessierte Empfehlungen und Literaturhinweise entdecken, die zum Nachschlagen, Ausprobieren und Nachdenken einladen.

Hinsichtlich der Umsetzung des Senatsbeschlusses durch die Universität betonte das Rektorat, dass der Senatsbeschluss weit auszulegen sei und somit eine Vielzahl von Dokumententypen einschlieÙe. Darunter fallen neben Formularen, Zeugnissen und Urkunden zum Beispiel auch offizielle Mitteilungsschreiben im hochschulinternen Schriftverkehr.

Zum Jahresende entstand eine Zusammenarbeit mit der Hochschuldidaktik, in der das Gleichstellungsbüro das Kursangebot zur gendersensiblen Lehre mit dem Schwerpunkt Sprache unterstützte.

Universitätsmitglieder können sich im Diskriminierungsfall, bei Fragen oder mit Aufträgen zum Thema gendergerechte Sprache an das Gleichstellungsbüro wenden.



Kontakt

Alisa Otte

studentische Mitarbeiterin

 gerechtesprache@uni-greifswald.de

Weitere Informationen und Hinweise finden Sie auf der Internetseite des Gleichstellungsbüros in der Infobox Geschlechtergerechte Sprache.

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT: HOMEPAGE UND SOCIAL MEDIA

NEUER INTERNETAUFTRITT

Seit April 2021 wird die Arbeit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten auf einer vollständig überholten Website präsentiert. Die Umgestaltung soll die Sichtbarkeit der Gleichstellung an der Universität erhöhen und einen vereinfachten und attraktiveren Zugang zu den Inhalten ermöglichen.

Besucher*innen können anhand der neu organisierten Startseite einen schnellen Überblick über die verschiedenen Bereiche und Angebote gewinnen und sich beispielsweise über die Unterstützung von Frauen in der Wissenschaft, Beratungsangebote in Fällen von Diskriminierung oder geschlechtergerechte Sprache informieren.

SOCIAL MEDIA

Informieren Sie sich gerne auf den Social-Media-Kanälen der Gleichstellung über aktuelle Veranstaltungen, Ausschreibungen und gleichstellungsrelevante Themen.

[Instagram](#) und [Twitter](#)



Kontakt:

Felix Willer und Katharina Horn
(studentische Mitarbeiter*innen)



kommunikation_gleichstellung@uni-greifswald.de
gsb_veranstaltungen@uni-greifswald.de



Beratung



Antidiskriminierung



Mentoring



Familienservice



Frauen an der
Universität



Geschlechter-
gerechte Sprache



Genderpreis



Käthe-Kluth-
Nachwuchsgruppe



Beschwerde-
management



Gleichstellungs-
berichte



Wahlen, Zahlen &
Fakten



Unser Team

[Homepage Startseite](#)

ANTIDISKRIMINIERUNGSARBEIT

Vorstellung des Aufgabenfeldes

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



Einblick in den No-Go!-Katalog

BESCHWERDEMANAGEMENT

Bereits seit 2018 ist das Beschwerdemanagement der Universität Greifswald im Büro der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten angesiedelt. Es soll dazu beitragen, gute äußere Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden und Studierenden zu schaffen sowie eine einfache und direkte Kommunikation zwischen den Angehörigen der Universität zu unterhalten und zu stärken.

Die betroffenen Personen haben zunächst die Möglichkeit, durch ein zielgruppenorientiertes Leitsystem auf der Homepage der Universität selbständig die zuständige Ansprechperson zu ermitteln. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, das Anliegen per E-Mail unter beschwerdemanagement@uni-greifswald.de, telefonisch oder auch persönlich zu schildern.

Die Anliegen werden vertraulich von Mitarbeitenden der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten geprüft, die Hintergründe der Beschwerde sowie die entsprechenden Ansprechpersonen werden recherchiert. Zeitgleich wird die betroffene Person stetig über den aktuellen Stand des Verfahrens informiert und das weitere Vorgehen mit ihm* ihr abgestimmt. Ein Kontakt zu den zuständigen Ansprechpersonen kann schließlich anonymisiert vermittelt oder aber an die betroffene Person zur eigenen Kontaktaufnahme übermittelt werden.

Zu welcher Zielgruppe gehören Sie?



Studierende



Professor*innen



Nichtwissenschaftliches Personal



Wissenschaftliches Personal

Bewerber*innen

Startseite des Beschwerdemanagements mit Zielgruppenorientierung

BUNDESWEITES NETZWERKTREFFEN ANTIDISKRIMINIERUNG IN GREIFSWALD

Als Teil eines bundesweiten Netzwerks von Antidiskriminierungsbeauftragten an Hochschulen richtete das Antidiskriminierungsbüro der Universität Greifswald im Herbst das jährlich stattfindende Netzwerktreffen aus.

Aufgrund der anhaltenden pandemischen Umstände musste diese Konferenz online stattfinden.

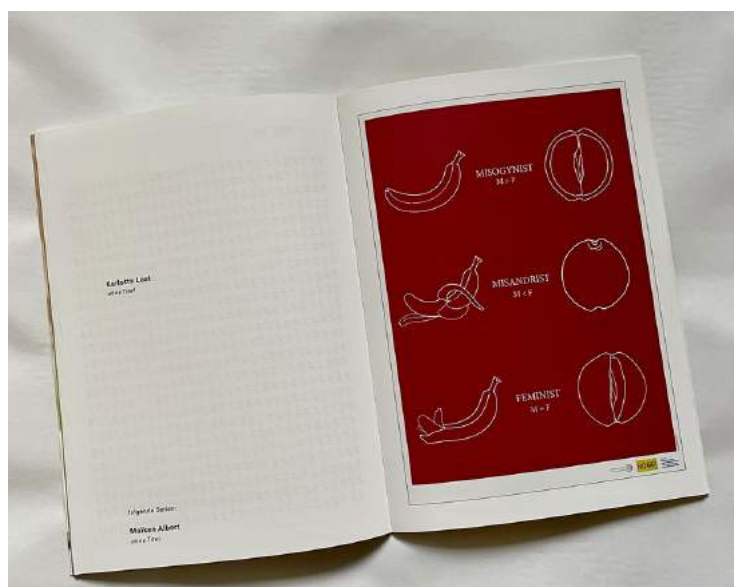
Nichtsdestotrotz war die Universität Greifswald als gastgebende und konferenzleitende Hochschule präsent und konnte über die verschiedensten Funktionen auch digital Eindrücke von vor Ort vermitteln.

Im Rahmen der eintägigen Konferenz konnten verschiedene Austausch- und Vernetzungsrunden sowie Arbeitsrunden zu Themen rund um Antidiskriminierung im Hochschulkontext angeboten werden: Neben Runden des kollegialen Austausches zu klassischer Beratungsarbeit und Beschwerdeverfahren konnten sich Interessierte beispielsweise zu Antidiskriminierungsrichtlinien oder der Umsetzung der „Dritten Option“ austauschen und beraten.

AUSSTELLUNGSKATALOG NO-GO

Am 4. Juli 2018 fand der universitätsweite Aktionstag „NO GO“ statt, der sich mit einem breiten Programm u.a. mit Vorträgen und Diskussionsveranstaltungen gegen Diskriminierung und Sexismus an der Universität wendete und über den bereits der Jahresbericht 2019 informierte. An diesem Tag wurde ebenfalls eine Plakatkampagne präsentiert, die in Zusammenarbeit mit dem Casper-David-Friedrich-Institut und seinen Studierenden entstanden ist.

Diese Plakate wurden nun in einem Ausstellungskatalog zusammengefasst. Der Katalog enthält darüber hinaus ein Grußwort der Rektorin sowie Stellungnahmen von Akteur*innen, die den Aktionstag und die Plakatkampagne begleiteten. Den Ausstellungskatalog „NO GO“ finden Sie auch auf unserer [Webseite](#).



HISSEN DER ORANGEN FLAGGE

Jedes Jahr am 25. November findet ein internationaler Gedenk- und Aktionstag zur Bekämpfung von Diskriminierung und Gewalt jeder Form gegenüber Frauen und Mädchen statt. Mit der von den Vereinten Nationen initiierten Kampagne "Orange the World" wurde die Farbe Orange als Symbol einer Zukunft, die frei von Gewalt gegen Frauen und Mädchen ist, festgelegt.

Das Team der zentralen Gleichstellungsbeauftragten hat am Internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen im

Beisein von Universitätsangehörigen und einer eindrucklichen und mahnenden Rede von Prorektorin Prof.in Konstanze Marx vor dem Hauptgebäude der Universität eine orange Flagge gehisst. Sie wird von nun an jedes Jahr am 25. November symbolisch für eine Zukunft ohne Gewalt gegen Frauen und Mädchen in der Domstraße wehen.



Die orange Flagge vor dem Universitätshauptgebäude

WELTOFFENE UNI

Bei der Senatssitzung am 17.11.2021 wurde mit dem Beschluss "Weltoffene Universität" das Leitbild der Universität mit seinen Werten und Aussagen bekräftigt. Mit dem Antrag der studentischen Senator*innen hat der Senat den Anspruch der Universität, für alle Angehörigen ein sicherer und diskriminierungsfreier Ort des Lernen und Lehrens zu sein, sehr deutlich gemacht.

Das Gleichstellungsbüro begrüßt den Beschluss sehr und ergänzt: „Die universitätseigene Richtlinie geht über das AGG hinaus und schützt ihre Mitglieder in ihrem Wirkungskreis insbesondere vor Diskriminierungen wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts und der Geschlechtsidentität, der Religion oder Weltanschauung, einer körperlichen oder geistigen Beeinträchtigung und chronischen Krankheit, des Lebensalters, der sexuellen Orientierung, der Staatsangehörigkeit, des Familienstandes, des sozialen Status oder der äußeren Erscheinung. Es bleibt dennoch viel zu tun, um die universitätseigene Richtlinie vollständig umzusetzen. Denn leider kommt es auch innerhalb der Universität immer noch zu diskriminierendem Verhalten.

Alle Universitätsangehörige sind daher herzlich eingeladen, sich mit ihren Anliegen und wichtigen Hinweisen bei der Antidiskriminierungsbeauftragten der Universität zu melden.“

Der vollständige Beschlusstext lautet wie folgt:

„Im Kontext der aktuellen Berichterstattung bekräftigt der akademische Senat die Werte und Aussagen des Leitbildes der Universität Greifswald. Demnach tritt die Universität für eine freiheitliche, weltoffene und demokratische Gesellschaft ein. Fremdenfeindlichkeit und diskriminierendes Gedankengut finden an dieser Universität keinen Platz. Betroffene von Diskriminierung und Ausgrenzung erfahren die größte Solidarität seitens der Universität und ihrer Mitglieder. Ihnen wird zugesichert, dass sie Beschwerde- und Beratungsstellen der Universität stets nutzen können, ohne irgendeinen Nachteil zu erleiden. Alle Mitglieder der Universität Greifswald sind eingeladen, die Ziele und Werte einer weltoffenen Hochschule zu leben und zu fördern.“ – Senatsbeschluss der Universität Greifswald vom 17.11.2021

WELTOFFENE

HOCHSCHULEN

**GEGEN FREMDEN-
FEINDLICHKEIT**

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.

Unterstützung erfahren Familien durch konkrete Angebote wie die Notfallbetreuung in der Familienwohnung der Universität, die Planung und Begleitung von Kinderprogrammen bei universitären Veranstaltungen und die Koordination eines Babysitter*innen-Pools.

Darüber hinaus engagiert sich der Familienservice für die Verbesserung der familienfreundlichen Infrastruktur, beispielsweise in Form von Still- und Familienzimmern. Ziel ist es, die Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf an der Universität Greifswald langfristig und nachhaltig zu gestalten. Vielfältige Beratungsangebote informieren außerdem über Möglichkeiten, wie Studium bzw. Lehre und Kinder in Einklang gebracht werden können. Studierende Mütter und Väter bekommen dabei hilfreiche Tipps und Unterstützung.

Auch im Pandemiejahr 2021 blieb der Familienservice für die Mitglieder der Universität eine wichtige Kontaktmöglichkeit. Mit neuen Formaten, individueller Beratung und persönlichem Engagement wurde vielen Menschen mit Familienverantwortung weitergeholfen. In enger Absprache mit den Behörden und unter angepassten Bedingungen fand die Ferienfreizeit wieder statt – und traf auf positive Resonanz. Schließlich trug die Initiierung zweier digitaler Plattformen, auf denen sich Universitätsangehörige gegenseitig unterstützen können, aktiv dazu bei, die Situation für Familien erträglicher zu machen (s. 2 und 3).



mobile Spielzeugkiste bei der Veranstaltung "Wir sind 50"

DAS TEAM DES FAMILIENSERVICE



**ANNA
KASSAUTZKI**



**ANNE
TIEDE**

Im November 2021 übernahm Anne Tiede die Leitung des Familienservice von Anna Kassautzki, die als Abgeordnete in den Bundestag einzog. Die Leiterin ist zuständig für die Konzeption und Organisation der Notfallbetreuung, des Babysitter*innen-Pools, des Pools für Hilfsleistungen und der Ferienfreizeiten. Außerdem berät sie Eltern in Vereinbarkeitsfragen, die an der Universität studieren oder arbeiten.



EMILY HESFEHR

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

Die ausgebildeten Erzieher*innen Luise-Henriette Stegen, Theresa Humburg und Clara Engel begleiteten im vergangenen Jahr die Notfallbetreuungen in der universitätseigenen Familienwohnung und kümmerten sich um Inhalte und Durchführung der Ferienfreizeiten.

BABYSITTER*INNEN-POOL

Menschen mit Familienverantwortung traf die Covid-19-Pandemie 2020/21 wieder besonders hart. Die meisten Betreuungsmöglichkeiten für Kinder blieben wochenlang geschlossen. Studierende hatten zudem keinen Anspruch auf Notbetreuung. Dass alltägliche Aufgaben wie Einkaufen oder die Wahrnehmung ärztlicher Termine nicht mehr ohne weiteres bewältigt werden konnten, zeigt, wie prekär sich die Situation gestaltete. Um dem Bedarf nach kurzfristiger Betreuung ein wenig Abhilfe zu schaffen, hat der Familienservice mit dem „Babysitter*innen-Pool“ eine Plattform initiiert, auf der Eltern und private Babysitter*innen zueinanderfinden.

Studierende und Mitarbeitende der Universität können das Portal nutzen, um eine Kinderbetreuung in Anspruch zu nehmen oder sich als Babysitter*in zur Verfügung zu stellen. Das funktioniert grundsätzlich autonom. Wer Freude am Umgang mit Kindern hat und sich nebenbei etwas dazuverdienen möchte, legt sich selbst ein Profil auf der Plattform an. Den Kontakt stellen die Erziehungsberechtigten selbstständig her.

Sinn des Projektes ist es, den Angehörigen der Universität ein Betreuungsangebot zu bieten, welches auch abseits der bereits bestehenden Notfallbetreuung des Familienservice in Anspruch genommen werden kann. Die Betreuungszeiten können durch die bilateralen Absprachen zwischen Babysitter*in und Familie viel flexibler gestaltet und so eine ideale Betreuungssituation geschaffen werden.

Bei Fragen können sich Interessierte an den Familienservice wenden, der die Pflege der Plattform übernimmt. Die Planungen für den Babysitter*innen-Pool begannen bereits 2020. Im vergangenen Jahr wurde das Portal fertiggestellt und erhält seitdem viel positives Feedback und eine Vielzahl an Anmeldungen. Bereits kurz nach der Veröffentlichung erstellten viele Studierende mit Lust am Babysitten ein Profil und erfüllten das Projekt so mit Leben.

Das Portal kann über den Webauftritt der Universität oder über die Seite des Familienservice erreicht werden:

[Babysitter*innenpool](#)



Notfallbetreuung in der Familienwohnung

POOL FÜR HILFSLEISTUNGEN

Der Pool für Hilfsleistungen wurde als Ergänzung der Babysitting-Angebote ins Leben gerufen und unterbreitet Familien das Angebot, sich in alltäglichen Aufgaben Unterstützung zu suchen: ob Einkaufs-, Putz- oder sonstige Haushaltshilfe – oft sind es genau diese Dinge, für die neben Studium oder Beruf keine Zeit mehr ist.

Die neue digitale Plattform funktioniert wie der Babysitter*innen-Pool. Anhand von Profilangaben können sich potentielle Hilfskräfte präsentieren und über ihre Motivation und Referenzen informieren.

Menschen mit Unterstützungsbedarf kontaktieren ihre Wunschpersonen direkt und klären Aufgaben, Vergütung und zeitliche Verfügbarkeit individuell. Alternativ ist es möglich, spezifische Gesuche einzustellen, sodass auf die jeweiligen Bedürfnisse zugeschnittene Lösungen gefunden werden können. Der Pool für Hilfsleistungen schafft damit einen Raum, in dem sich die Mitglieder der Universität gezielt begegnen können, um sich gegenseitig zu helfen.

Das Portal für Hilfeleistungen im Alltag kann über die Seite des Familienservice erreicht werden: [Pool für Hilfeleistungen](#)



Einkaufshilfe

FERIENFREIZEIT 2021

Nach einer unfreiwilligen Pause im Jahr 2020 konnte die Sommer-Ferienfreizeit 2021 wieder regulär stattfinden und wurde zu einem großartigen Erlebnis für die teilnehmenden Kinder und die Erzieher*innen. Nach dem Motto „Raus in die Natur“ erlebten die Kinder ihre Umwelt und deren Bewohner*innen hautnah - sei es bei einem Besuch des Tierparks, einem abenteuerlichen Spaziergang in der Natur oder beim Erklettern von Bäumen. Für alle war etwas dabei!

Mit viel Kreativität konnten sich die Kinder beim Bauen eines Insektenhotels ausprobieren, nachhaltige Wachstücher herstellen und am Ende der Ferienfreizeit ihr eigenes Abschlussheft gestalten, um die Erinnerung an diese aufregende Zeit mit nach Hause zu nehmen.

Auch die körperliche Betätigung kam nicht zu kurz: In Kooperation mit dem Hochschulsport der Universität wurde ein buntes Bewegungsprogramm zusammengestellt.

Insgesamt bot die Ferienfreizeit in diesem Jahr ein abwechslungsreiches Programm mit vielen Aktivitäten in der freien Natur. Der Familienservice bedankt sich insbesondere bei den Erzieherinnen Luise-Henriette Stegen und Theresa Humburg, aber auch bei Louis Kemmerling für das kreative Programm und die tolle Durchführung der Ferienfreizeit! Wir freuen uns sehr auf zukünftige Freizeiten und darauf, das eine oder andere Kind auch im nächsten Jahr wiedersehen zu können.



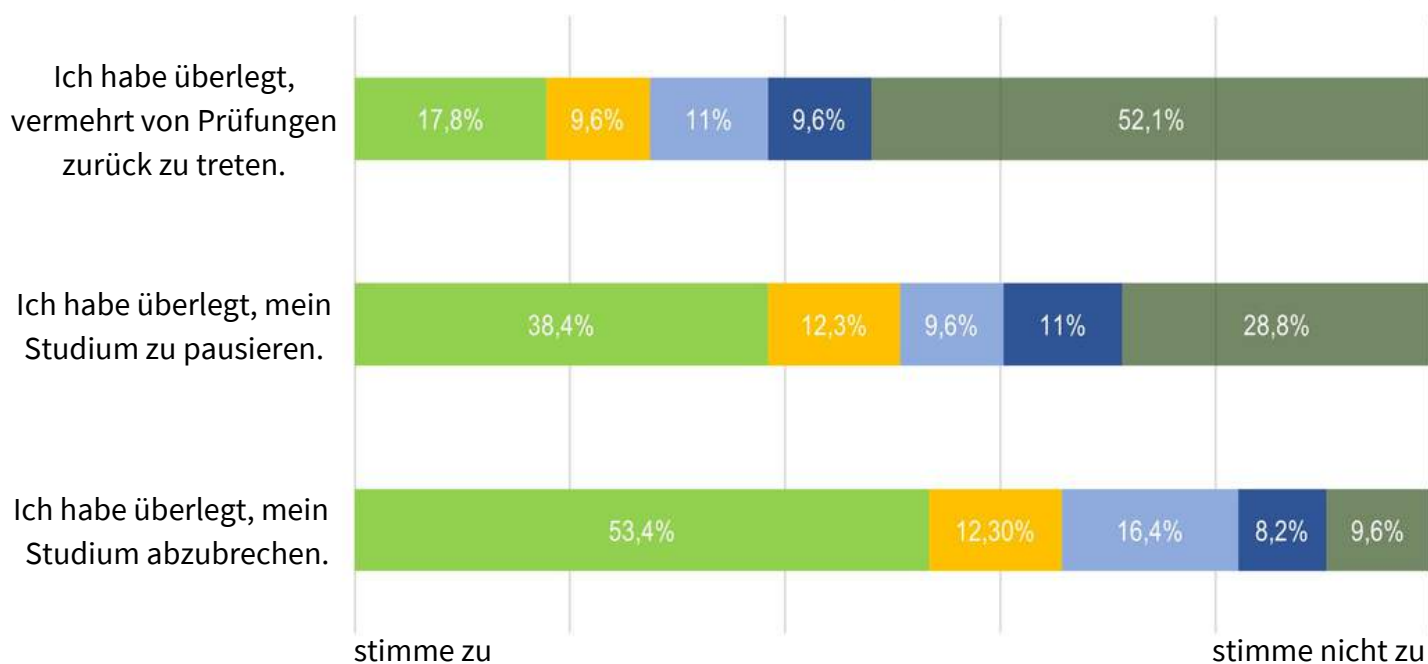
UMFRAGE "STUDIERENDE MIT KIND"

Die Corona-Pandemie hält uns alle bereits seit knapp 2 Jahren in Atem. Vor allem Familien haben unter dieser Situation besonders gelitten. Dies zeigt auch eine Umfrage, die der Familienservice gemeinsam mit dem AStA organisiert hat. Hier fallen die Ergebnisse eindeutig aus: Mütter und Väter, die Studium und Familie unter einen Hut bekommen wollen, stehen während der Pandemie vor besonderen Herausforderungen. Dabei spielt vor allem die Kinderbetreuung eine große Rolle, zumal Studierende nach wie vor nicht als „systemrelevant“ gelten und somit auch keinen Anspruch auf eine Notfallbetreuung ihren Kinder in den jeweiligen Einrichtungen haben.

Die Umfrage zeigt, dass viele Teilnehmende der Umfrage noch nichts von dem Familienservice der Universität gewusst haben. Mit einer breiteren Präsenz, sowohl online als auch auf dem Campus, möchte der Familienservice im neuen Jahr auf die Angebote und die familienfreundlichen Strukturen aufmerksam machen.

Die Umfrage hat aber auch gezeigt, wie wichtig es ist, den Studierenden, den jungen Müttern und Vätern, eine Plattform zu geben und so die Herausforderungen erkennen zu können und aktiv bei der Bewältigung dieser zu unterstützen.

Ausschnitt aus der Umfrage: Studieren mit Kind - Zustimmungsabfrage zu ausgewählten Aussagen



MENTORINGPROGRAMME AN DER UNIVERSITÄT GREIFSWALD

Vorstellung des Aufgabenfeldes

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

Sie umfassen Mentoring-Beziehungen mit 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. Für das laufende Projekt konnten im Dezember 2021 noch einmal 132.868 Euro eingeworben werden, so dass sich die neue Gesamtfördersumme auf 829.600 Euro beläuft.



Das Team der Mentoringprogramme an der Universität Greifswald

DAS TEAM DES KARRIEREWEGEMENTORING

Von Beginn an verantwortet Annette Ehmler die Mentoring-Programme 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 Hochschulen bei der Weiterentwicklung und Professionalisierung. An der Universität Greifswald verantwortet sie das Mentoring-Programm für Absolventinnen mit Promotionsinteresse und entwickelt gemeinsam mit Annette Ehmler die Angebote und Netzwerkveranstaltungen für die wachsende Gruppe von Alumnae.

Freda Wenzel betreut die Social-Media-Kanäle des Mentoring-Programms und der Fachstelle Mentoring in Mecklenburg-Vorpommern. Außerdem setzt sie den landesweiten Podcast "Mentoring im Ohr", der von der Fachstelle Mentoring in Mecklenburg-Vorpommern produziert wird, um. Dieser trägt dazu bei, Mentees und Mentor*innen aus dem Mentoring-Netzwerk auf unterhaltsame und ausführliche Weise in verschiedenen Folgen bekannter zu machen.



FREDA WENZEL



**ANNA LISA
ALSLEBEN**

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



**JONAS
KLANTE**



**FIONA
BEYER**

Jonas Klante unterstützte als studentischer Mitarbeiter die Entwicklung und Gestaltung einer landesweiten Mentoring-Homepage für alle ~~Mentoring~~-Programme in M-V. Außerdem war er verantwortlich für die Pflege der Webseite von KarriereWegeMentoring und wirkte mit bei der inhaltlichen und technischen Konzeption von Evaluationen und Umfragen. Somit begleitete er Anfang 2021 eine landesweite Evaluation aller Mentoring-Programme in MV. Im Herbst hat Jonas Klante das Mentoring-Team verlassen und wurde von Fiona Bayer abgelöst, die nun die genannten Tätigkeiten übernommen hat.



**THERESA
MENNE**

Theresa ~~Menne~~ ist als studentische Mitarbeiterin 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.

10 JAHRE MENTORING - 10 VERANSTALTUNGEN

Im Jahr 2011 initiierte die Universität Greifswald für das Land Mecklenburg-Vorpommern ein Modellprojekt. Seitdem wurden kontinuierlich 260 Mentees in verschiedenen Programmformaten begleitet, viele Netzwerke, Angebote für Standortbestimmung und Rückenwind geschaffen sowie Impulse für strategische Karriereentwicklungen und geschlechtergerechte Arbeitskulturen gesetzt. Mittlerweile haben 12 ehemalige Mentees eine Professur inne und weitere bewerben sich auf passende Positionen.

10 Veranstaltungen für 10 Jahre!

Zwei Landesministerinnen würdigten mit ihren Besuchen die Arbeit von KarriereWegeMentoring. Den Auftakt machte am 21.06.2021 die Ministerin für Soziales, Integration und Gleichstellung, Stefanie Drese, die gemeinsam mit der Rektorin der Universität Greifswald, Prof. Katharina Riedel, die Gäste der Festveranstaltung begrüßte. Hierzu hatten sich über 100 ehemalige Mentees, Mentor*innen und Netzwerkpartner*innen digital eingeschaltet.

Die Keynote hielt die Gender- und Diversity-Professorin der Radboud University, Nijmegen, Prof. Dr. Marieke van den Brink, zum Thema "Inclusion in Higher Education: Mentoring as Gender Equality Instrument for Transformational Change?"



Die Ministerin für Soziales, Integration und Gleichstellung, Stefanie Drese eröffnete die Veranstaltungsreihe

Es folgten im Laufe des Jahres unterschiedliche Veranstaltungen und Workshops zu Themen wie "Mikropolitik in der Wissenschaft" oder "Gehaltsverhandlungen" sowie ein Treffen der Nordgruppe des Forum Mentoring, die sich im virtuellen Festsaal des IBZ auf wonder.me traf. Auch die digitale Netzwerkeveranstaltung "Angewonnen! - Was macht eigentlich....?"

wurde fortgesetzt mit einer ehemaligen Doktorandin, die aktuell als Consultant und Medical Writer für ein Beratungsunternehmen tätig ist. Die für Ende November geplante Abschlussparty zur Festreihe wurde pandemiebedingt auf das Frühjahr 2022 verschoben.



Veranstaltungseinblicke

Sozialministerin Stefanie Drese im Grußwort zur Auftaktveranstaltung „10 Jahre Mentoring“: „Mit Mentoring haben wir eine Erfolgsgeschichte initiiert. Ich bin sehr stolz, dass wir mit unserem Mentoring-Programm in den letzten Jahren viele Wissenschaftlerinnen auf ihrem Weg begleiten konnten, teilweise mit beeindruckenden Erfolgen.“

100 TAGE PROFESSUR

Anlässlich des Mentoring-Jubiläums luden die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte Ruth Terodde und die Programmverantwortlichen Angela Hoppe und Annette Ehmler Anfang September zum Gesprächsforum „100 Tage Professur“ mit Bildungsministerin Bettina Martin ins Pommersche Landesmuseum.

Mehr als 50 Professorinnen, aktuelle und ehemalige Mentees, Mentoring-Kolleginnen und Interessierte diskutierten intensiv über Onboarding, Vereinbarkeit von Karriere und Familie, Profilbildung oder spezifische Erfahrungen von Frauen im Wissenschaftssystem.

Zu Beginn sprach Rektorin Prof. Dr. Katharina Riedel über ihre ersten 100 Tage im Rektor*innenamt, ihre Freude an den meisten Aufgaben und von den Fortschritten ihrer Vorhaben in der Gleichstellung: Die Mentoring-Programme wurden auf solide Füße gestellt, der Familienservice wurde verstetigt.

Insgesamt acht Professorinnen diskutieren rege auf zwei Podien zu den Themen „Frisch eingetroffen“ und „Mit Profil von Anfang an“ mit Ministerin Martin über die Herausforderungen, gut als Professorin einzusteigen. Beeindruckend war die Offenheit, mit der die Gesprächspartnerinnen über die Entwicklung ihres eigenen Profils, die Gestaltung einer Arbeitskultur oder über den Umgang mit etablierten Kolleg*innen vor Ort berichteten.



Begrüßung durch Ministerin Bettina Martin

An der Reaktion des Publikums war deutlich zu erkennen, dass es sich dabei um allseits bekannte Rollenmuster handelt. So wurde der geringe Frauenanteil auf höheren wissenschaftlichen Karrierestufen als Fehler im System erkannt, wenn in einem Studiengang wie der Pharmazie, der bundesweit einen Frauenanteil von 80% hat, nur sieben Frauen als Professorinnen für Pharmazeutische Chemie in ganz Deutschland tätig sind. Das Publikum regte unter anderem an, die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft personalverantwortlich zu gestalten und den schwedischen Wissenschaftsbetrieb als Vorbild zu verstehen.

Ministerin Bettina Martin ergänzte die Berichte der Professorinnen mit persönlichen Erfahrungen aus ihren ersten Tagen als Ministerin und warb für „Sponsoring“ – dafür, dass Frauen bewusst gut übereinander im Netzwerk sprechen und auf diese Weise deren Sichtbarkeit fördern.

Das sehr engagierte Publikum nutzte auch nach dem Ende des Forums diese selten gewordene „Live“-Begegnung mit der Ministerin, der Rektorin und den Kolleginnen zu intensiven Gesprächen – im schönen Klostergarten in der Spätsommerabendsonne.



Impressionen von der Veranstaltung

Rektorin Prof. Dr. Katharina Riedel ist Mentorin erster Stunde: „Wenn man sich mit ganzem Herzen für Wissenschaft und Lehre interessiert, dann soll man versuchen, das Ganze durchzuziehen, und nicht so schnell aufgeben. Flexibel bleiben und sich auch mal überraschen lassen von der Entwicklung des Karrierewegs.“

MENTOTHEK

Als weiteres Highlight anlässlich des 10-jährigen Jubiläums wurde die Mentothek eröffnet. Sichtbarkeit und Vorbilder sind von großer Bedeutung im Mentoring und bei der Gestaltung von persönlichen Karrieren. Hier berichten ehemalige Mentees der Mentoring-Programme der Universität Greifswald von ihren beruflichen Werdegängen.

Die Mentothek enthält Fotoserien und Hörbeiträge von zunächst 15 ehemaligen Mentees. Im Laufe des Jahres 2022 werden weitere Alumnae darin vorgestellt. Diese innovative Kampagne erregte bundesweite Aufmerksamkeit – es gab viele Glückwünsche zu dem gelungenen Projekt.



'Für mich war es sehr wichtig, Frauen in wirklich bedeutenden Positionen als Vorbilder zu haben.'



'Der Moment, wenn man den Ruf annimmt und am Ziel ist, das ist ein wunderschöner Moment!'



'Ich schätze den Mehrwert guter und kooperativer Zusammenarbeit.'



'And I had to decide between an unknown world, not knowing what was waiting for me, or staying and sticking to my comfort zone.'



'Für mich gibt's nichts Schöneres als an einem tollen Ökosystem mit gesellschaftlicher Relevanz zu forschen.'



'Ich habe trotzdem mit dem Studium weiter gemacht, weil ich mein Ziel verfolgen und ins Archiv wollte.'

Mentothek Homepage

Das Portal kann über den Webauftritt der Universität oder über die Seite des Mentorings erreicht werden: [Mentothek](#)

PODCAST „MENTORING IM OHR“

Mentoring-Programme identifizieren Frauen mit großem Potential und Talenten und verfolgen dabei ein Ziel: Den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen! Mehr Frauen als Männer schließen erfolgreich ein Studium ab. In Deutschland ist nur etwa jede vierte Professur mit einer Frau besetzt. In der Wirtschaft sind Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert. Mentoring-Programme für Frauen wirken diesem Ungleichgewicht entgegen.

Die Fachstelle Mentoring M-V berät, begleitet und vernetzt Mentoring-Akteur*innen im ganzen Bundesland. Um die Sichtbarkeit und Wirksamkeit der Mentees in diesem Netzwerk zu erhöhen und Mentoring-Inhalte zu verbreiten, produziert die Fachstelle seit Herbst 2021 den landesweiten Podcast „Mentoring im Ohr“. Dieser trägt dazu bei, Mentees und Mentor*innen auf unterhaltsame und ausführliche Weise zu Wort kommen zu lassen und in verschiedenen Folgen bekannter zu machen.

In der ersten Folge wurde das 10-Jährige Jubiläum des Mentoring-Programms der Universität Greifswald zum Thema gemacht: Wie ist das Programm entstanden und wie wirkt Mentoring? Diese und andere Fragen beantworten die Programmverantwortlichen Annette Ehmler und Angela Hoppe, sowie Projektleiterin Ruth Terodde. In der zweiten Folge redete Angela Hoppe mit Dipl. Psychologin Cosma Hoffmann und zwei ehemaligen Mentees über Perfektionismus und Selbstanspruch in Führungspositionen. Es geht um Erkenntnisse und Tipps zum Umgang mit Perfektionismus im Berufsalltag in Wissenschaft und Wirtschaft.

Zum Hören und Downloaden der Folgen: über die [Website des Mentorings](#) und bei [Spotify](#).



MENTORING WIRKT

Als Leiterin der Fachstelle Mentoring MV hat Angela Hoppe gemeinsam mit den Verantwortlichen aller Mentoring-Programme in Mecklenburg-Vorpommern 2021 eine gemeinsame, landesweite Befragung aller ehemaligen Mentees des Landes auf den Weg gebracht. Ziel der Evaluation war die Beurteilung der Wirksamkeit der Mentoring-Programme in MV.

Am 9. Dezember 2021 wurden diese Ergebnisse der neuen Ministerin für Gleichstellung, Jaqueline Bernhard, und der Öffentlichkeit mit fast 100 interessierten Teilnehmenden digital vorgestellt.



Insgesamt nahmen landesweit 320 ehemalige Mentees an dieser Befragung teil. Knapp die Hälfte der ehemaligen Mentees aus den Mentoring-Programmen an der Universität Greifswald haben sich beteiligt, landesweit lag der Rücklauf bei 42%.

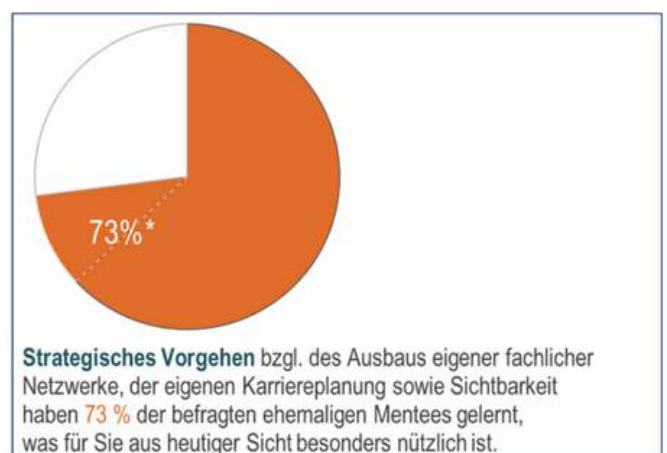
Die Ergebnisse sind beeindruckend:

86% der Alumnae der Universität Greifswald fühlen sich bis heute sehr mit Mentoring verbunden

Davon benannten $\frac{3}{4}$ der Alumnae die inhaltlichen Impulse, die bis heute nachwirken, sowie den Kontakt zu den beiden Programmverantwortlichen als Gründe. Dies ist im landesweiten Vergleich mit anderen Mentoring-Programmen in MV ein Spitzenwert. Hier zahlt sich die personelle Kontinuität der Universität Greifswald aus.

Strategisches Vorgehen - davon profitieren noch heute 73%

Ohne Zweifel haben im Mentoring-Programm erworbene Kompetenzen auch Jahre später noch eine herausragende Bedeutung für die Mentees. Dies betrifft den Ausbau der eigenen fachlichen Netzwerke, die eigene strategische Karriereplanung und Sichtbarkeit.

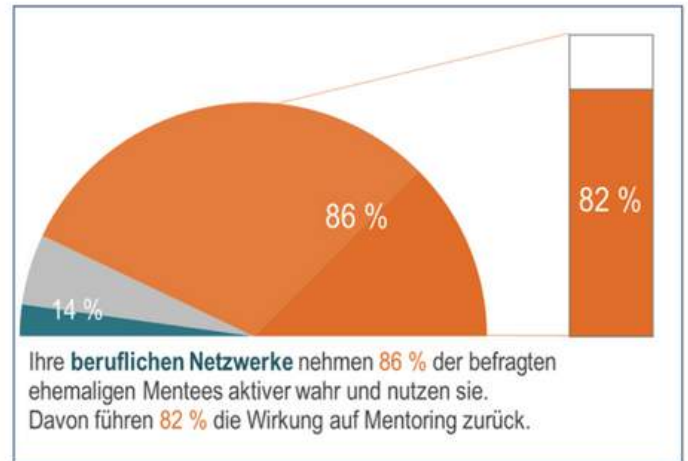


*Mehrfachnennung

Kompetenter mit Mentoring

Die befragten Mentees führen ihren Zuwachs an strategischen Kompetenzen vor allem auf die Teilnahme am Mentoring zurück. Das betrifft beispielsweise das berufliche und strategische Netzwerken, welche 82% der Alumnae auf die Wirkung durch Mentoring zurückführen.

Mehr Sicherheit in ihrer Führungsrolle führen ehemalige Mentees zu 65% auf Mentoring zurück. Insofern bieten die Mentoring-Programme den Mentees die Auseinandersetzung mit wesentlichen Herausforderungen, die Grundlagen wissenschaftlicher Karrieren sind.

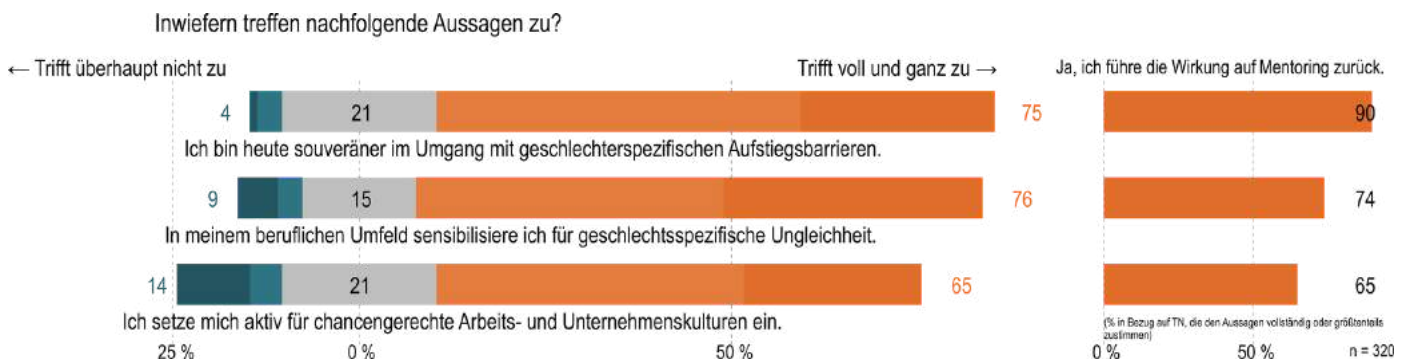


Mentoring setzt Impulse zur Veränderung der Arbeitskultur

Mentoring-Programme sind nicht nur ein Instrument der Personalentwicklung, in dem Aufstiegsbedingungen auf individueller Ebene reflektiert werden, sondern die ehemaligen Mentees bringen das Gelernte als Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitskultur ein.

Von 75% der Befragten leiten 90% der Mentees ihre heutige Souveränität im Umgang mit geschlechtsspezifischen Aufstiegsbarrieren auf die Teilnahme am Mentoring ab.

3 von 4 ehemaligen Mentees sensibilisieren ihr Umfeld für geschlechtsspezifische Ungleichheit, davon führen ¾ der Ehemaligen dies auf ihre Teilnahme an Mentoring zurück.



Angela Hoppe von der Fachstelle Mentoring MV bilanziert:

"Diese landesweite, gemeinsame Initiative zur Wirkungsmessung von Mentoring in MV ist bundesweit einzigartig und wertvoll. Seit vielen Jahren beobachten wir eine positive Entwicklung der Mentoring-Teilnehmerinnen. Jetzt legen wir Zahlen vor, die den Kompetenzzuwachs der Mentees und die Wirksamkeit von Mentoring als sehr geeignetes Personal- und Organisationsentwicklungsinstrument belegen. Die Ergebnisse machen deutlich, dass zentrale Ziele der Programme auch nachhaltig realisiert werden. Sie sind ein großartiger Erfolg für die Mentoring-Projekte in Mecklenburg-Vorpommern."

SCHLUSSWORT

Dieser Gleichstellungsbericht veranschaulicht die Vielfalt der Aufgaben und Projekte in den Bereichen Gleichstellung und Antidiskriminierung an der Universität Greifswald.

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

Für die inhaltliche und grafische Erstellung des Berichts bedanke ich mich bei Alisa Otte, Laura Strelow und Klara Fries.

Ruth Terodde
im Januar 2022



IMPRESSUM

Herausgeberin

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

Berichtszeitraum

01.01.-31.12.2021
Daten sind bis einschließlich 17.01.2022 dargestellt

Text und Kontakt

Ruth Terodde, terodde@uni-greifswald.de

Autor*innen

Marc Benedict, Annette Ehmler, Klara Fries, Emily Hesfehr, Angela Hoppe, Katharina Horn, Anna Kassautzki, Alisa Otte, Jun. Prof.in Dr. Paula Prenzel, Theresa Rist, Ruth Terodde, Freda Wenzel, Felix Willer, Frauke Wolschke

Fotos und Abbildungen

Oliver Böhm (S. 28); Familienservice Universität Greifswald (S. 30); Katrin Freund (S. 33: Bild 1, S. 34: Bild 1, 2, S. 36: Bild 3); Vincent Leifer (S. 33: Bild 2); Maria Lin Kim - unsplash (S. 29); Marlene Pfau (S. 39); Wally Pruss (S. 1, S. 3ff., S. 7, S. 8: Bild 1, 4) , S. 17, S. 19f., S. 27); Laura Schirrmeister (Titelseite, S. 11ff., S. 18, S. 26, S. 32, S. 33: Bild 3, S. 34: Bilder 3, 4, S. 37f.); Freda Wenzel (S. 35, S. 36: Bild 1, 2), S. 41); Felix Willer (S.24, 43); Jo Zynda (S. 21, 23)

Grafiken

Klara Fries (S. 9, 15, 16, 31), Fachstelle Mentoring M-V (S. 41f.), Franka Pannwitz (S. 14);
Quelle Grafik S. 16: <https://www.mvbz.org/docs/tabellarische-darstellungen.pdf>

Layout

Klara Fries, Laura Strelow

Lektorat und Koordination

Alisa Otte

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