

# uni:report

Das Magazin für die  
Otto-von-Guericke-Universität  
Magdeburg

Sommersemester '22

Zusammen  
*Vielfalt erleben*



Bin ich zu verklemmt?

---

Individuelle Therapie via Internet

---

Die Mischung macht's!

---

Stereotype aufbrechen

---



04

- 04 „Mit Respekt wird aus Gruppen eine Gemeinschaft“
- 09 Auf dem Campus entdeckt
- 10 Bin ich zu verklemmt?



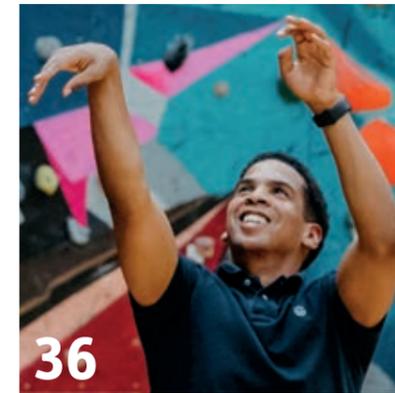
34

- 29 Unsere Interessen sind ihr Auftrag
- 33 Zusammen die Welt neu denken
- 34 Studieren über Generationengrenzen hinweg



14

- 13 Zusammen die Welt neu denken
- 14 Gendern oder nicht-gendern, das ist hier die Frage!
- 16 Wie vielfältig ist unsere Universität? Zahlen & Fakten



36

- 36 #myspot: Michael Canty, Lehrstuhl BWL, insb. Marketing
- 37 Stereotype aufbrechen
- 38 Ein Tor zur Uni
- 40 Daten in Rekordzeit



22

- 18 Individuelle Therapie via Internet
- 20 Zusammen Vielfalt leben
- 22 Gemeinsam lernen



44

- 42 Von Macht und Ungleichheit
- 44 „Ich kann zwar viel machen, aber nicht alles“
- 46 Foodguide für die Mittagspause



24

- 24 Die Mischung macht's!
- 26 Zusammen auf dem Campus
- 28 Zusammen Vielfalt leben



48

- 48 Vom Mechaniker zum Augenarzt
- 49 Vom Triathlon ins Seminar
- 50 Neu an unserer Universität
- Impressum
- Auflösung des Rätsels

## Editorial

Liebe Leserinnen, liebe Leser, können wir Vielfalt? Vielfalt bedeutet Resilienz. Monokultur macht verletzlich. Das weiß jeder Landwirt. Auf das Zusammenleben übertragen, gibt es jedoch für den Erfolg durch Vielfalt eine Voraussetzung: ein gemeinsames Ziel und die Verständigung auf ein geltendes Koordinatensystem.

Unsere Universität hat ein solches Wertesystem. Sie hat sich auf die Fahnen und ins Leitbild geschrieben, für alle chancengleiche Ausbildungs-, Studien- und Arbeitsbedingungen zu definieren und umzusetzen. Wir stehen für Wertschätzung von Diversität in Forschung, Lehre und im Arbeitsalltag. Soweit die Theorie, verankert auch in der vor einem Jahr von der OVGU unterschriebenen Charta der Vielfalt.

Vielfalt bedeutet also, Gruppenzugehörigkeiten anzuerkennen und deren Perspektiven zu tolerieren. Aber Toleranz kommt vom lateinischen *tolere*, und das heißt „aushalten“. Vielfalt kann also mitunter auch anstrengen, kann heißen, an der einen oder anderen Stelle gelassen und konstruktiv zu bleiben, wenn wir auf Ansichten treffen, die nicht in unser Weltbild passen.

Wie schaffen wir das im Alltag? Wie gut gehen wir mit Unterschiedlichkeiten von Menschen und Meinungen, Sichtweisen und Standpunkten um? Warum sollen nur Frauen Gleichstellungsbeauftragte werden? Sind Unisex-Toiletten wichtig? Ist gendergerechte Sprache sinnvoll? Wie wird aus bunten Gruppen eine universitäre Gemeinschaft, aus starken Einzelleistungen ein Mannschaftserfolg? In diesem Heft stellen wir diese Fragen und wollen einige Antworten finden. Klar ist: Vielfalt kostet und verlangt Einsatz. Aber sie zu leben, ist alternativlos und macht unsere Universität an jeder Stelle reicher.

Im Namen des ganzen Redaktionsteams wünsche ich Ihnen eine spannende Lektüre!

KATHARINA VORWERK

[ Im Gespräch ]



## „Mit Respekt wird aus Gruppen *eine Gemeinschaft*“

---

Die OVGU hat sich auf die Fahnen bzw. ins Leitbild geschrieben, chancengleiche Ausbildungs-, Studien- und Arbeitsbedingungen umzusetzen. Sie steht für die Wertschätzung von Diversität in Forschung, Lehre und Arbeitsalltag und möchte als Vorbildeinrichtung auch ins Land Sachsen-Anhalt wirken. Aber wie schaffen wir es im universitären Alltag, mit Unterschiedlichkeit von Menschen und Meinungen, Sichtweisen und Standpunkten umzugehen? Wo liegen unsere Chancen, wie erkennen wir Barrieren, wann finden wir gemeinsam Lösungen? Katharina Vorwerk hat die Prorektorin für Forschung, Technologie und Chancengleichheit, Prof. Borna Relja, dazu befragt.

---

**Frau Professorin Relja, was bedeutet für Sie gelebte Vielfalt an einer Universität generell?** Gelebte Vielfalt bedeutet, dass Abweichungen von vermeintlichen Normen so selbstverständlich sind, dass sie schlicht und einfach kein Thema sind oder irgendeine Herausforderung darstellen. Kultureller oder sozialer Hintergrund der Studierenden oder Beschäftigten, Bildungswege, Erfahrungshintergründe, Lebensumstände, Alter, Religion, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Behinderungen oder Erkrankungen entscheiden nicht über Studienzugang, Studienerfolg oder Karrierewege. Das kann allein der individuellen Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft vorbehalten sein.

**Ist die OVGU vielfältig oder müssen wir es noch werden?** Es gibt so viele Antworten auf diese Frage wie Studierende und Beschäftigte an der OVGU. Wenn Sie auf die Homepage des Netzwerkes für Chancengleichheit und Diversität schauen, sehen Sie, dass unsere Studierenden und Kolleginnen Diversität unterschiedlich definieren. Was sie vereint, ist der Wunsch nach Verbesserung. Denn, klar, wir sind vielfältig allein durch die Fächerkultur oder den über 25-prozentigen Anteil an internationalen Studierenden. Wir müssen uns aber gemeinsam mehr anstrengen, Diversität als enormes Potenzial an und für

die OVGU zu verstehen. Wenn jeder und jede von uns die Frage, ob wir frei sind von Vorurteilen und ob die Wertschätzung des jeweils anderen zur selbstverständlichen Umgangskultur an unserer Universität gehört, unmittelbar, vorbehaltlos und glaubhaft mit einem JA beantworten kann, dann wäre alles in Ordnung. Ich vermute jedoch, dass wir noch sehr viel mehr Potenzial haben als wir erkennen.

**Können wir Vielfalt messen? Gibt es Parameter, die aussagen, wie gut wir sind?** Selbstverständlich. Inklusion, zum Beispiel, ist sowohl subjektiv als auch objektiv leicht messbar. Schauen wir auf unsere vielschichtigen Führungsebenen der Universität, der Fakultäten, der Institute, der Arbeitsgruppen, der Abteilungsleitungsebene, der Studierendenschaft und so weiter. Wir können hier die rein prozentuale Zugehörigkeit nach Vielfaltskriterien erfassen und sichtbar machen. Wie gut wir tatsächlich sind, können uns aber nicht nur die reinen Zahlen aufzeigen. Bei Diversität geht es auch um eine psychologische Sicherheit. Deswegen sind anonyme Umfragen beispielsweise wie die aktuelle Umfrage des FEMPower-Netzwerkes des Landes Sachsen-Anhalt zu Diskriminierungserfahrungen sehr wichtig. Diese erfragen beispielsweise, ob sich jemand einer

Gruppe zugehörig fühlt, sich frei fühlt, die eigenen Absichten zu teilen, ohne dafür sanktioniert zu werden.

**Vielfalt bedeutet, Gruppenzugehörigkeiten anzuerkennen, andere Perspektiven wertzuschätzen, verschiedene Bedürfnisse zu akzeptieren. Ohne Unterschiedlichkeit und Abgrenzung voneinander gibt es also auch keine Diversität. Wie wird aus Gruppen eine universitäre Gemeinschaft und: Was eint uns?** Vielfalt bedeutet, viele verschiedene Dinge, Eigenschaften oder Möglichkeiten zuzulassen. Andere Perspektiven wertzuschätzen, verschiedene Bedürfnisse zu akzeptieren, ist doch im Wesentlichen Ausdruck des Grundrespekts für Individualität. Mit Respekt wird aus Gruppen eine Gemeinschaft. Wenn sich Individuen frei mit ihrer Persönlichkeit und Identität einbringen können, werden Ungleichheitsverhältnisse abgebaut. Wir sind motivierter, leistungsfähiger und zufriedener, und es entsteht eine universitäre Gemeinschaft. Warum sollte Unterschiedlichkeit ein Problem sein? Diese Frage müssen wir uns stellen. Unterschiedlichkeit in der universitären Gemeinschaft ist Voraussetzung für Innovation und Lernen. Im Grunde ist die Unterschiedlichkeit das, was uns eint, und das, was uns voranbringt.

**Wir haben vor einem Jahr die Charta der Vielfalt unterschrieben, haben Diversität quasi strategisch verankert, was ist seitdem passiert?** Mit der Unterzeichnung hat die OVGU ein wichtiges Signal gesendet und damit die aktive Umsetzung von Diversity-Management an der OVGU initiiert. Und es geht langsam voran. Seit der Unterzeichnung findet eine größere Sensibilisierung für das Thema statt. Diese müssen wir weiterentwickeln, um zu zeigen, dass hier eine Chance für die gesamte OVGU liegt. Das Büro für Gleichstellungsfragen ist hier sehr aktiv, zum Beispiel mit der Kampagne zur Antidiskriminierung „Gelebte Vielfalt“, mit der studentischen Diversity Challenge, mit der Gründung der Arbeitsgruppe Antidiskriminierung, mit der Organisation der interdisziplinären Online-Messe „Disziplinär forschen mit Blick auf Geschlecht und Diversität“, mit Vorlesungen und vielem anderen mehr. Auch die Förderung von nachhaltigen Strukturen ist wichtig. Das Netzwerk setzt sich mit Themen wie Antidiskriminierung und Antirassismus, aber auch mit dem barrierefreien Zugang für die Homepage oder der Weiterentwicklung der Diversitätsstrukturen auseinander. Darüber hinaus stehen wir kurz vor der Verabschiedung der Richtlinie gegen Diskriminierung und sexualisierte Gewalt an der OVGU. Und es geht bei der Gleichstellung nicht ohne Quoten. Daher sollten wir positiv auf die neue Grundordnung der OVGU blicken, in der die geschlechterparitätische Besetzung von Kommissionen verankert ist. Wir müssen Schritt für Schritt gehen und gemeinsam einen Kulturwandel anstreben. Zukunftsfähigkeit beginnt im Kopf und ist somit für jeden eine persönliche Herausforderung.

**Womit sind Sie unzufrieden?** Generell gestaltet sich die Priorisierung schwierig. Denn welche Diversity-Maßnahme hat Priorität? Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Diversity in der Personalentwicklung, Studierendenauswahl, Barrierefreiheit, diversitätssensible Lehre? Ich wünsche mir, dass der stetige Austausch über erreichte Ziele leichter wird, dass wir

die richtige Plattform für einen intensiven Dialog finden. Wir sind noch nicht so weit, dass wir Diversity-Management bei jeder Entscheidung mitdenken. Ich freue mich über jede Einzelmaßnahme, aber sie ist keine Lösung. Ich bin aber prinzipiell dann besonders unzufrieden, wenn Vielfalt als Bedrohung oder Nachteil empfunden wird.

**Toleranz kommt von tolerere, was wörtlich „ertragen“ heißt. Haben wir verlernt, das Andere auszuhalten?** Eine für mich persönlich in gewisser Hinsicht fast provokative Frage im Zusammenhang mit Vielfalt, die wohl eher die Philosophen beantworten können. Glücklicherweise haben wir inzwischen ein anderes Verständnis von Toleranz entwickelt. Die Frage ist, wie weit wir die Bedeutung tatsächlich verinnerlicht haben. Ich denke, Kinder sind da gute role models. Sie reagieren in der Regel auf Neues neugierig, aber auch so, wie auch ihre Umgebung reagiert. Wir haben im Grunde jeden Tag auf dem Campus Trainingsmöglichkeiten, Toleranz zu üben.

**Wenn wir vielfältig aufgestellte Teams als Nationalmannschaften verstehen, wäre ein gutes Training für den gemeinsamen Erfolg entscheidend. Dann wird aus starken Einzelleistungen ein Mannschaftserfolg. Haben wir – im übertragenen Sinn – Trainingsplätze und Trainer an der OVGU?** Ja, das haben wir. Und wir haben noch ein hartes Training vor uns. Aber: Wir haben auch eine gute Mannschaft. Es engagieren sich Gleichstellungsbeauftragte, Ausländerbeauftragte, Behindertenbeauftragte, Studiendekanate, Referate, Familienbeauftragte, die Graduate Academy, die allgemeine Studienberatung, Fachschaftsräte, das betriebliche Gesundheitsmanagement, Konfliktbeauftragte, der Personalrat mit Jugend- und Auszubildendenvertretung, Schwerbehindertenvertretung, die Referentin des Prorektorats für Forschung, Technologie und Chancengleichheit und so weiter und so fort. Die Universität hat eine ganze Bandbreite an Servicestrukturen. Nur im Zusammenspiel zwischen all den genannten Stellen können präventive Diversity-Maßnahmen in Netzwerken auf dem OVGU-Spielfeld so strukturiert gelebt werden, dass glaubwürdig und sichtbar ein gerechter Spielverlauf gesichert wird, der uns wiederum attraktiv macht für junge Talente, die ebenso Wert legen auf eine nachhaltige, vielfältige Mannschaftsinklusionskultur. Und: Ein gutes Spiel sollte übertragen werden, daher sind auch die entsprechend angepassten Werbe- und Kommunikationsstrategien dabei von zentraler Bedeutung.

**Die OVGU ist international aufgestellt, über 100 Nationalitäten sind auf dem Campus vereint. Worin besteht an dieser Stelle eine große Chance? Wo stehen wir vor Herausforderungen?** Die große Chance ist, dass all diese Menschen bei uns bereits studieren und arbeiten. Die große Aufgabe ist, sicherzustel-

len, dass sie weiterhin kommen und, vor allem, dass sie auch bleiben. Bereits seit Jahren belegen Studien den Unternehmen mit hohem Diversitätsfaktor, überdurchschnittlich profitabel zu sein. Individuelle Perspektiven, Erfahrungen und Kenntnisse führen zu erhöhter Kreativität und Innovation. Kreativität und offene Innovationsprozesse sind auch entscheidend für die nachhaltige Entwicklung unserer Universität. Wir müssen diese Vielfalt so strukturiert fördern und fordern, dass sich ihr Potenzial in Teams etablieren und im gesamtuniversitären Kontext entfalten kann. Wir müssen die Teams richtig zusammensetzen, Fluktuationsraten und Engagement beachten, Trainingsangebote für interkulturelle Kompetenzen, Sprachkurse oder Entwicklungsprogramme unterbreiten, Vielfalt offen und gezielt fördern, aber andererseits auch den Aufbau von Kompetenzen und Strukturen im Transformationsprozess gezielt so analysieren, dass wir wissen, wo welche Art der Diversität an der OVGU zielführend ist. Und manchmal sind auch die rein baulichen Maßnahmen eine Herausforderung, so wie im Falle des neuen „Welcome Center“ der OVGU, aber auch städtische Strukturen sind entscheidend und Wohnungen, Mieten, Verkehr und Mobilität, soziale Infrastruktur und Stadtentwicklung sind für uns wichtig.

**Vielfalt bedeutet, alle Sichtweisen und Talente sichtbar zu machen und zu fördern. Sind wir als universitäre Gemeinschaft darauf vorbereitet?** Das ist eine sehr wichtige Frage. Kreativität und Innovation sind vermutlich die ursprünglichsten Aufgaben und zugleich Antrieb einer Universität und der universitären Gemeinschaft. Wir können Vielfalt nicht einfach ignorieren aus Sorge, dass wir den Balanceakt zwischen „Toleranz“ und „Chaos“ nicht schaffen. Vielfalt ist im Grunde nichts Neues,



**Abweichen von der Norm  
sollte kein Thema sein**

# Die OVGU *als role model*

sie ist nur präsenter. Jeder einzelne in der universitären Gemeinschaft sollte sich die Frage stellen: Bin ich überfordert und, wenn ja, warum? Es gibt klare Werte und Ziele, die ein zivilisiertes Verhalten sowie eine hochgebildete Gesellschaft aufrechterhalten. Es geht also nicht allein darum, in der universitären Gemeinschaft alle Sichtweisen und Talente sichtbar zu machen und zu fördern, sondern Vielfalt so zu fördern, dass

niemand das Gefühl der sozialen oder strukturellen Ungerechtigkeit hat, oder etwa nicht?

**Sehen Sie einen Auftrag der Uni Magdeburg als gesellschaftliches role model?** Absolut. Und als role model dürfen wir uns nicht mit der symbolischen Darstellung der Diversität begnügen, sondern müssen den strukturellen Transformationsprozess so organisieren und umsetzen, dass Vielfalt als erstrebenswertes Ziel der Gesellschaft sichtbar gelebt wird.

**Was halten Sie davon, dass nur Frauen Gleichstellungsbeauftragte werden können?** Es ist meiner Ansicht nach richtig, dass bei uns nur Frauen diese Position vorbehalten bleibt. Die Statistik indiziert immer noch Benachteiligung. Aber wir haben für die Amtszeit 2000 bis 2022 drei männliche stellvertretende Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten Elektrotechnik und Informationstechnik, Mathematik sowie Verfahrens- und Systemtechnik. Wir wissen, dass diese Kollegen sich gleichermaßen aktiv wie ihre Kolleginnen gegen Benachteiligung und Diskriminierung einsetzen. Sie tragen signifikant zum nötigen Wandel im stereotypischen Verständnis der Geschlechterrollen bei. Ich bin froh um jeden Kollegen, der sich für Vielfalt aktiv einsetzt, denn er braucht auch Mut, sich den gegebenen Strukturen entgegenzustellen.

**Vielfalt leben verlangt also Einsatz und Arbeit, die sich aber lohnt, denn als universitäre Gemeinschaft werden wir widerstandsfähiger und flexibler. Gibt es für Sie einen idealen Zustand, den sie sich für die OVGU wünschen, wenn sie im kommenden Jahr 30 Jahre alt wird?** Ganz ehrlich, ich denke Vielfalt ist so dynamisch, dass es keinen idealen Zustand geben kann, sondern nur einen guten Weg zum Umgang mit Diversity und eine offene diversitätssensible Leistungskultur. Ich wünsche uns zum Geburtstag, dass wir im kommenden Jahr mit den vielen hier angerissenen Themen weiter sind und ein größeres Budget zur Förderung von Diversität zur Verfügung haben. Dann können wir die OVGU offener, diverser und chancengleicher machen und noch vorhandene Ungleichverhältnisse abbauen.

**Frau Professorin Relja, vielen Dank für das Gespräch!**



Sachsenspiegel von Frank Bohrisch (1999):  
vor der Universitätsbibliothek



[Auf dem Campus entdeckt]

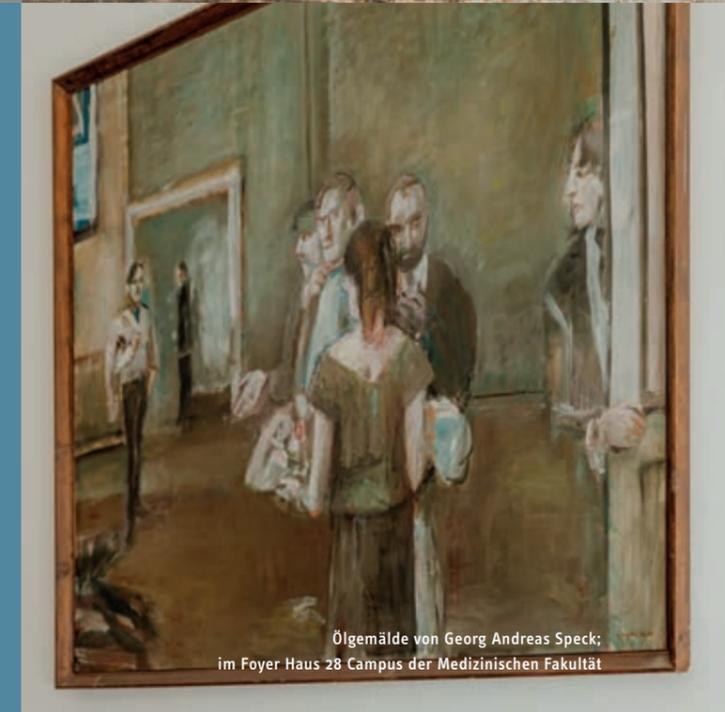
VON INES PERL

„Sitzendes Mädchen“ von Ursula Schneider-Schulz (1977)  
vor der Sporthalle 3

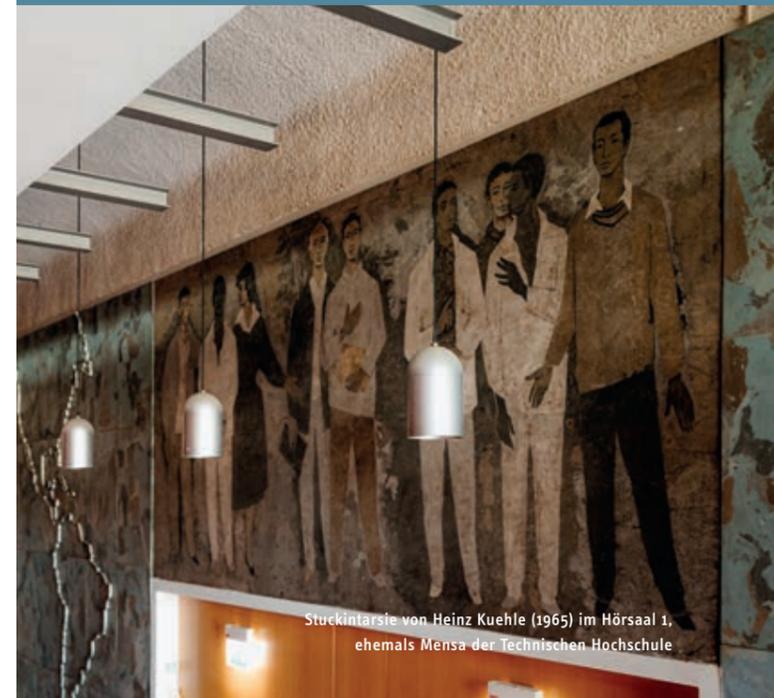
Bei all der Einzigartigkeit und Individualität von Kunst ist Vielfalt eines ihrer faszinierendsten Kennzeichen. Kunstwerke zeigen verschiedenste Facetten des Lebens, sind wandlungsfähig und abwechslungsreich, subjektiv und außergewöhnlich, verknüpfen, was scheinbar nicht zusammengehört. Ihre Vielfalt ermöglicht Perspektivwechsel, eröffnet überraschende Sichtweisen, regt zum Denken an, bringt uns ins Gespräch. Manchmal fristen Kunstwerke auch ein wenig beachtetes Dasein im eiligen Alltag, harren stumm einer Beachtung.

Die Kustodie an der OVGU ([www.kustodie.ovgu.de](http://www.kustodie.ovgu.de)) hat in einem Teilprojekt „Kunst-Kustodie“ die vielfältigen Kunstobjekte an der OVGU, u. a. architektonische Kunst, Kunst am Bau, Plastiken und Skulpturenensemble im Freiraum, aufgespürt. Entdecken Sie mit uns bei einem Rundgang über den Campus, wie vielfältig die Kunst um uns herum ist.

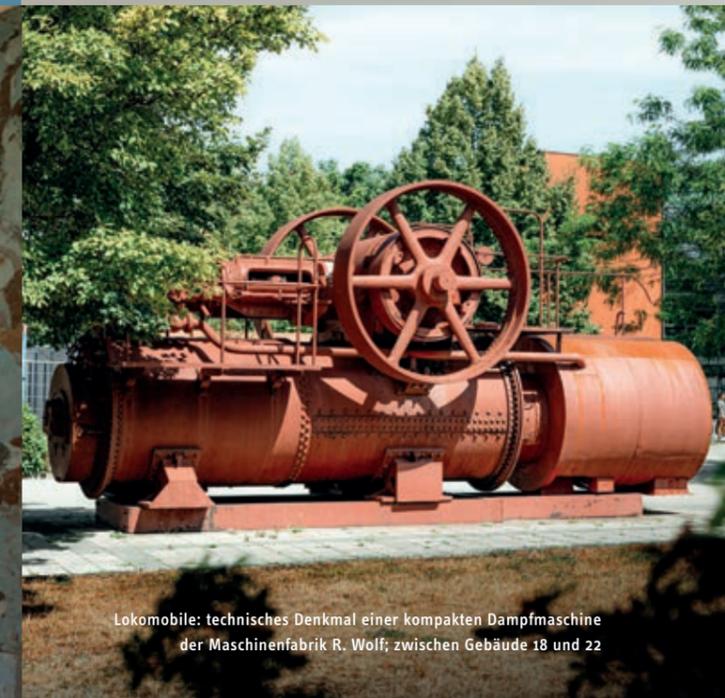
Das Ziel der Kustodie ist es, das universitäre Kulturgut zu erschließen und die Ergebnisse auch einer breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Für 2024 ist eine Ausstellung in Planung.



Ölgemälde von Georg Andreas Speck;  
im Foyer Haus 28 Campus der Medizinischen Fakultät



Stuckintarsie von Heinz Kuehle (1965) im Hörsaal 1,  
ehemals Mensa der Technischen Hochschule



Lokomotive: technisches Denkmal einer kompakten Dampfmaschine  
der Maschinenfabrik R. Wolf; zwischen Gebäude 18 und 22

## Diversität & Vielfalt

# Bin ich zu verklemmt?

INA GÖTZE



Anfang Juni stand auf der Tagesordnung unserer Teamberatung ein recht ungewöhnliches Thema: Es ging um die Toiletten in unserer Abteilung. Genauer gesagt darum, die binäre Aufteilung Damen- und Herren-WCs zu ändern. Dazu hatten wir vom Gleichstellungsbüro neue Hinweisschilder bekommen, dass die Toiletten nun für alle Geschlechter zugänglich sind. Die Reaktionen im Team waren gemischt. Einigen war – wie auch mir – bei dem Gedanken, zukünftig auch mit männlichen Kollegen auf die Toilette zu gehen, etwas unbehaglich. Anderen war es egal. Einige setzten sich aktiv dafür ein. Und als ich den Argumenten der Fürsprechenden lauschte, dachte ich mir: „Gott, bin ich zu verklemmt?!“

Bereits als Kind lernen wir, dass wir entweder auf die Frauen- oder Männertoilette gehen. Und so machen wir das dann. Ein Leben lang. Weil das so ist. Doch was, wenn ich mich meinem Geburtsgeschlecht nicht zugehörig fühle? Was, wenn es für mich kein entweder oder gibt, sondern ein dazwischen? Anna, Stella und Bolli wissen aus eigener Erfahrung, wie viele Herausforderungen die simple Einteilung in Frau und Mann mit sich bringt. Die drei arbeiten bzw. studieren an der OVGU. Alle drei sind Transgender, d. h. sie fühlen sich mit ihrem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht nicht wohl. Und darum auch nicht damit, auf die Toilette zu gehen, auf die sie laut gesellschaftlicher Gepflogenheiten gehen „müssten“. „Bevor ich mit meiner Transition angefangen habe, musste ich auf die Herrentoilette gehen. Angenehm war das nie, denn ich bin eine Frau. Darum habe ich immer solange ausgehalten, bis ich zu Hause war“, erinnert sich Anna. Bei einem achtstündigen Arbeitstag eine echte Bewährungsprobe für die wissenschaftliche Mitarbeiterin und ihre Blase. Eine genderneutrale Toilette hätte ihr den Alltag deutlich erleichtert. Mittlerweile gibt es an der gesamten Uni nur in den Fakultätsgebäuden der Informatik und der Humanwissenschaft vier davon – von insgesamt 374 sanitären Einrichtungen. Bei rund 2.000 Mitarbeitenden und mehr als 13.000 Studierenden zu wenig, finden viele Studierende. Darum haben die queeren Gruppen OVGUPride, der QueerCampus der Uni und die AG Queer2 der Hochschule Magdeburg-Stendal einen offenen Brief verfasst. „Uns geht es gar nicht darum, dass alle WC’s genderneutral sind – ich kann gut verstehen, dass sich Menschen unwohl fühlen, wenn es so wäre. Ich fühle mich ja auch unwohl, wenn ich mich irgendwo rein zwängen muss, wo ich gar nicht rein passe“, erklärt Stella, dey\* bei OVGUPride aktiv ist. Es geht ihnen pro Gebäude um zwei oder drei Toiletten für alle, die bereits eine wichtige Signalwirkung hätten. Sie würden sichtbar machen, dass es nicht nur männlich und weiblich gibt; und sie würden den Betroffenen beim Verrichten ihrer Notdurft nicht immer das Gefühl geben, dass sie nicht dazugehören, weil sie nicht in das binäre System passen. So wie Bolli. Laut Geburtsurkunde sei Bolli ein Mann und geht darum – wie in Kindheitstagen gelernt – auf die Herrentoilette. Für alle anderen passt das. Für Bolli nicht. „Ich bin non-binary, also ich ordne mich nicht dem zweigeteilten Geschlechtersystem zu. Darum fühle ich mich schlecht, wenn ich auf diese Toilette gehen muss, weil es einfach die falsche ist“, erklärt mir Bolli. Bolli engagiert sich im Awareness-Referat der Fakultät für Informatik und dafür, dass mehr geschlechtsneutrale Toiletten an der Uni eingerichtet werden – aber eben nicht alle, denn „Toiletten sind auch ein Safe Space und das soll definitiv so bleiben. Am sinnvollsten ist es, einfach von allem genug zu haben und für alle Personengruppen eine passende Toilette zur Verfügung zu stellen.“

Da saß ich nun, hörte mir die Geschichten der Drei an und bemerkte, dass ich nicht verklemmt bin, nur weil ich wei-

terhin auf eine reine Frauentoilette gehen möchte. Ich fühle mich in dieser Komfortzone eben am wohlsten. Und genau diese Komfortzone sollte allen Menschen ermöglicht werden – mit dem simplen Anbringen von ein paar neuen Schildern in allen Gebäuden.

Eine viel größere Herausforderung seien aber die strukturellen Benachteiligungen, die auf den ersten Blick gar nicht auffallen. Vor allem bei Verwaltungsprozessen – angefangen



Dr. Sandra Tiefel

bei der Bewerbung oder Immatrikulation. „Nicht mal bei unseren Formularen schaffen wir es, diese sprachlich anzupassen; in den meisten ist nur die Rede von ‚Leiter der Einrichtung‘ oder ‚Dekan‘. Und so ein Formular zu ändern ist ja eigentlich schnell gemacht“, erklärt mir Sandra Tiefel verständnislos. „Eine so kleine Änderung hat aber große Wirkung auf Rollenbilder. Wenn ich immer lese, dass es nur männliche Vorgesetzte gibt, dann komme ich vielleicht

## Kleine Änderung mit großer Wirkung

\* dey = ein mögliches Pronomen für Personen, die sich nicht-binär identifizieren

nicht auf die Idee, dass auch ich als Frau Vorgesetzte werden kann.“ Das sei aber kein Problem der Uni allein, sondern ein gesellschaftliches: Erfolg und Einfluss seien bei uns einfach männlich konnotiert. „In bestimmten Leitungspositionen erwarten wir Männer, und wir tragen das selbst in uns“, weiß die ehemalige Gleichstellungsbeauftragte.

Ähnliche Erfahrungen haben auch Stella, Anna und Bolli gemacht. Bei Formularen haben sie oft nur die Wahl zwischen männlich oder weiblich. Eine andere Variante gibt es nicht. „Ich selbst bin gerade in der Phase, in der ich diese Entscheidung erst für mich festige. Also sitze ich manchmal zehn Minuten vor einem einfachen Formular und weiß nicht, was ich ankreuzen soll“, gesteht mir Stella, die sich als nicht-binär identifiziert. Auch für Transpersonen, die ihre rechtliche Transition noch nicht durchlaufen haben, bringen die bürokratischen Prozesse an der Uni viele Herausforderungen mit sich. So können sie bei der Anmeldung aktuell keinen selbstgewählten Namen angeben oder diesen später einfach ändern. „Das komplette System ist einfach nicht darauf ausgelegt, dass sich Namen oder gar Geschlechter in der Lebenszeit verändern“, weiß Anna noch zu gut. „Mir wurde

damals erklärt, dass meine Daten im IT-System erst geändert werden können, wenn das Gerichtsurteil zur Namens- und Personenstandsänderung da ist; weil ansonsten wohl die Systeme zur Zahlung von Lohn und Sozialabgaben durcheinander kommen.“ Wie mir Sandra Tiefel verrät, soll sich zumindest das auch an der Uni demnächst ändern – die gesetzliche Grundlage dafür wurde durch den Bundestag gerade frisch auf den Weg gebracht. So soll es bald möglich sein, den neuen Namen schon zu verwenden, obwohl dieser noch nicht offiziell eingetragen ist. Für die Betroffenen eine große emotionale Erleichterung, denn während sie bereits mit dem neuen Geschlecht auftreten, müssen sie bisher noch mit dem alten Namen im Unialltag leben. „Dem Gleichstellungsbüro geht es darum, dass das Geschlecht keine Rolle spielt“, betont Sandra Tiefel. „Dafür müssen wir die Wahrnehmung von geschlechtlicher Diskriminierung schärfen. Wir müssen dahin kommen, dass es uns nicht mehr auffällt, ob jemand männlich oder weiblich ist. Wir müssen auf individuellen Bedarf reagieren können; ohne jemanden vorher definieren zu müssen anhand seines Geschlechts, seiner Hautfarbe oder Religion. Wenn Menschen an unserer Uni Probleme haben, sollten wir diese gemeinsam mit ihnen lösen – ohne dabei Probleme für eine andere Gruppe von Menschen aufzumachen. Mit dem Einrichten einiger genderneutraler Toiletten könnten wir zeigen, wie einfach das geht.“



Die studentische Initiative OVGUpride setzt sich für die queere Community an der OVGU ein.

”  
**Zusammen die Welt  
*neu denken***  
 “

**Mitarbeitende mit Wurzeln in allen Teilen der Welt stärken die Vielfalt von Forschung, Lehre und Dienstleistungen an unserer Universität. Sie tragen zu einem von Internationalität und Weltoffenheit geprägten Campus bei, auf dem in globaler Verantwortung geforscht, gelehrt, gearbeitet und zusammen die Welt neu gedacht wird. Einige von ihnen haben in ihrer Muttersprache unsere Vision „Zusammen die Welt neu denken“ aufgeschrieben.**



”  
*Rethinking the  
 world together*  
 “

**apl. Prof. Dr. MBBS, PhD Catherine M. Sweeney-Reed**  
 Universitätsklinik für Neurologie  
 Medizinische Fakultät  
 – Großbritannien –

**Dr. phil. Célia Bernez**  
 Sprachenzentrum  
 Fachbereich Französisch  
 – Frankreich –

”  
*Repenser le  
 monde ensemble*  
 “



# Gendern oder nicht-gendern, *das ist hier die Frage!*

LISA BAASKE

---

**Liebe Lesende, Leser\*innen, LeserInnen, alle, die lesen, lesende Person oder einfach nur Leser? Ob und wie wir gendern sollen, wird von vielen Menschen, auch Expertinnen und Experten, sehr emotional diskutiert. Was aber „gendern“ genau ist, darum drehe sich vor allem die akademische Debatte, so Dr. Kristin Kuck vom Bereich Germanistik der Fakultät für Humanwissenschaften.**

---



„Wenn wir über genderechte Sprache sprechen, dann ist natürlich die Frage, inwiefern sie überhaupt gendert sein kann. Also inwiefern ist die Sichtbarkeit, um die es bei der genderten Sprache geht, überhaupt gerecht? Im Allgemeinen sprechen wir von gendertem Sprache, wenn es darum geht, nicht nur das männliche Geschlecht sprachlich zu repräsentieren, sondern auch andere Geschlechter sichtbar zu machen. Manchmal reden wir auch von genderneutraler Sprache. Dann geht es aber doch eher darum, Bezeichnungen so zu formulieren, dass ein Wort für alle Geschlechter zutreffen kann, also das Geschlecht kein Faktor der Benennung ist“, erklärt die Linguistin.

Die Idee hinter der genderten Sprache ist also klar: Gleichberechtigung. Und die wenigsten Menschen würden wohl darüber streiten, dass Gleichberechtigung ein wichtiges Thema in unserer Gesellschaft ist, warum dann nicht also auch

in unserer Sprache ein Zeichen setzen? „Gleichberechtigung hat einen gesellschaftlichen Wert. Das männliche Geschlecht ist stärker präsent als andere Geschlechter. Und das ist natürlich auch ein Grund zu sagen, Sprache sollte in Deutschland mehr Geschlechtergerechtigkeit können. Nutzen wir genderte Sprache, können wir uns ausweisen als jemand, dem oder der Gleichberechtigung wichtig ist.“ Vor allem das Argument des generischen Maskulinums, das auch einige Germanistinnen und Germanisten gegen das Gendern anbringen, hält für Dr. Kuck da nicht recht stand.

Das generische Maskulinum soll angeblich gar keine Information über das Geschlecht tragen, sieht aber genauso aus wie eine grammatisch männliche Bezeichnung. Beispielsweise „die Lehrer“ bezieht sich also auf eine Gruppe von Menschen, die den Beruf Lehrer ausüben – über deren Geschlecht aber sagt der Begriff nichts aus. „Zum Teil müsste ich dem zustimmen, denn es stimmt, dass dieses generische Maskulinum de facto nicht für rein männliche Personengruppen gebraucht wird“, führt Dr. Kuck aus. „Das ist allerdings kein Grund, es so zu lassen. Wir sind ja schon seit Jahren dabei, uns das Gendern anzugewöhnen. Stück für Stück und durch den vermehrten Gebrauch gendertem Formen verliert das generische Maskulinum zunehmend das Generische, das heißt, es wird zu einem echten Maskulinum. Es wird immer stärker für rein männliche Gruppen gebraucht. Das ist einfach ein Sprachwandel, der durch das Gendern stattfindet. Am Ende ist es so, dass beim generischen Maskulinum das männliche Geschlecht im Vordergrund steht und die anderen Geschlechter nur mitgemeint sind. Lesen wir also das Wort Physiker, dann haben wir meist männliche Physiker im Kopf.“ Und genau das soll Gendern ja verändern: Die Grenzen im Kopf erweitern, um alle Menschen zu repräsentieren.

Das Gendern kann also klare Vorteile haben, um nur wenige zu nennen: Frauen werden sichtbarer, was wiederum helfen kann, Geschlechterstereotype zu reduzieren. Auf Stellenanzeigen, die Frauen klar ansprechen, bewerben sie sich auch mehr und gelangen so beispielsweise in Führungspositionen.

Und: Wenn Berufe in einer geschlechtergerechten Sprache dargestellt werden, also zum Beispiel „Informatikerin und Informatiker“, schätzen Kinder typisch männliche Berufe als erreichbarer ein und trauen sich selbst eher zu, diese zu ergreifen. Zu diesem Ergebnis kamen schon 2015 der Psychologe Dr. Dries Verweken und seine Kollegin Prof. Dr. Bettina Hannover.

Auf der anderen Seite gibt es auch Nachteile: Beispielsweise bei Ärzt\*innen scheint es so, als wäre die weibliche Version mehr im Vordergrund, die männliche eher im Hintergrund, das weibliche Geschlecht wird also überbetont – in diesem Sinne also auch keine Gleichberechtigung. Und: Das Gendern irritiert. Auf einen Sprachwandel reagieren die meisten Menschen eher negativ. Zerstören denn aber nun Gendersternchen und Co die deutsche Sprache? „Salopp gesagt ist das für mich Quatsch. Das wurde auch schon über die Anglizismen und über Jugendsprache gesagt. Solche Aussagen hört man meist von konservativer oder rechter Seite. Das ist etwas, dem ich nicht zu viel Bedeutung beimessen würde. Sprache wandelt sich einfach“, so Dr. Kuck.

Fakt ist aber auch, das Gendern ist kein Phänomen der zurückliegenden 5 oder 10 Jahre, wie die Wissenschaftsjournalistin Lara Schwenner zeigt, denn sie führt an, dass eine Analyse alter Texte von der Wissenschaftlerin Prof. Dr. Ursula Doleschal deutlich macht, dass es schon im Mittelalter Phasen gab, in denen beide Geschlechter in Schriftstücken erwähnt wurden. Und auch damals gab es schon Diskussionen darüber, ob die männliche Form wirklich auch für die weibliche stehen kann – Stichwort generisches Maskulinum. Laut Schwenner empfiehlt auch der Schriftsteller Johann Christoph Gottsched bereits 1748 in seiner „Grundlegung der deutschen Sprachkunst“, man solle immer dann Bezeichnungen wie „Doctorin“ nutzen, wenn Frauen diese Funktion ausüben.

„Letztendlich ist es für uns schlicht Realität geworden, dass wir als Gesellschaft Gendern als etwas Erstrebenswertes betrachten. Ich finde, dass die Debatte darüber sehr aufgeheizt geführt wird und auch sehr stark auf diese Bezeichnungsproblematik reduziert ist. Also grundsätzlich kann ich genderte Texte lesen, ich kann auch Texte lesen und schreiben, die nicht gendert sind. Ich glaube inzwischen ist das gar keine Frage des Standpunktes mehr“, so Dr. Kuck. Es gibt Frauen, die sich auch durch das generische Maskulinum mit einbezogen fühlen und dann gibt es andere, die das nicht tun. So wird jeder und jede für sich selbst entscheiden, ob er oder sie gendertem Sprache verwendet. Natürlich wird gendertem Sprache nicht sofort und automatisch für Gleichberechtigung sorgen, aber sie ist ein Anfang.

Am Ende gibt es noch viel mehr Dinge zu bedenken, denn es ist mittlerweile klar, dass es nicht nur das weibliche und das männliche Geschlecht gibt, sondern sich Menschen keines dieser beiden Geschlechter zuordnen. Das kann aber im Moment die deutsche Sprache noch nicht wirklich abbilden. „Es gibt einige Bestrebungen, also tatsächlich Menschen, die sich darüber Gedanken machen, welche Pronomen man auch für das Deutsche finden könnte, die dann geschlechtsneutral sind. Grundsätzlich ist das einfach eine sprachstrukturelle Grenze,

eine grammatische Grenze, die jedoch nicht naturgegeben ist, sondern ebenfalls durch einen sehr lang tradierten Sprachgebrauch entstanden und gewachsen ist. Und deshalb ist es eben auch nicht unmöglich, dass sich das noch einmal verändert“, erklärt Dr. Kuck abschließend.

Letztendlich können Sprachwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler zwar die Effekte von Sprache untersuchen, was sich aber im Sprachgebrauch durchsetzt, entscheiden Menschen selbst. Und das funktioniert auch immer in zwei Richtungen, wie die Wissenschaftsjournalistin Lara Schwenner unterstreicht: Neue Wörter kommen hinzu, andere verschwinden. Das gilt auch für das Gendern! Das Binnen-I, beispielsweise in BürgerIn, war die bevorzugte Genderform in den 80er- und 90er-Jahren. Mittlerweile ist es wieder auf dem Rückzug und wird kaum noch verwendet. Wie und ob wir also in 20, 30 oder 50 Jahren gendern oder über das Gendern diskutieren oder wie die deutsche Sprache dann aussieht und klingt, das kann heute noch niemand wissen.

**Gendern war schon  
im Mittelalter ein Thema**

## Wie vielfältig ist unsere Uni?

# Zahlen & Fakten

Die OVGU unterzeichnete 2021 die

## „Charta der Vielfalt“.

Damit verpflichtet sich die Uni, Vielfalt und Wertschätzung zu fördern, zu nutzen und als Chance anzuerkennen. Die „Charta der Vielfalt“ ist eine Initiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen.



**6 Eltern-Kind-Zimmer** stehen zur Verfügung, wenn mal Kinderbetreuung und Arbeit oder Besprechung mit den Kolleginnen und Kollegen parallel laufen müssen, weil der Kindergarten oder die Schule geschlossen haben oder das Kind nach einem Infekt noch nicht wieder fit für Kita oder Schule ist.



An den Treppenaufgängen im Gebäude 22 ist in **Brailleschrift** die jeweilige Etage angegeben.

**54 barrierefreie Zugänge** gibt es zu den Gebäuden an den verschiedenen Standorten der OVGU.

**9 Sprachen:** Arabisch, Chinesisch, Englisch, Französisch, Italienisch, Japanisch, Portugiesisch, Russisch und Spanisch werden am **Sprachenzentrum** gelehrt und dazu Deutsch als Fremdsprache.

In der **Kinder-Uni Magdeburg** stellen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unserer Uni seit 2003 Kindern zwischen 8 und 12 Jahren Wissenschaftsthemen altersgruppengerecht vor. Über 18.000 Schülerinnen und Schüler haben inzwischen über 100 Vorlesungen besucht.



## Frauenanteil beim Personal der Otto-von-Guericke-Universität

Ende 2021 arbeiteten haushaltsfinanziert 2.056 Beschäftigte an der OVGU. 1.021 davon waren Frauen. 156 Professoren und 42 Professorinnen waren zu diesem Zeitpunkt tätig. Das wissenschaftliche Personal setzte sich aus 601 Männern und 427 Frauen zusammen. Beim nichtwissenschaftlichen Personal betrug der Frauenanteil 552 von insgesamt 830 Beschäftigten.



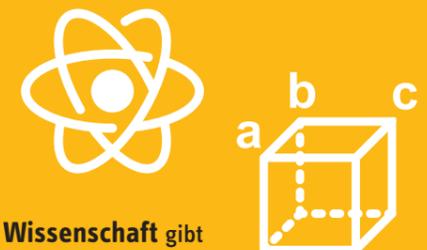
Als **erste** Hochschule des Landes Sachsen-Anhalt, gründete die OVGU im Mai 2021 ein **„Netzwerk Chancengleichheit & Diversität“**.

Es vereint die Bereiche Gleichstellung, Familie, Antidiskriminierung und Nachwuchsförderung sowie Genderforschung und Chancengleichheit, um bestehende Barrieren bei der Chancengleichheit in Forschung, Lehre und Studium sowie im Arbeitsalltag abzubauen.



Die **Zeitschrift „tja?!“**, herausgegeben von Studierenden, setzt sich halbjährlich mit einem kontroversen und gesellschaftlich relevanten Thema genauer auseinander, beispielsweise mit „Kultureller Identität und Diversität“ sowie dem „Gendern“.

**Studieren ab 50** ist seit fast 30 Jahren ein Angebot zur wissenschaftlichen Weiterbildung für Ältere an der OVGU, in dem inzwischen jährlich ca. 700 Gasthörerinnen und -hörer an die 300 Veranstaltungen besuchen.



**Ferienspaß mit Wissenschaft** gibt es in den Sommerferien für Kinder von Mitarbeitenden und Studierenden in der Kinderferienbetreuung des Familienbüros. Zum 9. Mal verbrachten in diesem Sommer kleine Forschende einen Teil ihrer Ferien auf dem Campus.



Von insgesamt **374 sanitären Einrichtungen** an der Uni (außer Medizin) sind in den Fakultätsgebäuden der Informatik und der Humanwissenschaft **4 genderneutral**.

Menschen aus **112** Nationen arbeiten und studieren an unserer Universität.

**3 Räume der Stille** stehen als Oase abseits der Außenwelt allen Menschen für eine Zeit der Ruhe und Besinnung und einen Moment zum Innehalten offen. Hinkommen. Da sein. Atem holen. Kraft schöpfen mitten im Arbeitsalltag.

# Soziale Gesundheit für alle

## Individuelle Therapie via Internet

JANINA MARKGRAF

Depression ist eine der häufigsten Erkrankungen in Deutschland. Viele Faktoren, wie ein stressiger Job oder eine unausgewogene Work-Life-Balance, führen dazu, dass viele Menschen unter psychischen Krankheiten leiden. Um dagegen anzukämpfen ist eine Psychotherapie das Mittel Nummer 1 – doch, wie kann präventiv vorgegangen werden? Wie kann ein gesundes Umfeld geschaffen werden, um psychische Leiden zu vermindern oder gar zu unterbinden? Die Gesundheitswissenschaftlerin Jun.-Prof. Dr. Claudia Buntrock erforscht genau diese Fragen zur Prävention von psychischen Leiden. Dabei verfolgt sie einen bisher noch eher untypischen Ansatz: E-Health-Interventionen statt klassischer Psychotherapie.

In die psychische Gesundheit spielen viele verschiedene Umweltfaktoren hinein. Von Job über privates Umfeld – alles hat einen Einfluss auf unser psychisches Wohlbefinden. Doch pauschalisieren kann man diese Einflüsse natürlich nicht. Bei manchen Menschen führt zum Beispiel ein stressiger Job lediglich zu einer Unzufriedenheit, bei anderen kann dieser Faktor zu emotionalem Leid führen. Um psychische Krankheiten möglichst früh zu erkennen und den Betroffenen nachhaltig helfen zu können, ist es wichtig, präventive Maßnahmen zu treffen. Dr. Claudia Buntrock ist Juniorprofessorin für Public Health und Versorgungsforschung am Institut für Sozialmedizin und Gesundheitssystemforschung hier an der Uni Magdeburg. Mit ihrer Forschung zum Thema Gesundheitsförderung und Prävention verfolgt sie das Ziel, die psychische Gesundheit individuell zu fördern. Der Fokus ihrer Forschung liegt hierbei auf den sogenannten E-Health-Interventionen, die zur Prävention, Diagnostik und auch zur Therapie genutzt werden können.

Da besonders viele Faktoren auf eine positive psychische Gesundheit Einfluss nehmen, ist es wichtig, ein individuelles Angebot zu schaffen. Dr. Buntrock sieht hier den Vorteil der E-Health-Interventionen: „Wir können die Technik nutzen und ein Programm zusammenstellen, um auf individuelle Bedürfnisse des Einzelnen einzugehen. Damit jede und jeder das bekommt, was er oder sie auch wirklich braucht. Außerdem können die Nutzer und Nutzerinnen des E-Health-Programms den größtmöglichen Vorteil

### Die Technik nutzen, um auf individuelle Bedürfnisse einzugehen

für sich aus den Interventionen ziehen, da sie selbst schauen können, was ihnen am meisten hilft.“ Da jeder Mensch unterschiedlich ist und bei jeder und jedem verschiedene Umweltfaktoren oder Maßnahmen anders wirken, sei die Chancengleichheit in Bezug auf psychische Gesundheit besonders wichtig. „Es ist wichtig, Angebote für wirklich jede und jeden zu schaffen – da sehe ich die Menschen in der Politik in der Verantwortung, denn diese müssen einen gewissen Grundsatz liefern, um wirklich jedes individuelle Bedürfnis bei der Behandlung abzudecken“, plädiert Dr. Buntrock.

Ein diverses aber gleichermaßen individuelles Programm ist also wichtig für eine erfolgreiche Prävention und auch Therapie. Dazu kommt ein weiterer wichtiger Faktor für eine gute psychische Genesung: die regelmäßige Teilnahme an und das Wiederholen von Übungen. Auch hier bietet das E-Health-Programm gegenüber der klassischen Therapie

um wirklich jedes individuelle Bedürfnis bei der Behandlung abzudecken“, plädiert Dr. Buntrock. Ein diverses aber gleichermaßen individuelles Programm ist also wichtig für eine erfolgreiche Prävention und auch Therapie. Dazu kommt ein weiterer wichtiger Faktor für eine gute psychische Genesung: die regelmäßige Teilnahme an und das Wiederholen von Übungen. Auch hier bietet das E-Health-Programm gegenüber der klassischen Therapie



Jun.-Prof. Dr. Claudia Buntrock



viele Vorteile: „Um präventiv psychische Leiden anzugehen oder eine Linderung durch Therapie zu erzielen, ist es wichtig am Ball zu bleiben. Das kann bei einigen Menschen zum Problem werden, denn bei einer Psychotherapie muss man sich sehr eingeschränkt an Termine halten – hinzu kommen noch Fahr- und Wartezeiten. Diese Problematik besteht bei einer E-Health-Intervention nicht. Die Angebote können unabhängig von Zeit und Ort zu jeder Tages- und Nachtzeit genutzt werden“, erklärt Dr. Buntrock.

Ein weiterer Nachteil der bisherigen klassischen Behandlungsmethoden ist der Fokus auf die reine Behandlung von bereits erkrankten Personen. „Um individuell auf die Probleme der Einzelnen einzugehen, ist es wichtig, bei der Prävention anzufangen. Bisher wird nur ein Bruchteil an Geldern in präventive Maßnahmen investiert. Das Gesundheitssystem legt den Fokus auf die Behandlung von Erkrankungen. Das ist

### E-Health-Intervention schnell und einfach erreichbar

sicherlich etwas, wo noch deutliches Verbesserungspotenzial im Gesundheitssystem besteht“, so Dr. Buntrock.

Grundsätzlich bieten E-Health-Interventionen die Möglichkeit für jede und jeden, schnell und einfach erreichbar zu sein – bei einem Therapieplatz dauert das heutzutage Monate. Der einzige Faktor, der seitens der Patienten und Patientinnen gegeben sein muss, ist, neben der Bereitschaft, Zeit in die psychische Gesundheit zu investieren, ein grundsätzliches Verständnis für die

Nutzung eines Computers oder Handys: „Das Einzige, was ich vorher bei der Nutzung wissen muss, ist ‚Was ist ein Link?‘ oder ‚Wie erstelle ich einen Benutzernamen und ein Passwort für das Programm?‘. Das sind so grundsätzliche Sachen, die aber im Vorhinein wichtig sind zu wissen. Ansonsten ist jede und jeder prädestiniert dafür, E-Health-Interventionen zu nutzen – es wird niemand ausgeschlossen“, versichert Dr. Buntrock.

Zusammen

# Vielfalt leben

Was ist Vielfalt? Die Antwort auf diese Frage ist genau das: vielfältig! Sie ist abhängig davon, in welchem Kontext das Wort betrachtet wird. Sie ist abhängig davon, welcher Fokus auf dessen Bedeutung gelegt werden soll. An Hochschulen bedeutet Diversity, dass eine Vielfalt von Hochschulzugehörigen miteinander agieren, sich austauschen, sich, aber auch ihr Umfeld, beeinflussen und voneinander und miteinander lernen und sich weiterentwickeln. Wir haben uns auf dem Campus umgehört und gefragt: Was bedeutet für Sie Vielfalt? Die Antworten sind vielfältig ausgefallen und öffnen auch mal ganz andere Sichtweisen auf Vielfalt.

## Dr. Anne Gieseler, Dekanat Medizinische Fakultät

Vielfalt ist für mich ein Motor für Kreativität und Innovation: Verschiedene Erfahrungen, Perspektiven und Umgangsweisen treffen aufeinander und mögen im ersten Zusammenspiel „irritierend“ wirken, erzeugen aber wichtige Impulse für (Weiter-)Entwicklung im eigentlichen Sinne, nämlich Horizonsweiterungen und Transformationserlebnisse. Vielfalt ist somit eine elementare Grundlage und sollte organisationsübergreifend in allen Bereichen der Universität gelebt werden.

Die Unimedizin vielfältiger zu gestalten, heißt nicht nur auf existierende Probleme und Barrieren zu reagieren, sondern vorausschauend zu agieren, um positive Rahmenbedingungen zu gestalten. Dafür ist ein proaktives Diversitätsmanagement notwendig, welches die Prinzipien der Diskriminierungsfreiheit und Chancengerechtigkeit in unsere Organisationskultur integriert. Das funktioniert meiner Meinung nach durch sensibles Umdenken aller Fakultätsmitglieder, insbesondere der Führungskräfte, denn wir alle gemeinsam tragen die Verantwortung für eine diversitätsgerechtere Unimedizin. So können beispielsweise interessierte Mitarbeitende als „role models“ für Diversität stark gemacht werden und entsprechende Transformationsprozesse in die Strukturen und Handlungsabläufe bringen. Als role models sollten Kolleginnen und Kollegen unterschiedlichen Alters, unterschiedlicher Geschlechtsidentitäten sowie sozialer, ethnischer und kultureller Herkunft vertreten sein, damit Vielfalt selbstverständlicher wird.



## Birgit Magdowski, Dekanat Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik

An unserer Uni kommen ganz unterschiedliche Menschen zusammen, aus verschiedenen Ländern, Kulturen, sozialen Schichten, Generationen, Statusgruppen und auch mit unterschiedlichen Geschlechtsidentitäten. Das bietet die Chance, über den eigenen Tellerrand hinaus zu blicken und sich mit Menschen auszutauschen, die andere Erfahrungen gesammelt haben. Die OVGU kann und sollte tolerant und offen sein, um die Vielfalt als Chance zu sehen und das soziale Miteinander zu fördern. Um das noch zu stärken, wünsche ich mir mehr attraktive Aufenthaltsflächen für einen Austausch, in den Gebäuden und draußen. Und es gibt so viele, teils recht unbekannte Initiativen und Veranstaltungen, wie zum Beispiel die Indian Night des Magdeburg Indians e.V., die interessante Themen vorstellen. Ich würde mir wünschen, dass diese, vielleicht auch gebündelt in Themenwochen, einer breiteren Öffentlichkeit bekannt gemacht werden.

## Prof. Dr. Abdolkarim Sadrieh, Fakultät für Wirtschaftswissenschaft

Vielfalt ist das Wesen der Wissenschaft und damit auch in der DNA der Universität. Ohne eine große Vielfalt der Menschen und der Ideen gäbe es keinen Raum für wissenschaftlichen Diskurs und damit auch keinen Drang zum Fortschritt. Deswegen sollte die Uni stets eine Stätte der Vielfalt sein, um aus Vielfalt die Zukunft zu machen. Die Uni Magdeburg ist zweifellos bereits sehr vielfältig, allerdings findet diese große Vielfalt oft keine Ausdrucksmöglichkeit. Deshalb ist es nicht nur wichtig, sich für eine weitere Steigerung der Vielfalt stark zu machen, sondern auch der vorhandenen Vielfalt mehr Foren zu geben, sich zu entfalten. Eine Möglichkeit dazu wäre ein On-Campus-Café, das jeden Abend unter einem anderen Motto zur Vernetzung und Interaktion einlädt. Ein Abend könnte für LGBTQ+-Themen offenstehen, ein anderer Abend sich zum Beispiel um die Belange der International Community drehen. Auch Hürden der Kommunikation sollten gesenkt werden, zum Beispiel durch eine automatisierte Übersetzung aller Webseiten.



## Jan Wilhelm, Dezernent Zentrale Dienste

Es gab Monate in den zurückliegenden zweieinhalb Jahren, in denen der OVGU-Campus ungewohnt ruhig war. Die überwiegende Zahl der Universitätsangehörigen fand sich beim „Online-Studium“ oder im verordneten „Homeoffice“ wieder. Lange Zeit war fast nichts zu erleben von der gewohnten universitären Vielfalt an Studierenden, Lehrenden, Mitarbeitenden, Gästen und Besuchern, die sonst so einprägsam den Eindruck eines lebendigen Campus ausmachen.

Die menschliche Natur versucht bekanntermaßen, Fehlendes zu kompensieren, so auch die gewohnte Vielfalt zu ersetzen. In die menschliche Leere des universitären Raums rückte das übrige Sichtbare nunmehr viel intensiver ins Blickfeld. Was ist das hier eigentlich für eine Umgebung, dieses Campus genannte Gelände, wo plötzlich Stille eingekehrt war? Die Vielfalt dessen, was zuvor eher als Kulisse hinter den Menschen im Alltag kaum noch auffiel, trat nun viel deutlicher in Erscheinung. Sie ist sogar existent, wenn kein einziger Universitätsangehöriger anwesend ist. Die Gebäude, die wir ansonsten nutzen, die Wege, die wir beschreiten, die technischen Anlagen, die weiter funktionieren und Bäume, Sträucher und grüne oder blühende Außenanlagen, an denen sich Menschen normaler Weise gern erfreuen.

Die Gedanken wandern zu zeitlichen und historischen Bezügen, wurden doch die Gebäude der OVGU in immerhin drei verschiedenen Jahrhunderten geplant bzw. gebaut. Wenn das nicht Vielfalt an Bautechnik, Architektur und ursprünglichem Zweck ihrer Errichtung ausmacht!



## Inklusion(er-)leben

# Gemeinsam lernen

LISA BAASKE

---

**„Inklusion, das bedeutet, alle Menschen zu integrieren, aber auch Strukturen zu schaffen, dass alle Menschen Anteil nehmen können, sich beteiligen können“, stellt Prof. Olaf Dörner, Inhaber des Lehrstuhls für Erziehungswissenschaft, Schwerpunkt Wissenschaftliche Weiterbildung und Weiterbildungsforschung, fest. „Das heißt aber auch, Inklusion überhaupt zu ermöglichen, also allen Mitgliedern unserer Gesellschaft Möglichkeiten zu bieten, sich entfalten zu können. Dass sie sich zum Beispiel möglichst unterschiedlos bilden und arbeiten können, dabei aber die jeweiligen Einschränkungen und Fähigkeiten der Akteurinnen und Akteure berücksichtigt werden.“ Inklusion werde heute noch zu oft für Menschen mit Behinderung gedacht.**

---

Seit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention von 2009 hat das Thema Inklusion an Fahrt aufgenommen. „Es gibt Ansprüche und Erwartungen in diese Richtung, gleichwohl Inklusion bei Weitem nicht verwirklicht ist, auch in unserer Universität nicht. Es gibt zwar Ansätze von Barrierefreiheit, aber vollkommen inklusiv ist unsere Universität nicht gestaltet. Die Frage ist auch, ob das unbedingt das Ziel ist. Aber das programmatische Ziel gibt es. Und Erwachsenenbildung ist ein Bereich unserer Gesellschaft und insofern davon auch betroffen“, betont der Erwachsenenbildungswissenschaftler. Dennoch ist es so, dass Menschen mit Behinderung eigentlich nicht zu den traditionellen Adressaten und Adressatinnen der Erwachsenenbildung gehören, insofern ist Inklusion in Praxis und Forschung der wissenschaftlichen Weiterbildung ein Randthema.

Auch deswegen sei es besonders spannend gewesen, erstmals ein inklusives Weiterbildungsangebot für und mit Menschen mit geistigen Behinderungen an unserer Uni anzubieten, erläutert Prof. Dörner. Er leitet das im Sommersemester gestartete Programm

„Werkstatt-Uni“, das in Kooperation mit den Pfeifferschen Stiftungen Magdeburg umgesetzt wird. Dieses richtet sich sowohl an Erwachsene, die in Behindertenwerkstätten arbeiten, als auch an das pädagogische Personal, das sie anleitet und im Arbeitsalltag unterstützt. Gleichzeitig entwickeln und erproben Studierende innerhalb dieses Projekts gemeinsam



mit den Männern und Frauen mit geistigen Behinderungen neue Formate und Materialien der inklusiven Erwachsenen- und Weiterbildung. „Es geht darum, Lernmaterial für Erwachsene zu entwickeln. Lernmaterial für Schriftspracherwerb für Kinder ist ungeeignet. Es muss für die speziellen Bedürfnisse der Erwachsenen mit Behinderungen entwickelt werden“, bringt es Prof. Dörner auf den Punkt. Bildungsforscherinnen und -forscher begleiten das Projekt wissenschaftlich. „Wir wollen mit der Werkstatt-Uni auch herausfinden, wie inklusive Erwachsenen- und Weiterbildung künftig gestaltet werden kann.“

Die inhaltlichen Schwerpunkte des Weiterbildungsangebots liegen in den Bereichen Lese- und Schreibfähigkeiten, Rechenkompetenzen sowie in der politischen Bildung. Praktiziert wird unter anderem das Konzept des „Lernens am gemeinsamen Gegenstand“. Kommuniziert wird in einfacher Sprache. Im Wochenrhythmus kommen die Mitarbeitenden einer Behindertenwerkstatt gemeinsam mit dem pädagogischen Personal an die Uni. Hier behandeln sie gemeinsam mit den Studierenden ein Thema, zum Beispiel Magdeburg. „Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer beschäftigen sich dann tätigkeitsorientiert mit ihren Lieblingsorten in Magdeburg und lesen, beziehungsweise schreiben dazu, angeleitet durch die Studierenden, beispielsweise einzelne Wörter, um ihre Lese- und Schreibfähigkeiten zu stärken. Jemand, der noch nicht oder kaum lesen und schreiben kann, hat aber gleichzeitig die Möglichkeit, einzelne Buchstaben kennenzu-

lernen und zu erfahren“, erklärt Prof. Dörner. Die pädagogischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Werkstätten lernen in derselben Lernumgebung. Vor allem lernen sie, wie die Mitarbeitenden der Werkstatt lernen, sich Materialien aneignen und das Uni-Leben erfahren. Und auch sie lernen Elemente der Grundbildung als Vermittlungsgegenstand. Lesen und Schreiben – das sind Fähigkeiten, die eine Teilhabe an der Gesellschaft erleichtern, die die Pädagoginnen und Pädagogen in den Arbeitsalltag der Menschen mit Behinderungen integrieren können, um der Bildungsaufgabe der Werkstätten für behinderte Menschen besser nachkommen zu können. Bleiben wir bei dem Beispiel Magdeburg, sind dies Fakten zur Geschichte der Stadt, zu Sehenswürdigkeiten, aber vor allem Anleitungen zur Nutzung kultureller Angebote der Stadt.

Die Werkstatt-Uni wurde im Sommersemester 2022 erstmals angeboten. „Unser Eindruck ist, dass das Programm wirklich gut angenommen wird sowohl von den Menschen mit Behinderung als auch von ihren pädagogischen Betreuerinnen und Betreuern sowie den Studierenden. Natürlich haben sich in der ersten Runde in diesem Semester auch erste Probleme, wie die räumlichen Gegebenheiten, ergeben oder wir mussten lernen, dass zum Beispiel Routinen, wie pünktliches Essen, eine große Rolle spielen. Aber das sind Kleinigkeiten, an die wir uns anpassen können und wir wollen auch in Zukunft in der Werkstatt-Uni weiter gemeinsam lernen“, so Prof. Dörner abschließend.



## Vielfältige Teams als Erfolgsfaktor

# Die Mischung macht's!

FRIEDERIKE SÜSSIG-JESCHOR

**Die Probleme und Fragen unserer Zeit, die viele Menschen bewegen, sind komplex. Um Lösungen zu finden, verlangen sie immer öfter die Kooperation verschiedener Fachdisziplinen, auch über die Grenzen von Organisationen hinaus. Beispiele solcher Kooperationen gibt es an unserer Universität viele. Das Graduiertenkolleg 2408 an der Medizinischen Fakultät ist eines davon. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erzählen, was die Zusammenarbeit in einem internationalen und interdisziplinären Team ausmacht, woran dort gemeinsam geforscht wird und vor welchen Herausforderungen der wissenschaftliche Nachwuchs aktuell steht.**

An ihre Ankunft vor knapp vier Jahren am Hauptbahnhof in Magdeburg erinnert sich Phatcharida Jantaree noch genau: „Ich war total irritiert. Es war Sonntag, alle Geschäfte hatten geschlossen und es waren so gut wie keine Menschen auf der Straße unterwegs. In Thailand gibt es den Sonntag als Ruhetag nicht. Da wird an sieben Tagen normal gearbeitet.“ Mittlerweile ist Jantaree auch durch ihre Arbeit im Graduiertenkolleg 2408 (GRK) mit vielen anderen deutschen Gepflogenheiten vertraut und fühlt sich in Magdeburg zuhause. Die 32-jährige hat in Thailand Biochemie und biochemische Technologie (B.Sc.) und Angewandte Biowissenschaften (M.Sc.) studiert. Die Freiheit, auch sonntags im Labor zu arbeiten, hat sie sich erhalten. „Wir handhaben das sehr offen und tauschen uns, je nachdem wer gerade im Labor ist, auch an den Wochenenden über unsere Arbeit aus. Dies entspricht der Wissenschaftskultur und wird auch den unterschiedlichen individuellen Arbeitsweisen der Doktorandinnen und Doktoranden gerecht“, beschreibt Prof. Dr. Michael Naumann, Sprecher des GRKs, die Organisation in seinem Team.

Phatcharida Jantaree ist eine von über 30 Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen, die im GRK 2408 seit Oktober 2018 der Frage nachgehen, welche molekularen Prozesse zwischen einzelnen Zellen bei der Entstehung chronischer Erkrankungen eine entscheidende Rolle spielen. Denn: Chronische Krankheiten stellen eine große Gefahr für die Gesundheit dar und belasten die Gesundheitssysteme zunehmend. Eine komplexe Fragestellung, der sich ein komplexes Team widmet: In dem Förder- und Ausbildungsprogramm für wissenschaftlichen Nachwuchs sind erfahrene Naturwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler aus den Fachdisziplinen Zellbiologie/ Biochemie, Mikrobiologie/ Immunologie und Molekularbiologie sowie klinische Mediziner und Medizinerinnen aus Kardiologie, Nephrologie, Gastroenterologie/ Hepatologie, Hämatologie

und Onkologie für die wissenschaftliche Ausbildung von naturwissenschaftlichen und Medizindoktoranden und -doktorandinnen sowie Assistenzärztinnen und -ärzten verantwortlich. Die Mitglieder des GRK 2408 kommen aus neun Nationen und arbeiten mit dem Ziel zusammen, neue Angriffspunkte für mögliche Therapien gegen chronische Erkrankungen und Krebs zu identifizieren. „Unsere Vielfalt an Kompetenzen aus der Grundlagen- und patientenorientierten Forschung erlaubt es uns, den wissenschaftlichen Horizont stetig zu erweitern und damit auch die eigene Sichtweise und die übliche Vorge-



weise zu hinterfragen. Das ist aus meiner Sicht ein entscheidender Erfolgsfaktor für unsere Forschung, aber auch in der Wissenschaft allgemein und treibt Innovationen voran“, erzählt Prof. Naumann. Er leitet innerhalb des Kollegs eine von 10 Arbeitsgruppen mit internationalen Doktorandinnen und Doktoranden. Eine von ihnen ist Phatcharida Jantaree.

Damit in dem Forschungsverbund ein Rädchen in das andere greifen kann, sei es enorm wichtig, das Bewusstsein für ein gemeinsames Ziel zu schaffen und dabei immer wieder die Motivation jedes Einzelnen zu stärken. Denn die interdisziplinäre Arbeit sei zeitaufwendiger und verlange den Beteiligten viel ab, da mit unterschiedlichen Hintergründen Ziele und Vorgehensweisen in einem Projekt häufig unterschiedlich interpretiert würden. Prof. Naumann betont: „Wie wir miteinander kommunizieren, ist entscheidend, um ein Silodenken zu vermeiden und um eine gemeinsame Zielstellung mit den Medizinerinnen und mit ihrem Wissen aus der Praxis zu entwickeln. Ein Beispiel: Wenn in der Leber ein Prozess in Gang ist, was passiert dann in der Gallenblase oder im Magen? Da ist medizinisches Fachwissen für unsere Experimente wichtig.“ Diese erweiterte Denkweise lohne sich und helfe dabei, praktische Probleme zu lösen, wie Medizinstudent Tobias Franz bestätigt: „Beispielsweise bedarf es für die Isolation spezieller Zellen der Lunge viel Expertise und Geschick. Mit der Erfahrung der Doktorandinnen und Doktoranden aus einer anderen Disziplin konnten wir dieses Projekt gemeinsam realisieren. Auch für die Analyse komplexer Experimente braucht es den Austausch mit anderen erfahrenen Kolleginnen und Kollegen.“

Es gibt durchaus auch Uneinigkeit bei experimentellen Vorgehensweisen, wie der Doktorand Yanfei Yu beschreibt: „Ich bin Biotechnologin und untersuche die Wechselwirkungen zwischen Molekülen in Zellen. Das ist reine Grundlagenforschung und von der klinischen Anwendung noch weit entfernt. Me-



Prof. Dr. Michael Naumann (li.) mit Phatcharida Jantaree und Yanfei Yu (re.) im Labor.

dizinstudierende sind aufgrund ihres anderen Wissenshintergrunds eher in der Lage, ihre klinischen Erfahrungen in die Forschung zu integrieren. Bei der Absprache über die Verwendung gängiger Analyseinstrumente kann es deshalb auch schon mal zu unterschiedlichen Ansichten kommen. Dabei entstehen Lösungen und oft neue Ideen, die dann für beide Seiten gute Ergebnisse hervorbringen.“

Um die Gemeinschaft im Team auch vor dem Hintergrund kultureller Unterschiede zu festigen, wird die Möglichkeit für einen regelmäßigen Austausch geboten. „Wir haben ein großes Angebot an gemeinsamen Kursen und Veranstaltungen zur Vermittlung von diversen Kompetenzen, beispielsweise zu Labor-Techniken, zu akademischem Schreiben, haben Statistik-Kurse, aber auch Soft-Skill-Kurse, interkulturelle Angebote, spezielle Angebote für Frauen bis hin zum Babysitting-Service. Diese regelmäßigen Treffen sind enorm wichtig, um sich zum einem fachlich auszutauschen, aber auch zu Problemen, die nicht unbedingt wissenschaftlicher Natur sind“, erzählt Dr. Sandra Dittrich, wissenschaftliche Koordinatorin des GRKs. Sie hilft den Doktoranden und Doktorandinnen auch durch die aufwendige Bürokratie der akademischen Verwaltung. „Da fast alle Formulare nur in Deutsch zur Verfügung stehen, ist leider immer noch viel Vermittlungsarbeit zwischen der Verwaltung und unseren internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern nötig.“

Für den Chinesen Yanfei Yu, der seit mehr als 8 Jahren in Deutschland lebt, waren nicht die fremde Sprache, Kultur oder die unterschiedlichen Werte das Schwierigste bei seiner Anpassung an das Leben in Deutschland. Schmunzelnd erzählt er: „Der größte Unterschied ist das Essen. Also koche ich bis jetzt fast jeden Tag mein eigenes chinesisches Essen.“ Und auch im GRK wird auf solche Besonderheiten aus gutem Grund geachtet, erzählt Dittrich: „Wir wollen ein kulturelles Verständnis untereinander entwickeln. Deshalb achten wir z. B. bei der Cateringplanung darauf, dass es Alternativen zu Schweinefleisch gibt und bei Bedarf auch der Ramadan berücksichtigt wird.“

Was ist nun also das Geheimrezept für gelungene Zusammenarbeit? Die Mischung macht's!

## Vielfalt der Kulturen

# Zusammen auf dem Campus

Katharina Vorwerk

**Prof. Dr.-Ing. Dominique Thévenin**  
Lehrstuhlinhaber Strömungs-  
mechanik und Strömungstechnik  
Frankreich

### Was vermissen Sie am meisten auf dem Campus?

„Kaffee- bzw. Treffräume“ in den verschiedenen Instituten sind (nicht nur) in Frankreich sehr hilfreich, um sich unter Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen einfach und zwanglos auszutauschen, während einer kurzen Mittagspause oder bei einer Tasse Espresso. Dort werden häufig die besten und innovativsten Ideen geboren! Leider ist an der OVGU wegen Raummangels und Zerstückelung der Gruppen über viele Gebäude so etwas kaum möglich.

### Haben Sie typisch deutsche Eigenschaften angenommen?

Ich stehe definitiv früher auf als in Paris! In Paris war ich erst gegen 9 Uhr in der Arbeit, jetzt deutlich vor 8 Uhr.

### Was gefällt Ihnen an Ihren deutschen Kolleginnen und Kollegen, was finden Sie eher nicht so schön?

Alle Kolleginnen und Kollegen sind hier sehr zuverlässig, aber auch sehr gestresst. Etwas mehr Gelassenheit ist manchmal hilfreich.

### Was wünschen Sie sich für das Zusammenleben verschiedener Kulturen und Nationen auf dem OVGU-Campus?

Meine Gruppe besteht zu ca. 50 Prozent aus Nicht-Deutschen, mit 8 verschiedenen Nationalitäten, von Venezuela bis China und von Ägypten bis Ungarn: Internationalität wird hier täglich gelebt ...



**Olha Sukhanova,**  
Doktorandin an der Fakultät  
für Maschinenbau der OVGU  
und der Universität „Kharkiv  
Polytechnik Institute“  
Ukraine

### Was vermissen Sie am meisten in Deutschland / Magdeburg / auf dem Campus?

Die Kommunikation mit Freunden und Kollegen aus meinem Land. Aber die Atmosphäre auf dem Campus ersetzt dies teilweise, was für mich sehr wichtig ist.

### Haben Sie typisch magdeburgische Eigenschaften angenommen?

Es gibt viele Kollegen aus verschiedenen Ländern, aber auch einheimische Wissenschaftler, mit denen ich mich getroffen und ausgetauscht habe. Wir arbeiten nicht nur zusammen, sondern verbringen auch unsere Freizeit miteinander. Das schafft ein ganz eigenes Gefühl für Magdeburg. Und ich denke, dass ich mich teilweise daran angepasst habe.

### Was gefällt Ihnen an Ihren deutschen Kollegen, was finden Sie eher nicht so schön?

Positiv hervorheben kann ich das entgegenkommen, die deutsche Pünktlichkeit, die gut koordinierte Arbeit im Bereich der Forschung sowie die Bereitschaft, sich immer gegenseitig zu helfen. Eher Unbehagen bereitet mir die Langsamkeit in verschiedenen Angelegenheiten, ich kann mich nicht daran gewöhnen.

### Was wünschen Sie sich für das Zusammenleben der verschiedenen Kulturen und Nationen auf dem OVGU-Campus?

Ich würde vorschlagen, öfter Tage der verschiedenen Kulturen und Nationen zu organisieren, bei denen wir die Traditionen, die Kultur und Geschichte verschiedener Länder, darunter auch Deutschland, kennenlernen. Als ich Deutschkurse an der Universität besuchte, gab es solche Veranstaltungen, und ich denke, dass dies wichtig und interessant ist.

Zusammen

## Vielfalt leben

### Dr. Andreas Drust, Personalrat

Vielfalt im Job ist für mich eine moderne Daseinsform des beruflichen Miteinanders. Es ist weithin akzeptiert, dass sogenannte „mixed teams“ optimale Leistungen erbringen. Dabei helfen unterschiedliche Sichtweisen abhängig von Alter, Geschlecht oder kultureller und religiöser Zugehörigkeit, über den eigenen Horizont hinauszusehen. Dies wird meines Erachtens an unserer Universität schon sehr gut gelebt.

Vielfalt heißt aber auch, eine große Anzahl an Meinungen und Überzeugungen zu akzeptieren und zu unterstützen. Dies fällt dem einen oder anderen aber schon noch schwer. Hier sehe ich Optimierungsbedarf. Das Ausgrenzen unbeliebter Ansichten ist nicht zielführend und sollte an Universitäten als Orte der Debatten unterbleiben. Beispielhaft sei der Umgang in der Corona-Pandemie mit Kolleginnen und Kollegen genannt, die skeptisch einer Impfung gegenüberstanden. Hier war ich als Personalratsvertreter mehrfach Zeuge von Anfeindungen und Ausgrenzungen. Ein solches Verhalten können und dürfen wir nicht dulden, wenn Vielfalt und Diversität gepredigt werden.

Vielfalt kann allerdings auch in den Hintergrund rücken, wenn in hochspezialisierten Bereichen beispielsweise nur wenige qualifizierte Personen verfügbar sind. Dann darf meines Erachtens nicht der Fehler gemacht werden, auf Quoten zu pochen. Entscheidend ist eine hohe Performance bei gleichzeitig gutem, kollegialem und vor allem menschlichem Miteinander.



### Dr. Barbara Witter, Graduate Academy

Für mich bedeutet gelebte Vielfalt an der Universität, dass wir voneinander die vielen unterschiedlichen Sprachen auf dem Campus lernen – Sprache im übertragenen Sinn, nicht beschränkt auf das Sprechen, sondern bezogen auf Ansichten und Herangehensweisen jeder und jedes Einzelnen. Wenn das Berücksichtigen von Vielfaltdimensionen selbstverständlich wird, werden wir nicht nur Diskriminierungen verringern, sondern auch neue Ressourcen heben und innovativer werden.

Mit der Unterschrift unter der Charta der Vielfalt und schönen Statements ist nur der erste Schritt getan. Wir haben offizielle Anlaufstellen, an die man sich wenden kann, wenn man Diskriminierung erlebt hat – aber die Hürden, dies auch zu tun, sind für viele Betroffene vielleicht recht hoch. Ich glaube, wir könnten versuchen, z. B. mit webbasierten Kommunikationstools noch einfacher erreichbar zu werden und offener die Ansprechbarkeit zeigen.

Jede und jeder von uns trägt unbewusste Vorurteile mit sich herum, und diese zu entdecken und wenigstens ein Stück weit ins Bewusstsein zu holen, wäre ungemein wichtig – eine große Aufgabe.

## Eine Fülle von Herausforderungen

# Unsere Interessen sind ihr Auftrag

INES PERL



### Die Gesundheitsmanagerin Silke Springer

Beauftragte sind Personen, die mit Aufgaben und Aufträgen betraut sind – so das Online-Lexikon Wikipedia. Die Aufgaben- und Themengebiete, mit denen sich die Beauftragten an der OVGU befassen, berühren ganz vielschichtige Bereiche der Universität. Drei von ihnen stellen sich hier vor.

**Mein Arbeits-/ Aufgabenbereich ist ...** die Organisation gesundheitsbezogener Angebote und Aktivitäten für Beschäftigte der OVGU sowie gesundheitsbezogener Fort- und Weiterbildungen. Hinzu kommen Krankheitsmonitoring, betriebliches Eingliederungsmanagement sowie die persönliche Beratung von Beschäftigten zu gesundheitsbezogenen Aspekten und seit 2020 das Arbeiten im Kontext von Corona.

**Zurzeit ist meine größte Herausforderung ...** die sportlichen Großveranstaltungen wie Firmenstaffel und Academic Bicycle Challenge (ABC), die im Frühsommer mit oft mehreren hundert Teilnehmerinnen und Teilnehmern von der OVGU stattfinden.

**Vielfalt weitergedacht bedeutet für mich ...** eine große Vielfalt von Menschen an der Uni – sowohl Beschäftigte als auch Studierende, junge als auch ältere Leute, Unterschiede hinsichtlich Alter, Geschlecht, Arbeitsbereich, Arbeitsaufgabe etc. Hinzu kommen Unterschiede in Kultur, Herkunft, Religion, Sozialisation und somit auch in Bezug auf das individuelle Verständnis von Gesundheit und Krankheit bzw. Wohlbefinden, Leistungs- und Arbeitsfähigkeit, aber auch besondere Zielgruppen z. B. im Sinne von chronisch erkrankten Personen, leistungseingeschränkten oder schwerbehinderten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen. Daraus folgt eine große Vielfalt an Bedarfen in Bezug auf die Gesundheit.

**Darum ist Vielfalt für uns alle ein Thema, ...** denn je vielfältiger die Menschen an unserer Universität sind, desto vielfältiger und bunter wird das Leben auf dem Campus, was sehr schön ist. Andererseits bedeutet es aber auch, dass wir vielleicht von Gewohntem abweichen (müssen), dass neue Aspekte oder

Ideen dazu kommen, dass wir vielleicht auch mal über unseren Tellerrand hinaus schauen müssen. Das kann mitunter verunsichern, zu Missverständnissen oder gar Konflikten führen. Hier ist es wichtig, aufeinander zuzugehen, miteinander ins Gespräch zu kommen, sich auszutauschen und herauszufinden, wo Gemeinsamkeiten und Unterschiede sind und wie bei aller Vielfalt gute Arbeitsbedingungen zu schaffen sind.

**Was es so schwer macht, Vielfalt konsequent umzusetzen ...** zum einen das Wissen um diese Vielfalt und das Herausfinden des jeweils individuellen Anliegens und dann die oft fehlenden zeitlichen und personellen Ressourcen, um der Vielfalt und Verschiedenheit mit jeweils passenden Angeboten begegnen zu können. Hier wünsche ich mir, dass Ideen oder Wünsche zu bestimmten Angeboten an mich herangetragen würden.

**Ein Aspekt von Vielfalt, mit dem wir uns künftig mehr beschäftigen müssen ...** sind Beschäftigte aus verschiedenen Ländern zunehmend auch in der Verwaltung, die Arbeit in interdisziplinären, interkulturellen und mehrsprachigen Teams und größere Verschiedenartigkeit der Arbeitsbedingungen, Stichwort: Arbeitsplatz an der Uni oder im Homeoffice und entsprechend gesundheitsfördernde Online-Angebote.

**Und sonst so ...** hoffe ich, dass im Herbst erneute Lockdowns verhindert werden können, insbesondere vor dem Hintergrund der psychischen Belastungen, die daraus entstehen und viele Menschen an ihre Grenzen gebracht haben. Dazu plane ich eine Aktionswoche zum Thema psychische Gesundheit und wie man sich trotz (steigender) Belastungen möglichst mental gesund erhalten kann.

Die neugewählte  
Gleichstellungsbeauftragte  
Dr. Mareike Fingerhut-Säck



**Wie ist es um die Gleichstellung bzw. Chancengleichheit an unserer Universität bestellt?** In Sachen Gleichstellung ist an der OVGU bereits viel passiert, aber es existiert auch noch viel Handlungsbedarf. Aus dem neuesten Gleichstellungsbericht lässt sich ablesen, dass für Wissenschaftlerinnen eine Entlastung bei Gremienarbeit und eine bessere Work-Life-Balance durch strukturelle und personelle Unterstützungsangebote angestrebt sowie eine gendersensible Lehre und Studierendenakquise angeregt wurden. Außerdem wurden eine Netzwerkförderung für Wissenschaftlerinnen aufgebaut sowie eine Förderung exzellenter (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen in den Fokus gerückt. Eine der bedeutendsten Neuerungen sind die dezentralen Gleichstellungskonzepte der Fakultäten mit bereichsspezifischen Situationsanalysen und Zielstellungen. Handlungsbedarf gibt es bei der Chancengerechtigkeit in Forschung, Lehre, im Ausbau der Administration, bei der stärkeren Nutzung der Genderforschung, beim Monitoring sowie der geschlechtergerechten Nachwuchsförderung.

**Warum sind Chancengleichheit und Vielfalt für uns alle ein Thema?** Fakt ist, dass unsere Universität vielfältig ist, jedoch eine freie Entfaltung dieser Vielfältigkeit, die, und davon bin ich überzeugt, zu einem besseren Studier-, Arbeits- und Lebensort führt, erst noch erreicht werden muss. Genauso ist es um die Chancengleichheit bestellt. Ohne fördernde Maßnahmen ist es häufig schwer, weibliche Studierende für das Studium von MINT-Fächern zu begeistern oder exzellente Professorinnen für unsere Universität zu gewinnen.

**Was haben Sie sich für Ihr neues Amt vorgenommen?** Da ich selbst aus der Genderforschung komme, ist es mir wichtig,

diese weiterhin an der OVGU zu implementieren und darüber hinaus gendersensible Lehre zu fördern. Ein Herzens-thema ist, mich auf die Studierenden zu fokussieren und eine gendersensible Studierendenwerbung mit aufzubauen. Selbstverständlich knüpfe ich an die Arbeit des Büros für Gleichstellungsfragen (BfG) an und setze mich für chancengerechte Stellenbesetzungen sowie die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses vor allem in der Postdocphase ein.

**Vielfalt weitergedacht bedeutet für mich ...** eine Bereicherung für das Hochschulleben. Die Implementierung von Maßnahmen zu Gleichstellung und Chancengerechtigkeit kann Antworten auf vielfältige Herausforderungen moderner Universitäten geben, wie u. a. die Akquise von Studierenden, die Rekrutierung und Bindung von Fachpersonal, die Gesundheitsförderung, soziale und technische Innovationen sowie auch den Third-Mission-Gedanken. Eine vielfältige Studierenden- und Personalstruktur ist eine gute Ressource gegen den demografischen Wandel, um die Anzahl von Studienbewerbungen und Fachkräften zu erhöhen. Vielfalt steigert nachweislich die Kreativität und Innovation in Forschungsprojekten und -kooperationen.

**Was macht es so schwer, Chancengleichheit konsequent umzusetzen?** Als Historikerin und Genderforscherin sehe ich einen Grund in alten Denkweisen und Strukturen, die Vielfalt und Chancengleichheit behindern. Der wissenschaftliche Weg für Frauen an die Spitze ist an Universitäten immer noch erschwert. Die Barrieren für Frauen an akademischen Einrichtungen liegen meines Erachtens auch in Geschlechtskonstruktionen des 19. Jahrhunderts begründet. Eine konkrete Umsetzung geht mit formalen Regelungen, verbindlichen Abläufen und einem Commitment von Hochschulleitung und Führungskräften einher. Strukturen und Verhältnisse bestimmen das Verhalten. Dahinter stehen eine hohe Kommunikationsbereitschaft, Transparenz, Empathie und eine gemeinsame Blickrichtung. Wir können nach außen nur kommunizieren, was wir nach innen leben.

**Ein Aufgabenbereich ist die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit ...** Da ich selbst Mutter eines 5-jährigen Sohnes bin, weiß ich um die Herausforderungen, die eine Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit mit sich bringt. Eine wesentliche Voraussetzung für chancengerechte und familienfreundliche Arbeits- und Studienbedingungen ist eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Qualitätsstandards zur Gleichstellung umfassen auch bestmögliche Bedingungen hierfür. Hier strebe ich eine enge Zusammenarbeit mit dem Familienbüro an.

**Gleichstellungsbeauftragte sind ein Überwachungsorgan ihrer Dienststelle – was werden Sie überwachen?** Gerade in Bezug auf geschlechtergerechte Nachwuchsförderung zur Qualitätssicherung sowie chancengerechte Personalpolitik ist es wichtig, Prozesse von Stellenausschreibungen bis hin zur Stellenbesetzung aus Gleichstellungsperspektive zu begleiten. Ich werde darauf achten, dass insbesondere weiblichen Hochschulmitgliedern keine Nachteile entstehen und sie angemessen in Gremien vertreten sind bzw. bei Gremientätigkeit für personelle Entlastung sorgen. Teilhabe ist mir sehr wichtig.

## Alte Denkweisen und Strukturen behindern Chancengleichheit

Eine weitere zentrale und dezentrale Maßnahme ist regelmäßig ein Monitoring durchzuführen, um die Umsetzung der Maßnahmen und Ziele zu prüfen.

**Eine Ihrer Hauptaufgaben ist die Beratung und Unterstützung. Was werden Sie anbieten?** Als Gleichstellungsbeauftragte berate und unterstütze ich im Einzelfall Beschäftigte und Studierende in gleichstellungsrelevanten Fragen, zu beruflicher Förderung, zu strategischen Gleichstellungsthemen an der Universität sowie bei bevorstehenden Personalmaßnahmen. In Fällen von Diskriminierung bezüglich des Geschlechts oder der sexuellen Orientierung kann ich eine Erstberatung im Sinne emotionaler Unterstützung, der Klärung des Anliegens und des Sammelns und Strukturierens von Informationen anbieten und an spezialisierte Beratungsstellen verweisen.

Das BfG berät zudem zu finanziellen Fördermöglichkeiten, zu Gleichstellungsaspekten in Forschungsanträgen und zur Organisation der passenden Chancengleichheitsmaßnahmen, zu gendergerechter Studierendenwerbung, MINT-Rekrutierung, geschlechtergerechter Sprache, chancengerechter Personalpolitik und zur Hochschulkarriere von Wissenschaftlerinnen.

**Wie werden Sie junge Wissenschaftlerinnen auf ihrem Karriereweg begleiten?** Gerade beim derzeitigen Fachkräftemangel ist Chancengleichheit ein Thema, um die Rahmenbedingungen für den Arbeitsort Universität zu verbessern. Wichtige Zielgruppen sind internationale Fachkräfte und Teilzeitkräfte – auch geteilte Führung. Aber auch Themen wie Bildungsgerechtigkeit, Chancengleichheit für Eltern, Wiedereinstieg, lebensphasengerechte Personalentwicklung und Mitarbeiterbindung durch faire Bedingungen müssen bedacht werden. Wir bieten für talentierte Frauen das COMETiN-Programm an, um Wissenschaftlerinnen in der Umsetzung ihrer Karriereschritte zu coachen und ihre akademischen Schlüsselqualifikationen zu erweitern.

**Ein Aspekt von Vielfalt, mit dem wir uns künftig mehr beschäftigen müssen?** Ein erster Schritt besteht im Schaffen von mehr Toleranz, beispielsweise durch gendersensible Lehre und Forschung. Ziel muss es sein, Barrieren, ob im Kopf oder in den Strukturen, abzubauen und Chancengleichheit und Vielfalt als etwas Alltägliches wahrzunehmen. Das Leitbild der Universität als eine offene und vertrauensvolle Gemeinschaft muss tatsächlich gelebt und soziale Verantwortung gestärkt werden. Dem gesellschaftlichen Wandel auf dem Arbeitsmarkt mit Themen wie einem neuen Verständnis von Vereinbarkeit, persönlicher Entfaltung, Fehlerkultur, digitaler Teilhabe oder den Menschen in den Mittelpunkt der Arbeit zu stellen, sollte die Universität mit Veränderungsprozessen hin zu mehr Offenheit und dem Nutzen von Chancen begegnen.

# Vielfalt ist Ansporn und Herausforderung zugleich

Die Konfliktbeauftragte und  
Dezernentin Personalwesen  
Angela Matthies



**Mein Arbeits-/ Aufgabenbereich ist ...** der gesamte Personalbereich, einschließlich Personalentwicklung, Personalgewinnung und Gesundheitsmanagement. Dazu gehört auch das Lösen von großen und kleinen Konflikten.

**Zurzeit sind meine größten Herausforderungen ...** die Verschärfung personalrechtlicher gesetzlicher Vorschriften, die einen hohen administrativen Aufwand bringen und den Beschäftigten nicht immer einleuchtend erscheinen sowie die Zunahme von Konflikten auf allen Beschäftigtenebenen. Der Fachkräftemangel, der auf fast allen Ebenen spürbar ist, stellt ebenfalls eine sehr große Herausforderung dar.

**Vielfalt weitergedacht bedeutet für mich, ...** dass wir viele Vorschriften und gesetzliche Regelungen haben, die der vorhandenen Vielfalt noch nicht gerecht werden. Hier gibt es noch viel Arbeit und vielfältige Unterstützung Betroffener ist hochwillkommen.

**Darum ist Vielfalt für uns alle ein Thema, ...** weil sie einfach da ist und es sehr schwer ist, sich zu entwickeln, wenn man die Chancen der Vielfalt nicht nutzt. Sie ist Ansporn und Herausforderung zugleich.

**Was es so schwer macht, Vielfalt konsequent umzusetzen ...** ist, dass man sich von seiner eigenen Sicht etwas lösen,

Althergebrachtes von Grund auf überprüfen muss und keine Scheu vor Ungewohntem haben sollte. Was man nicht kennt, ist einem fremd und das macht vielen Menschen Angst.

**Ein Aspekt von Vielfalt, mit dem wir uns künftig mehr beschäftigen müssen ...** ist die Sensibilisierung für Unterschiede und den Möglichkeiten, die daraus erwachsen. Dazu braucht es Kontakte, Gespräche und Aufmerksamkeit für das Besondere anderer Menschen. Aber wir dürfen vor lauter Individualisierung nicht vergessen, dass wir an dieser Universität gemeinsame Ziele haben, die wir auch nur gemeinsam schaffen.

**Und sonst so ...** wünsche ich mir gerade bei kleinen und großen Konflikten mehr Bereitschaft auf allen Seiten, aufeinander zuzugehen und die Dinge mal aus der Sicht des Gegenübers zu betrachten, um zu verstehen, warum es dort andere Ansichten gibt. Ich wünsche mir, dass Vielfalt dazu führt, dass viele Aspekte in Entscheidungen einfließen und neue Lösungen entstehen. Wenn das jedoch dazu führt, dass die Gräben größer werden und die Lösung nicht mehr zu finden ist, weil jeder auf seine individuelle Sichtweise pocht, dann liegt darin auch ein Risiko.

”  
Zusammen die Welt  
*neu denken*  
“



”  
بازنگری جهان باهم  
“

M.Sc. Mahrokh Javadi  
Doktorandin am Computational Intelligence Laboratory  
Fakultät für Informatik  
- Iran -

”  
*Együtt újragondolni  
a világot*  
“



apl. Prof. Dr.-Ing. habil. Gabor Janiga  
Institut für Strömungstechnik und Thermodynamik  
Fakultät für Verfahrens- und Systemtechnik  
- Ungarn -



Diana Gheorghe  
Auszubildende zur Kauffrau für Büromanagement  
Medien, Kommunikation, Marketing  
- Rumänien -

”  
*Regândim lumea  
Împreună*  
“

## Studieren über Generationengrenzen hinweg

# Dr. Antonio Roselli

Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung / „Studieren ab 50“

Die Ausstellung „Grey is the new pink“ im Weltkulturen Museum in Frankfurt war für mich eine gute Inspirationsquelle.

Thema waren die verschiedenen Perspektiven auf das Alter(n) und die Vielfalt der Bilder des Alter(n)s. Das ist ein ganz wichtiger Punkt, auch bei uns im Studium: Wegzukommen einerseits von diesen Klischees, dass Altern Verfall, Schwäche, Krankheiten und Inaktivität bedeutet und andererseits vom sozialen Zwang, mit aller Macht „jung“ bleiben zu müssen.



Das Bild hat wahrscheinlich eine lange Geschichte oder eine spezielle Bedeutung, die ich gar nicht kenne. Es gehört meinem Vorgänger Olaf Freymark, der vor 30 Jahren das Programm mitgegründet hat. Als ich 2018 seine Nachfolge antrat, habe ich das Bild und einen Großteil seiner Bücher übernommen. Ich mag das Bild, weil es etwas Farbe in mein Büro bringt und viele Menschen, die mich besuchen, fragen nach der Bedeutung dahinter – es wäre wohl an der Zeit, tatsächlich die Geschichte hinter dem Bild herauszufinden.



Der Sushi-Gutschein ist eine schöne Erinnerung. Ich mag Sushi sehr gern, genau wie meine älteste Tochter. Mein Büro ist im Gebäude 40. Am Lehrstuhl von Professor Fromme gab es den Brauch, wenn jemand Geburtstag hatte, von allen Mitarbeitenden Geld für ein Geschenk zu sammeln. Und das war mein erstes Geburtstagsgeschenk, nachdem ich „Studieren ab 50“ übernommen hatte. Eine der Mitarbeiterinnen hat ein so tolles Basteltalent und diesen Sushi-Gutschein gebastelt. Damit habe ich mich sofort als Teil der Gruppe gefühlt. Es war einfach ein schönes Geschenk.



Ich arbeite ja am Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung und bin wissenschaftlicher Leiter des Programms „Studieren ab 50“. Meine Hauptaufgaben sind die Programmgestaltung, die Kontaktpflege zu den Lehrenden, die Suche nach neuen Angeboten und Lehrenden sowie die Entwicklung neuer Formate. Zusätzlich unterrichte ich

auch selbst. Jedes Semester geben wir ein Programmheft heraus mit allgemeinen Informationen zum Programm und zu allen Veranstaltungen, die die Studierenden ab 50 besuchen können. Zu Beginn des Semesters gibt es immer eine Eröffnungsveranstaltung, danach beginnt die Anmeldephase. In der Vorlesungszeit besuchen die Studierenden dann teilweise „normale“ Lehrveranstaltungen und teilweise Veranstaltungen, die extra für sie angeboten werden.



Die Steine sind tatsächlich eher zufällig zur Deko in meinem Büro geworden. Ich habe zwei Töchter und die kleinste ist im Moment in der „Steinsammelphase“. Wir können nirgendwo entlang gehen, ohne dass sie Steine aufhebt und am Ende muss ich sie natürlich tragen. Also habe ich die Steine irgendwann mal in meiner Hosentasche verschwinden lassen und sie dann im Büro wieder herausgeholt und hingelegt, als kleine Erinnerung an meine Tochter.



Im Programm haben wir auch Projektgruppen. Dort entstehen wissenschaftliche und literarische Publikationen wie das „Literarische Kaleidoskop“. Die Projektgruppe „Schreibwerkstatt“, die von einer ehemaligen Germanistikdozentin geleitet wird, ist schon seit vielen Jahren aktiv. Ab und zu gibt es ein besonderes Semesterthema, beispielsweise die Wendezeit. Oft gibt es aber keine strikten Vorgaben. Im Semester werden Texte unterschiedlicher Gattungen geschrieben und diskutiert, die am Ende in öffentlichen Lesungen vorgetragen werden. Das „Literarische Kaleidoskop“ ist eine Sammlung von Texten der Schreibwerkstatt und wurde 2017 veröffentlicht. Momentan wird eine neue Publikation geplant.



## [ Mein Arbeitsplatz & ich ]

AUFGESCHRIEBEN VON LISA BAASKE

### Michael Canty, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl BWL, insb. Marketing

Basketball ist ein wichtiger Teil meines Lebens. Als Kind war ich oft mit meinem Vater, meinem Bruder und meinen besten Freunden Basketball spielen. Ich verbinde damit viele schöne Erinnerungen. Beim Basketballkurs an der Uni sind viele Studierende aus allen möglichen Fakultäten und Kulturen. Ab und zu sind auch Mitarbeitende dabei, das finde ich besonders spannend! Seit 25 Jahren spiele ich schon. Meine Basketballtrainer waren immer wichtige Bezugspersonen, die mich in die richtige Bahn gelenkt haben. Ich bin in einem sozialen Brennpunkt in Berlin aufgewachsen; ohne ihre Unterstützung hätte ich wahrscheinlich nie die Schule beendet. Diese Unterstützung möchte ich an die nächste Generation weitergeben. Viele Kinder wissen nicht, wie viel Potenzial in ihnen schlummert. Seit 2010 leite ich in der Region Magdeburg AGs. In der Abschlussphase meiner Promotion musste ich leider einige Tätigkeiten zurückfahren, unter anderem die Trainingseinheiten der Jugendbasketballmannschaft in Wolmirstedt. 2019 hatte ich begonnen, das Training mit Sprachunterricht zu verbinden. Im kommenden Schuljahr werde ich hoffentlich wieder in einer Dreisprachigen Internationalen Grundschule eine AG leiten. Es freut mich sehr, den Kids etwas für die Zukunft mitgeben zu können.

## Für MINT-Berufe begeistern

# Stereotype aufbrechen

INES PERL

Trotz aller Emanzipation und großangelegter Werbekampagnen arbeiten immer noch weniger Frauen als Männer in MINT-Berufen, viel weniger. Dabei lechzt der Arbeitsmarkt in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik, kurz MINT, nach Fachkräften. Im Employer Branding steht die Uni deshalb in harter Konkurrenz mit der Industrie.

Das Rekrutieren von MINT-Talenten ist kein Zuckerschlecken. Das weiß Samira Terpoorten. Sie hat im Büro für Gleichstellungsfragen bei der MINT-Rekrutierung für die OVGU nicht nur die Konkurrenz im Blick, sondern zudem auch die Chancengleichheit; denn sie weiß, dass auf dem heutigen Arbeitsmarkt die Arbeitgeber geeignete Kandidaten oder Kandidatinnen von sich überzeugen müssen. Deshalb legt die Uni den Fokus auf aktives Recruiting. „Das beginnt schon bei den potenziellen Studierenden. Bereits hier müssen wir“, bekräftigt Samira Terpoorten, „junge Frauen für MINT-Berufe begeistern.“ Der prozentuale Anteil der Studentinnen in MINT-Fächern hat sich etwa verdoppelt – in den zurückliegenden knapp 45 Jahren. Nicht gerade eine Entwicklung in Lichtgeschwindigkeit und immer noch viel zu wenige. Die Unterzahl der weiblichen MINT-Fachkräfte könne an der Uni jedoch schnell zum Problem werden, nicht nur bei der inhaltlichen Ausrichtung der Forschung, sondern auch bei der Beantragung von Fördermitteln und Projekten, denn immer häufiger werde nach Diversität gefragt.

Die Recruiting-Beraterin weiß zudem um das Phänomen der „Leaky Pipeline“: Je höher die Karrierestufen und Qualifizierungsebenen, desto geringer der Frauenanteil. Laut Statistischem Bundesamt lag er 2021 bei den Promovierenden in mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern bei 40 Prozent, bei den Habilitierenden bei 30 und auf der Ebene der Professuren nur noch etwa bei 20 Prozent. Warum ist das so? „Die Ursachen sind vielfältig und beginnen oft schon viel früher als an der Uni. Da sind Sozialisierungseinflüsse durch Elternhaus, Schule, Gleichaltrige und nicht zuletzt die Medien.“ In Magdeburg haben sich knapp 40 Akteure, darunter die OVGU, zu einem MINT-Cluster zusammengesetzt, um mehr Kinder und Jugendliche für Technik und Naturwissenschaften zu begeistern.

Wie für alle Absolventinnen kommt nach dem Studium auch für MINT-Frauen die Job-Suche. Oft jedoch seien die Stellenausschreibungen so verfasst, dass sich Frauen wenig angesprochen fühlten, männliche Sprachklischees von kraftvoll bis mächtig würden bedient. An der OVGU wurden bereits viele Schritte unternommen, um ein geschlechtergerechtes Stellenausschreibungs- und -besetzungsverfahren zu gewährleisten. Für den Bewerbungs- und Berufungsprozess hat Samira Terpoorten zudem einen Leitfaden erarbeitet, in dem Führungskräfte der Fakultäten und Projektgruppen sowie die Gleichstellungsbeauftragten u.a. Hinweise und Checklisten zum gendgerechten Formulieren von Stellenausschreibungen und Führen von Bewerbungsgesprächen finden. Dann seien da aber noch die „frauenspezifischen“ Einflüsse auf die Karrieren: Schwangerschaften, die sich

auf die Anzahl der Publikationen auswirkten, oder Sorge- und Pflegearbeit, die die Mobilität und zeitliche Flexibilität beeinträchtigen und damit weniger Möglichkeiten zum Netzwerken ließen. Und oft seien sich Frauen der eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten nicht bewusst. „Dafür braucht es ‚role models‘ als Vorbilder, die erzählen, wie sie im Berufsalltag, mit Konkurrenz und Arbeitszeiten oder in männerdominierten Teams klarkommen, die junge MINT-Talente fördern, ihnen Türen öffnen“, betont Terpoorten. „An der Uni können junge Frauen seit 10 Jahren bei der ‚Ladies Night for Women in Engineering Sciences‘ Vorbilder treffen. Sie bietet dem akademischen Nachwuchs eine Plattform, sich mit etablierten Wissenschaftlerinnen und beruflich erfolgreichen MINT-Frauen zu vernetzen. Zudem gibt es Angebote aus dem COMETin- oder dem ProfessorInnen-Programm, Gastprofessuren für Nachwuchswissenschaftlerinnen, einen Familienkodex oder Gleichberechtigung und Chancengleichheit, die im Leitbild der OVGU verankert sind.“ Zunehmend gehe es jedoch nicht mehr nur um Mann vs. Frau, sagt Terpoorten abschließend, „sondern um Antidiskriminierung und Diversitätsdenken, will die OVGU chancengleich, zeitgemäß und konkurrenzfähig sein“.

**In harter Konkurrenz  
mit der Industrie**

[www.bfg.ovgu.de/MINT](http://www.bfg.ovgu.de/MINT)

Willkommene Vielfalt  
*Ein Tor zur Uni*

INES PERL



Neben der Uni-Porta entsteht am Haupteingang zum Campus ein Welcome Center vor allem für internationale Gäste der Uni. Gebaut wird es hinter und über dem Campus Service Center. Der das CSC überragende Gebäudeteil mit den bunten Säulen, die das Mikado-Kunstwerk neben Gebäude 12 und die Säulen der Uni-Bibliothek aufgreifen, bildet eine Art Tor auf dem Weg zum Campus.

Geschaffen werden dort neue Büros für das International Office und damit wird es erster Anlaufpunkt für unsere internationalen Studierenden sein, deren Zahl derzeit bei 3.700 liegt. Deutsche Studierende erhalten dort Informationen über einen Auslandsaufenthalt während ihres Studiums. Gleichzeitig sollen neue Büros für die Verwaltung, z. B. Prüfungsämter, und offene Räume für die Arbeit in Projektgruppen entstehen. Zudem wird ein repräsentativer Seminarraum für besondere Veranstaltungen eingerichtet. In den acht Meter tiefen Keller unter dem Gebäudeteil hinter dem CSC zieht moderne Servertechnik des Rechenzentrums ein. Ende 2023 soll das vom Rostocker Büro MHB entworfene Wellcome Center fertiggestellt sein.

## Wissen sammeln

# Daten in Rekordzeit

FRIEDERIKE SÜSSIG-JESCHOR

**Forschende und Ärzte benötigen umfassende Daten, um neue Erkenntnisse über Erkrankungen zu gewinnen. Das Teilen vielfältiger Gesundheitsdaten ist daher enorm wichtig. Mit der Corona-Pandemie und der Gründung des bundesweiten Netzwerks Universitätsmedizin hat das Thema eine neue Relevanz bekommen. Die Universitätsmedizin Magdeburg baut ihre Arbeit in dem bundesweiten Netzwerk weiter aus, um auch künftigen Krisen besser zu begegnen.**

Alle 36 deutschen Universitätskliniken – darunter auch die Universitätsmedizin Magdeburg (UMMD) – arbeiten seit April 2020 gemeinsam in dem bis dato einmaligen Netzwerk Universitätsmedizin (NUM). Zukünftig soll diese Zusammenarbeit über den COVID-19-Schwerpunkt hinausgehen. Das Netzwerk wurde mit dem Ziel geschaffen, aus den Erfahrungen in der Behandlung von COVID-19-Erkrankten voneinander zu lernen, um schnellstmöglich neue Behandlungsstrategien und -konzepte für eine bestmögliche Versorgung der Patientinnen und Patienten zu entwickeln, Infektionen zu verhindern und gleichzeitig die Gesundheitsversorgung in Deutschland auszubauen.

en. Das NUM wird bis Juni 2025 mit bis zu 390 Millionen Euro durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert und durch die Charité – Universitätsmedizin Berlin koordiniert. Die Universitätsmedizin Magdeburg ist an einer ganzen Reihe von Forschungs- und Infrastrukturprojekten beteiligt.

„Die Vielfalt von Projekten innerhalb des NUM liefert ein enormes Innovationspotenzial und damit verbunden auch die Chance, nachhaltige Strukturen zu etablieren, die durch kooperative Forschung auch über den COVID-19-Schwerpunkt



Im NUM-Projekt RACoon werden bundesweit radiologische Daten von COVID-19-Fällen für eine verbesserte Diagnostik erfasst. Das ist weltweit einmalig.

**Vielfalt ermöglicht  
neue Erkenntnisse**

Die Universitätsmedizin Magdeburg ist seit dem Start des NUM an verschiedenen Projekten im Bereich der kontinuierlichen Überwachung von Erkrankungen (Surveillance), Testung und Pandemiemanagement beteiligt. Aus diesen Teilprojekten heraus entwickelte sich für die zweite Förderperiode ab 2022 das Projekt PREPARED. Dieses Projekt wird am Standort Magdeburg von Prof. Dr. Dr. Christian Apfelbacher geleitet. Die Universitätsklinik für Radiologie und Nuklearmedizin ist unter Leitung von Prof. Dr. Alexey Surov in das Projekt RACoon, eine bundesweite Infrastruktur zur strukturierten Erfassung radiologischer Daten von COVID-19-Fällen, eingebunden. Das ist weltweit einmalig und ermöglicht mit derzeit 14.400 Lungenbefunden eine einheitliche Auswertung der Bilddaten für eine verbesserte Diagnostik. Das Datenintegrationszentrum der Universität Magdeburg ist unter der Leitung von Dr. Tim Herrmann am Projekt CODEX beteiligt. Dabei handelt es sich um eine Datenplattform für COVID-19-Forschungsdaten, die neue wissenschaftliche Auswertungen ermöglichen soll. Seit Herbst 2021 ist Magdeburg auch am Projekt NAPKON beteiligt. NAPKON steht für Nationales Pandemie Kohorten Netz, vereint bundesweite klinische Daten von COVID-19-Patienten inklusive Bioproben und Bildgebung und bezieht dabei fast 70 Partner aus allen Gesundheitssektoren ein. Mit der Datenauswertung einer solch großen Kohorte können beispielsweise auftretende Virusvarianten besser untersucht werden.

Darüber hinaus sind weitere pandemieassoziierte Themen, wie z. B. der vielfältige Einfluss der Pandemie auf Kinder, Gegenstand von zukünftigen Verbundprojekten. „Dennoch sind auch in Zukunft neue Ideen gefragt, die sich im Rahmen der bundesweiten Forschungsinfrastruktur besser und effizienter umsetzen lassen“, erklärt Prof. Kaasch. Dabei fungiert die lokale Magdeburger Stabsstelle des NUM, koordiniert von Dr. Ute Bank, als Schnittstelle zwischen der zentralen Koordinierungsstelle des NUM an der Charité, den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern am Standort in Magdeburg sowie den weiteren lokalen Stabsstellen anderer Universitätsmedizinstandorte. „Die Zusammenarbeit von so vielen Beteiligten innerhalb eines Netzwerks dieser Größe hat es bis dato noch nie gegeben und ist eine enorme Herausforderung. Das NUM hat in Rekordzeit neue Erkenntnisse verfügbar gemacht, dennoch sind viele Fragen rund um das Corona-Virus nach wie vor ungeklärt. Wenn uns das strukturierte Zusammenführen von Wissen allerdings gelingt, sind wir künftig in der Lage, schneller, schlagkräftiger und besser vorbereitet reagieren zu können“, betont Dr. Bank. Das Netzwerk bietet demnach noch weiteres, nicht ausgeschöpftes Potenzial. „Auch über COVID-19 hinaus könnte die deutschlandweite, koordinierte Forschung Vorteile bringen. Vorstellbar wäre das zum Beispiel bei selten vorkommenden Erkrankungen oder auch, um das Problem der Antibiotikaresistenzen anzugehen.“

<http://link.ovgu.de/num>

## Geschlechterforschung

# Von Macht und Ungleichheit

INES PERL

„Ich war sofort begeistert von der Ausschreibung der Gastprofessur, in der sozialwissenschaftliche Theorie und Empirie genauso möglich waren wie ein Fokus auf Interdisziplinarität und Praxisorientierung“, erinnert sich Dr. Tina Jung. Sie ist die neue „Marianne-Schminder-Gastprofessorin mit Teildomination Geschlechterforschung“. „Über Marianne Schminder weiß ich, dass sie ab 1961 Professorin für Nichtmetallische Werkstoffe in den Ingenieurwissenschaften der Technischen Hochschule Magdeburg, einer Vorgängerinstitution der heutigen Uni, war. Sie promovierte 1961 als ‚erster Doktorand‘ am Institut für Werkstoffkunde und -prüfung, besaß mehrere Patente, war sehr engagiert in der Lehre sowie im Frauenausschuss der damaligen TH. Eine interessante Frau, über die es sicher mehr zu sagen gäbe. Vielleicht wäre das ja mal ein Forschungsprojekt“, regt Tina Jung an.

Dr. Tina Jung wendet sich in ihrer Forschung und Lehre Geschlechterverhältnissen als gesellschaftliches Struktur- und Machtprinzip im Kontext sozialen bzw. demokratischen Wandels zu. Sie arbeitet zu Themen der Gesundheits- und Geschlechterpolitik, Gewalt und Geschlecht, u. a. im Kontext von Menschenrechten, Care-Arbeit, Familie sowie zu (queer-) feministischen Theorien und kritischen Gesellschaftstheorien. Zum Themenspektrum ihrer Lehre gehören auch Aspekte politischer Bildung und Demokratielernen. Aktuell untersucht sie schwerpunktmäßig die soziale und ökonomische Regulierung des Geburtshilfesystems sowie Fragen der Selbstbestimmung und Formen von Gewalt in der Geburtshilfe. Ihre Forschung zur Politik der Reproduktion ist interdisziplinär, gegenwartsorientiert und auf nationale wie auch internationale Entwicklungen ausgerichtet.

Ihre zweijährige Gastprofessur an der Fakultät für Humanwissenschaften möchte die Wissenschaftlerin nutzen, sich in die Lehre, in die Universität und Region einzubringen und ihre Forschung weiter voranzutreiben. Das hat sie bereits in den ersten Monaten ihres Aufenthalts reichlich umgesetzt.

Dr. Tina Jung beteiligte sich u. a. mit Vorträgen an den interdisziplinären Ringvorlesungen der Universität zu den Themen ‚Gender Studies‘, ‚Nachhaltigkeit‘ und ‚Tabu‘, beim Methodenworkshop des Zentrums für Sozialweltforschung und Methodenentwicklung (ZSM) und gab ihre Erfahrungen auf der „Ladies Night for Women in Engineering Sciences“, die weiblichem wissenschaftlichem Nachwuchs Karriere-

wege aufzeigt, an junge Forscherinnen weiter. „Ich schätze die vielfältigen Kooperations- und Vernetzungsmöglichkeiten an der OVGU“, so Jung, „und freue mich auf die nächsten gemeinsamen Veranstaltungen und Projekte hier“. Zudem ist sie Mitglied der Rektorskommission ‚Chancengleichheit und Diversität‘ sowie der Arbeitsgruppe Antidiskriminierung der OVGU. Sie gründete überdies einen Lesekreis zum Thema „Gender Studies und feministische Bewegungen“, um die inhaltliche Vernetzung über alle Fachbereiche hinweg zu Geschlechterthemen zu stärken: „Wer inhaltlichen Austausch in kollegialer Atmosphäre sucht, ist herzlich willkommen! Im Wintersemester geht es mit neuen Terminen weiter, Neuzugänge sind jederzeit möglich“, erklärt Dr. Tina Jung.

Mit ihrer Arbeit möchte sie nicht nur Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ansprechen, umreißt die Gastprofessorin ihre Ziele. „Wissenschaft hat gesellschaftlich Verantwortung. Ich setze mich daher auch für Wissenschaftspraxisdialog ein, u. a. im Kontakt mit Akteuren aus der Praxis, aus Politik und Gesellschaft, in Magdeburg und darüber hinaus.“ So hat sie unter Federführung des Arbeitskreises Frauengesundheit in Medizin, Psychotherapie und Gesellschaft und in Zusammenarbeit mit Hebammen-, Gynäkologie- und Elternverbänden eine wissenschaftsbasierte, praxisorientierte Fortbildungseinheit zu „Respektlosigkeit und Gewalt in der Geburtshilfe“ erarbeitet, die als Videodokumentation online im Fachforum „Respektlosigkeit und Gewalt in der Geburtshilfe: Formen, Folgen und Vermeidung“, Arbeitskreis Frauengesundheit in Medizin, Psychotherapie und Gesellschaft e. V., abrufbar ist.

Dr. Tina Jung hat an der Philipps-Universität Marburg Politikwissenschaft sowie Neuere deutsche Literatur und Medienwissenschaft studiert. Den Schwerpunkt Geschlechterforschung legte sie bereits während ihres Studiums und der folgenden wissenschaftlichen Mitarbeit in der Forschungs- und Kooperationsstelle Arbeit, Demokratie und Geschlecht. Als Stipendiatin arbeitete sie im von der Hans-Böckler-Stiftung getragenen interdisziplinären Promotionskolleg „Geschlechterverhältnisse im Spannungsfeld von Arbeit, Organisation und Demokratie“. 2016 wurde ihr mit *summa cum laude* der Grad der Doktorin der Philosophie im Fachgebiet Politikwissenschaft verliehen. Bis zu ihrem Wechsel an die Universität Magdeburg war Dr. Tina Jung als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Justus-Liebig-Universität Gießen tätig und leitete u. a. mehrere Forschungsprojekte. „Ich bin sehr freundlich hier in Magdeburg aufgenommen worden, und ich erlebe die Studierenden als sehr engagiert und interessiert. Meine Kolleginnen und Kollegen halfen mir bei der Suche nach einer Wohnung, auch das ist gut gelaufen!“, erzählt sie. „Die Stadt gefällt mir sehr gut und bietet viele, viele Möglichkeiten.“

## Arbeiten mit Handicap

„Ich kann zwar viel machen, aber nicht alles“

Lisa Baaske

Führen Sie sich einmal Ihren Arbeitsweg vor Augen, vor allem den Campus! Müssen Sie eine Treppe nehmen, um Ihr Gebäude oder Ihr Büro zu erreichen? Gäbe es theoretisch die Möglichkeit, einen Fahrstuhl zu benutzen? Fragen, die ich mir zum Beispiel noch nie gestellt habe und auch nicht stellen muss – da ich nicht auf einen Rollstuhl angewiesen bin, im Gegensatz zu Matthias Scheer. Er arbeitet im ersten Stock des Gebäudes 10 in der IT-Abteilung für die Fakultät für Maschinenbau.

Und genau da habe ich ihn einmal besucht! Als ich in sein Büro komme, fällt mir absolut nichts Ungewöhnliches auf. Da steht ein Tisch mit einem Computer, einer Maus und einer Tastatur. Also alles, wie ich es vom eigenen Schreibtisch kenne. Allerdings hält der Arbeitsalltag für den IT-Mitarbeiter wohl mehr Herausforderungen bereit, denn Matthias Scheer fehlt auch eine Hand. Etwas, was Matze, wie er sich selbst mit einem Lachen vorstellt, aber nicht die gute Laune nimmt.

„Ich arbeite seit 2014 an der Uni, ich hab sogar vorher hier meine Ausbildung im Universitätsrechenzentrum zum Fachinformatiker gemacht“, erzählt er. Der Weg bis dahin war allerdings kein leichter für ihn. „Vorher wurde ich zur Bürofachkraft ausgebildet. Das war dann aber nicht so mein Ding und ich hab auch keinen Job gefunden. Und dann bin ich vier Jahre lang von einer Maßnahme der Agentur für Arbeit in die nächste gekommen.“ Sein Berufswunsch sei es aber schon immer gewesen, mit Computern zu arbeiten. „Aber man hat mir bei der Arbeitsagentur nicht zugetraut, dass ich das kann, weil mir eben eine Hand fehlt. Aber das ist gar kein Problem. Ich arbeite hier mit einer ‚stinknormalen‘ Tastatur und Maus – da bin ich pflegeleicht!“, meint er lachend. Und genau diesen Eindruck bekomme ich auch, während ich Matthias Scheer am Computer arbeiten sehe. Als hätte er genau das gefunden, was



ihm Spaß macht und als würde ihn seine Beeinträchtigung dabei überhaupt nicht stören.

Sein Arbeitstag beginnt 6:30 Uhr. „Als erstes schalte ich natürlich immer meinen Computer an und schaue, ob ich Nachrichten von Menschen habe, die Hilfe bei IT-Problemen brauchen, zum Beispiel kein Netz oder kein Bild“, meint er schmunzelnd. Und auch Matthias Scheer steht manchmal vor – zum Glück nicht immer – alltäglichen Problemen, um noch



einmal auf den Fahrstuhl vom Beginn zurückzukommen: „Ohne Aufzug ist nichts zu machen und es kam durchaus vor, dass der mal kaputt war. Dann hatte ich keine andere Wahl, als umzudrehen, mich wieder ins Auto zu setzen und von zuhause aus zu arbeiten.“

Am Ende laufe es auf Folgendes hinaus: „Ich kann zwar viel machen, aber nicht alles. Ich kann eben nicht zu meinem Büro, wenn der Fahrstuhl ausfällt. Ich kann schwere Geräte nicht allein hochheben. Aber ich habe nicht das Gefühl, dass das ein Problem ist, weil ich viele nette Kolleginnen und Kollegen habe, die mir helfen“, beschreibt der Uni-Mitarbeiter seine Situation. „Sie helfen mir, auch die größten Hindernisse zu überwinden, wie zum Beispiel die Treppen vor Gebäude 23“, meint er lachend. Da sei er langsam und mit Unterstützung die Treppen hoch gelaufen und seine Kolleginnen und Kollegen hätten den Rollstuhl hoch getragen, als das Team einmal zu einem Workshop im Gebäude eingeladen war. „Mein Motto ist: Ich versuche es erst mal alleine, aber wenn es wirklich nicht geht, dann muss man mir entweder helfen oder jemand muss für mich übernehmen.“

Und diese kleine Anekdote unterstreicht genau das, was mir auch schon aufgefallen ist, als ich mir vor meinem Besuch bei ihm einmal den Campusplan angeschaut habe: Bei fast allen Gebäuden auf dem Hauptcampus gibt es den Hinweis auf einen rollstuhlgerechten Zugang. Allerdings fielen mir beim genaueren Hinsehen auch viele kleine Sternchen auf. Die nämlich weisen darauf hin, dass zahlreiche Gebäude nur teilweise barrierefrei erreichbar sind – und damit eben teilweise unerreichbar für Menschen sind, die auf einen Rollstuhl angewiesen sind.

Matthias Scheers Einschätzung ist: Die Uni Magdeburg ist ungefähr zu 70 Prozent rollstuhlgerecht. „Ich bin zufrieden, wie es ist, aber ein bisschen Luft nach oben gibt es ja immer.“ Mal von den Treppen abgesehen, sind für Menschen, die auf einen Rollstuhl angewiesen sind, eben auch die Wege sehr wichtig. Kopfsteinpflaster ist ein echtes Problem. Oder auch zu hohe Bordsteine. „Aber ich bin sehr glücklich darüber, an der Uni zu arbeiten und auch darüber, dass ich hier die Chance hatte, meinen Berufswunsch zu verwirklichen – ich hoffe, ich kann noch lange an der Uni arbeiten und dass der Fahrstuhl im Gebäude 10 immer fährt“, so der Uni-Mitarbeiter lachend.

„Mein Motto:  
*Ich versuche es erst mal alleine*“

## Reine Geschmackssache

# Foodguide für die Mittagspause

INA GÖTZE

**Zum Mittag soll man essen wie ein König oder eine Königin. Und das können wir auf dem Campus besonders gut. Für jeden Geschmack und jede Ernährungsweise ist etwas zu finden: Ob vegan, vegetarisch oder mit Fleisch, besonders gesund oder reichhaltiges Soulfood, süße oder herzhafte Speisen, international angehaucht oder einheimische Klassiker – die Angebote lassen keine Wünsche offen und sind genauso vielfältig wie wir. Egal, wonach Ihnen der Zahn tropft, es gibt garantiert die passende Mahlzeit! Damit Sie bei den vielen Angeboten nicht den Überblick verlieren, haben wir Ihnen einen kleinen Foodguide für die nächste Mittagspause zusammengestellt. \***

\* Aus Platzgründen finden Sie hier eine kleine Auswahl. Für alle hungrigen Gourmets unter Ihnen gibt es die vollständige Liste unter [www.unimagazin.ovgu.de/foodguide](http://www.unimagazin.ovgu.de/foodguide)



In die Mensa auf dem Hauptcampus strömen jeden Tag unzählige hungrige Mägen – kein Wunder, denn hier gibt es die größte Auswahl. Während der pandemiebedingten Schließung Anfang 2020 ist aus der Mensa die „FrischeWerkstatt“ geworden. Wo möglich, wird frisch gekocht und auf Fertigprodukte oder Geschmacksverstärker verzichtet. Neben der großen Salatbar stehen täglich vier Hauptgerichte zur Auswahl – darunter Klassiker wie Käseschnitzel und Burger; aber auch vegane und internationale Speisen wie Tofu, One-Pot-Curry, Quinoa-Erbsen-Frikadellen und Moussaka finden sich auf dem Speiseplan. Und für alle Kuchenfans gibt es jeden Tag einen anderen Lieblingskuchen vom Mensa-Team höchst persönlich – auch hier ist vom veganen Karottenkuchen über den Magdeburger Butter-Zucker-Kuchen oder ofenwarmen Rhabarber-Streusel-Kuchen alles dabei.

Satt heißt nicht, dass kein Eis mehr reinpasst. Das könnte Ihr Motto bei einem Besuch in der Kaffee Kanne im Haus 60 der Medizinischen Fakultät werden. Nachdem Sie sich durch die große Auswahl an Brötchen, Laugen-Sesam-Bageln mit Grillgemüse, Pizza oder das wechselnde Mittagsangebot probiert haben, können Sie mit einem Eis in der Hand zurück in Ihr Büro schlendern und für einen Moment la dolce Vita genießen. Und auch an kalten Tagen ist für ein süßes Schmackofatz gesorgt: Zu dem Café gehört auch ein kleiner Minimarkt mit zahlreichen Süßigkeiten oder Sie gönnen sich ein Croissant mit frischen Erdbeeren?



Ein bisschen wie nach Hause kommen fühlt sich ein Besuch der Cafeteria in der Bibliothek auf dem Hauptcampus an. Denn hier begrüßt der Inhaber seine Gäste immer mit einem Lächeln und flotten Spruch. Dazu gibt es gutbürgerliche Küche, die an Kindheitstage erinnert: Eier mit Senfsauce, Frikassee oder Kohlroulade lassen heimelige Gefühle aufkommen. Zum krönenden Abschluss können Sie sich auch hier ein gutes Stück Kuchen oder andere süße Leckereien gönnen. Und wenn Sie bereits vor der Mittagszeit einen Happen zu Essen brauchen, sind Sie hier an der richtigen Stelle: Die Cafeteria öffnet nämlich bereits um 8 Uhr pünktlich zur besten Frühstückszeit.



Auch in der Mensa auf dem Campus der Medizin fällt es schwer, sich für ein Mittagsgemüse zu entscheiden – besonders, wenn der Magen bereits in den Kniekehlen hängt. Neben Mensa-Klassikern wie Rouladen oder Gulasch und einer üppig ausgestatteten Salatbar, die neben frischen Blattsalaten auch mit Kichererbsen- oder Couscous-salaten punkten kann, stehen jeden Tag ein veganes und ein vegetarisches Gericht zur Wahl. Ist der große Hunger gestillt, kann dem Gaumen mit griechischem Joghurt, roter Grütze oder einer Cheese-Cake-Creme mit Erdbeeren eine Freude bereitet werden. Und bei bestem Sonnenschein lässt sich das Mittagssmal sogar im Freien auf einer großen Terrasse einnehmen.



Klein, fein und köstlich. So lässt sich die Dolce & Caffé Bar im Foyer des Gebäudes 44 auf dem Campus an der Zschokkestraße am besten beschreiben. Hier erwarten Sie nicht nur wohltuende Tee- und Kaffeespezialitäten, sondern auch eine stets gut gelaunte Inhaberin – mit viel Liebe zaubert Ihnen Arianna einen Cappuccino, Latte Macchiato oder Superfood-Latte und motiviert Sie damit zum Durchhalten nach dem Mittagstief. Für den kleinen Hunger gibt es belegte Brötchen mit Avocado und Tomate, Laugenstangen und in der vorlesungsfreien Zeit ein paar größere Köstlichkeiten wie Couscous-Salat. Wie es der Name Dolce & Caffé Bar vermuten lässt, können Sie sich auch hier über süße Kleinigkeiten wie Cookies, Blätterteigteilchen oder selbst gebackenen Kuchen freuen.

## Vielfalt im Lebenslauf

# Vom Mechaniker zum Augenarzt

FRIEDERIKE SÜSSIG-JESCHOR

Medizin studieren – diesen Wunsch haben viele nach der Schule. Auch Prof. Dr. med. Hagen Thieme hatte ihn. Dafür braucht man in der Regel aber ein sehr gutes Abitur, sonst stehen die Chancen eher schlecht. Hagen Thieme hatte nach eigenen Angaben kein gutes Abiturergebnis. Dennoch ist er heute Augenarzt und leitet die Universitätsaugenklinik in Magdeburg.

Nach dem Abitur hat Thieme seinen Zivildienst angetreten und mit einer Ausbildung als Rettungsanwarter abgeschlossen. Danach stand für ihn fest, dass er Medizin studieren möchte. „Mein Vater war Elektrotechniker und fand das gar nicht gut. Er meinte, ich müsste etwas Handwerkliches machen. Meine Schwes-

ter um dort mit 23 Jahren zunächst eine Ausbildung als Fluggerätemechaniker in einem kleinen Museum in London zu beginnen. „Mich interessierte schon immer das kleine feine Basteln und wie genau mechanische Dinge funktionieren. Ich wollte einfach etwas mit den Händen machen. Das ist es auch in der Chirurgie, was mich heute noch antreibt.“ In England war er ein absoluter Underdog, wie er selbst sagt. „Dort habe ich gelernt, mich durchzubeißen und an einem unbekanntem Ort Fuß zu fassen.“ Geholfen hat ihm dabei sein damaliger Lehrmeister. Von ihm habe er nicht nur das technische Verständnis gelernt. „Er hat mir vertraut und mich auch mal machen lassen. Er war mein großes Vorbild und hat mir Teamarbeit und die pure Freude an der Arbeit vermittelt. Auch seinen englischen Humor habe ich mir erhalten“, erzählt er schmunzelnd. 1988 folgte für den Hannoveraner schließlich die ersehnte Zusage für das Medizinstudium an der Freien Universität Berlin. Thieme hätte zu diesem Zeitpunkt nie daran gedacht, dass ihn seine Zeit in England zwei Jahre später schließlich zu seiner Doktorarbeit und zu seinem heutigen Fachgebiet Augenheilkunde führen würde: „Mein Doktorvater, der Physiologe und Augenarzt Prof. Dr. Michael Wiederholt, hat mich nur aufgrund dieses Bruchs in meiner Vita in seine Arbeitsgruppe aufgenommen. Er suchte immer gezielt nach Leuten, die auch mal über den Tellerrand geblickt haben.“ Eine Devise, die auch Thieme für sich und sein Team, in dem ganz unterschiedliche Fachrichtungen und Nationalitäten vertreten sind, übernommen hat. „Man muss den Trampelpfad auch mal verlassen, um erfolgreich zu sein. Und dabei ist es wichtig, bei Widerständen und Misserfolgen nicht gleich die Flinte ins Korn zu werfen.“

Für die intensive Forschungszeit mit Wiederholt ist Thieme seinem Doktorvater rückblickend sehr dankbar. Mit seiner Unterstützung und einem Stipendium des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD) hatte er die Chance, an der Harvard Medical School in Boston, USA, zu forschen. Wegbereitend als Mentor während der Facharzt-Ausbildung an der Charité – Universitätsmedizin Berlin war zudem der renommierte Berliner Augenarzt Prof. Dr. med. Friedrich Hoffmann. Ihm verdanke Thieme sein chirurgisches Geschick. In diesem Jahr ist Thieme bereits seit 10 Jahren Klinikdirektor in Magdeburg. Rückblickend erzählt er: „Als ich 2012 berufen wurde, habe ich gedacht, jetzt hast du es geschafft, aber ich hatte es überhaupt nicht geschafft.“ Denn Personal zu halten und neues zu gewinnen, sei nach wie vor die größte Herausforderung für ihn, vor allem auch in Krisenzeiten. „Jeden Tag aufs Neue stelle ich mich dieser Aufgabe, auch wenn ich weiß, dass das ein Marathonlauf ist.“

Seine Leidenschaft für Motoren hält übrigens bis heute an. Wenn es seine Zeit zulässt, restauriert der 58-jährige alte englische Motorräder.



ter ist Landwirtin und mein Bruder arbeitet in der Industrie am Band. Ich war also eher der Außenseiter mit meinem Wunsch, Medizin zu studieren“, erzählt er. Aber sein Abiturdurchschnitt reichte nicht aus, um einen Medizinstudienplatz zu bekommen.

Mit einem kleinen Auto, zwei Koffern und nur ein paar hundert Mark im Gepäck ging Thieme schließlich nach England,

## Vielfalt in der Motivation

# Vom Triathlon ins Seminar

INES PERL

Die Motivation: „Ich war einfach neugierig, was ich noch schaffen“, erinnert sich Dr. Kathrin Rehfeld. „Schließlich war ja nicht der Ironman das Ziel, sondern der Uni-Triathlon.“ Fest entschlossen, es zu schaffen, meldete sich die promovierte Sportwissenschaftlerin an. Doch die Motive waren vielfältiger: sich einer Herausforderung stellen, die Fitness verbessern, eigene Erfahrungen sammeln, um sie in der Lehre einbringen zu können. Ein Kollege filmte den Wettkampf. So kann Dr. Rehfeld zumindest die Lauftechnik oder die Wechsel zwischen den Stationen mit ihren Studierenden, u.a. im Studiengang Sport und Technik, analysieren. Aber auch in ihre wissenschaftliche Arbeit zu Sportmotorik, bewegungswissenschaftlicher Diagnostik, Gymnastik und Tanz wird diese Erfahrung einfließen. Um den Druck zu erhöhen, richtete sie einen Instagram-Kanal ein. Auf ihm ließ sie ihre zumeist studentischen Follower an Training und Triathlon teilhaben.

Das Training: Als Sportwissenschaftlerin war es Kathrin Rehfeld ein Leichtes, einen Trainingsplan zu konzipieren. Ein Fitness-Tracker war bald gekauft und mit Angaben zu Gewicht, Alter, Größe gefüttert. In ein passendes Rennrad wurde investiert und ein „bike fitting“ eingerichtet. Die ersten Trainingseinheiten ging sie forsch an. Doch schnell zeigte sich, dass Sportwissenschaftlerin nicht zwingend Sportlerin ist. Zudem ließen Haushalt, eine fast zweijährige Tochter sowie ein 40-Stunden-Job an der Uni nur ein schmales Zeitbudget zur Vorbereitung.

Das Schwimmen: Sollte als ehemalige Leistungsschwimmerin doch eigentlich kein Problem sein, dachte sich Kathrin Rehfeld: „Die erste Trainingseinheit war ernüchternd. Ich habe zu viel zu schnell gewollt und nicht auf den Rat meiner Kollegen, es langsam anzugehen, gehört.“

Das Radfahren: Check, denn jeden Tag fährt sie mit dem Rad zur Kita und zur Arbeit. Die Trainingstour von 35 Kilometern lief reibungslos. Nur das Rad musste etwas nachjustiert werden. „Schwieriger waren die Wechsel vom Wasser aufs Rad, vom Rad zum Lauf“, resümiert Dr. Rehfeld. Ein Kollege übte mit ihr, denn besonders der Wechsel aus der waagerechten Schwimmposition in die senkrechte Laufhaltung ist für jeden Kreislauf eine echte Her-

kulesaufgabe. „Beim Training hat das alles sehr gut geklappt, beim Triathlon waren alle guten Ratschläge vergessen. Ich bin zu schnell aus dem Wasser und hatte Kreislaufprobleme“, erinnert sich die Triathletin.

Das Laufen: Durchhalten war die Devise – mit Beinen schwer wie Blei, in denen bereits 800 Meter Schwimmen und 20 Kilometer Radfahren steckten. „Hoffentlich bekomme ich keinen Krampf“, schildert Kathrin Rehfeld ihre Gedanken während des Wettkampfs. „Schlussendlich kam ich nach einer Stunde 45 Minuten ins Ziel und bin recht zufrieden mit dem 3. Platz in meiner Altersklasse der Frauen. Sehr geholfen haben mir



dabei meine Kollegen, die zum Anfeuern gekommen waren, und die fairen Wettkampfgegner, unter denen auch zwei Studierende von mir waren.“

Das Fazit: Die Sportwissenschaftlerin hat viel Material für ihre Lehrveranstaltungen gesammelt und die Erkenntnis gewonnen, dem Sporttreiben wieder mehr Zeit einzuräumen.

## Kinderonkologie im Fokus

**Prof. Dr. Denis Schewe** ist Experte für Kinderonkologie und entwickelt anti-körperbasierte Immuntherapien zur Behandlung von Leukämieerkrankungen bei Kindern. Bei der Patientenversorgung setzt er auf Telemedizin und digitale Versorgungsmodelle. Im November 2021 wurde er auf die Professur für Kinder- und Jugendmedizin an die Medizinische Fakultät berufen. Er

[Willkommen]



Foto: Sarah Kossmann (UMMD)

forscht intensiv an der Entwicklung von neuen Immuntherapien insbesondere zur Behandlung der akuten lymphatischen Leukämie (ALL). Mit Hilfe künstlich hergestellter Antikörper soll das Immunsystem dabei unterstützt werden, die bösartigen Krebszellen zu erkennen und zu bekämpfen. Seit 2020 ist Prof. Schewe Leiter des Projektes „KULT-SH“, eines der größten öffentlich finanzierten Telemedizinprojekte in der Pädiatrie in Deutschland.

Prof. Schewe absolvierte ein Studium der Humanmedizin an der Universität München, wo er auch promovierte. Für seine praktische Ausbildung war er unter anderem an der Harvard Medical School in Boston tätig. Ein Postdoktoranden-Stipendium der Deutschen Krebshilfe e. V. ermöglichte ihm Forschungsaufenthalte in Albany und New York City (USA). 2015 habilitierte Prof. Schewe im Fach Kinder- und Jugendmedizin an der Universität Kiel. Er trägt die Zusatzbezeichnung „Notfallmedizin“ und die Schwerpunktbezeichnung „Pädiatrische Hämatologie/ Onkologie“.

## Zusammen rätseln

Auflösung des Rätsels aus der  
Ausgabe Wintersemester 21/22



### Impressum (nach § 5 TMG)

Herausgeber: Der Rektor der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg | Redaktionsteam: Lisa Baaske, Ina Götze, Ines Perl (Verantwortlich im Sinne des Presserechts), Friederike Süßig-Jeschor, Katharina Vorwerk | Layout/ Grafik: Astrid Sauer | Titelgestaltung: Astrid Sauer | Fotos soweit nicht im Anschluss aufgeführt: Jana Dünnhaupt und Hannah Theile | weitere Bildquellen: Titelbild [www.shutterstock.com/Sky](http://www.shutterstock.com/Sky) Designs; Foto Seite 12 Janik Lauter; Foto PD Dr. phil. Catherine Sweeney-Reed Seite 13 Melitta Schubert (UMMD); Foto Seite 19 (rechts oben) [www.shutterstock.com/voronaman](http://www.shutterstock.com/voronaman); Foto Dr. Anne Gieseler Seite 20 Sarah Kossmann (UMMD); Fotos Seite 24-25 Sarah Kossmann (UMMD); Foto Andreas Drust Seite 28 Catherina Kleinbauer (OVGU/MZ); Hintergrund-Foto Seite 30-31 [www.shutterstock.com/noregt](http://www.shutterstock.com/noregt); Foto Seite 33 Mahrokh Javadi (privat); Foto Seite 38-39 MHB Büro Rostock; Foto Seite 40 Sarah Kossmann (UMMD); Hintergrund-Foto Seite 46-47 [www.shutterstock.com/alicja](http://www.shutterstock.com/alicja) neumiler; Foto Seite 48 (oben) privat (Prof. Dr. med. Hagen Thieme); Foto Seite 48 (unten) Sarah Kossmann (UMMD); Fotos Seite 49 privat (Dr. Kathrin Rehfeld) | Redaktion: Postfach 4120; 39016 Magdeburg; Tel.: +49 (0) 391 67-52276; Fax: +49 (0) 391 67-48266; E-Mail: [ines.perl@ovgu.de](mailto:ines.perl@ovgu.de) | Druck: Quedlinburg DRUCK GmbH, Groß Orden 4, 06484 Quedlinburg | ISSN: 0944-8586 | UID-NR: DE 139238413 | Erscheinungsrhythmus: einmal im Semester | Auflage: 2 800 Stück

Das Magazin uni:report wird als PDF-Datei online unter der Internetadresse: [www.ovgu.de/unireport](http://www.ovgu.de/unireport) veröffentlicht. Dienstanbieter ist die Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg vertreten durch den Rektor. Für den Inhalt der Beiträge sind die Unterzeichner voll verantwortlich. In den Veröffentlichungen vertretene Auffassungen müssen nicht mit denen des Herausgebers übereinstimmen. Nachdruck nur nach Rücksprache mit der Redaktion. Die Redaktion behält sich vor, Zusendungen aus redaktionellen Gründen zu bearbeiten.

Die Redaktion dankt allen Autorinnen und Autoren für die Bereitstellung der veröffentlichten Texte und Fotos.



## Cultural Diversity "Vielfalt gewinnt" - Willkommenskultur in Unternehmen

Die kulturelle Vielfalt in der Gesellschaft und in den Unternehmen nimmt weiter zu. Beschäftigte unterscheiden sich nach Herkunft, Kultur, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Identität und Glaubensrichtungen sowie Eigenschaften. Wo sich Unterschiede in einer Organisation zu einem gemeinsamen Ziel verbinden, liegt der Grundstein für erfolgreiche Vielfalt.



Gerne beraten wir Sie zu unseren innovativen Services, den vielen Extraleistungen, den Vorteilen der TK-App und stehen Ihnen rund um alle Fragen zu Ihrer Krankenversicherung zur Verfügung.

Bei Fragen sprechen Sie mich gerne an.  
Andreas Ihle, Hochschul- und Studierendenberater  
Mobil 01 51 – 64 32 51 55, [andreas.ihle@tk.de](mailto:andreas.ihle@tk.de)



**Zusammen die Vielfalt auf dem**  
*Campus entdecken*

**Kennen Sie sich auf unserem Campus gut aus?  
Oder lesen Sie aufmerksam unseren uni:report?  
Dann wissen Sie sicher, wo dieses Bild aufgenommen wurde.  
Die Auflösung gibt es in der nächsten Ausgabe.**

DIE OVGU IM NETZ



[www.ovgu.de](http://www.ovgu.de)



[www.facebook.com/ovgu.magdeburg](https://www.facebook.com/ovgu.magdeburg)



[www.instagram.com/uni\\_magdeburg](https://www.instagram.com/uni_magdeburg)



[twitter.com/ovgupresse](https://twitter.com/ovgupresse)



[link.ovgu.de/youtube](https://link.ovgu.de/youtube)



[www.guericke.fm](http://www.guericke.fm)