

# Chancengerechte Hochschule

Newsletter | Juli 2018

## Überblick

1. Schwerpunkt: Nachbericht zum Diversity Symposium „Diversity in der Hochschulbildung. Studium. Lehre. Personalentwicklung“
2. Gleichstellung und Diversity an der RWTH
3. Aktuelles
4. Tipps und Termine
5. Impressum

Liebe Leserinnen und Leser,

die aktuelle Ausgabe des gemeinsamen Newsletters von IGaD und GSB ist dem Schwerpunktthema „Diversity in der Hochschulbildung“ gewidmet, da die RWTH mit der FH Aachen ein Symposium zu diesem Thema ausgerichtet hat.

Angesichts des bevorstehenden Wechsels des Rektorats bedanken wir uns ganz herzlich bei Herrn Univ. Prof. Dr. Ernst Schmachtenberg und den anderen Rektoratsmitgliedern für ihr fortwährendes Engagement für eine chancengerechte Hochschule, ohne das die strategische Weiterentwicklung der verschiedenen Handlungsfelder im Bereich Gender & Diversity sowie die sicht- und messbaren Erfolge unserer Hochschule nicht möglich gewesen wären. Bei Rückschlägen und Widerständen stärkte das Rektorat uns Akteurinnen immer wieder den Rücken, auch für diese wertschätzende Haltung bedanken wir uns sehr! Dem neuen Rektorat mit Herrn Univ. Prof. Dr. Ulrich Rüdiger an der Spitze wünschen wir einen guten Start.

Wie immer wünschen wir Ihnen viel Spaß bei der Lektüre. Ihre Anregungen sind uns stets willkommen, ebenso Ihre Weiterempfehlung des Newsletters an Interessierte aus Ihren Netzwerken.

Eine schöne, erholsame Sommerzeit wünschen Ihnen

*Manuela Aye für das Team des IGaD und Dr. Ulrike Brands-Proharam Gonzalez für das Team des GSB*

## 1. Diversity in der Hochschulbildung. Studium. Lehre. Personalentwicklung

### Ein Nachbericht

„Es ist kompliziert mit der Diversität – aber ein gutes Diversity-Management ist entscheidend für den Erfolg unserer Hochschulen und unserer Gesellschaften.“ *Dr. Britta Baron*, Vice-Provost und Associate Vice-President der University of Alberta, brachte den Tenor des zweitägigen Symposiums „Diversity in der Hochschulbildung“ auf den Punkt. 160 Gäste von rund 70 Hochschulen waren der gemeinsamen Einladung von FH Aachen und RWTH Aachen gefolgt, um im SuperC der RWTH Aachen die Potenziale von Diversität in Studium, Lehre und Personalentwicklung auszuloten.

Diversität ist längst Realität an den Hochschulen, hier studieren und arbeiten Menschen mit den unterschiedlichsten Hintergründen. Offen ist aber, wie der Umgang mit Heterogenität strukturell im Wissenschaftssystem verankert werden kann. Die Vorträge der Expertinnen und Experten lieferten Anschauungsmaterial, wie Aspekte der Bildungsgerechtigkeit und die Inklusion unterrepräsentierter Gruppen im täglichen Hochschulleben berücksichtigt werden können. Darüber hinaus debattierten die Teilnehmenden des Symposiums auch darüber, wie zukunftsweisende Strategien zur Bewältigung gesellschaftspolitischer und globaler Herausforderungen entwickelt werden können.

Diversity ist ein Erfolgsfaktor. *Dr. Dirk Jakobs*, Leiter des Global Diversity Office der Daimler AG, nahm die Gäste mit

in die Welt der freien Wirtschaft, wo Erfolg sich mit Hilfe harter Zahlen messen lässt. Er verwies darauf, dass die Arbeit in divers zusammengesetzten Teams effizienter ist; zugleich lege das Unternehmen aber auch großen Wert darauf, die Interessen einer immer heterogener werdenden Kundschaft in der strategischen Planung zu berücksichtigen. Auch an Hochschulen ist ein kluger Umgang mit Diversität der richtige Weg, betonte *Prof. Dr. Holger Burckhart*, HRK-Vizepräsident und Rektor der Universität Siegen: „Widersprechen sich Exzellenz und Diversity? Nein: Gelungenes Diversity-Management entdeckt, fördert, verbindet Talente – und von diesen lebt Exzellenz.“

Verantwortlich für das Programm waren *Prof. Dr. Doris Klee*, Prorektorin für Personal und wissenschaftlichen Nachwuchs der RWTH Aachen, *Manuela Aye*, Leiterin der Rektoratsstabsstelle Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management (IGaD) der RWTH Aachen, und *Prof. Dr. Josef Rosenkranz*, Prorektor für Studium und Lehre der FH Aachen. Die beiden großen Aachener Hochschulen haben ihre sehr gute Kooperation durch das Symposium untermauert, beide haben ein gemeinsames Interesse am Thema Diversity. Die RWTH hat bereits 2007 eine Stabsstelle für Gender und Diversity Management gegründet und hat damit eine anerkannte Vorreiterposition inne; die FH Aachen ist eine der ersten Hochschulen, die am Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbands teilgenommen haben. „Diversity ist eine auf Dauer angelegte Aufgabe“, darin sind sich *Prof. Dr.-Ing. Ernst Schmachtenberg*, Rektor der RWTH und *Prof. Dr. Josef Rosenkranz* einig, „daher werden wir uns auch in Zukunft intensiv für einen entsprechenden Kulturwandel an unseren Hochschulen einsetzen.“ Den Bericht samt Bildern finden Sie [hier](#).

## 2. Gleichstellung und Diversity an der RWTH

### Aachener Ingenieurpreis geht erstmals an eine Frau

Am 07. September 2018 wird die französische *Professorin Emmanuelle Charpentier*, Mikrobiologin und Direktorin am Max-Planck-Institut für Infektionsbiologie in Berlin, mit dem Aachener Ingenieurpreis ausgezeichnet. Als Miterfinderin einer Gen-Schere hat sie ein genetisches Werkzeug entwickelt, welches unter anderem die Behandlung von genetischen Defekten und schwerwiegenden Erkrankungen wie Krebs greifbar macht. In ihrer Forschung werden naturwissenschaftliche Erkenntnisse auch im ingenieurwissenschaftlichen Sinne angewandt. Der Aachener Ingenieurpreis ist eine gemeinschaftliche Auszeichnung der RWTH

und der Stadt Aachen, mit Unterstützung des Vereins Deutscher Ingenieure VDI als Preisstifter. Seit 2014 wird jährlich eine Persönlichkeit ausgezeichnet, die mit ihrem Schaffen einen maßgeblichen Beitrag zur positiven Wahrnehmung oder Weiterentwicklung des Ingenieurwesens geleistet hat. Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

### Professorinnenprogramm III

Die RWTH hat im Rahmen der ersten Beantragungsstufe für das Professorinnenprogramm III des Bundes und der Länder ein sogenanntes Gleichstellungszukunftskonzept eingereicht. Seit 2010 wurden im Rahmen der Professorinnenprogramme durch die Förderung von Regelprofessuren Mittel für gleichstellungsfördernde Maßnahmen in Höhe von rund 2,5 Mio. € eingeworben. In der dritten Förderrunde beträgt die maximale Förderung pro Hochschule 3,3 Mio. € bis Ende 2025. Die RWTH wird im Falle einer positiven Begutachtung bewährte wie auch neue gleichstellungsfördernde Maßnahmen und Vorgriffsprofessuren für neu berufene Professorinnen finanzieren können. Mit der Projektleitung und der Antragsstellung ist erneut das IGaD betraut. Hier finden Sie weitere [allgemeine](#) sowie [RWTH-spezifische](#) Informationen zum Professorinnenprogramm.

### Audit familiengerechte hochschule – Zertifikat auf Dauer

Seit dem Erhalt des Grundzertifikats im Sommer 2009 führt die RWTH erfolgreich zahlreiche Aktivitäten durch, um Studierenden und Beschäftigten eine Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie zu ermöglichen und wurde im Sommer 2012 und 2015 entsprechend erfolgreich reauditert.

Der aktuelle Zertifizierungszeitraum endet am 31. Oktober 2018. Das im Anschluss folgende sogenannte „Dialogverfahren“ berechtigt die RWTH, das Signet „familiengerechte hochschule“ dauerhaft zu führen. Das neue Verfahren beinhaltet zwei im Oktober 2018 stattfindende „Dialogtage“, in deren Rahmen verschiedene Hochschulangehörige Sichtweisen auf den erreichten Stand und Ansätze für eine mögliche Weiterentwicklung diskutieren. Sollten Sie Interesse an einer Beteiligung haben, dann melden Sie sich gerne im [IGaD](#).

### Proaktive Rekrutierung

Im Rahmen des Zukunftskonzeptes II wurden mit der „Recruitment Strategy“ Aktivitäten zur Identifikation, Gewinnung und Bindung nationaler und internationaler Forschungstalente sowie die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit umgesetzt.

Ziel ist es, der Unterrepräsentanz von Frauen auf Professoren-Ebene entgegenzuwirken. Dafür wurde ein Service

eingrichtet, der die Berufungskommissionen bei der Suche nach qualifizierten Bewerberinnen unterstützt. Neben der aktiven Suche nach potenziellen Kandidatinnen in Datenbanken und professionellen Netzwerken, wird Hilfestellung bei der strategischen Platzierung von Stellenausschreibungen und der Kontaktaufnahme zu Kandidatinnen angeboten.

Die proaktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen und die persönliche Kontaktaufnahme, das sogenannte „Active Sourcing“, stellen eine Erweiterung der klassischen Rekrutierungsmethoden dar. Active Sourcing ist eine Form der strategischen Personalgewinnung, die nicht nur Potenziale identifiziert und „passive“ Kandidatinnen aktiviert, sondern dient auch als Instrument, Talente nachhaltig zu binden. Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

### FAMOS für Familie - Preisverleihung 2018

Bereits zum elften Mal ehrte die RWTH Führungskräfte und Teams für ihre familienfreundliche Personalführung. Ausgezeichnet wurden die Professorin und Professoren *Sigrid Brell-Cokcan*, Lehrstuhl Individualisierte Bauproduktion, *Lars M. Blank*, Lehrstuhl für Angewandte Mikrobiologie, *Christoph Broeckmann*, Lehrstuhl für Werkstoffanwendungen im Maschinenbau, und *Alexander Mitsos*, Lehrstuhl für Systemverfahrenstechnik. Außerdem gehörten *Werner Möller*, Leiter des Personaldezernats, und Gruppenleiter *Timo Schönenberg*, Lehrstuhl für Technologie der Fertigungsverfahren, zu den Ausgewählten, die die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf an der RWTH fördern. Zudem wurde in diesem Jahr erstmals der Preis „Nachhaltig FAMOS für Familie“ verliehen, dessen Empfänger *Professor Henner Hollert*, Lehr- und Forschungsgebiet Ökosystemanalyse, sieben Jahre in Folge von seinem Team nominiert wurde. Weitere Informationen finden Sie [hier](#).

### CESAER Annual Meeting 2018

Vom 17. bis 19. Oktober 2018 findet die jährliche Generalversammlung der „Conference of European Schools for Advanced Engineering Education and Research“ (CESAER) statt. In diesem Rahmen trifft sich die Task Force Human Resources, deren Leitung die TU Delft im Februar 2018 an die RWTH übergeben hat. Die RWTH wird dort die Ergebnisse des CESAER Equality Survey 2018 präsentieren, die im Mai und Juni 2018 durchgeführt wurde. Die Umfrage innerhalb der CESAER Mitgliedsinstitutionen dient zum einen zur Analyse der Einbettung von Gender und Diversity Themen innerhalb der Mitgliedshochschulen. Zum anderen sollen Best Practices gesammelt und in einer zentralen Datenbank zur Verfügung gestellt werden.

### EU-Antrag für Projekt SPEAR erfolgreich

Die RWTH gehört zu einem Konsortium von elf europäischen Hochschulen, die gemeinsam im Rahmen des Projekts „SPEAR – Supporting and Implementing Plans for Gender Equality in Academia and Research“ in ihren Einrichtungen einen institutionellen Wandel in Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit fördern werden.

### Tage der Vielfalt 2018 an der RWTH

In diesem Jahr finden die Tage der Vielfalt zum zweiten Mal statt. In der Zeit vom 20. bis 22. November 2018 werden zahlreiche Akteurinnen und Akteure der Hochschule für Vielfalt sensibilisieren. Unter dem Thema „Inklusion, Behinderungen und chronische Erkrankungen“ stehen dieses Mal die Studierenden und Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung im Fokus. Geplant sind Vorträge, Workshops, Filme und Ausstellungen für die interessierte Hochschulöffentlichkeit. Wir laden Sie herzlich ein, die Vielfalt an unserer Hochschule zusammen mit uns zu erleben! Weitere Informationen finden Sie ab Oktober [hier](#).

## 3. Aktuelles

### Frauen und Altersvorsorge

Eine Studie der Prognos AG im Auftrag des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) hat herausgefunden, dass eine weiter steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen einen erheblichen Beitrag zur Stabilisierung der Rentenfinanzen leisten kann. So führt ein höherer Anteil berufstätiger Frauen zu einem höheren Rentenniveau, einem niedrigeren Beitragssatz und geringeren Steuerzuschüssen. Zudem werden ein höheres Wachstum des Bruttoinlandsprodukts möglich sowie der potenzielle Fachkräftemangel reduziert. Die Studie ist [hier](#) zu finden.

### Frauen in Führungspositionen: Schlusslicht Deutschland

Vergleicht man den Frauenanteil in den Vorständen der 30 führenden Börsenunternehmen in Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Polen, den USA und Schweden, belegt Deutschland den letzten Platz. Die Vorstände der großen DAX-Konzerne erreichen aktuell nur einen Frauenanteil von 12 Prozent. Dies geht aus dem neuesten Bericht "Schlusslicht Deutschland" der AllBright Stiftung hervor, der [hier](#) zu finden ist.

### Serviceportal „Wegweiser Demenz“

Das BMFSFJ bietet mit dem Serviceportal „Wegweiser Demenz“ wichtige Informationen, Adressen und einen E-Learning Kurs zum Thema Demenz für Personen, die sich um einen an Demenz erkrankten Menschen kümmern.

Das Portal ist [hier](#) zu finden, einen Infolyer dazu können Sie [hier](#) einsehen.

#### Männergesundheitsportal

Die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung informiert mit dem Männergesundheitsportal rund um das Thema Gesundheit – ausgerichtet auf die Bedürfnisse von Männern. Das Portal bietet wichtige Informationen, von der Ernährung über psychische Gesundheit bis hin zum Thema Familienplanung und Geburt. Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

#### IAB-Studie zu Arbeitszeitwünschen

50 % der männlichen und gut 40 % der weiblichen Beschäftigten würden ihre Arbeitszeit gerne um mindestens 2,5 Wochenstunden verkürzen. Überdurchschnittlich häufig wollen Beschäftigte mit höheren Bildungsabschlüssen und größerer beruflicher Autonomie weniger arbeiten. Das geht aus einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervor. Jeweils rund 40 % der männlichen und weiblichen Beschäftigten sind mit dem Umfang ihrer Arbeitszeit zufrieden. Im Durchschnitt würden Männer gerne rund 37 Wochenstunden arbeiten, Frauen rund 30. Die Studie ist [hier](#) zu finden.

#### Chefsache Report 2018

In einer Studie der „Initiative Chefsache“ wurden über 400 Führungskräfte aus verschiedenen Branchen und dem Öffentlichen Dienst dazu befragt, wie es in ihrem Unternehmen um das Bewusstsein für Vielfalt bestellt ist. Die Studie offenbart eine Lücke zwischen Wahrnehmung und Wirklichkeit. Die Mehrheit der Führungskräfte glaubt zwar an gleiche Karrierechancen von Frauen und Männern, jedoch ergab die Befragung auch, dass Führungskräfte vor allem die Talente fördern, die ihnen am ähnlichsten sind. Nur jede\_r fünfte Befragte achtet auf Diversität bei der Zusammenstellung des Teams. Die Pressemitteilung zur Studie finden Sie [hier](#), das Factsheet [hier](#).

#### Kinderarmut hängt von der Berufstätigkeit der Mütter ab

Eine Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, kommt zu dem Ergebnis, dass eine Erwerbstätigkeit der Mutter das Risiko reduziert, dass die Kinder Armutserfahrungen machen. Sind die Mütter hingegen nicht erwerbstätig oder nur mit einem sehr geringen Stundenumfang, steigt damit das Armutsrisiko an. Nähere Informationen zu der Untersuchung finden Sie [hier](#).

## 4. Tipps und Termine

#### Girls go MINT + Sport

Ferienprogramm für Mädchen im Alter von 12-14  
23.07.-27.07.2018

Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

#### 30. Jahrestagung der bukof „CHANCEN. GERECHT. VERÄNDERN – Soziale und kulturelle Transformationen in Hochschulen“

Vom 12. bis 14. September 2018 findet die 30. Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. in Landshut statt. Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

#### Themenabend „Karriereoption FH-Professur“

Veranstaltung der IGaD-Themenreihe „Hochschule im Wandel“

20.09.2018, 17:00-20:00 Uhr

Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

#### Vereinbarkeit:

#### Väter wollen erfolgreich sein - im Beruf und in der Familie!

Workshop für werdende Väter und interessierte Männer  
10.10.2018, 09:00-13:00 Uhr

Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

#### Eltern-Kind-Gruppen

Für alle Studierenden und Beschäftigten der RWTH mit Kindern im Alter ab 3 Monaten bis 3 Jahren

10.10.-19.12.2018, immer mittwochs  
von 09:30-11:00 Uhr (Gruppe 1) sowie  
von 11:15-12:45 Uhr (Gruppe 2)

Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

#### Tage der Vielfalt

Veranstaltungsreihe, Schwerpunktthema: Inklusion, Behinderungen und chronische Erkrankungen

20.11.2018 bis 22.11.2018

Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

#### Vorankündigung: Neue Wege der Partnerschaftlichkeit – Familie und Karriere im Fokus

Abschlussveranstaltung des Projekts „Gleichberechtigte Karrierewege“

03.12.2018

Nähere Informationen erhalten Sie in Kürze [hier](#).

#### Vorankündigung: Studium – und danach?

Zukunftstag für Studentinnen

11.12.2018, 12:00-20:00 Uhr

Nähere Informationen erhalten Sie in Kürze [hier](#).

## 5. Impressum

Der Newsletter Chancengerechte Hochschule erscheint in der Regel viermal im Jahr.

Sie können sich selbständig für diesen Newsletter an- und abmelden unter [http://mailman.rwth-aachen.de/mailman/listinfo/chancengerechte\\_hochschule](http://mailman.rwth-aachen.de/mailman/listinfo/chancengerechte_hochschule)

### Verantwortlich:

Manuela Aye, Leiterin Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management (IGaD), RWTH Aachen und

Dr. phil. Ulrike Brands-Proharam Gonzalez, Gleichstellungsbeauftragte (GSB), RWTH Aachen

### Redaktion:

Hannah Kreisel, Lena Staudt M.A., Christine Steffens

### Weitere Informationen:

[www.igad.rwth-aachen.de](http://www.igad.rwth-aachen.de) und [www.rwth-aachen.de/gsb](http://www.rwth-aachen.de/gsb)