

Chancengerechte Hochschule

Newsletter | Oktober 2018

Überblick

1. Interview mit dem neuen Rektor der RWTH Prof. Dr. Ulrich Rüdiger
2. Gleichstellung und Diversity an der RWTH
3. Aktuelles
4. Tipps und Termine
5. Impressum

Liebe Leserinnen und Leser,

wir freuen uns im ersten Newsletter des akademischen Jahres 2018/19 ein Interview mit unserem neuen Rektor, Herrn Univ.-Prof. Dr. rer. nat. Dr. h. c. mult. Ulrich Rüdiger, der sein Amt an der RWTH bereits in der vorlesungsfreien Zeit angetreten hatte, veröffentlichen zu können. Nach dem Abschlussgespräch zum Dialogverfahren „audit familiengerechte hochschule“ hatten wir Anfang Oktober die Gelegenheit mit ihm ein Gespräch über Chancengerechtigkeit, Gender und Diversity zu führen. Als Gleichstellungsakteurinnen freut es uns natürlich sehr, dass das neue Rektorat diesen wichtigen Themenbereichen eine große Bedeutung zumisst. Doch lesen Sie selbst. 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.

Ein erfolgreiches Wintersemester wünschen Ihnen

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

1. Schwerpunkt: Interview mit Rektor Rüdiger

Herr Professor Rüdiger, Sie haben im August Ihr neues Amt an der RWTH Aachen angetreten und haben noch einen frischen Blick auf unsere Hochschule. Sind Ihnen bereits Handlungsbedarfe im Bereich Gleichstellung und Diversity Management ins Auge gefallen?

Selbstverständlich kann ich da noch keine umfassende Antwort geben, aber ich sehe, dass Vieles von Universität zu Universität übertragbar ist. So auch das Thema, das wir soeben (*während des Abschlussgesprächs des Dialogverfahrens audit familiengerechte hochschule, Anm. der Red.*) besprochen haben: Kinderbetreuung auf dem Campus betrifft einfach alle Hochschulangehörige jeglicher Qualifikationsgruppen - ob Studierende, wissenschaftliche oder nicht-wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder frisch Berufene. An der RWTH besteht noch ein großes zahlenmäßiges Missverhältnis zwischen den 55.000 Menschen und dem Angebot an Betreuungsplätzen. Hier muss noch nachgelegt werden. Wenn ich mir den Campus anschau, der vom Rathaus über den Campus Innenstadt, zukünftig Campus West bis hin zum Campus Melaten und zum Uniklinikum, also fast bis zu den Niederlanden reicht, denke ich, dass man ein dezentrales Angebot benötigt. Es würde mich freuen, wenn wir es hinbekommen, ein Basisangebot der RWTH um dezentrale Lösungen zu ergänzen, und zwar mit Hilfe des Engagements derer, die das Angebot nutzen wollen.

An welchen Stellschrauben sollte man Ihrer Meinung nach drehen, um Veränderung zu erzeugen, und woran würden Sie Erfolge festmachen? Ihrer bisherigen Ausführung zufolge wäre es die Erhöhung der Zahl der KiTa-Plätze...

KiTa-Plätze, ist das Eine. Wichtig ist es, Policies zu entwickeln, d.h. knappe Aussagen zu treffen zum Thema Gleichstellung und Familienfreundlichkeit, hinter denen sich die gesamte Universität versammeln kann. Ein Commitment, das so kurz und prägnant ist, dass es wirklich auch die ganze RWTH erfährt und leben kann. Denn es ist nicht einfach, dass das, was zentral organisiert, aufgeschrieben oder beschlossen werden muss, auch bis im letzten Winkel der RWTH gelebt wird.

Was ist Ihrer Meinung nach zentral für die erfolgreiche Umsetzung solcher Policies?

Der Erfolgsfaktor schlechthin ist, dass diese von allen Gruppen getragen wird. Die Bedürfnisse unterscheiden sich von Fachkultur zu Fachkultur oder von Fakultät zu Fakultät teilweise sehr. Was ich mir wünsche, ist, dass von allen Seiten ein Code of Conduct getragen wird und gleichzeitig fachspezifische Besonderheiten berücksichtigt werden. Die Gleichstellungsziele, wie die Erhöhung des Frauenanteils auf den einzelnen Qualifikationsstufen müssen berücksichtigen, dass sich die Situation im Maschinenbau von der Medizin oder den Wirtschaftswissenschaften unterscheiden.

Dies ist tatsächlich im Gleichstellungsplan der RWTH berücksichtigt. Doch die Verständigung auf Ziele ist dennoch nicht ganz einfach.

Ich habe mir angeschaut, wie viele Kolleginnen über den Karrierepfad Juniorprofessur und Juniorprofessur mit Tenure Track im System bleiben und halte dieses Instrument für das bei weitem erfolgreichste zur Förderung von wissenschaftlichen Karrieren von Frauen. Der Frauenanteil liegt da bei 30%, also relativ hoch. Wir sind also gut beraten, uns über das Nachwuchsprogramm¹, das ein sehr gut funktionierendes Gleichstellungs-instrument ist, sehr genau Gedanken zu machen. Auch eine verlässliche Kinderbetreuung ist ein ziemlich guter Schlüssel – nicht der einzige, aber ein wichtiger. Nur wenn dieses Thema intensiv mitbearbeitet wird, kann es gelingen, im Rahmen der Rekrutierungsstrategie den Frauenanteil an

Professuren zu erhöhen. Bei den Berufungsverhandlungen spielt das eine große Rolle.

Im Handlungskonzept Gleichstellung der RWTH ist die Entwicklung eines Kodex vorgesehen. Wie ist Ihre Erfahrung mit dem Gender-Kodex an der Universität Konstanz?

Das hat in Konstanz extrem gut funktioniert. Der Genderkodex war möglicherweise der erste seiner Art an deutschen Hochschulen, als wir diesen vor etlichen Jahren (2010, Anm. d. Red.) „auf den Markt brachten“. Das Thema ist sensibel, sodass es kaum gelingen kann, dazu irgendwie etwas per Satzung in einer Weise zu regeln, dass es fast justiziabel ist. Mit einem Code of Conduct umgeht man diese Schwierigkeit, es ist die Verschriftlichung eines Vereinbarungszustandes.

Wie verstehen Sie Ihre Rolle als Rektor im Themenfeld Gleichstellung und Diversity?

Meine Aufgabe als Rektor ist ganz klar, dieses Thema auf der Agenda zu halten, damit wir nicht vergessen, diesbezüglich immer wieder Fragen zu stellen, aufmerksam zu bleiben, neueste Entwicklungen wahrzunehmen und zu hinterfragen. Ich nehme das Thema sehr ernst und bin der Meinung, dass es auf der Ebene der Universitätsleitung verankert sein muss.

Herr Professor Rüdiger, wir danken Ihnen für dieses Gespräch und wünschen Ihnen alles Gute und viel Erfolg für Ihre Vorhaben.

2. Gleichstellung und Diversity an der RWTH

audit familiengerechte hochschule – Dauerhafter Erhalt des Zertifikats

Die RWTH setzt sich seit vielen Jahren für familiengerechte Arbeits- und Studienbedingungen ein und wird seit 2009 fortlaufend mit dem Signet „audit familiengerechte hochschule“ der berufundfamilie Service GmbH ausgezeichnet.

Zum dauerhaften Erhalt wurde am 08. und 09. Oktober 2018 das sogenannte Dialogverfahren durchgeführt. Im Rahmen offener, individuell gestalteter Diskussionsrunden und Einzelgespräche konnten konkrete Bedürfnisse und

¹ Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (WISNA)

Wünsche von Hochschulangehörigen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf ermittelt und die folgenden zukünftigen Handlungsfelder identifiziert und verabschiedet werden:

Ausbau der familiengerechten Infrastruktur und Berücksichtigung vereinbarkeitsbedingter Anforderungen bei allen Bauvorhaben, Ausbau der internen Kommunikation, Familiengerechtigkeit als Querschnittsaufgabe sowie Arbeiten 4.0 und Vereinbarkeit.

Gleichberechtigte Karrierewege

Im Rahmen dieses aus Mitteln des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder finanzierten Projektes werden Wege zur partnerschaftlichen Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit aufgezeigt. Aktuell ist hierzu die Handreichung "Mutterschutz, Elternzeit und Wiedereinstieg für Beschäftigte" erschienen.

Zum Abschluss des Projektes findet am 3. Dezember eine Veranstaltung mit Vortrag und Improtheater im SuperC statt.

Weitere Informationen finden Sie [hier](#) (s. auch Tipps und Termine).

Brigitte-Gilles-Preis

Bewerbungsphase bis zum 30.11.2018

Die RWTH zeichnet hochschulinterne Initiativen sowie Projekte an Schulen in der Region, die durch innovative Ideen wesentliche Beiträge zur Förderung von Frauen leisten, jährlich mit dem jeweils mit 2.500 Euro dotierten Brigitte-Gilles-Preis aus. Professorin Brigitte Gilles war die erste Frauenbeauftragte der Hochschule. Die Preise werden im Rahmen der Veranstaltung „RWTHtransparent“ im Februar 2019 feierlich überreicht.

Informationen finden Sie [hier](#).

Vorstellung des AK Inklusion

Am 16. April 2018 wurde in einer konstituierenden Sitzung der Arbeitskreis Inklusion an der RWTH auf Wunsch des Rektorats ins Leben gerufen. Den Vorsitz des Arbeitskreises führt Professor Dr.-Ing. Gerd Ascheid vom Lehrstuhl für Integrierte Systeme der Signalverarbeitung. Die Geschäftsführung des AK Inklusion liegt beim IGaD. Weitere Informationen [hier](#).

Neuer AStA und Senat gewählt

Der neue Senat wurde bereits im Juni dieses Jahres, der [neue AStA](#) Ende Juli gewählt. Der Frauenanteil unter den gewählten Vertreterinnen und Vertretern beträgt beim AStA rund 37%, beim Senat sind es etwa 35%.

3. Aktuelles

100 Jahre Frauenwahlrecht in Deutschland

Seit 100 Jahren können Frauen in Deutschland wählen und gewählt werden. Dieser historische Schritt auf dem Weg zur Gleichberechtigung von Mann und Frau, der am 30. November 1918 rechtskräftig wurde, bietet Anlass zu Reflexion und Erinnerung.

Weitere Informationen zur Jubiläumskampagne des BMFSFJ sowie die landesweiten Veranstaltungen und Aktionen finden Sie [hier](#).

Alle Veranstaltungen in Aachen finden Sie [hier](#).

Sharing is Caring – Webinare zur Partnerschaftlichkeit

Die Beratungsplattform „Dein Sprungbrett“ des DGB-Projektes „Was verdient die Frau?“ bietet Webinare zur partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbs- und Carearbeit in einem kurzweiligen und informativen Format an.

Das Webinar sowie weitere Informationen zum Projekt finden Sie [hier](#).

Sondernewsletter über Gender in den Marie-Sklodowska-Curie-Maßnahmen

Die Nationale Kontaktstelle Marie-Sklodowska-Curie-Maßnahmen (NKS MSC) widmet ihre aktuelle Ausgabe des Sondernewsletters "Marie Kurier" dem Thema "Gender und Chancengleichheit in den Marie-Sklodowska-Curie-Maßnahmen". Dieser analysiert die bisherige Umsetzung der Grundsätze seit 2013, erläutert detailliert die Bedeutung der Chancengleichheitsaspekte im Arbeitsprogramm 2018 bis 2020 und beantwortet in einem aufschlussreichen Interview Fragen zur Berücksichtigung von Gender- und Chancengerechtigkeit in der Praxis. Näheres [hier](#).

Beeinträchtigt studieren – best2

Die Ergebnisse der Datenerhebung zur Situation Studierender mit Behinderung und chronischer Krankheit 2016/17 wurden am 24.09.2018 veröffentlicht. Untersucht wurde, inwiefern gesundheitliche Beeinträchtigungen die Teilhabe an einem Studium beeinflussen. Ziel war es, ein differenziertes Bild zur Situation Studierender mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen zu gewinnen, für ihre heterogenen Belange zu sensibilisieren und geeignete Maßnahmen u.a. zum Abbau von Barrieren einzuleiten oder neu auszurichten.

Die Studie finden Sie [hier](#).

TANDEM Mentoring-Programme

Bewerbungsphase für die Programmrunden 2019
Die TANDEM Mentoring-Programme haben sich an der RWTH Aachen als Instrumente einer an Gleichstellung und Chancengerechtigkeit orientierten Personalentwicklung etabliert. Sie fokussieren auf die Gestaltung von Karrieren und unterstützen talentierte, besonders engagierte Studentinnen und Doktorandinnen sowie hochqualifizierte Postdoktorandinnen in jeweils spezifischen Programmlinien auf ihrem Weg in zukünftige Führungspositionen. Bewerben können sich Interessentinnen noch bis zum 16.11.2018. Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

4. Tipps und Termine

Schlagfertigkeit für Studentinnen und Doktorandinnen

Di. 06.11.2018, 10:00-14:00 Uhr, Audimax, Z7
Vorbereitungsworkshop im Rahmen des Zukunftstages für Studentinnen und Doktorandinnen.
Informationen finden Sie [hier](#).

Finanzielle Folgen von Pflegebedürftigkeit – Elternunterhalt

Do. 08.11. 2018, 10:00-12:00 Uhr im Großen Senatssitzungszimmer, Hauptgebäude
Informationsveranstaltung für alle Interessierten.
Weitere Informationen finden Sie bald [hier](#).

Mein Kind, mein Studium und ich – Zeit und Kraft durch gute Planung

Mo. 12.11.&19.11.2018, 9:30-12:30 Uhr
Seminarraum IV, Zentrale Studienberatung
Workshop für studierende Eltern.
Weitere Informationen finden Sie [hier](#).

Patientenverfügung/Vorsorgevollmacht

Mi. 21.11.2018, 10:00-12:00 Uhr im Großen Senatssitzungszimmer, Hauptgebäude
Informationsveranstaltung für alle Interessierten.
Weitere Informationen in Kürze [hier](#).

Tage der Vielfalt 2018 – Inklusion macht stark!

Vom 20. bis 22. November finden an der RWTH erneut die Tage der Vielfalt statt. Unter dem Motto „Inklusion macht stark!“ organisieren die Institutionen, die Hochschulangehörige mit Behinderungen bzw. chronischen Erkrankungen unterstützen, zahlreiche Angebote wie Workshops, Filme, Ausstellungen und Vorträge. Bei der zentralen Veranstaltung am 21.11.2018, 16:00-19:00 Uhr im Foyer des Reiff-Museums, Schinkelstr. 3, besteht die Gelegenheit zum Besuch von Vorträgen und einer

Posterausstellung sowie zum Austausch mit allen Beteiligten. Das Programm finden Sie [hier](#).

Elterngeld, ElterngeldPlus, Elternzeit

Mi. 28.11.2018, 16:30-18:00 Uhr im Großen Senatssitzungszimmer, Hauptgebäude
Informationsveranstaltung für alle interessierten (werdenden) Eltern.
Nähere Informationen finden Sie in Kürze [hier](#).

Frauen und Finanzen – Unabhängigkeit beginnt beim Geld

Vortrag
Do. 29.11.2018, 14 bis 16 Uhr, CARL, H10
Warum ein Mann keine Altersvorsorge ist und Sie sich besser heute als morgen um Ihre Finanzen kümmern sollten und wie Sie mit einfachen Strategien Vermögen aufbauen können, erklärt Birgit Wetjen, Dipl.-Volkswirtin und Redaktionsleiterin des unabhängigen Frauenfinanzportals herMoney.de
Nähere Informationen finden Sie in Kürze [hier](#).

Familie und Karriere im Fokus – Neue Wege der Partnerschaftlichkeit

Vortrag – Diskussion – Improtheater
Mo. 03.12.2018, 15 bis 18 Uhr, SuperC
Im Rahmen des Projektes „Gleichberechtigte Karrierewege“: Vortrag von Prof. Dr. Jutta Rump (Hochschule Ludwigshafen) mit anschließender Diskussion und Improtheater mit den Stereotypen aus Bielefeld. Es werden Wege und Möglichkeiten aufgezeigt, wie Familien- und Erwerbsarbeit miteinander vereinbart und partnerschaftlich gestaltet werden können.
Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

Zukunftstag für Studentinnen und Doktorandinnen 2018

Studium, Promotion – und danach?
Di. 11.12.2018, 13 bis 19 Uhr, SuperC
Regionale und überregionale Firmen stellen sich hier mit Messeständen und Vorträgen vor. Studentinnen und Doktorandinnen haben die Möglichkeit, mit Personalverantwortlichen in direkten Kontakt zu kommen und sich über Bewerbungsverfahren und Einstiegsmöglichkeiten zu informieren. Auch Job- und Weiterbildungsmöglichkeiten an der RWTH werden vorgestellt.
Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

Gehaltstraining für Studentinnen und Doktorandinnen

Mi. 12.12.2018, 10:00-14:00 Uhr, GRS-Gebäude, R.102
Nachbereitungsworkshop im Rahmen des Zukunftstages für Studentinnen und Doktorandinnen.
Weitere Informationen finden Sie [hier](#).

Studienfahrt nach Brüssel – Einblicke in die Europäische Forschungsförderung für Wissenschaftlerinnen

Di. 05.03.2019 von 9:00 Uhr bis 17:30 Uhr

Diese Exkursion bietet Wissenschaftlerinnen einen Einblick in die Arbeit der Brüsseler Institutionen sowie Informationen zum EU-Förderprogramm HORIZON 2020. Weiterführende Hinweise finden Sie [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

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, Dipl.-Gymf. Christine Steffens

Weitere Informationen:

www.igad.rwth-aachen.de und www.rwth-aachen.de/gsb