GENDER
OPEN
REPOSITORIUM

Exzellenz braucht Vielfalt - oder: wie Gender and Diversity in den Mainstream der Hochschulentwicklung kommt

Leicht-Scholten, Carmen

2008

https://doi.org/10.25595/1297

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Leicht-Scholten, Carmen: *Exzellenz braucht Vielfalt - oder: wie Gender and Diversity in den Mainstream der Hochschulentwicklung kommt*, in: Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (2008) Nr: 23, 33-39. DOI: https://doi.org/10.25595/1297.

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY 4.0 Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de

Terms of use:

This document is made available under a CC BY 4.0 License (Attribution). For more information see:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Carmen Leicht-Scholten

Exzellenz braucht Vielfalt - oder: wie Gender and Diversity in den Mainstream der Hochschulentwicklung kommt

Human Resources, Gender and Diversity Management an der RWTH Aachen

Exzellenz braucht Vielfalt - oder: wie Gender and Diversity in den Mainstream der Hochschulentwicklung kommt - Human Resources, Gender and Diversity Management an der RWTH Aachen
Der Beitrag beschreibt den Entwicklungsprozess und die institutionelle Umsetzung von Gender and Diversity Management als Elemente der Hochschulentwicklung am Beispiel der Etablierung der Stabsstelle Integration Team - Human Resources Gender and Diversity Management an der RWTH Aachen.

Vorbemerkung

Die Zukunftsfähigkeit der europäischen Hochschulen wird in den kommenden Jahren verstärkt durch zwei zentrale Fragestellungen bestimmt. Zum einen verschärft die demografische Entwicklung den Fach- und Führungskräftemangel gerade

auch an den Hochschulen, womit die Rekrutierung des wissenschaftlichen Personals ein wichtiger Qualitätsfaktor für den Standort Hochschule sein wird. Zum anderen wird die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Hochschulen im internationalen Vergleich von einer Qualitätssicherung in der Lehre, der Förderung der Innovationsfähigkeit in der Forschung und der Internationalisierung der Hochschule in Forschung und Lehre abhängen. Zielsetzungen, die nur dann zu erreichen sind, wenn es gelingt, vielfältige Menschen für Ideen und Projekte zu begeistern und zu mobilisieren. Die Einbeziehung von Chancengleichheit (Gender and Diversity) ist damit nicht mehr nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern auch eine Frage des wissenschaftlichen Leistungsniveaus und der Effizienz.

Ausgangslage

Im Rahmen der Vorbereitung auf die zweite Runde des Exzellenzantrages hat an der RWTH ein breiter interner Diskussionsprozess stattgefunden, in dem ca. 50 Personen aus der Wissenschaft und der Hochschulverwaltung in zahlreichen Arbeitsgruppen und darauf aufbauenden gemeinsamen Workshops das Zukunftskonzept der Hochschule entwickelt haben.
Ausgehend von einer Stärken-Schwächen Analyse an der RWTH Aachen hinsichtlich des Gender-Profils lässt sich folgendes feststellen:
Ganz im Gegensatz zu der Spitzenposition, die die RWTH Aachen als technische Hochschule in der deutschen Hochschullandschaft einnimmt, muss sie sich im nationalen Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten mit der Universität Karlsruhe und der TU Dresden die achte Ranggruppe teilen, während andere der TU-Hochschulen auch in der vierten und fünften Ranggruppe zu finden sind, und nur die Universität Stuttgart noch eine Ranggruppe darunter liegt (vgl. CEWS 2005 und 2007: 41-42).
Aufschluss über die Ursachen der geringen Zahl von Frauen auf den unterschiedlichen Karrierestufen der RWTH gab das im SoSe 2006 durchgeführte Forschungsprojekt "Gender and Science"[1]. Ziel des anwendungsorientierten Forschungsprojektes war es, einen breiten hochschulweiten Dialog anzuregen und Möglichkeiten aufzuzeigen, wie Gender-Aspekte in Forschung und Lehre einer technischen Hochschule integriert werden und dadurch auch Forschungsperspektiven erweitert werden können. Aufbauend auf eine Dokumentenanalyse[2] von Leitbild und Zielvereinbarungen der Hochschule zum Thema Wissenschaft und Geschlecht wurde eine Befragung aller Professorinnen und Professoren zum Thema "Gender and Science" durchgeführt. Ausgangspunkt der Befragung war der Versuch einer Standortbestimmung, d. h. eine Analyse, welche Bedeutung Genderaspekte und genderbezogenen Fragestellungen in Wissenschaft und Forschung von Seiten der aktiven Professorinnen und Professoren zugemessen wird.
Die angestrebte Totalerhebung wurde trotz aktiver Unterstützung durch die Hochschulleitung bei weitem nicht erreicht. Die Rücklaufquote lag bei 15 % und stellt damit auch bei schriftlichen Befragungen einen recht unterdurchschnittlichen Wert dar. Auf Grund der geringen Beteiligung an der Befragung können die Ergebnisse nur als Tendenzbeschreibungen gewertet werden. Da aber davon auszugehen ist, dass die geringe Beteiligung auch mit einem geringen Interesse am Thema zusammenhängt und sich demzufolge nur diejenigen an der Befragung beteiligt haben, die dem Thema prinzipiell aufgeschlossen gegenüber stehen, liefern die Ergebnisse sicherlich eine eher positive Tendenzbeschreibung.

Die Ergebnisse der Befragung[3] lassen sich wie folgt zusammenfassen:
Die Wissenschaftskulturen in Fakultäten, so unterschiedlich sie auch sein mögen, sind geprägt von vielen gender-blinden Flecken bis hin zu einer vollständigen Negierung der Gender-Dimension für die Wissenschaft. Da es an der Hochschule bisher auch auf Grund des ingenieurwissenschaftlichen Schwerpunktes und der sehr stark anwendungsbezogenen Forschung keine Berücksichtigung von Gender-Aspekten in der Wissenschaftskultur gab und auch von Seiten der Geistes- und Sozialwissenschaften keine derartigen Forschungsschwerpunkte eingebracht wurden, gilt es gerade Professorinnen und Professoren zu sensibilisieren und für die Strategie des Gender Mainstreaming zu gewinnen.

Ausgehend von den Ergebnissen der Befragung ließen sich kurz- und mittelfristige Handlungsempfehlungen ableiten:
"Um die im Leitbild der RWTH formulierten Ziele zu erreichen und damit die Fähigkeiten von Frauen und Männern gleichermaßen in Forschung und Lehre, bei der Entwicklung von Forschungsprojekten und Generierung von Forschungsergebnissen zu unterstützen, ist die Hochschule gefordert, gerade Professorinnen und Professoren für die Umsetzung des Gender Mainstreaming Konzeptes zu gewinnen. Die Hochschule hat mit der Formulierung ihres Leitbildes und des Genderprofils erste Schritte getan. Nun gilt es beides im Hochschulalltag im Sinne der top-down-Strategie gemeinsam mit Professorinnen und Professoren umzusetzen. Soll Gendergerechtigkeit als Qualitätsmerkmal der Hochschulentwicklung eingestuft werden,

1 Leicht-Scholten, Carmen (HG.) 2007: Gender and Science. Perspektiven in den Natur- und Ingenieurwissenschaften. Bielefeld. Das Projekt wurde durch das Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes NRW gefördert

2 vgl. ebd. S. 23f.

3 vgl. dazu ausführlich in Leicht-Scholten a.a.O. S. 19ff..

4 ebd. S. 33

ist es notwendig, die Umsetzung von Gender Mainstreaming innerhalb der Hochschule in einen entsprechenden institutionellen Rahmen einzubetten. Soll das beschriebene Leitbild mehr sein als eine Vision, so gilt es, die Hochschule als gesamte Organisation auf allen hierarchischen Ebenen im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit zu reorganisieren und die Geschlechterfrage als wesentliches Kriterium für die Entwicklung von Forschungsfragen und Forschungsprojekten zu betrachten."[4]

Implementierung von Gender and Diversity Management als Elemente der Hochschulentwicklung

Die RWTH Aachen versteht Gender Mainstreaming als umfassenden Reorganisationsprozess der Hochschule, der mittel -und langfristig eine kohärente Gender Policy der Hochschule zur Folge hat. Die Entwicklung und Gestaltung von an Chancengleichheit orientierten Personalentwicklungsstrategien, die Aspekte der Organisationsentwicklung mit Gender and Diversity-Ansätzen und mit der Stärkung der Kooperation zwischen zentraler und dezentraler Personalverantwortung verknüpft, trägt insofern der Realisierung von struktureller Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe Rechnung. Neben Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils[5] auf den unterschiedlichen akademischen Stufen sind Gender and Diversity-Aspekte in Lehre, Forschung und Personalentwicklung zu integrieren.

Um dieses Ziel zu erreichen, hat die RWTH im Rahmen der Exzellenzinitiative die dem Rektorat zugeordnete Stabsstelle "Integration Team - Human Resources, Gender and Diversity Management" geschaffen. Die Stabsstelle ist zentrale Ansprechpartnerin für Fakultäten und Einrichtungen der Hochschule hinsichtlich Fragen von Gender and Diversity. Ziel der Stabsstelle ist es, die im Exzellenzantrag formulierte People Policy zu unterstützen, sie als Handlungsprinzip auf allen Entscheidungsebenen in Verwaltung, in Forschung und Lehre zu verankern und Veränderungsprozesse kompetent zu begleiten.

Die Stabsstelle bildet damit das Herzstück der im Zukunftskonzept formulierten Maßnahme "Mobilising People", mit der ein kohärentes Personal- und Organisationsentwicklungskonzept unter Berücksichtigung eines Diversity-Ansatzes eingeführt werden soll.

Quelle: RWTH Aachen 2020: Meeting Global Challenges. The integrated Interdisciplinary University of Technology. Proposal for the Establishment and Funding of the Institutional Strategy to Promote Top-Level Research: 49, April 2007

Die Maßnahme "Mobilising People" startet mit fünf Programmen auf unterschiedlichen Ebenen: dem MINT Kooperationsprogramm, dem "Undergraduate Research Opportunities Programme", dem Programm zur Anwerbung von hochtalentierten Akademikerinnen und Akademikern durch ein proaktives internationales Rekrutierungskonzept, den Starter Kits und dem Dual Career Programme[6].

5 Auf Grund des niedrigen Frauenanteils wird die Strukturkategorie "Geschlecht" vorrangig berücksichtigt, obgleich im Rahmen des Diversity-Ansatzes auch die anderen Kategorien Anwendung finden.

6 Auf die einzelnen Maßnahmen wird im Folgenden bei der Beschreibung des Integration Teams noch ausführlicher eingegangen.

Darüber hinaus sind zur Entwicklung einer kohärenten People Policy Maßnahmen zu Gender and Diversity in den unterschiedlichen Bereichen der Hochschule von Personal- und Organisationsentwicklung bis hin zu den Bereichen Forschung und Lehre zu identifizieren, zu evaluieren bzw. im Falle der Identifizierung von bestehenden Defiziten neue oder ergänzende Maßnahmen zu initiieren.

Personalentwicklung

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist ein wesentliches Ziel der Hochschule. Es gilt diverse Menschen für die Wissenschaft zu gewinnen, sie innerhalb des Wissenschaftssystems zu motivieren und zu halten.

Nachwuchsrekrutierung

Die RWTH Aachen will Talente auf den unterschiedlichsten Stufen der wissenschaftlichen Karrierestufen gewinnen, fördern und halten.
Mit dem Undergraduate Research Opportunities Programme (UROP) können bis zu 30 erfolgreiche Studierende pro Jahr projektbezogene Mittel beantragen, um an einem Institut ein Praktikum durchzuführen. Eine Datenbank, auf die Studierende der RWTH zugreifen können, ist die Basis des Programms, das auch für Studierende an Partneruniversitäten in den USA und Kanada angeboten wird.
Die Hochschule setzt sich besonders dafür ein, den Frauenanteil des wissenschaftlichen Nachwuchses zu erhöhen und ist bestrebt, Frauen für eine wissenschaftliche Karriere besonders zu ermutigen und zu fördern. Sie verfolgt das Ziel, den Anteil der Frauen an Promotionen, Habilitationen und bei der Qualifizierung für eine Professur zu erhöhen und berät die Fachbereiche und Einrichtungen in der Entwicklung und Einführung von Konzepten und Maßnahmen, um Frauen stärker und durchgängiger in ihrer Karriereplanung zu unterstützen. Die bestehenden Angebote zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses werden unter Gender and Diversity-Aspekten analysiert und durch geeignete Maßnahmen zur besonderen Förderung von Frauen in bisher unterrepräsentierten Bereichen unterstützt.
Die Bedeutung von Mentoring und informellen Förderbeziehungen für eine Karriere in der Wissenschaft wird in vielen Studien belegt (vgl. Allmendinger u. a. 2000, Matthies u. a. 2001, Wimbauer 1999, Zimmer 2003). Unbestritten ist inzwischen auch die Wirksamkeit von Mentoring-Programmen zur Herstellung von Chancengleichheit in der Wissenschaft. Diesen Ergebnissen der Gender Forschung hat die RWTH Aachen bei der Konzeption ihrer Maßnahmen Rechnung getragen.

So betont der Wissenschaftsrat in seiner Empfehlung zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlerin vom Juli 2007 die Bedeutung von Mentoring-Programmen und führt als Beispiel für ein erfolgreiches und innovatives Mentoring-Konzept die RWTH Aachen an (WR 2007: 28). Da Mentoring-Ansätze inzwischen an vielen Hochschulen zu finden sind, soll auf die einzelnen Mentoring-Programme an dieser Stelle nicht näher eingegangen werden. Hervorzuheben ist, dass alle an der RWTH Aachen laufenden Mentoring-Programme drei Instrumente der Personalentwicklung kombinieren. Neben der eigentlichen Mentoring-Beziehung ergänzen Trainings das Fachwissen zu karriererelevanten Themen. Zusätzlich stärken Networking-Treffen die Vernetzung der Wissenschaftlerinnen.
Auf Grund des technisch und naturwissenschaftlich ausgerichteten Profils der RWTH Aachen und der gerade in diesem Bereich starken Unterrepräsentanz von Frauen, sind die initiierten Programme auch speziell auf diese Zielgruppe zugeschnitten. Das hochschulübergreifende Programm TANDEMplus ist bundesweit das erste Kooperationsprojekt zwischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen[7]. Auch auf internationaler Ebene ist die RWTH richtungsweisend. Mit der Entwicklung des Mentoring-Programms TANDEMplusIDEA, einem Kooperationsprojekt zwischen den Hochschulen der IDEA League[8] (Imperial College London, Delft University, ETH Zürich und RWTH Aachen) wird Mentoring auf internationaler Ebene als best practice Modell entwickelt.
Im Rahmen der Exzellenzinitiative werden die bestehenden Mentoring-Programme ausgebaut und um Programme für bislang nicht angesprochene Statusgruppen ergänzt.

MINT Kooperationsprogramm

Über eine gezielte Rekrutierungspolitik für die Übergangsphase von der Schule zur Universität sollen mehr Schüler und vor allem auch Schülerinnen für die so genannten MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) frühzeitig angesprochen, begeistert und für ein Studium gewonnen werden. So sollen mit TANDEMKids und SchoolTANDEM die bestehenden Mentoring-Programme um die Bereiche Schule erweitert werden. Während sich TANDEMKids an Schülerinnen und Schüler der 7. Klasse richtet, die einen studentischen Mentor oder eine studentische Mentorin haben, werden bundesweit Schülerinnen und Schüler der 10. Klassen eingeladen, an von Doktorandinnen und Doktoranden vorbereiteten Summer Schools an der RWTH teilzunehmen. Diese werden durch das Mentoring-Programm SchoolTANDEM ergänzt, über das die Schülerin-

7 Im Rahmen des Programms zur Unterstützung von Natur- und Ingenieurwissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur kooperiert die RWTH Aachen, mit der Universität Karlsruhe (TH) und der Fraunhofer Gesellschaft München.

8 Die IDEA League ist ein Zusammenschluss internationaler renommierter technischer Hochschulen (Imperial College London, Delft University, ETH Zürich, RWTH Aachen und Paris Tec) zur Entwicklung gemeinsamer Qualitätsstandards in Forschung und Lehre.

nen und Schüler auch nach Beendigung der Summer School den Kontakt zur Hochschule halten können.
Durch die Angliederung der bestehenden Mentoring-Programme an die Stabsstelle wird es möglich, diese derart in die Hochschulstruktur zu integrieren, dass die Impulse der Nachwuchsförderung in die wissenschaftliche Personalentwicklung der Hochschule Eingang finden können. So können perspektivisch Elemente dieser Programme als Weiterbildungsangebote für Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchs-wissenschaftlerinnen in ein gendersensibles Personalentwicklungskonzept einfließen.

Starter Kits

Um ein diverses Team nicht nur zu gewinnen sondern dann auch halten zu können, gilt es gerade auch Professorinnen und Professoren und Personen in zukünftigen Leitungspositionen der Hochschule (z. B. in Dekanaten, Dezernaten) zu sensibilisieren und für die Strategie des Gender and Diversity Managements zu gewinnen. Um dieses Ziel zu erreichen, wird die RWTH ein mehrtägiges modulares Welcome Seminar-Paket anbieten, das als Teil der Zielvereinbarungen mit Neuberufenen individuell auf die Bedürfnisse der einzelnen Personen zugeschnitten sein wird. Die Module umfassen Trainings zu Hochschulmanagement, Verwaltungsstruktur der Hochschule, Teamentwicklung, Teamführung, Gender Wissen und Didaktik.

Organisationsentwicklung

Um einen Prozess zur Entwicklung einer gender- und diversity-sensiblen Hochschule anzustoßen, steht am Beginn die Identifizierung aller bestehenden Projekte und Maßnahmen im Kontext von Gender and Diversity. Die Ergebnisse dieses Prozesses sollen in Form eines Projekt- und Maßnahmenkatalogs zusammengefasst und innerhalb sowie außerhalb der Hochschule präsentiert werden.
Darauf aufbauend wird in einem nächsten Schritt die Bewertung der bestehenden Maßnahmen und Projekte stehen, die in Empfehlungen bezüglich Weiterführung, Veränderung oder Einstellung der Aktivitäten mündet. Dadurch ist eine Schärfung des Profils der People Policy möglich.
Im Rahmen der Implementierung neuer Steuerungsinstrumente an der RWTH Aachen ist zur Realisierung von Chancengleichheit im Sinne des Gender Mainstreaming und zur Optimierung und Fortschreibung einer nachhaltigen Frauenförderung ein hochschulinternes Anreizsystem zu entwickeln und auszudifferenzieren.

Die RWTH Aachen berücksichtigt die Frauenförderung in der Finanzverteilung und schafft effektive Anreizsysteme. Das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern soll durch eine effektive Gestaltung der internen Mittelvergabe unterstützt werden. Zu den Indikatoren im Bereich der Mittelvergabe gehören u. a. eine relevante Anteilssteigerung von Frauen im Bereich der Studierenden, der Absolventinnen, der Promovendinnen, der Nachwuchswissenschaftlerinnen und bei der Neubesetzung von Professuren. Auch wird die Hochschule über eine proaktive Berufungspolitik in den nächsten Jahren gezielt Frauen für Professuren ansprechen. Dies soll nicht erst mit der Ausschreibung einer neu zu besetzenden Professur, sondern bereits im Vorfeld über die Sichtung geeigneter Kandidatinnen beginnen.
Die Analyse der Ist-Situation in den einzelnen Fachbereichen und Entwicklung individueller, auf jede Fakultät abgestimmter Handlungskonzepte mit Zielvereinbarungen trägt aktuellen Studien der Gender-Forschung Rechnung, wonach die verschiedenen Fachbereiche sich in ihren Wissenschaftskulturen und damit auch in den ausschließenden Mechanismen unterscheiden (Heintz 2004). Eine Genderanalyse fragt nicht nur nach der Differenz, sondern auch wie diese Differenz hergestellt wird. Es gilt das "doing gender" der Organisation und ihres Outputs zu untersuchen (vgl. Macha 2007: 409). Die Konzeption ergänzender Maßnahmen wird unterstützt durch eine Prozessberatung und Begleitung der Einrichtungen bei der Umsetzung der Maßnahmen. Durch die enge Kooperation mit Gender und Diversity-Fachkompetenz an der Hochschule mit den Abteilungen für Hochschulentwicklung und Personalentwicklung, mit allen Fachbereichen sowie Fakultäten und Verwaltungseinheiten soll eine kontinuierliche Beratung zu Integration von Gender and Diversity-Aspekten auf allen Ebenen der Hochschule erreicht werden.
(s. dazu auch die Abbildung nächste Seite)

Work Life Balance

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein geschlechtsunabhängiges Problem. Die Problematik trifft Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aber deshalb besonders heftig, da sie sich in der Regel in einer relativ langen Qualifikationszeit bis zur Berufung auf eine Professur auf befristeten Qualifikationsstellen befinden.
Die Erfahrung zeigt jedoch, dass es in der Regel Frauen sind, die - vor die Alternative Familie oder Beruf gestellt - auf ihre berufliche Karriere ganz oder teilweise verzichten.
Die RWTH will "neue Chancen für kluge Köpfe"[9] schaffen und strebt die Zertifizierung als familien-

9 Bornefeld, Rauke Xenia 2007: "Uni und Kinder. "Neue Chancen für kluge Köpfe" in: Aachener Zeitung vom 12.07.2007.

Quelle: RWTH Aachen: RWTH2020 Meeting Global Challenges. Zukunftskonzept der RTWTH Aachen. Informationsveranstaltung vom 8. Januar 2008.

freundliche Hochschule an. Das Eltern-Service Büro (ESB) - eine Beratungs- und Vermittlungsstelle für alle Hochschulangehörigen - trägt maßgeblich zu einer Entwicklung individueller und passgenauer Betreuungskonzepte bei, die Hochschulangehörigen die Balance von Familien- und Erwerbstätigkeit/Studium dauerhaft ermöglicht. Die RWTH war die erste Hochschule in NRW, die ein Eltern-Service Büro etabliert hat. Für seine erfolgreiche Arbeit wurde das ESB im letzten Jahr von der Stadt Aachen mit dem "Prädikat Familienfreundlich" ausgezeichnet.
Im September 2007 konnten an der Hochschule mit Unterstützung des ESB zwei neue Betreuungsgruppen mit 20 Vollzeitplätzen starten. In zwei Gruppen werden Kinder im Alter von 8 Wochen bis zum Kindergarteneintritt von qualifizierten Tagesmüttern betreut. Die Betreuungszeiten richten sich nach dem Bedarf der Eltern, wobei auch eine Teilzeitbetreuung möglich ist. Auf Grund der starken Nachfrage plant die Hochschule perspektivisch die Einrichtung weiterer Gruppen. Im Rahmen des angestrebten Zertifizierungsprozesses als familienfreundliche Hochschule wird die Entwicklung eines Kinderhauses angestrebt, in dem durch eine Kombination mehrerer Betreuungsformen unterschiedlichste Bedarfe abgedeckt werden können.
Neben der Vermittlung von Betreuungsangeboten unterstützt und berät das Elternservicebüro auch "rund ums Kind", und wird eng mit dem Dual Career Center zusammenarbeiten.

Dual Career Center

Um exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für die RWTH Aachen zu gewinnen, wird aus Mitteln der Exzellenzinitiative ein Dual Career Center geschaffen, das neu berufene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und ihre Familien unterstützt. In Zusammenarbeit mit der Stadt Aachen, den Universitäten Köln und Bonn, dem Forschungszentrum Jülich und anderen Kooperationspartnern wird Lebenspartnerinnen und Lebenspartnern von neuberufenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der RWTH die Möglichkeit einer befristeten Anstellung gegeben.

Forschung

Die RWTH Aachen will die Einbeziehung von Aspekten von Gender and Diversity bei der Bearbeitung von Forschungsfragen stärken. Die Fachbereiche werden aufgefordert, bei der Strukturplanung entsprechende Arbeitsgebiete und Lehrangebote zu berücksichtigen und in den Studien- und Prüfungsordnungen zu verankern.
Alle Fachbereiche und Einrichtungen der RWTH Aachen sind aufgefordert, Fragestellungen zu methodologischen und inhaltlichen Themen der Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre zu fördern und ein Klima sachlicher Auseinandersetzung und offener Diskussion zu ermöglichen. Im Sinne der Integration der Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre sollen Berufungskommissionen entsprechende

wissenschaftliche Ansätze der Bewerberinnen und Bewerber besonders würdigen[10].
Als erste Maßnahme vergibt die Hochschule aus Mitteln der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zehn Promotionsstellen für Arbeiten, die Aspekte von Gender and Diversity in den Naturwissenschaften integrieren.

Lehre

Es sind Maßnahmen zu entwickeln, die fächerübergreifendes Lernen, interdisziplinäre Studienanteile und berufspraktische- und Projektstudien berücksichtigen. Dabei sind die unterschiedlichen Aspekte im Studierverhalten von Frauen und Männern ebenso zu berücksichtigen wie Unterschiede in den jeweiligen Fachkulturen. Darüber kann eine Erhöhung des Anteils von Frauen und Personen mit unterschiedlichsten kulturellen und sozialen Hintergründen (Gender and Diversity) erreicht werden. Perspektivisch ist das Screening eines Fachbereichs auf Genderaspekte angedacht.
Als erste Maßnahme vergibt die Hochschule Stipendien für fachdidaktische Promotionsthemen in den naturwissenschaftlichen Fächern. Zum einen soll über die fachdidaktischen Promotionen ein Kooperationsprojekt der unterschiedlichen Fachdidaktikstellen der Fachbereiche zur Entwicklung von Weiterbildungsmodulen für Lehrerinnen und Lehrer entwickelt werden, um damit den Transfer zwischen Wissenschaft und Schule anzuregen, und um langfristig mehr Schülerinnen und Schüler für ein Studium der zu gewinnen. Über das Angebot fachdidaktischer Promotionsthemen kann eine Erhöhung des Frauenanteils an den Promotionen in den Fachwissenschaften erreicht werden[11], mittelfristig können darüber vielleicht auch mehr Frauen in der Wissenschaft gehalten werden und langfristig die wissenschaftlichen Erkenntnisse der fachdidaktischen Arbeiten in die Lehramtsausbildung an der RWTH einfließen und an Lehrerinnen und Lehrer weitergeben werden.
Des Weiteren sollen langfristig Angebote für interdisziplinäre Module zur Berücksichtigung von Gender-Aspekten entwickelt und angeboten werden.

Fazit

Mit der Etablierung des Integration Teams übernimmt die RWTH Aachen eine Vorreiterrolle unter den technischen Hochschulen in Deutschland.
Ein ähnlich umfassender Prozess wurde bisher nur an einer nichttechnischen Hochschule angestoßen. So hat die Universität Duisburg Essen zur Umsetzung ihrer Gender-Strategie eine eigene Einrichtung geschaffen, die in diesem Aufgabenfeld Dienstleistungen für die Universität erbringen soll (vgl. Klees-Möller/ Rompeltien 2007).
Mit der Schaffung der Stabsstelle ist die RWTH Aachen die erste technische Hochschule, die eine starke impulsgebende Struktur für die Umsetzung eines Gender and Diversity Managements geschaffen hat. Zwischen Wissenschaft und Hochschulmanagement angesiedelt, kann sie Impulse in alle Bereiche der Hochschule geben und damit selbst best-practice Beispiel werden - allerdings nur wenn es gelingt, die gesamte Hochschule in den Transformationsprozess einzubeziehen.

Literatur

CEWS - Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung 2005: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, Bonn

CEWS - Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung 2007: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, 2. Fortschreibung, Bonn

Heintz, Bettina, Martina Merz, Christina Schumacher 2004: Wissenschaft, die Grenzen schafft. Geschlechterkonstellationen im disziplinären Vergleich. Bielefeld

Klees-Möller, Renate, Bärbel Rompeltien 2007: Gender im Mainstream der Hochschulentwicklung. Institutionalisierung von Frauenförderung und Gender Mainstreaming am Beispiel MEDUSE. In: Leicht-Scholten, Carmen (HG.): Gender and Science. Perspektiven in den Natur- und Ingenieurwissenschaften. Bielefeld, S. 37-52

Leicht-Scholten, Carmen 2007: Einleitung. In: Leicht-Scholten, Carmen (HG.): Gender and Science. Perspektiven in den Natur- und Ingenieurwissenschaften. Bielefeld, S. 9-15

Leicht-Scholten, Carmen 2007: Gender Mainstreaming - Mehr als nur ein Papiertiger? - wie viel Gender ist im Mainstream der Wissenschaften? In: Leicht-Scholten, Carmen (HG.): Gender and Science. Perspektiven in den Natur- und Ingenieurwissenschaften. Bielefeld, S. 19-35

Macha, Hildegard, Claudia Fahrenwald (HG.) 2007: Gender Mainstreaming und Weiterbildung. Organisationsentwicklung durch Potentialentwicklung

Zimmermann, Ute 2007: Gender & Diversity Management an Hochschulen - Überlegungen zu einem Aufgaben- und Anforderungsprofil für Gender & Diversity Manager/innen. In: Journal Netzwerk Frauenforschung Nr. 22/2007, Dortmund S. 23-32

10 Es ist sowohl angedacht, solche Kandidatinnen und Kandidaten vorrangig zu berücksichtigen, als auch die Fachbereiche über finanzielle Anreize zu ermutigen, derartige Kompetenzen verstärkt nachzufragen.

11 da ein Großteil Studentinnen der Naturwissenschaften auf Lehramt studieren.

Kontakt und Information

Dr. Carmen Leicht-Scholten
RWTH Aachen
Leitung Integration Team
Human Resources, Gender and Diversity Management
Templergraben 55
D-52062 Aachen
Tel: 0241-8096220
Fax: 0241-8092160
cleicht@soziologie.rwth-aachen.de
www.tandemplus.de
www.genderandscience.de