

# CAMPUS DIVERSITY



UNIVERSITÄT  
DUISBURG  
ESSEN

*Offen im Denken*

**Vielfältig. Gemeinsam. Erfolgreich.**

**Universität Duisburg-Essen**  
Universitätsstraße 2  
45141 Essen

**Prorektorat für Diversity Management  
und Internationales**

Prorektorin Prof. Dr. Ute Klammer  
T01 S06 B37 (Campus Essen)  
Telefon (0201) 183-2002  
[klammer.prorektorin@uni-due.de](mailto:klammer.prorektorin@uni-due.de)

**Referentin für Diversity Management**

Dr. Friederike Preiß  
T01 S06 B28 (Campus Essen)  
Telefon (0201) 183-3529  
[friederike.preiss@uni-due.de](mailto:friederike.preiss@uni-due.de)

**Sekretariat**

Markus Jacobi  
T01 S06 B43 (Campus Essen)  
Telefon (0201) 183-3800  
[markus.jacobi@uni-due.de](mailto:markus.jacobi@uni-due.de)

# Willkommen!



**Prof. Dr. Ute Klammer**  
Prorektorin für Diversity  
Management und Internationales

## Liebe Leserin, lieber Leser,

ich freue mich sehr, Ihnen die erste Broschüre zu Diversität und Diversity Management an der Universität Duisburg-Essen (UDE) vorstellen zu können. Insbesondere möchte ich Sie einladen, sich hier einen Überblick über die vielfältigen Initiativen und Maßnahmen auf zentraler und dezentraler Ebene zu verschaffen. Anliegen dieser Broschüre ist es, die produktive Vielfalt an der UDE sowie strategische Maßnahmen im Bereich des Diversity Managements exemplarisch darzustellen.

Übergeordnetes Ziel des Diversity Managements ist es, durch die weitere Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen an der UDE einen Beitrag zur erfolgreichen Profilbildung der UDE zu leisten. Die Maßnahmen des Diversity Managements dienen insbesondere dazu, die Hochschulmitglieder bei der Erfüllung ihrer Kernaufgaben zu unterstützen. Die Konzeption der Broschüre orientiert sich dabei an den Handlungsfeldern der Diversity-Strategie.

Die beispielhaft aufgeführten Initiativen und Programme dokumentieren, dass Diversität bei der Entwicklung von Maßnahmen bereits vielfach mitgedacht bzw. berücksichtigt wird und so Diversity Management integraler Bestandteil der Hochschulentwicklung an der UDE ist. Nicht immer wird der Bezug zu Diversität auf den ersten Blick unmittelbar deutlich. Das ist für eine Querschnittsaufgabe wie das Diversity Management geradezu typisch und betrifft gleichermaßen die Umsetzung von Programmen und administrativen Maßnahmen wie auch die Entwicklung von Forschungsthemen. Leider konnten nicht sämtliche bereits existierenden Aktivitäten in der Broschüre dargestellt werden, die eine Relevanz für unser Thema haben. Das hätte den Rahmen des vorliegenden Bandes gesprengt. Denkbar sind jedoch nachfolgende Publikationen zu unterschiedlichen Schwerpunkten und in unterschiedlichen Formaten – auch um die vielfältigen Projekte und Initiativen mit Diversity-Relevanz, die mittlerweile in den Fakultäten entstanden sind, sowie die Weiterentwicklung von Diversity Management an der UDE insgesamt sichtbar zu machen.

Ich hoffe, dass Sie aus der Lektüre dieser Broschüre eine noch genauere Vorstellung von den Anliegen des Diversity Managements an der UDE gewinnen und vielleicht sogar Anregungen und Ideen erhalten, wie Sie in Ihren Bereichen diversitätsorientierte Maßnahmen (weiter-) entwickeln und umsetzen können. Mein besonderer Dank richtet sich deshalb auch an alle, die bei der Erstellung dieser Broschüre mitgewirkt haben. Vor allem aber danke ich all denjenigen, die sich bereits seit Jahren in unterschiedlicher Weise dafür einsetzen, die Potenziale der Vielfalt an der UDE aufzuzeigen und zu gestalten.

Und schließlich lade ich Sie herzlich ein, das Diversity Management an der UDE zum Nutzen aller Beteiligten voranzubringen. Dazu sind wir auch auf Ihre Mitwirkung und Expertise angewiesen: Sie wissen am besten, wo in Ihrem Bereich Veränderungsbedarf oder Optimierungspotenzial besteht, und können uns wertvolle Hinweise geben, wie wir die erfolgreiche Profilbildung der UDE als attraktiver Studien- und Arbeitsort noch weiter ausbauen können.

Sprechen Sie uns an, wenn Sie Fragen oder auch Ideen haben, wie wir diesem Ziel gemeinsam näher kommen können! Herzlichen Dank!



Ihre Ute Klammer

Prorektorin für Diversity Management und Internationales der Universität Duisburg-Essen

# Inhaltsverzeichnis

<b><i>Innovationspotenzial nutzen</i></b>	<b>7</b>
<b>ProSALAMANDER</b>	
Qualifikation und Anerkennung	8
Endlich ans Ziel	10
<b>Initiative Diversityforschung</b>	
Vielfalt im Fokus	11
<b>Forschungsprofile</b>	
Welche Sprache(n) schreibt der Pott?	12
„Lassen Sie mich durch, ich bin Ärztin!“	13
„Nun sag, wie hast du's mit der Religion?“	14
Politische Kultur, international	15
<b>Käte Hamburger Kolleg</b>	
Über Fachdisziplinen hinaus	16
<b><i>Talente finden und fördern</i></b>	<b>18</b>
<b>Chance hoch 2</b>	
Den Schritt an die Uni wagen	19
„Bildungsaufsteiger zu sein, ist hier eher der Normalfall.“	20
<b>Bildungsgerechtigkeit im Fokus</b>	
Früh gefördert ist halb studiert	21
<b>SC(I)ES</b>	
Hilfe aus den eigenen Reihen	23
<b>Frühstudium</b>	
Studium für frühe Vögel	24
<b><i>Kompetenzen ausbauen</i></b>	<b>25</b>
<b>Förderunterricht</b>	
Viel mehr als nur Nachhilfe ...	26
<b>Herbstschule</b>	
Gemeinsames Lernen lernen	27
<b>ProDiversität</b>	
Vielfalt im Unialltag – ganz praktisch!	28
<b>Internationalisation@Home</b>	
Internationale Kompetenzen an der eigenen Uni erwerben	30
<b>Personal- und Organisationsentwicklung</b>	
Bedarfe erkennen, Kompetenzen fördern, Wissen bewahren	33

<b><i>Qualitätsentwicklung gestalten</i></b>	<b>35</b>
<b>Audit Vielfalt gestalten in NRW</b>	
Ausgezeichnet in Sachen Diversity	36
<b>Diversity Monitoring</b>	
Studienverläufe von Nahem betrachtet	38
<b>Gender- und Diversity Mainstreaming</b>	
Die richtigen Fragen stellen	39
<b>Ombudsstelle</b>	
Beschwerden als Chance für Verbesserungen	41
<b><i>Organisationskultur verankern</i></b>	<b>42</b>
<b>Gleichstellung</b>	
Chancengleichheit auf allen Ebenen	43
<b>Wissenschaftliche Weiterbildung</b>	
Lebenslanges Lernen	45
<b>E-Learning-Strategie</b>	
Die flexiblen Studienstrukturen der Zukunft	46
<b>Einschreibungswesen</b>	
Optimaler Erstkontakt	47
<b>Studieren mit Behinderung</b>	
Studieren ohne Hindernisse	49
Master statt Besenbinder	50
<b><i>Erfolgreich kooperieren und vernetzen</i></b>	<b>51</b>
<b>UNIAKTIV</b>	
Studium im Dienst der Gesellschaft	52
Ruhig auch mal mutig sein	53
<b>KomDiM</b>	
Informieren, Fördern, Vernetzen	54
<b>Frauennetzwerk</b>	
Frauen mit Plan	56
<b>Kommission für Diversity Management</b>	
Stellung beziehen	57
<b><i>Impressum</i></b>	<b>58</b>

# *Innovationspotenzial nutzen*

Vielfältig zusammengesetzte Forschungsteams entwickeln häufig auch eine Vielfalt an Perspektiven. Oft entstehen daraus neue Ideen und Forschungsansätze. Und auch die Vielfalt selbst ist zunehmend Gegenstand von Forschung an der UDE. Durch die fächerübergreifende Auseinandersetzung mit diversitätsrelevanten Themen – wie z. B. Mehrsprachigkeit, Migration, Gender oder Bildungsaufstieg – finden die Forscher/-innen Lösungen für soziale und wirtschaftliche Herausforderungen. Die UDE entwickelt und erprobt zudem im Rahmen von Profilprogrammen innovative Konzepte, um derartige Herausforderungen erfolgreich zu meistern.



# ***Qualifikation und Anerkennung***

***ProSALAMANDER hilft ausländischen Akademikerinnen und Akademikern auf ihrem Weg in den Arbeitsmarkt***

In Deutschland leben viele hochqualifizierte Menschen, deren ausländischer Hochschulabschluss hierzulande nicht anerkannt wird. Im Programm ProSALAMANDER unterstützen Dr. Anna Katharina Jacob und ihr Team diese Talente mit ihren vielfältigen Kompetenzen dabei, sich weiter zu qualifizieren und damit ihre Chancen auf einen angemessenen Arbeitsplatz zu verbessern. 2013 wurde das Programm mit dem „Deutschen Diversity-Preis“ ausgezeichnet.

Seit 2012 bietet das durch die Stiftung Mercator unterstützte Programm ProSALAMANDER ausländischen Akademikerinnen und Akademikern an der UDE und der Universität Regensburg Perspektiven. Eigentlich werden diese Fachkräfte am Arbeitsmarkt dringend benötigt. Die Arbeitgeber/-innen kennen jedoch die Abschlüsse nicht, können diese nicht einschätzen und stellen die Bewerber/-innen deshalb nicht ihrer Qualifikation entsprechend ein. Oft bleibt den Betroffenen nur ein schlecht bezahlter Job weit unter ihren Fähigkeiten oder gar die Arbeitslosigkeit. Was diese hochqualifizierten Akademiker/-innen an ihrer Hochschule tatsächlich gelernt haben, danach hat lange niemand gefragt. Genau das tut das ProSALAMANDER-Team und bringt die Potenziale dieser Gruppe ans Licht. Durch das Programm erhalten die Besten von ihnen die Möglichkeit, sich nachzuqualifizieren, um so in wenigen Semestern

**Ekaterina Volodina**  
Programmteilnehmerin  
ProSALAMANDER, Masterstudentin der Informatik  
(links)

**Dr. Anna Katharina Jacob**  
Leiterin des Programms  
ProSALAMANDER, Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (rechts)



einen Hochschulabschluss an der UDE zu erlangen. Hinzu kommen auf die besonderen Bedarfe der Gruppe zugeschnittene inhaltliche Angebote und mentorielle Betreuung. „Gerade die (fach-) sprachlichen und methodischen Teile des Programms sind für diese ausländischen Fachkräfte entscheidend“, berichtet Jacob. Dadurch lernen sie, sich in einem hochschulischen und beruflichen Umfeld in Deutschland zu bewegen. Die ersten beiden Jahrgänge erhielten darüber hinaus ein Stipendium. Obwohl es für die Kohorte 2014 keine finanzielle Unterstützung mehr gibt, bleibt die Zahl der Bewerbungen auf die begehrten Programmplätze hoch. Jacob überrascht das nicht: „Das sind hochmotivierte Menschen.“



Nicht allein Einzelne zu fördern, sondern ein Clearing-Verfahren für die Zielgruppe der ausländischen Akademiker/-innen zu schaffen, ist ein übergeordnetes Ziel des Programms: Das ProSALAMANDER-Team prüft und erfasst jeden Lebenslauf. „Es geht darum, dass die Gruppe der ausländischen Akademiker/-innen überhaupt greifbarer wird“, erläutert Jacob.

Bei den Akademikerinnen und Akademikern, die sich für ProSALAMANDER bewerben, wird zuerst die Akkreditierung der jeweiligen Hochschule, von der die Abschlüsse stammen, anhand einer Datenbank überprüft. In einigen Fällen muss zunächst die fachliche Zuordnung

geklärt werden. „Wir hatten zum Beispiel einmal einen Abschluss Managerin-Juristin. Da musste ganz genau geschaut werden, was Studieninhalte waren, aber auch, mit welchem Fach die Aussichten auf dem Arbeitsmarkt besser sind“, so Jacob. Der Prüfungsausschuss des jeweiligen Fachs entscheidet dann über die Anerkennung von Prüfungsleistungen. Auf Grundlage der Anerkennung kann dann eine Prognose über den Umfang einer möglichen Nachqualifizierung gestellt werden. Daraufhin wird über eine Aufnahme ins Programm entschieden.

In den ersten beiden Jahren konnten die Teilnehmer/-innen ausschließlich an der Fakultät für Ingenieurwissenschaften und an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften studieren; mittlerweile stehen ihnen alle Fakultäten außer der Medizinischen offen.

Wer keinen Platz im Programm bekommt, erhält Hinweise, wie er oder sie sich weiter bewerben kann, beispielsweise an einer Fachhochschule. Jacobs nächstes Ziel ist es, ein institutionenübergreifendes, regionales Netzwerk auszubauen, das auch diese Bewerber/-innen weiter begleitet. So kann eine große Gruppe hochqualifizierter Fachkräfte ihre Fähigkeiten in Deutschland bald besser einbringen und damit auch gleichberechtigt und wertgeschätzt am gesellschaftlichen Leben teilhaben.

### Förderung

ProSALAMANDER wird von der Stiftung Mercator gefördert.

### Kontakt

<https://www.uni-due.de/prosalamander>  
[prosalamander@uni-due.de](mailto:prosalamander@uni-due.de)

### Auszeichnung

- Deutscher Diversity-Preis 2013
- TalentAward Ruhr 2014 der TalentMetropole Ruhr für Dr. Anna Katharina Jacob

**Ekaterina Volodina**  
Programmteilnehmerin  
ProSALAMANDER, Masterstudentin der Informatik

## *Endlich ans Ziel*

*Ekaterina Volodina erhält Unterstützung von ProSALAMANDER – sowohl im Studium als auch im (Familien-)Alltag*

**Mit zwei Hochschulabschlüssen und vielen Jahren Arbeitserfahrung im Gepäck machte sich Ekaterina Volodina 2008 auf den Weg nach Deutschland. Trotzdem fand sie keine ihrer Ausbildung entsprechende Stelle. Von einem Abschluss der UDE im Rahmen des Programms ProSALAMANDER erhofft sie sich bessere Aussichten.**

Volodina hat bereits einen Abschluss in Elektrotechnik und einen in Wirtschaft, hat an der Universität von Sankt Petersburg im Rechenzentrum und als Dozentin gearbeitet. Sie folgte ihrem Mann nach Deutschland. Als ihre Tochter in den Kindergarten kam, wollte Volodina in den Beruf zurückkehren; anderthalb Jahre lang stellte sich die hochqualifizierte Frau vor, anderthalb Jahre lang erhielt sie Absagen. Die Akademikerin wusste, dass ihr die Zeit davonläuft, je länger sie nicht in ihrem Beruf arbeitet. Deshalb entschied sie nach längerer Überlegung, ihr drittes Hochschulstudium aufzunehmen, dieses Mal in Informatik. Im ersten Semester an der UDE wurde sie auf



das Programm ProSALAMANDER aufmerksam. „Ich bin Mitte dreißig und habe ein Kind, ich kann nicht noch fünf Jahre studieren“, erklärt sie. „ProSALAMANDER ist für mich genau richtig, weil sich durch die Anrechnung von bereits erworbenen Leistungen die Studienzeit verkürzt.“ Volodina feilt dabei an ihren Deutschkenntnissen, die sie als entscheidend für ihre späteren Berufschancen einschätzt.

Das ProSALAMANDER-Team unterstützt sie bei fachlichen und sprachlichen Fragen, aber auch dabei, ihren Alltag zu organisieren und Familie und Studium unter einen Hut zu bringen. So hat sie von der DuE-Kids-Kurzzeitbetreuung erfahren, die sie gerne nutzt, weil sie in diesem Semester auch Seminare zu späten Zeiten belegt hat. Auch das Stipendium kann sie gut gebrauchen. Zudem arbeitet sie seit Kurzem als studentische Hilfskraft am Institut für Experimentelle Mathematik. Sie ist überzeugt: „Jetzt habe ich eine Chance, hier in Deutschland zu beweisen, was ich kann.“

**Prof. Dr. Patricia Plummer**  
Professorin für Postcolonial  
Studies (links)

**Dr. Maren A. Jochimsen**  
Geschäftsführerin des  
Essener Kollegs für  
Geschlechterforschung  
(rechts)



## *Vielfalt im Fokus*

*Die Initiative Diversityforschung macht einschlägige  
Forschung an der UDE sichtbar*

**Gesellschaftliche Vielfalt, Heterogenität oder Ungleichheit sind in vielen Fächern an der UDE wichtige und aktuelle Themen in der Forschung. Um Diversityforschung sichtbar zu machen, Forschende zu vernetzen und eine Basis für interdisziplinäre Projekte zu schaffen, wurde 2011 die Initiative Diversityforschung ins Leben gerufen.**

Die Initiative ist ein Kooperationsprojekt des Essener Kollegs für Geschlechterforschung (EKfG), der Professur Postcolonial Studies und des Prorektorats für Diversity Management und Internationales. „Diversityforschung bezeichnet ein komplexes Feld, das sich den Chancen und Herausforderungen unserer globalisierten Welt widmet. Hier sind insbesondere inter- und transdisziplinäre Herangehensweisen gefragt, für die unsere Initiative eine Plattform bietet“, erläutert Prof. Dr. Patricia Plummer (Anglistik/Postcolonial Studies). „An der UDE ist ein breites Fächerspektrum an der Erforschung sozialer, kultureller, ethnischer und religiöser Vielfalt beteiligt“, berichtet Dr. Maren A. Jochimsen, Geschäftsführerin des EKfG, „aus Unterschieden entstehende gesellschaftliche

Ungleichheiten sind dabei ein Schwerpunkt der wissenschaftlichen Untersuchung.“

Bislang fanden zahlreiche Projekte und Vernetzungsaktivitäten im Rahmen der Initiative statt, darunter eine erste universitätsweite Erhebung, ein Auftaktworkshop, an dem sich interessierte Wissenschaftler/-innen aller Fakultäten beteiligten, sowie eine jährlich stattfindende interdisziplinäre Ringvorlesung, die jeweils im Sommersemester aktuelle Forschung einer interessierten Öffentlichkeit und Studierenden aller Fächer vorstellt. 2014 widmete sich die Ringvorlesung der Thematik „Verhandlungen von Religion in Kultur und Gesellschaft“. Auf der Webseite der Initiative sind alle Informationen zu den bisherigen Veranstaltungen und Projekten sowie die Kurzprofile von über sechzig Forschenden unterschiedlicher Fakultäten der UDE zu finden. „Interessierte können jederzeit auf uns zukommen“, lädt Jochimsen ein.

### **Weitere Informationen**

<https://www.uni-due.de/ekfg/diversityforschung>



Prof. Dr. Evelyn Ziegler  
Professorin für germanistische Linguistik

# Welche Sprache(n) schreibt der Pott?

*Ein Forschungsprojekt über die (schrift-)sprachliche Vielfalt im Ruhrgebiet*

In welchen Sprachen werden Schilder aufgestellt oder Graffiti an Hauswänden verewigt? Entsprechen die Sprachen, die wir sehen, auch denen, die um uns herum gesprochen werden? Prof. Dr. Evelyn Ziegler leitet ein Kooperationsprojekt mit der Ruhr-Universität Bochum, welches die visuelle Mehrsprachigkeit in der Metropolregion Ruhr untersucht.

## Welchen Bezug hat Ihre Forschung zum Thema Vielfalt?

Die Mehrsprachigkeit in der Region Ruhr hat ihren Ursprung in der Migration wie auch dem Konsum- oder Kulturtourismus. In welchen Sprachen welche Inhalte ausgedrückt werden, sagt viel darüber aus, ob und wie die Sprecherinnen und Sprecher dieser Sprache wahrgenommen werden.

## Was sind dabei Ihre wichtigsten Erkenntnisse?

Im Kulturbereich werden außer Deutsch verstärkt west-europäische Sprachen gewählt, nur teilweise werden Sprachen großer Migrantengruppen wie Türkisch, Arabisch oder Polnisch benutzt. Diese gebrauchen auch einige Händlerinnen und Händler, um ihre Kundschaft an-

zusprechen. Auch Warnungen sind hier sehr interessant: So fanden wir in einem Geschäft ein Schild mit dem Hinweis, dass Einbruch sich nicht lohne – und zwar überwiegend in osteuropäischen Sprachen. Wer das schrieb, ging offensichtlich davon aus, dass potenzielle Einbrecher vermutlich eher eine dieser Sprachen sprechen würden.

## Wie können diese Erkenntnisse weiter genutzt werden?

Wir wollen für die Öffentlichkeit einen Atlas über die Mehrsprachigkeit im Ruhrgebiet erstellen. Damit wollen wir ein Bewusstsein dafür schaffen, dass hier Sprecherinnen und Sprecher vieler verschiedener Muttersprachen leben. Bei der Nutzung oder auch Nichtnutzung dieser Sprachen werden vielfach Zuschreibungen und Annahmen deutlich, die es zu reflektieren gilt, die aber gleichermaßen auch die Wertschätzung gegenüber einer bestimmten Gruppe ausdrücken können.

## Förderung

Das Projekt wird gefördert durch das Mercator Research Center Ruhr (MERCUR).



(v. l. n. r.)

**Dr. Kyung-Eun Choi**  
Projektkoordinatorin

**Prof. Dr. Gustav J. Dobos**  
Lehrstuhlinhaber Naturheilkunde und integrative Medizin, Projektleiter

**Dr. rer. medic.**  
**Anna Elisabeth Paul**  
Leitung Ordnungstherapie,  
Mind/Body Medicine,  
Arbeitsgruppe Prävention & Gesundheitsförderung,  
Projektmitarbeiterin

**Sarah Vader**  
Doktorandin

# „Lassen Sie mich durch, ich bin Ärztin!“

## Welchen Einfluss haben Ärztinnen auf die Medizin der Zukunft?

Immer mehr Frauen werden Ärztin. Was bedeutet das für die Herangehensweise an Behandlungen oder die Vereinbarkeit des Arztberufs mit Familie? Prof. Dr. Gustav J. Dobos, Inhaber des Lehrstuhls für Naturheilkunde und Integrative Medizin, beschäftigt sich mit der Frage, wie die Medizin durch Frauen verändert wird.

### Inwiefern ist menschliche Vielfalt das Thema Ihrer Forschung?

Wir beobachten, dass der Anteil an Absolventinnen in der Medizin stetig zunimmt, und fragen uns, wie das die Zukunft der Medizin und der medizinischen Versorgung beeinflussen wird. Zudem ist unser Fachgebiet per se ein Ort der interkulturellen Begegnung, auf dem wir uns mit den verschiedenen Heilsystemen, aber auch den zu Grunde liegenden Verständnissen von Gesundheit und Krankheit beschäftigen.

### Was sind dabei Ihre wichtigsten Erkenntnisse?

Allgemein wird der Wunsch nach Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf unter den Beschäftigten beiderlei Geschlechts größer. Das ist sicherlich auch eine Frage der Generation, der erhöhte Anteil an Ärztinnen ist hier ein entscheidender Faktor. Für unseren Fachbereich ist dieser besonders interessant, da Ärztinnen dem Thema Naturheilkunde tendenziell aufgeschlossener sind als ihre männlichen Kollegen.

### Wie können diese Erkenntnisse weiter genutzt werden?

Um die medizinische Versorgung für die Zukunft sicherstellen zu können, müssen Konzepte erarbeitet werden, die in allen Positionen – auch im Schichtdienst – die Vereinbarkeit mit familiären Aufgaben möglich machen.

# **„Nun sag, wie hast du's mit der Religion?“\***

## *Interkultureller Religionsunterricht an Schulen im Ruhrgebiet*

Im Ruhrgebiet lernen junge Menschen unterschiedlichen Glaubens zusammen in den Schulen. Auch Religion steht auf dem Lehrplan – wie kann das gemeinsam gelingen? Prof. Dr. Thorsten Knauth forscht in dem Projekt „Religion und Dialog in der Metropolregion Rhein-Ruhr“, einem Teil eines internationalen Verbundprojekts zu Religion und Dialog in modernen Gesellschaften.

### **Inwieweit sind die Themen Vielfalt und Heterogenität für Ihre Forschung relevant?**

Mich fasziniert die Frage, wie religiöses Lernen unter Menschen ganz unterschiedlicher religiöser Hintergründe gelingen kann.

### **Was sind dabei Ihre wichtigsten Erkenntnisse?**

Wir haben herausgefunden, dass junge Menschen religiöse und kulturelle Vielfalt gut finden und von anderen Religionen lernen möchten. Aber es gibt auch noch sehr viele Vorurteile und klischeehafte Vorstellungen über Menschen mit anderer Religionszugehörigkeit. Der Dialog im Religionsunterricht muss eingeübt werden, von Lehrkräften wie von Schülerinnen und Schülern.

### **Wie können diese Erkenntnisse weiter genutzt werden?**

... um im Religionsunterricht und in der Schule, aber auch außerhalb herauszufinden, was Dialog und interreligiöses Lernen leisten können. Unsere Arbeit an einer Religionspädagogik der Vielfalt kann auch Impulse für den Umgang mit verschiedenen Facetten von religiöser, kultureller, sozialer, geschlechtsbezogener Differenz geben, zum Beispiel im Bereich der Entwicklung von Unterrichtsmaterialien und Schulbüchern. So kann schon in der Schule ein Zusammenleben in gegenseitiger Achtung und Respekt eingeübt werden.

### **Förderung**

Die Forschung ist ein Teil des Projekts „Religion und Dialog in modernen Gesellschaften“, eines Kooperationsprojekts der Universität Hamburg, der Universitäten in Oslo, Stockholm und London, und wird aus den Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert.

\* Die berühmte „Gretchenfrage“ aus Johann Wolfgang von Goethes Tragödie „Faust I“.



Prof. Dr. Tobias Debiel  
Geschäftsführender Direktor  
des Käte Hamburger Kollegs

# Politische Kultur, international

## *Demokratie und Verantwortungsverständnis im interkulturellen Vergleich*

Prof. Dr. Tobias Debiel leitet gemeinsam mit Prof. Dr. Dirk Messner und Prof. Dr. Claus Leggewie das Käte Hamburger Kolleg. Er forscht zu Konzepten von Global Governance, Demokratie- und Verantwortungsverständnissen in verschiedenen politischen Kulturen.

### **Inwiefern beschäftigen Sie sich in Ihrer Forschung mit menschlicher Vielfalt?**

Im Mittelpunkt steht die grenzüberschreitende Kooperation zwischen Staaten, internationalen Organisationen, Unternehmen und anderen nicht-staatlichen Akteuren. Die dahinter stehenden Ordnungsvorstellungen sind stark vom angelsächsischen und europäischen Diskurs dominiert. Mich interessieren gerade die nicht-westlichen Perspektiven.

### **Was sind dabei Ihre wichtigsten Erkenntnisse?**

In Indien und China etwa wird die westliche Vorstellung von einem Bedeutungsverlust des Staates nicht geteilt. Bestrebungen, staatliche Souveränität durch internationale Vereinbarungen zu begrenzen, werden skeptisch gesehen. In Brasilien wiederum sind soziale Bewegungen stark, die zu Politikkonzepten von oben Alternativen entwerfen.

### **Wie können diese Erkenntnisse weiter genutzt werden?**

Wenn wir die unterschiedlichen Werte, Interessen und Denkmuster in der sehr heterogenen Weltgesellschaft besser verstehen, sind wir besser darauf vorbereitet, globale Krisen zu bewältigen und globale Gemeinschaftsgüter wie die Umwelt zu bewahren, die Stabilität der Finanzmärkte zu sichern oder ansteckende Krankheiten zu kontrollieren.

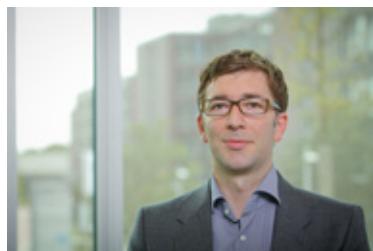


# Über Fachdisziplinen hinaus

*Ein Thema, viele Blickwinkel: der Forschungsschwerpunkt „globale Kooperation“ am Käte Hamburger Kolleg*

Am Käte Hamburger Kolleg wird zu den Möglichkeiten und Grenzen globaler Kooperation geforscht. Dazu kommen Gastwissenschaftler/-innen aus aller Welt und aus unterschiedlichen Disziplinen zusammen und diskutieren ihre Fragen.

Markus Böckenförde klopft mit einem Löffel an sein Glas. Die Forschenden unterbrechen ihre angeregten Gespräche und lauschen. Jede Woche trägt ein Fellow oder ein/eine Mitarbeiter/-in, manchmal auch Forschende von außerhalb, im Kolloquium vor und das Kolleg diskutiert über die Arbeit: Welcher Aspekt wurde noch nicht bedacht? Was gilt es noch zu hinterfragen? Auf welche Fragen können die Methoden einer anderen Disziplin Antworten liefern? Die Einfälle sind überraschend und vielfältig. Die Fellows und Mitarbeiter/-innen berichten, wie sie hier ihren Horizont erweitern konnten.



Dr. Frank Gadinger ärgert es, dass seine Kolleginnen und Kollegen in der Politikwissenschaft kulturwissenschaftliche Forschung allzu oft als unwichtig abtun. Der Deutsche forscht selbst zu Narrativen des Krieges gegen den Terror und weiß um die Macht dieser vermeintlich weichen Themen. Im Kolleg kann er an Fragen forschen, die die Grenzen seines Faches sprengen. Diese Affinität zu interdisziplinärer Forschung ist Grundvoraussetzung für die Mitglieder des Kollegs. „Man darf hier nicht dogmatisch sein“, verrät Gadinger.



Pol Bargués Pedreny erforscht, wie Kultur als Ressource für Friedensprozesse nutzbar gemacht werden kann. „Im Kolloquium wurde dann klar,

dass es in der Philosophie und in der Anthropologie ganz unterschiedliche Begriffe von Gemeinschaft gibt. Das hat mir sehr geholfen, meine Arbeit zu reflektieren“, so der spanische Doktorand der University of Westminster.



Dr. Ángela Suárez Collado ist fachlich bei den Arabic and Islamic Studies zu verorten. Als sie einen Artikel über den Arabischen Frühling in der Peripherie vorbereitete, hörte sie den Vortrag zu Care and Emotion der italienischen Philosophieprofessorin Elena Pulcini. „Das hat mich dazu gebracht, das Thema Emotionen in diesem Kontext aus einer anderen Perspektive zu betrachten“, berichtet die junge Spanierin.

„Das Kolleg ist der perfekte Ort für Forschende der verschiedensten Disziplinen, um über die aktuellen globalen Herausforderungen zu sprechen“, findet Prof. Hongming Cheng. Der chinesischstämmige Kanadier forscht zur Kooperation zwischen China und der EU im Kampf gegen das organisierte Verbrechen. Als Kriminologe kennt und schätzt er die Zusammenarbeit mit Soziolog/-innen, Jurist/-innen oder Anthropolog/-innen. Im Kolleg begann er, sich mit der Wechselwirkung der Transparenz des Staates und der Verfolgung des organisierten Verbrechens auseinanderzusetzen.



Mneesha Gellman, PhD, ist noch nicht lange im Kolleg. Die Politikwissenschaftlerin wartet noch darauf, ihr Projekt vorzustellen, und ist schon

gespannt auf die Präsentationen ihrer Forscherkolleginnen und -kollegen. Sie schätzt die offene Atmosphäre am Käte Hamburger Kolleg. Die US-Amerikanerin, die zuvor für ein Jahr in Sierra Leone Feldforschung betrieb, resümiert: „Es ist so erfrischend, aus den Fächergrenzen auszubrechen. Gerade weil man gezwungen ist, keinen Fachjargon zu verwenden, muss man die Inhalte sehr viel klarer und verständlicher erklären. Das ist nicht nur für die Zuhörenden wichtig, sondern zeigt einem selbst, ob man das eigene Thema vollständig durchdrungen hat.“

Die Augen der Forschenden leuchten, wenn sie von ihrer Tätigkeit im Käte Hamburger Kolleg berichten. In den freundlichen Räumen im Duisburger Innenhafen und im Austausch mit den internationalen Kolleginnen und Kollegen kamen den meisten von ihnen neue Ideen und Erkenntnisse, die sie in ihrer Forschungstätigkeit entscheidend vorangebracht haben.

## Förderung

Das Käte Hamburger Kolleg wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung.

## Kontakt

<http://www.gcr21.org/de/>  
[info@gcr21.uni-due.de](mailto:info@gcr21.uni-due.de)



# Talente finden und fördern

Die Studierendenschaft der UDE ist vielfältig. Immer mehr Bildungsaufsteiger/-innen streben hier als Erste in ihrer Familie auf den Studienabschluss zu. Gerade die Einführungsphase zu Beginn des Studiums ist für viele Studierende von entscheidender Bedeutung für den späteren erfolgreichen Abschluss. Die UDE hält viele Maßnahmen bereit, um den Start ins Studium zu erleichtern und individuell zu gestalten. Damit leistet sie gleichzeitig einen Beitrag zur Bildungsgerechtigkeit und zur Exzellenz.





Gabriele Spengler  
Programmleiterin  
Chance hoch 2

## Den Schritt an die Uni wagen

*Das Programm Chance hoch 2 unterstützt den Bildungsaufstieg*

Gabriele Spengler koordiniert Chance hoch 2 – Das Programm für Bildungsaufsteiger/-innen. Sie und ihr Team begleiten die Teilnehmer/-innen durch Schule und Studium. So erfahren sie, wie die Zielgruppe den Bildungsaufstieg erfolgreich meistert.

### An wen richtet sich das Programm?

Wir nehmen Schüler/-innen auf, die unbedingt studieren möchten, aber die Ersten in ihrer Familie sind, die den Schritt an die Hochschule „wagen“. Das sind Jugendliche mit großem Potenzial, die sich sozial engagieren, etwa in einem Verein oder als Nachhilfelehrer/-in. Natürlich müssen auch die schulischen Leistungen im Hinblick auf ein Studium erfolgversprechend sein. Das Programm richtet sich an Schüler/-innen ab der zehnten (G9) oder neunten (G8) Klasse, die wir von der Schule zur Hochschule und anschließend bis zum Abschluss des Bachelors begleiten. Das Besondere an diesem bildungsstufenübergreifenden Programm ist, dass Chance hoch 2 die Teilnehmer/-innen durchgehend über beide Phasen betreut. An der UDE studieren überdurchschnittlich viele Bildungsaufsteiger/-innen. Deshalb wollen wir in dem Programm auch Erfahrungen mit eben diesen Jugendlichen in der entscheidenden Übergangsphase sammeln.

### Warum ist es so wichtig, dass es die Ersten in der Familie sind, die studieren?

Auch wenn das Studium schon länger her ist, können Eltern, die studiert haben, ihre Kinder ganz anders unterstützen, wissen z. B., welche Fächer es gibt, an welche Stellen man sich

wenden kann bzw. wo man sich bewerben muss. Die Selbstverständlichkeit, an die Uni zu gehen, ist eine ganz andere.

### Wie macht sich die fehlende akademische Erfahrung der Familie bemerkbar?

Von den Stipendiatinnen und Stipendiaten kommen Fragen nach wissenschaftlichem Arbeiten oder einem Auslandssemester auf. Vor allem wollen sie wissen: Wie stelle ich meinen Stundenplan zusammen? Viele wollen so viel wie möglich mitnehmen und dann überladen sie sich, gerade im ersten Semester. Da helfen z. B. das Mentoring und unsere Seminare zum Zeitmanagement. Die Studieneingangsphase wird an der UDE verstärkt darauf ausgerichtet, auf diese Bedarfe zu reagieren, insbesondere in Betreuungs- und Beratungsformaten. Natürlich haben unsere Studierenden den großen Vorteil, dass sie sich hier schon auskennen, weil sie mit ihren Mentorinnen und Mentoren schon während des Schülerprogramms auf beiden Campus, in der Mensa und den Bibliotheken waren.

### Förderung

Das Programm Chance hoch 2 – Das Programm für Bildungsaufsteiger/-innen wird gefördert von der Stiftung Mercator.

### Kontakt

<https://www.uni-due.de/chancehoch2>  
[chancehoch2@uni-due.de](mailto:chancehoch2@uni-due.de)

# „Bildungsaufsteiger zu sein, ist hier eher der Normalfall.“

## Erfahrungen eines Programmteilnehmers mit Chance hoch 2



Özcan Sarikaya  
Programmteilnehmer  
Chance hoch 2

„Es gibt da so ein Programm, da werde ich mich bewerben“, sagte Özcan Sarikaya vor vier Jahren zu seinen Eltern. Zu diesem Zeitpunkt schenkte keiner von ihnen dieser Neuigkeit große Aufmerksamkeit. Ein Bildungsgeld sollte es geben, für Sachen wie Bücher, und Sarikaya liest gerne.

Jetzt blickt Sarikaya auf sein erstes Studienjahr in VWL an der UDE zurück. Er ist der Erste in seiner Familie, der den Schritt an die Uni wagte. „Mir ist erst später klar geworden, wie viel mir das gesamte Programm, die Seminare eigentlich bringen. Besonders den Nutzen von Selbst- und Zeitmanagement konnte ich als Schüler schlecht einschätzen, habe aber im Studium schnell gemerkt, dass es ohne gar nicht geht“, reflektiert Sarikaya.

Er ist ein ruhiger Typ. Er hat große Pläne, spricht aber eigentlich nicht gerne darüber: „Erst einmal den Bachelor schaffen“, sagt er. Schon jetzt engagiert er sich politisch in seinem Duisburger Heimatstadtteil Ruhrort, doch er

möchte auch darüber hinaus gestalten. Die Studienberatung durch das Chance-hoch-2-Team und das ABZ hat ihn daher zur Volkswirtschaftslehre geführt. Er möchte auch ein Auslandssemester machen. Wo, das weiß er noch nicht.

Schon vor Studienbeginn besuchte Sarikaya bei einer Sommeruni Istanbul. Die Anregung dazu kam von dem Chance-hoch-2-Team um Gabriele Spengler: „Dieser Draht, den ich durch das Programm zu solchen Sachen bekomme, ist für mich am wichtigsten – und natürlich das Stipendium von monatlich 300 Euro, das ich jetzt als Student erhalte.“ Damit konnte er von zu Hause ausziehen und wohnt jetzt direkt am Essener Campus. „Im Herzen bin ich aber Duisburger geblieben.“ Deshalb ist er dort noch regelmäßig bei seiner Familie und alten Freunden, die ihn liebevoll „den Stipendiaten“ nennen. An der UDE fühlt er sich jedoch nicht in einer Sonderrolle: „An dieser Uni muss man sich nicht schämen, Bildungsaufsteiger zu sein, es ist eher der Normalfall.“



**Patrick Hintze**  
Projektkoordinator BiF,  
Zentrum für Hochschul-  
und Qualitätsentwicklung

# *Früh gefördert ist halb studiert*

## *Bildungsgerechtigkeit im Fokus (BiF)*

Die Studieneingangsphase steht im Mittelpunkt von Bildungsgerechtigkeit im Fokus (BiF). „Ob das Studium erfolgreich zu Ende geführt oder vorzeitig abgebrochen wird, dafür werden in dieser frühen Phase die Weichen gestellt“, erklärt Patrick Hintze, der Projektkoordinator von BiF.

Patrick Hintze setzt sich mit BiF dafür ein, dass mehr Studierende ihr Studium erfolgreich abschließen. Er koordiniert das vom Prorektorat für Studium und Lehre verantwortete Programm Bildungsgerechtigkeit im Fokus, das aus Mitteln des Bundes finanziert wird. Ein Studienabbruch kann viele Gründe haben. Hierzu gehört auch der Fall, wenn sich Studierende beispielsweise etwas ganz anderes unter ihrem Fach vorgestellt haben. „An den Strukturen der UDE soll aber möglichst niemand scheitern“, so Hintze. Dafür sollen sich die Studienanfänger/-innen „fachlich wie auch sozial-habituell“ an der UDE einfinden. Das kommt besonders denen zugute, die beispielsweise in ihrer Familie auf keine akademische

Erfahrung zurückgreifen können. Doch nicht nur für diese Studierenden hält BiF ein breites Angebot bereit.

Das Programm gliedert sich in verschiedene Teilprojekte: In Kursen zum Selbstmanagement, Tutorien und dem Mentoring-Programm finden Studierende die für sie richtige Herangehensweise an ihr Studium. Die notwendigen Kompetenzen, um ihr Studium zu meistern, erhalten sie in Mathematikvorkursen, Schreibwerkstätten oder Fremdsprachenkursen. Mit der Analyse von Studienverläufen und einem Studierenden-Panel findet das BiF-Team heraus, wo Hürden liegen. Das sind nur einige Beispiele von Ansätzen, die im Rahmen von BiF verfolgt werden. „Es gibt eine ganze Bandbreite an Maßnahmen, mit denen wir Studienabbrüchen entgegentreten und Bildungsaufstiege ermöglichen wollen“, erläutert Hintze.

Das hochschulweite Mentoring-System gibt es bereits seit 2009. Es wurde zum Rückgrat von BiF ausgebaut, weil hier die Studierenden bedarfsgerecht an weitere Angebote

verwiesen werden können. „Auch bei einem Wechsel des Fachs oder zu einer anderen Hochschulform kann hier eine professionelle Begleitung erfolgen, um neue Perspektiven zu entwickeln“, so Hintze. Die Umsetzung der mentoriellen Betreuung der Studierenden erfolgt an den Fakultäten gemäß den dort jeweils entwickelten Konzepten. Eine zentrale Rolle bei der spezifischen Ausgestaltung des Mentorings haben auch die Mentoring-Koordinatorinnen und -Koordinatoren der Fakultäten, die die Programme vor Ort umsetzen. „Wir überlegen zurzeit, wie wir das Mentoring-System gemeinsam weiterentwickeln können“, erklärt Hintze, „oft erreichen wir gerade diejenigen nicht, die Orientierung benötigen und von solchen Angeboten am stärksten profitieren würden.“ Die Angebote werden auch gerne von eher leistungsstarken Studierenden angenommen, die sich zum Beispiel über mehr Sprachkurse dank der Projektmittel freuen.

Von zentraler Bedeutung für BiF sind auch E-Learning-Maßnahmen, die in den großen Pflichtveranstaltungen

der ersten Fachsemester zum Einsatz kommen und das Lernen erleichtern. So eröffnet beispielsweise die Plattform JACK Studierenden neue Möglichkeiten, Übungsaufgaben am eigenen Rechner zu lösen und ihr Lerntempo selbst zu bestimmen. Das intelligente Programm gibt ihnen dann Hinweise zum gewählten Lösungsweg und zeigt Alternativen auf. „Die verstärkte Auseinandersetzung mit innovativen Lehrkonzepten an der UDE ist definitiv ein Erfolg des Projekts“, sagt Hintze zuversichtlich, „doch es gibt noch viel zu tun.“

### **Förderung**

Das Programm wird unter dem Förderkennzeichen 01PL11075 aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert.

### **Kontakt**

<https://www.uni-due.de/bif>



**Jana Bösing**  
Tutorin, Masterstudentin  
der angewandten  
Kognitions- und Medien-  
wissenschaften

## Hilfe aus den eigenen Reihen

*SC(I)ES berät internationale  
Studierende in allen Belangen  
des Studiums*

Das Support Center for (International) Engineering Students wurde zur Unterstützung internationaler Studierender eingerichtet. Es hat seinen Zuständigkeitsbereich erweitert und bietet allen Studienanfängerinnen und -anfängern Betreuung an. Wo denen der Schuh drückt, weiß Jana Bösing. Die Masterstudentin betreut als Tutorin Studierende im ersten Studienjahr im Fach Angewandte Kognitions- und Medienwissenschaft (KoMedia) und steht ihnen mit Rat und Tat zur Seite.

### **Was passiert bei SC(I)ES und was ist Ihre Rolle?**

An die Fakultät für Ingenieurwissenschaften kommen viele Studierende aus dem Ausland. Diese haben oft besondere Hürden z. B. bei der Organisation ihres Studiums zu bewältigen, etwa bei Gängen zu Behörden, weshalb SC(I)ES speziell zu ihrer Unterstützung geschaffen wurde. Nach wie vor gibt es beispielsweise eine Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit, in der die internationalen Studierenden spezielle Bewerbungstrainings erhalten. SC(I)ES nahm aber zunehmend die Bedarfe aller Studierenden der Ingenieurwissenschaften in den Blick und weitete das Angebot entsprechend aus: SC(I)ES ist in der Prüfungsplanung aktiv, berät Studierende zum Thema Auslandsaufenthalt und koordiniert das Mentoring-Programm der Fakultät. Ich berate als Tutorin Studierende des Fachs KoMedia im ersten Studienjahr.

### **Was haben die Studierenden für Fragen?**

Bei den Stammtischen, die ich organisiere, oder per E-Mail erreichen mich oft Fragen zum Stundenplan und zu Auswahlmöglichkeiten bei den Fächern. Viele fragen mich auch nach Tipps, wie sie den Lernaufwand bewältigen sollen: Den sind sie häufig von der Schule nicht gewohnt. Ich berichte dann u. a., welche Lernstrategien mir geholfen haben, betone aber auch, dass es von Person zu Person unterschiedlich ist, wie man das am besten macht.

### **Hatten Sie auch schon schwierige Situationen zu bewältigen?**

Ein Student suchte mit mir das Gespräch, weil er überlegte, sein Studium abzubrechen. Mir wurde schnell klar, dass es daran lag, dass er sich an der Uni im Vergleich zur Schule etwas verloren fühlte. Ich habe ihn ermutigt, mehr Eigenständigkeit zu zeigen, und ihn gleichzeitig auch an die psychologische Beratung des ABZ verwiesen. Soweit ich weiß, schreibt er gerade seine Bachelorarbeit.

### **Kontakt**

<https://www.uni-due.de/scies>  
scies@uni-due.de



**Louisa Waasmann**  
Ehemalige Frühstudentin,  
Bachelorstudentin der  
Mathematik (links)

**Matthias Dahlmanns**  
Ehemaliger Frühstudent,  
Bachelorstudent der  
Physik (rechts)

# Studium für frühe Vögel

## Wenn Schülerinnen und Schüler studieren

**Einigen kann es nicht schnell genug gehen: Immer wieder wollen Schüler/-innen schon vor dem Abitur Uniluft schnuppern, erste Vorlesungen belegen und sogar schon Prüfungen absolvieren. Dank des Frühstudiums ist das für begabte und leistungsstarke Schüler/-innen vor allem der Oberstufe möglich.**

„In der Schule musste ich mich eigentlich nie richtig anstrengen“, stellt die Lehramtsstudentin Louisa Waasmann selbstbewusst fest. Dem Physikstudenten Matthias Dahlmanns ging es ähnlich. Beide fingen noch während der Schulzeit an, an der UDE Vorlesungen zu belegen. „Alle sagten mir, dass Mathe an der Uni etwas ganz anderes sei als an der Schule; selbst gute Schülerinnen und Schüler scheitern immer wieder“, erklärt Waasmann. Deshalb wollte sie vor dem eigentlichen Studienstart wissen, ob das Fach etwas für sie ist. An der UDE fand sie im zentral vom Akademischen Beratungszentrum (ABZ) organisierten Frühstudium die Gelegenheit dazu. „Hier bin ich zum ersten Mal wirklich ins Grübeln gekommen und hatte Probleme, Aufgaben zu lösen“, räumt die Überfliegerin aus Essen ein. „Doch es hat mir Spaß gemacht – jetzt studiere ich im zweiten Fachsemester Mathematik und Chemie auf Lehramt.“ Waasmann begann neben den Abiturprüfungen, erste Vorlesungen zu besuchen. Dahlmanns war hingegen über ein Jahr zugleich Schüler und Student: „In Mathe kam ich dann ohne Mühe und ohne Taschen-

rechner durchs Abitur. Aber auch in anderen Fächern, die nichts mit meinem Studium zu tun haben, wurden meine Leistungen eher besser, obwohl ich für die Uni einen Tag pro Woche nicht in der Schule war.“ Jetzt genießt er es, in Vollzeit an der Uni zu sein, sich mit den Kommilitoninnen und Kommilitonen in seinem Jahrgang austauschen zu können, und freut sich über einen vergleichsweise entspannten Stundenplan. Manche Frühstudierende absolvieren schon vor dem Abitur viele Prüfungen und können so die Studienzeit verkürzen. Einzelne besonders Hochbegabte und -motivierte haben in der Vergangenheit sogar schon ihr Studium nahezu vollständig während der Schulzeit bewältigt und konnten schließlich ihr Abiturzeugnis und den Bachelorabschluss im selben Jahr entgegennehmen.

Waasmann wie auch Dahlmanns können das Frühstudium nur wärmstens empfehlen. „Wenn die Schulleitung anfangs skeptisch reagiert, sollte man einfach weiter nachfragen“, rät Waasmann. Dahlmanns ergänzt: „Dass man noch nicht allen Schulstoff gelernt hat, ist eigentlich gar kein Problem.“

### Kontakt

[https://www.uni-due.de/abz/studieninteressierte/  
fruehstudium](https://www.uni-due.de/abz/studieninteressierte/fruehstudium)

# Kompetenzen ausbauen

Vielfalt kann eine Bereicherung sein, weil Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen oft verschiedene Erfahrungen und Fähigkeiten haben, die sie in unterschiedlichen Situationen erfolgreich einsetzen können. Vielfalt kann aber auch eine Herausforderung sein und besondere Kompetenzen im Umgang miteinander verlangen. Die UDE hat daher zahlreiche Formate entwickelt, in denen Beschäftigte wie auch Studierende ihre Kompetenzen – nicht nur im Umgang mit Vielfalt – weiterentwickeln können.



**Tülay Altun**  
Abgeordnete Lehrkraft  
für besondere Aufgaben,  
Bereich Deutsch als Zweit-  
und Fremdsprache

# Viel mehr als nur Nachhilfe ...

## Vom Förderunterricht profitieren beide Seiten

**Im Förderunterricht für Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund wenden Lehramtsstudierende ihr Wissen in der Praxis an. Dr. Claudia Benholz leitet das Programm, in dem Studierende seit 40 Jahren ihre Kompetenzen für die zukünftige Lehrtätigkeit schulen. Tülay Altun engagierte sich von 2003 bis 2006 als Förderlehrerin.**

„Am besten sollten Lehramtsstudierende flächendeckend einmal am Förderunterricht mitwirken“, ist Altun überzeugt. Sie ist als abgeordnete Lehrerin im Bereich Deutsch als Zweitsprache an der UDE tätig. Dank ihrer Erfahrung im Förderunterricht weiß Altun, wo die Hürden für viele Schüler/-innen liegen.

„Ich bin zufällig auf den Förderunterricht aufmerksam geworden und hielt es für eine gute Möglichkeit, Erfahrung für meine spätere Tätigkeit als Lehrerin zu sammeln und etwas Geld zu verdienen.“ Damals dachte Altun noch, sie würde einfach Nachhilfe geben. „Mir ist erst später klar geworden, was für ein Konzept hinter dem Programm steht.“ Die Förderlehrkräfte arbeiten mit kleinen Gruppen von zwei bis vier Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund, für die sie Unterrichtseinheiten vorbereiten und in denen der Schulstoff aufbereitet wird. Altun musste sich damals beispielsweise überlegen, welcher Text für die konkrete Gruppe der Schüler/-innen geeignet war und wie sie diesen Schulstoff aufbereiten musste. Insbesondere der Umgang mit der Mehrsprachigkeit der Schüler/-innen steht bei den begleitenden Schulungen im Vordergrund. Auch wenden sich die Schüler/-innen mit ihren privaten Sorgen an die Förderlehrer/-innen: „Oft fühlten sich diese Kinder und Jugendlichen zum ersten Mal ernst genommen“, berichtet Altun. Diese Erfahrung nehmen die Lehr-



amtsstudierenden mit an die Schulen, an denen sie später unterrichten. „Mich hat das sehr geprägt. Im Referendariat merkte ich dann, dass ich meinen Referendarskolleginnen und -kollegen hinsichtlich des Aspekts, wie fachliche und fachdidaktische Prinzipien mit sprachlichem Lernen im Fach verzahnt werden, voraus war“, bestätigt Altun. Besonders schätzt Altun, dass sie im Förderunterricht intensiv auf die einzelnen Schüler/-innen eingehen konnte: „Das ist im normalen Schulalltag mit einer Klasse von 30 Personen gar nicht möglich. Trotzdem bin ich durch die Zeit als Förderlehrerin sensibilisiert und kann im Rahmen der Möglichkeiten besser die individuellen Bedarfe wahrnehmen.“

### Förderung

Der Förderunterricht wird von verschiedenen Institutionen gefördert, einzusehen unter: [https://www.uni-due.de/imperia/md/content/foerderunterricht/foerderer\\_des\\_projekts\\_seit\\_dem\\_jahr\\_2000.pdf](https://www.uni-due.de/imperia/md/content/foerderunterricht/foerderer_des_projekts_seit_dem_jahr_2000.pdf).

### Kontakt

<https://www.uni-due.de/foerderunterricht/>

### Auszeichnungen

- Bildungsidee 2012 im Rahmen von Ideen für die Bildungsrepublik
- Ort des Tages 2009. Deutschland – Land der Ideen
- Unter den ersten zehn im Wettbewerb zur Integration von Zuwanderern 2002



**Dr. Günther Wolfswinkler**  
Leiter des Ressorts Professions-  
entwicklung am Zentrum für  
Lehrerbildung

## Gemeinsames Lernen lernen

### *Heterogenität im Schulalltag ist Thema der Herbstschule*

**Die zunehmende Vielfalt der Schüler/-innenschaft stellt eine große aktuelle Herausforderung für Schulen dar, insbesondere im Ruhrgebiet. Die UDE hat das Profil ihrer Lehrer/-innenausbildung daraufhin ausgerichtet. In den Workshops der Herbstschule setzen sich Studierende wie auch Lehrkräfte aus der Region mit dem Thema Heterogenität im Schulalltag auseinander.**

„Das Thema Heterogenität brennt den Schulen in der Region unter den Nägeln“, weiß Dr. Günther Wolfswinkler, der Koordinator der Herbstschule – Umgang mit Heterogenität in Schule und Unterricht. Ethnische und sozialstrukturelle Diversität und die Einführung der inklusiven Schule stellen ausgebildete und angehende Lehrkräfte vor große Aufgaben. „Wir beschäftigen uns aber auch mit dem Leistungsspektrum der Schülerinnen und Schüler – von Lernschwächen bis zur Hochbegabung“, ergänzt Wolfswinkler. Wie müssen Unterrichtsmaterialien für die Gruppen ausgewählt werden? Wie kann z. B. Biologieunterricht auf sprachliche Differenzen eingehen? Wie können Lehrkräfte verbreitete Stereotypen vermeiden, wenn sie sich von ihren Schülerinnen und Schülern ein Bild machen? In den Lehramtsstudiengängen der UDE sind diese Themen bereits aufgenommen. In der Herbstschule können Studierende ihr Wissen in diesen Bereichen vertiefen und entsprechende Veranstaltungen im Block belegen. Die Veranstaltung wird vom Zentrum für Lehrerbildung und der Fakultät für Bildungswissenschaften organisiert und von den lehramtsausbildenden Fakultäten der Universität getragen. 2014 boten Dozierende der UDE fast

30 Workshops an und bildeten damit erneut das breite Forschungsspektrum der UDE zum Thema Umgang mit Heterogenität in Schule und Unterricht ab.

Auch Lehrkräfte aus der Region besuchen die Veranstaltungen. Wolfswinkler wünscht sich für die Zukunft eine noch höhere Beteiligung: „Der Austausch der Studierenden mit den Lehrkräften, die mit vielen konkreten Fragestellungen und Erfahrungen kommen, ist ein wertvoller Aspekt.“ Die Studierenden sind meist im fünften Fachsemester, wenn sie die Herbstschule besuchen, und haben zu diesem Zeitpunkt schon einige Praxisphasen an Schulen absolviert. Dort haben sie die Herausforderungen und Fragestellungen bereits kennengelernt, die sie im Umgang mit der vielfältigen Schüler/-innenschaft etwa aufgrund von Mehrsprachigkeit und unterschiedlichen kulturellen Hintergründen erwarten. Wolfswinkler ist überzeugt: „Die Schulen brauchen Lehrkräfte, die mit einer heterogenen Gruppe von Schülerinnen und Schülern umgehen können, diese Vielfalt als echte Chance begreifen und die daraus entstehenden Potenziale bestmöglich zur Entfaltung bringen wollen. Wir wollen erreichen, dass die Herbstschule dazu beiträgt, dass das Diversity-Profil der UDE für Schulleitungen in der Region zur Marke wird.“

#### **Kontakt**

<http://zlb.uni-due.de/herbstschule>



# ***Vielfalt im Unialltag – ganz praktisch!***

*ProDiversität unterstützt die Hochschulmitglieder bei der Umsetzung von Diversity Management*

**Wie kann man auf die besonderen Bedarfe verschiedener Gruppen eingehen und die eigenen Kompetenzen im Umgang mit Diversität noch verbessern? Im Weiterbildungsprogramm ProDiversität erfahren Beschäftigte der UDE, was Diversity Management im Arbeitsalltag praktisch bedeutet. Prof. Dr. Christian Clason, Helga Fischer und Prof. Dr. Christine Heil berichten von ihren Eindrücken.**

„Mein Chef hat mich auf den Workshop Beratung von ausländischen Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftlern aufmerksam gemacht“, berichtet Helga Fischer, die als Sekretärin in der theoretischen Chemie schon seit Jahren die Gastwissenschaftlerinnen und Gast-

wissenschaftler aus aller Welt betreut. „Ich habe im Sinne der Diversität ein ungewöhnliches Thema gewählt“, stellt Mathematik-Professor Christian Clason fest, der die Gebärdensprache im Kontext der Hochschule kennengelernt hat. Dr. Christine Heil entschied sich für den Workshop „Jeder Jeck ist anders – Heterogenität erfahren und reflektieren“. Alle drei nahmen an Veranstaltungen der Kompaktwoche im Rahmen des Programms ProDiversität teil. „Bei der breiten Auswahl können alle ein für sie passendes Angebot finden“, meint die Kunstpädagogik-Professorin. Für sie war es erkenntnisreich, einerseits in die Rolle einer Seminarteilnehmerin zu schlüpfen und andererseits eine kollegiale Beratung mit anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus verschiedenen



**Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis**  
Projektpartnerin von ProDiversität, Stellvertretende Geschäftsführerin des Zentrums für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (links)

**Prof. Dr. Christian Clason**  
Professor der Mathematik (Mitte)

**Helga Fischer**  
Sekretärin am Lehrstuhl Theoretische Chemie (rechts)



Statusgruppen durchzuführen: „Natürlich ändert sich meine Lehrtätigkeit dadurch nicht grundlegend, aber es kommt etwas in Bewegung. Eine Lehrsituation in einem Workshop aus verschiedenen Blickwinkeln zu beleuchten, ermöglicht es mir, in meinen Seminaren neue Perspektiven einzunehmen. Und das ist für alle Beteiligten auf jeden Fall ein Gewinn.“

### **Den Blick weiten**

Clason wollte sich schon immer einmal mit der Gebärdensprache beschäftigen: „Gebärdensprache entspricht dem strukturellen Denken in der Mathematik.“ In der Mathematikdidaktik hält er das Thema Gehörlosigkeit für vernachlässigt: „Die Vermittlung von Mathematik ist aufgrund ihrer Formelsprache primär visuell, daher wurden eher Lösungen gesucht, wie sie blinde Menschen besser erreichen kann. Eine Vorlesung lebt jedoch von den mündlichen Erläuterungen und der Interaktion.“ Clason hält ein Studium der Mathematik für Menschen mit Hörbehinderung prinzipiell für gut möglich, solange das Interesse und das Durchhaltevermögen da sind. „Das Denken in Kategorien verstellt den Blick auf die Person und das ist kontraproduktiv.“

### **Praktische Hilfen für den Arbeitsalltag**

Fischer möchte gerne wieder einen Workshop besuchen: „Das war wirklich hilfreich und praxisnah“, so die Sekretärin. Sie hat jetzt eine Checkliste, anhand derer sie bei der Betreuung der internationalen Gäste vorgehen kann.

Im Workshop lernte sie auch andere Beschäftigte kennen, die ähnliche Aufgaben haben: „Alle Teilnehmenden haben vom regen Austausch der bisher im Arbeitsalltag gesammelten Erfahrungen enorm profitiert.“

### **Lehren, Führen, Beraten – bedarfsoorientierte Themenworkshops**

Mit ganz unterschiedlichen Fragestellungen haben Fischer, Heil und Clason passende Workshops von ProDiversität gefunden. Die Projektpartnerin Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis erläutert: „Unsere Workshops gliedern sich in die Themenbereiche Lehren, Führen und Beraten. Für die unterschiedlichen Handlungsfelder der Hochschule gibt es passgenaue Angebote. Führungskräfte können zum Beispiel an Workshops zum Umgang mit Diskriminierungsfällen oder auch zur Organisationskultur teilnehmen.“ Diese Organisations- und Wissenschaftskultur diversitätsgerecht weiterzuentwickeln, ist ein grundlegendes Ziel der UDE. Die Angebote von ProDiversität, die kontinuierlich bedarfsoorientiert weiterentwickelt werden, sind ein wesentlicher Baustein, um dieses Ziel zu erreichen. Denn das Programm setzt an der wichtigsten Ressource der UDE an: ihren Mitgliedern und deren Kompetenzen.

### **Kontakt**

<https://www.uni-due.de/diversity/prodiversitaet>  
[prodiversitaet@uni-due.de](mailto:prodiversitaet@uni-due.de)

# **Internationalisation@Home**

*Internationale Kompetenzen an der eigenen Uni erwerben*



**Lange bedeutete Internationalisierung an Universitäten, dass Studierende und Dozierende ins Ausland gingen. Doch warum nicht mehr Internationalität an den eigenen Campus bringen? So entstand das Programm Internationaler Campus/Internationalisation at Home.**

Dr. Linda Darkwa atmet tief ein, strafft ihren Rücken und geht in den Seminarraum. Sie wird ihre erste Vorlesung in Deutschland vor Studierenden der Masterstudiengänge Internationale Beziehungen und Entwicklungspolitik und Development and Governance halten. Prof. Dr. Christof Hartmann, der die Vorlesung African Poli-

tics normalerweise hält, stellt seine Kollegin aus Ghana vor: Darkwa, Dozentin an der University of Ghana, ist Spezialistin für Fragen der Sicherheitspolitik in Situationen staatlichen Umbruchs. Für zweieinhalb Wochen ist sie an die UDE gekommen, um Workshops anzubieten und diese Vorlesung zu halten. „Das ist der Gedanke des Gastdozierendenprogramms: Unsere Studierenden in Duisburg oder Essen profitieren an ihrem Heimatcampus von diesen Aufenthalten, indem sie Vorlesungen und Seminare von Dozierenden aus unterschiedlichen Ländern besuchen“, erläutert Verena Heuking, Koordinatorin des Programms Internationalisation at Home im Akademischen Auslandsamt.

**Verena Heuking**  
Projektkoordinatorin,  
International Office (links)

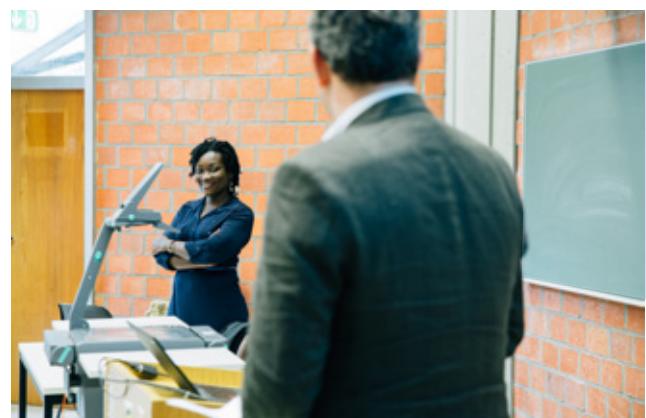
**Dr. Linda Darkwa**  
Politikwissenschaftlerin  
an der University of Ghana  
(rechts)



### **Zertifizierte internationale Kompetenz für Studierende und Beschäftigte**

Neben dem Gastdozierendenprogramm gibt es auch ein Zertifikat für internationale Kompetenz für Studierende. Ein entsprechendes Format für Beschäftigte startet gerade. Die Studierenden müssen drei von vier Modulen belegen. Diese gliedern sich thematisch in interkulturelles Engagement, einen studienbezogenen Auslandsaufenthalt, Sprachkompetenz und interkulturelle Kompetenz. „Das Ziel ist es, allen Studierenden die Möglichkeit zu eröffnen, internationale und interkulturelle Kompetenzen hier an den Campus zu erwerben“, so Heuking. So bereitet ein Seminar die Studierenden beispielsweise auf die Zusammenarbeit in internationalen Teams vor. „Der eine oder die andere geht dann doch ins Ausland, nachdem hier das Interesse für fremde Kulturen geweckt wurde. Die Begeisterung für das Thema Internationalität steigt insgesamt deutlich“, freut sich die Programmkoordinatorin.

Die Beschäftigten können schon seit Längerem mit der Erasmus-Personalmobilität ein bis zwei Wochen eine andere Hochschule im Ausland besuchen: Von der Chemielaborantin über den Sachbearbeiter bis zum Bibliothekspersonal haben Beschäftigte das Angebot bereits genutzt. „Dieser Auslandsaufenthalt ist auch ein Bestandteil des Zertifikats für Beschäftigte. Jetzt können die Erfahrungen im Ausland durch Sprachkurse oder Seminare zu interkultureller Kompetenz sinnvoll vorbereitet bzw. ergänzt werden“, erklärt Heuking. Die letztgenannten Angebote werden durch die Personal- und Organisationsentwicklung und ProDiversität ermöglicht.





### ***Andere Herkunft, andere Blickwinkel***

Im Seminarraum hat Darkwa die Studierenden mit ihrer Erläuterung über die unterschiedlichen Phasen konstitutioneller Herrschaft in Ghana in den Bann gezogen. „Sie konnte über die Auswirkungen der Politik auf ihre eigene Biografie berichten“, sagt später eine begeisterte Studentin. Ein Kommilitone ergänzt: „Sie hat einen ganz anderen Blickwinkel auf die Situation. Sie spricht nicht nur über den kulturellen Hintergrund, sondern ist ein Teil davon.“

„Es ist ein erheblicher Gewinn für unsere Studierenden, auch außereuropäische Perspektiven kennenzulernen. Natürlich habe ich mich auch gefreut, eine geschätzte Kollegin wiederzusehen, mit der ich einige gemeinsame Forschungsinteressen verfolge, wobei das nicht im Vor-

dergrund ihres Aufenthaltes hier stand“, berichtet Hartmann zufrieden. In ihren Workshops machte Darkwa die Studierenden auf die Genderaspekte im Kontext von internationalen Konflikten aufmerksam. „Die Studierenden hier sind sehr engagiert – wie ich es auch aus Ghana kenne“, lobt Darkwa. Sie schätzt den Austausch über die Kontinente hinweg sehr: „Wenn man nur unter seinesgleichen ist, im selben Land lebt, zu gleichen Schulen gegangen ist, dann führt das dazu, dass man die gleichen Sichtweisen auf Dinge entwickelt. Erst im internationalen Austausch lernen wir neue Perspektiven, Werte und Vorstellungen kennen, die den eigenen Horizont erweitern.“

### ***Kontakt***

<https://www.uni-due.de/international/iah>



**Susanne Schulz**  
Leiterin der Personal- und  
Organisationsentwicklung

# ***Bedarfe erkennen, Kompetenzen fördern, Wissen bewahren***

## *Personal- und Organisationsentwicklung an der UDE*

**Die Beschäftigten der UDE haben vielfältige Aufgaben und Bedarfe. Damit alle ihre Kompetenzen entsprechend weiterentwickeln können, hält die Personal- und Organisationsentwicklung passgenaue Angebote bereit, die systematisch ausgebaut werden. Damit ist die UDE im Bereich der PE/OE deutschlandweit auch ein Vorbild für andere Hochschulen.**

„Die Heterogenität der Beschäftigten ist eine der Herausforderungen für die Personalentwicklung an einer Universität“, erklärt Susanne Schulz, Leiterin der Personal- und Organisationsentwicklung (PE/OE) der UDE. Die Professorinnen und Professoren, der wissenschaftliche Mittelbau, die Beschäftigten in Medizin, Technik und Verwaltung, Beschäftigte mit unbefristeten und unterschiedlich lange befristeten Verträgen – all diese Men-

schen arbeiten an der UDE. Schulz ergänzt: „Die Bedarfe der Arbeitgeberin gegenüber ändern sich zudem mit den verschiedenen Lebensphasen und Lebensereignissen, wenn etwa eine Familie gegründet wird, ein Pflegefall zu versorgen ist oder eigene gesundheitliche Beeinträchtigungen eine Veränderung notwendig machen.“

Die Entwicklung der Führungskräfte spielt hierbei eine besondere Rolle, „weil diese letztlich auch die Aufgabe haben, die Potenziale ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu entwickeln. Sie kennen die jeweiligen Rahmenbedingungen an deren Arbeitsplatz am besten“, so Schulz. Angebote für Führungskräfte wie z. B. Coaching zur Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden in den letzten Jahren verstärkt nachgefragt.

## **Durch Kommunikation zu Förderung und Kooperation**

Ein weiteres Beispiel für ein Instrument der Personalentwicklung ist das Kooperations- und Fördergespräch, das in der Verwaltung der UDE bereits eingeführt ist und derzeit auf den akademischen Bereich ausgedehnt wird. Es dient dazu, Themen der Zusammenarbeit zu besprechen und Zielvorstellungen zu Sach- und persönlichen Zielen im Arbeitskontext auszutauschen. „Letztlich ist es eine Frage der Kultur, ob ein Austausch über die konkrete Arbeitssituation und die Bedarfe der Beschäftigten stattfindet“, meint Schulz. Auch die betriebliche Gesundheitsförderung soll – nicht zuletzt unter dem Aspekt der demografischen Entwicklung – in den kommenden Jahren verstärkt weiterentwickelt werden.

## **Begleitung von der Personalsuche bis zur Pensionierung**

Die PE/OE befasst sich in ganzheitlicher Weise mit der beruflichen Laufbahn der Mitarbeiter/-innen und orientiert sich dabei auch an unterschiedlichen Lebensereignissen und Lebensphasen im Berufsleben: Das gilt von der Suche nach passenden Kandidatinnen und Kandidaten und deren guter und unterstützender Einarbeitung bis zu ihrem Austritt aus dem Erwerbsleben. Auch wenn Beschäftigte die UDE verlassen, hält die PE/OE Konzepte bereit, „damit mit den Beschäftigten nicht auch deren

ganzes Wissen die UDE verlässt“, so Schulz. „An diesem Thema sieht man auch die enge Verbindung der Personalentwicklung mit der Personalplanung und damit der Organisationsentwicklung. Das betrifft letztlich auch die Zukunftsfähigkeit der UDE als Organisation“, erläutert Schulz.

## **UDE hat Vorreiterinnenrolle in diesem Bereich**

Die UDE gehört zu den ersten Universitäten in Deutschland, die die Relevanz von Personalentwicklung und Organisationsentwicklung für die eigene Institution erkannt und systematisch weiterentwickelt haben. Schulz erklärt nicht ohne Stolz: „Andere Universitäten suchen inzwischen den Austausch mit uns. Denn gerade auch für Hochschulen ist es entscheidend, sich stärker mit dem eigenen Personal und den zukünftigen Bedarfen zu beschäftigen. Eine Universität produziert Wissen und das steckt in den Köpfen unserer Beschäftigten. Diese machen das Potenzial der Universität aus! Es gilt, die in unterschiedlicher Ausprägung vorhandenen Potenziale und Ressourcen zu erkennen, anzuerkennen und weiterzuentwickeln. Davon profitieren nicht nur Einzelne, sondern die Universität als Ganzes.“

### **Kontakt**

[https://www.uni-due.de/verwaltung/organisation/pe\\_oe](https://www.uni-due.de/verwaltung/organisation/pe_oe)

# Qualitätsentwicklung gestalten

Die vielfältigen Lebenssituationen und Bedarfe von Beschäftigten und Studierenden stellen neue Ansprüche an das Qualitätsmanagement der UDE. Daher nimmt die Qualitätsentwicklung neue Parameter in den Blick und integriert diese systematisch in sämtliche Instrumente des Qualitätsmanagements: Teilnahme ist einer von ihnen. Eine solche diversitätssensible Gestaltung des Qualitätsmanagements trägt dazu bei, die Studien- und Arbeitsbedingungen an der UDE weiter zu verbessern. Auch bei Ungleichbehandlungen oder Diskriminierung wird Unterstützung geboten.



# Ausgezeichnet in Sachen Diversity

## Die Weiterentwicklung des Diversity Managements im Auditierungsverfahren



**Dr. Friederike Preiß**  
Projektleiterin des Audits,  
Referentin für Diversity  
Management, Stabsstelle  
des Rektorats

Im Audit Vielfalt gestalten in NRW entwickelt die UDE zentrale Handlungsfelder ihrer Diversity-Strategie weiter. Akteurinnen und Akteure aus unterschiedlichen Bereichen der Universität arbeiten intensiv daran, Diversity in die hochschulischen Strukturen und Prozesse zu integrieren. Projektleiterin Dr. Friederike Preiß erläutert die Inhalte und Ziele des Auditierungsprozesses.

### Frau Preiß, was will die UDE mit dem Audit erreichen?

Die UDE wurde vom Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW bereits 2012 für ihr Diversity-Konzept ausgezeichnet. Als eine der ersten Universitäten in NRW erhielt sie die Chance, gemeinsam mit acht anderen Hochschulen das vom Wissenschaftsmi-

nisterium und dem Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft initiierte Auditierungsverfahren durchzuführen. Im Verlauf dieses zweijährigen Auditierungsprozesses entwickelt die UDE ihre Diversity-Strategie weiter.

Ziel ist es, im Rahmen des Audits eine diversitätsorientierte Organisationskultur aufzubauen, in der alle Hochschulmitglieder die Chance erhalten sollen, ihre Potenziale bestmöglich zu entfalten. Vor allem nutzen wir im Kontext dieses Verfahrens die Möglichkeit, gemeinsam mit zahlreichen internen Kooperationspartnerinnen und -partnern hochschulstrategisch wichtige und teilweise bereits länger geplante Diversity-Maßnahmen gezielt anzugehen und umzusetzen. Diversity Management ist kein Selbstzweck. Vielmehr knüpfen diese Maßnah-

men und Programme konkret an hochschulische Kernaufgaben an. So leisten wir letztlich auch einen Beitrag dazu, das Qualitätsmanagement an der UDE gemeinsam weiterzuentwickeln.

### **Was genau machen Sie im Audit?**

Konkret verfolgt die UDE in den Audit-Teilprojekten sechs Schwerpunkte: So wird die Personalentwicklung diversitätsgerecht weiterentwickelt und die interne Kommunikation zu Diversity-Themen ausgebaut. Beschäftigte und Studierende haben die Möglichkeit, ihre Diversity-Kompetenzen durch die Programme ProDiversität und Internationalisation at Home zu professionalisieren. Und durch die Entwicklung eines Gender- und Diversity Mainstreamings an der Fakultät für Bildungswissenschaften sowie eines hochschulweiten Diversity Monitorings erhält die UDE wichtige Impulse für die Gestaltung ihrer Instrumente der Qualitätssicherung. Diese Impulse gehen beispielsweise auch in den Ausbau des Studierendenpanels ein.

Zudem entstehen hochschulintern neue Kooperationen und Synergieeffekte zwischen den einzelnen Teilprojekten, die eng miteinander verzahnt sind. Diese Vernetzung der Hochschulakteurinnen und -akteure ist sehr wertvoll für eine Querschnittsaufgabe wie das Diversity Management. Auch bietet das Audit die Möglichkeit, sich in regelmäßig stattfindenden Foren mit den anderen Audit-Hochschulen auszutauschen und so voneinander zu lernen. Begleitet wird die UDE durch eine externe Auditorin von CEDIN Consulting und von Frau Prof. Allmendinger, Präsidentin des WZB Berlin als „critical friend“, von denen wir ebenfalls Rückmeldungen zu unseren Teilprojekten und Maßnahmen erhalten. Zum Abschluss des erfolgreich durchgeführten Audits bekommen die Hochschulen ein Diversity-Zertifikat und wir sind zuversichtlich, diese Auszeichnung Ende 2014 zu erhalten. Als Universität mit dem bundesweit ersten Prorektorat für Diversity Management haben wir da verständlicherweise einen besonderen Ehrgeiz.

### **Was passiert, wenn die UDE das Zertifikat hat?**

Die systematische Implementierung von Diversity in die hochschulischen Strukturen und Prozesse ist eine längerfristige Aufgabe, die Zeit, Geduld und vor allem Verständnis für die unterschiedlichen Situationen und Bedarfe der jeweiligen Hochschulmitglieder und Einrichtungen erfordert. Erfreulicherweise engagieren sich bereits viele Akteurinnen und Akteure aus unterschiedlichen Bereichen für das Thema Diversity und kommen immer häufiger mit guten Ideen auf uns zu. Diesen intensiven Austausch mit den Hochschulmitgliedern wollen wir natürlich unbedingt über den Zeitraum des Auditierungsverfahrens hinaus fortsetzen, um gemeinsam das Diversity Management an der UDE weiterzuentwickeln. Diese Herausforderung wird am besten zu meistern sein, wenn sie von vielen gemeinsam angegangen wird und an den konkreten Bedarfen und Handlungskontexten der Beteiligten ausgerichtet ist.

Zudem wird es eine Reauditierung geben. Auch künftig wird Diversity Management wichtig für die Hochschulen sein. Die stetige Weiterentwicklung unseres Konzepts trägt somit wesentlich zur erfolgreichen Profilbildung der UDE als attraktiver Studien- und Arbeitsort bei.

### **Kontakt**

[https://www.uni-due.de/diversity\\_audit](https://www.uni-due.de/diversity_audit)

### **Auszeichnungen**

- 2012 Auszeichnung der UDE für ihr Diversity-Konzept durch das Wissenschaftsministerium NRW
- 2014 Zertifikat Audit Vielfalt gestalten in NRW

**Karl-Heinz Stammen**  
Projektleiter Studierendenpanel, Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (links)

**Adrienn Linder**  
Projektmitarbeiterin, Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (rechts)



# Studienverläufe von Nahem betrachtet

## Beim Diversity Monitoring wird ganz genau hingeschaut

**Die Studierenden der UDE sind vielfältig – so viel steht fest. Welche besonderen Bedarfe sie deshalb im Studium haben, finden Karl-Heinz Stammen und Adrienn Linder durch das Diversity Monitoring heraus.**

„Aus der Forschung ist bekannt, dass es bei jungen Menschen, die als Erste in ihrer Familie studieren, häufiger zum Studienabbruch kommt. Wir wollen erfahren, ob das an der UDE so ist, in welchen Studienphasen das Risiko des Abbruchs besonders hoch ist und was die Gründe dafür sein könnten“, erklärt Stammen. Die Vollbefragung der Studierenden 2009, die Studieneingangsbefragungen seit 2012 und ein an der UDE im Aufbau befindliches Studierendenpanel liefern eine breite Datengrundlage für ein Monitoring unterschiedlicher Studienverläufe. Stammen erklärt: „Die Studierenden, die an der ersten Befragung unseres Panels teilgenommen haben, werden in jährlichen Abständen erneut befragt, um zu schauen, wie sich ihre Einschätzungen ändern.“ Wie verändert sich der Anteil der Bildungsaufsteiger/-innen im Verlauf des Studiums? Wo liegen Hürden? „Ein wichtiger Punkt ist hier für uns die Selbstwirksamkeitserwartung: Sind die Studierenden der Meinung, mit ihren eigenen Kompetenzen gewünschte Ergebnisse erzielen zu können? Und an welchem Punkt ändert sich diese Einstellung gegebenenfalls“, ergänzt Linder. „Wir schaffen hier keine Maß-

nahmen“, stellt Stammen klar, „wir liefern vielmehr eine Grundlage, mit der die Bedarfe oder Problemstellungen sichtbar werden, um nach sinnvollen Ansatzpunkten für konkrete Maßnahmen zu suchen.“

Von den Studierenden, die an der Studieneingangsbefragung teilgenommen haben, hat sich die Hälfte bereit erklärt, auch an den Folgebefragungen mitzuwirken. Stammen freut das, aber er wünscht sich eine noch höhere Beteiligung: „Eine möglichst breite Datengrundlage ist für uns entscheidend, um brauchbare Ergebnisse zu erzielen. Und diese Ergebnisse benötigen wir, um auf die Bedarfe unserer Studierenden eingehen und dann entsprechende Maßnahmen zur Verbesserung der Studiensituation entwickeln zu können.“

### Förderung

Das UDE-Panel ist Teil des Programms Bildungsgerichtigkeit im Fokus, das unter dem Förderkennzeichen 01PL11075 aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert wird.

### Kontakt

<https://panel.uni-due.de>

# Die richtigen Fragen stellen

## Gender- und Diversity Mainstreaming stellt Gleichstellung auf den Prüfstand

Zahlenmäßig ist an der Fakultät für Bildungswissenschaften die Gleichstellung erreicht: Die Professor/-innenschaft besteht zu 50 % aus Frauen. Heißt das, es gibt keinerlei Ungleichbehandlung mehr? Prof. Dr. Lisa von Stockhausen und ihre Mitarbeiterin Sonja Zurmaar untersuchen im Pilotprojekt Gender- und Diversity Mainstreaming, ob und wo Personen noch aufgrund von Geschlecht, sozialem Hintergrund und familiärem Kontext von Entscheidungen und Gestaltungsmöglichkeiten an der Fakultät ausgeschlossen sind.

„Wir fragen uns, ob es bestimmte Strukturen oder Prozesse an der Fakultät gibt, die verschiedene Gruppen unterschiedlich behandeln, ob es bestimmte soziale Gruppen gibt, die z. B. mehr Teilhabe an Gestaltungs- und Entscheidungsprozessen an der Fakultät haben als andere“, fasst von Stockhausen das Anliegen des Mainstreaming-

Projekts zusammen, das unter ihrer Federführung läuft. Erst war nur eine Untersuchung zum Thema Geschlecht geplant, doch schnell wurde klar, dass der Hintergrund einer Person, aus welchem sozialen Milieu sie stammt oder ob sie einen Migrationshintergrund hat, für Karriereverläufe enorm wichtig ist. Ebenso sollten familiäre Betreuungsaufgaben, wie Kindererziehung oder Pflegeaufgaben, in ihren Auswirkungen beleuchtet werden: Wirken sich diese Aspekte darauf aus, ob und mit welchem Erfolg sich jemand beispielsweise in Gremien einbringt?

Hierzu sichtete das Team erst einmal Akten und Statistiken – diese gaben jedoch in der Regel bestenfalls über das Geschlecht der Personen Auskunft. „Das hat uns dazu geführt zu sagen, wir müssen die Fakultätsmitglieder befragen, da kommen wir methodisch gar nicht drum herum“, erinnert sich von Stockhausen. Um die richtigen Fragen



Sonja Zurmaar  
Projektmitarbeiterin  
(links)

Prof. Dr. Lisa von Stockhausen  
Projektleiterin,  
Prodekanin für Diversity Management der Fakultät für Bildungswissenschaften  
(rechts)

zu stellen, suchten sie das Gespräch mit den unterschiedlichen Statusgruppen: Studierende, weitere Beschäftigte, Mittelbau und Professorinnen und Professoren kamen zusammen und tauschten sich mit von Stockhausen und Zurmaar darüber aus, wo welchen Personengruppen die Teilhabe an Gestaltungsmöglichkeiten verwehrt ist und was die Gründe hierfür sein könnten. „Das ist ein strikter Bottom-up-Ansatz“, betont von Stockhausen. Auf dieser Grundlage entstand ein Fragenkatalog für eine Vollbefragung an der Fakultät. Dieser wurde in den unterschiedlichen Gremien und Institutionen der Fakultät und der Universität diskutiert, ergänzt und erweitert. „Das ist wirklich ein sehr lebendiger Kommunikationsprozess, nicht nur innerhalb der Fakultät“, freut sich von Stockhausen. Die Ergebnisse wurden anonymisiert, damit keine Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich sind.

Die Ergebnisse diskutieren von Stockhausen und Zurmaar wiederum mit den Vertreterinnen und Vertretern der Statusgruppen der Fakultät. Der Austausch wird bewusst offen gehalten, um nicht etwa Problembereiche oder mögliche

Lösungen vorzugeben. Gerade auch Letztere werden in den Gesprächen von Studierenden, Lehrenden und Beschäftigten entwickelt. Aus den Diskussionsergebnissen sollen zukünftige Handlungsfelder abgeleitet werden. Wenn sich beispielsweise herausstellt, dass bestimmte Gruppen weniger in Gremien vertreten sind, wäre zu überlegen, wie man diese besser einbinden kann. Von Stockhausen betont: „Wir würden mit den Mitgliedern der Statusgruppe gemeinsam diskutieren, was Handlungsoptionen sind. Dann muss man sehen, was an der Fakultät verändert werden kann bzw. was Aufgabe der zentralen Verwaltung wäre.“ Die Ergebnisse des Gender- und Diversity Mainstreamings sind nämlich nicht nur für die Fakultät für Bildungswissenschaften interessant. Das Pilotprojekt soll auch für andere Fakultäten zukünftig Modellcharakter haben.

### **Kontakt**

[https://www.uni-due.de/diversity\\_audit/t5\\_gender\\_diversity\\_mainstreaming](https://www.uni-due.de/diversity_audit/t5_gender_diversity_mainstreaming)

**Dr. Birgit Kunde**  
Ombudsfrau, Akademisches  
Beratungszentrum



## *Beschwerden als Chance für Verbesserungen*

*Probleme behandelt die Ombudsfrau neutral und vertraulich*

**Die UDE steht für eine Kultur der Vielfalt und Wertschätzung. Was aber, wenn Studierende Benachteiligung und Ausgrenzung im Studium erfahren? Dr. Birgit Kunde befasst sich in der Ombudsstelle der UDE seit 2010 mit solchen Fällen.**

„Wir streben eine diskriminierungsfreie Universität an“, erklärt Dr. Birgit Kunde. Diese ist ihr besonders wichtig, „gerade weil wir Studierende zu Führungskräften ausbilden, die dann diese Kultur der Wertschätzung in ihr späteres Arbeitsumfeld übertragen können“, erläutert sie. Kunde nimmt sich allen Schwierigkeiten von Studierenden an, die an sie herangetragen werden, prüft diese und findet gemeinsam mit ihnen und den jeweiligen Beteiligten Wege, diese zu bewältigen.

„Diskriminierungen sind Ungleichbehandlungen aufgrund der Merkmale des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes, die da sind: Ethnie, Geschlecht, sexuelle Identität, Behinderung, Alter, Religion und Weltanschauung“, erläutert Kunde den Begriff. In wenigen Fällen geht die

Diskriminierung von Lehrenden aus, oft auch von Kommilitoninnen und Kommilitonen. „Ich bin zur Neutralität und Vertraulichkeit verpflichtet“, betont Kunde. Gegebenenfalls bezieht sie das Gleichstellungsbüro oder die Beauftragte für Behinderung im Studium in die Lösung der Fälle ein. Meist gelingt es, gemeinsam mit den Beteiligten die Probleme zu beheben, nicht nur bei Diskriminierung. Besonders hellhörig wird Kunde, wenn Benachteiligungen in den Strukturen oder institutionellen Routinen der UDE angelegt sind. Dann macht sie die Prorektorate für Studium und Lehre und Diversity Management und Internationales sowie verschiedene Gremien darauf aufmerksam, um die notwendigen Veränderungen in die Wege zu leiten: „Ich sehe Beschwerden als Chance“, sagt Kunde optimistisch, „denn nur wenn wir die Ursachen von Benachteiligungen kennen, können wir aktiv zur Verbesserung der Studienbedingungen beitragen.“

### **Kontakt**

<https://www.uni-due.de/de/studium/ombudsstelle>



# Organisationskultur verankern

Die UDE ist auf dem Weg, eine Kultur der Wertschätzung zu etablieren, und orientiert sich dabei an den Zielen der Bildungs- und Chancengerechtigkeit. Alle Mitglieder sollen die Möglichkeit erhalten, ihre Potenziale bestmöglich zu entfalten. Barrieren werden abgebaut, um auch ein Studium mit Behinderung oder chronischer Erkrankung zu ermöglichen. Die Flexibilisierung von Arbeits- und Studienstrukturen erleichtert letztlich allen, ihr Privatleben mit der Arbeit oder dem Studium an der UDE zu vereinbaren. Familiengerechtigkeit wird gelebt und durch vielfältige Maßnahmen unterstützt.

# **Chancengleichheit auf allen Ebenen**

*Es bleibt noch viel zu tun für das Gleichstellungsbüro*

**Ingrid Fitzek**  
Gleichstellungsbeauftragte  
der UDE



**Je höher die Position, desto geringer wird der Anteil von Frauen. Ein Grund dafür ist, dass Familienaufgaben nach wie vor ungleich verteilt sind und meist in Frauenhand liegen. Die Gleichstellungsbeauftragte der UDE, Ingrid Fitzek, setzt sich für eine gerechte Einbindung von Frauen und Männern ein – an der Universität und in der Familie.**

## **Frau Fitzek, was ist Ihre Aufgabe als Gleichstellungsbeauftragte?**

Nach dem Landesgleichstellungsgesetz ist es meine Aufgabe, für die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität zu sorgen. So begleite ich beispielsweise Personalauswahlverfahren, um zu verhindern, dass Frauen hier benachteiligt werden. Gerade mit Blick auf Füh-

rungspositionen, wie z. B. Professuren, ist das wichtig: Absolventinnen machen über 50 % eines Jahrgangs an der UDE aus und haben im Schnitt die besseren Noten. Die Professuren aber sind aktuell nur zu 22 % mit Frauen besetzt, und bei den höher dotierten W3-Professuren liegt der Prozentsatz mit 18 % noch niedriger. Der Anteil an Frauen bröckelt also mit jedem Schritt auf der Karriereleiter und diese sogenannte „leaking pipeline“ hat Ursachen. Es ist daher sowohl meine Aufgabe, bei Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren auf Transparenz und Objektivität zu achten, damit gut qualifizierte Kandidatinnen auch zum Zuge kommen, als auch darauf hinzuwirken, dass sich die strukturellen Ursachen, die zur „leaking pipeline“ führen, ändern.

## **Wie arbeiten Sie mit dem Prorektorat für Diversity Management zusammen?**

Das Prorektorat für Diversity Management und Internationales und das Gleichstellungsbüro arbeiten sehr eng und gut zusammen – z.B. beim audit familiengerechte hochschule. Da wir unterschiedliche Bereiche abdecken und dennoch aufgrund der Thematik zahlreiche Überschneidungen haben, ergänzen wir uns gegenseitig.

## **Sie sind auch mit Fragen der Familiengerechtigkeit befasst: Warum?**

In unserer Gesellschaft sind es nach wie vor häufig die Frauen, die Familienaufgaben wahrnehmen. So bereichernd und gesellschaftlich wichtig dies ist, kann es mit Blick auf die Anforderungen in Studium und Beruf auch eine Belastung sein; dies trifft in besonderer Weise auf eine wissenschaftliche Karriere und die damit einhergehenden Unsicherheiten zu. Die Beratungs- und Serviceangebote an der UDE sind jedoch nicht nur Frauen vorbehalten: Wir begrüßen es sehr, wenn partnerschaftliche Lösungen in der Familienarbeit gefunden werden, und unterstützen Männer, ihre Vaterrolle wahrzunehmen. Gleichstellungs- und Elternservicebüro wirken darauf hin, dass an der UDE Strukturen aufgebaut werden, die es ermöglichen, ein Studium, wissenschaftliche Karriere oder Beruf mit Familienaufgaben zu vereinbaren.

## **Was können Familienaufgaben sein?**

Neben der Fürsorge für Kinder, die den Schwerpunkt unserer Maßnahmen bilden, gehört die Pflege von nahestehenden Personen dazu. Meist handelt es sich dabei um enge Verwandte oder den Partner bzw. die Partnerin.

## **Welche Angebote haben Sie in dem Kontext geschaffen?**

Wir haben uns zuerst auf Kinder unter drei Jahren vor allem von Beschäftigten im Wissenschaftsbereich konzentriert. Hier haben wir insgesamt 50 Betreuungsplätze geschaffen. Außerdem haben wir eine Kurzzeitbetreuung etabliert für Kinder bis zwölf Jahre von Studierenden für

die Zeiträume, in denen Pflichtveranstaltungen stattfinden oder Prüfungen gemacht werden. Darüber hinaus gibt es an der UDE eine Schulferienbetreuung sowie Kinderbetreuung parallel zu besonderen Veranstaltungen, wie Tagungen oder Kongressen. Bei der Betreuung von Kindern der Studierenden kooperieren wir sehr eng mit dem Studentenwerk, das seinerseits in diesem Bereich gute Angebote hat. Ein weiterer zentraler Aspekt bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf an der Hochschule ist die Arbeitskultur. Hier gilt es z.B. zu fragen: Müssen Sitzungen nach 17 Uhr stattfinden oder ist die Anzahl an Überstunden ein Zeichen guter Leistung? Gemeinsam mit dem Prorektorat für Diversity Management und Internationales werden wir diesbezüglich weiter sensibilisieren und uns für eine diversitätsfördernde Organisations- und Arbeitskultur einsetzen.

## **Was ist Ihr übergeordnetes Ziel?**

Die Hochschule soll ein Ort sein, an dem Frauen wie Männer in gleichem Maße sich entwickeln und teilhaben sowie lehren und forschen können.

### **Kontakt**

<https://www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte/>  
[gleichstellungsbeauftragte@uni-due.de](mailto:gleichstellungsbeauftragte@uni-due.de)

### **Auszeichnungen**

- audit familiengerechte hochschule 2010 und 2014
- Total-E-Quality-Prädikat 2007, 2010 und 2013
- Genderpreis 2009 für Geschlechtergerechte Hochschulkonzepte des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW
- Auszeichnung des Gleichstellungskonzepts 2008 und 2013 im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder
- DFG-forschungsorientierte Gleichstellungsstandards UDE 2009, 2011 sowie 2013 in höchster bzw. zweithöchster (2013) Kategorie



**Karola Wolff-Bendik**  
Studiengangsmanagerin,  
Lehrstuhl für  
Mediendidaktik und  
Wissensmanagement

## *Lebenslanges Lernen*

### *Berufsbegleitend studieren dank neuer Medien und Studienstrukturen*

**Berufsbegleitend studieren – ist das möglich? In den Weiterbildungsstudiengängen Educational Leadership und Educational Media oder den weiterbildenden Studienangeboten der Ruhr Campus Akademie an der UDE bilden sich Menschen weiter, die bereits mitten im Berufsleben stehen.**

Silvia Mensing arbeitet seit 1995 in einem Fachbuchverlag. Immer öfter tauchte da das Thema Digitale Medien auf und die Frage, wie man diese sinnvoll im Verlagsgeschäft nutzen kann. So richtig kannte sich keiner damit aus, eine strukturierte Herangehensweise fehlte. Daher beschloss Mensing, Educational Media an der UDE zu studieren. „Nur dieses Format erlaubt mir neben dem Beruf zu studieren.“ Die Magistra der Kunstgeschichte und Romanistik lebte zu dem Zeitpunkt in Heidelberg und arbeitete in Stuttgart, lange Arbeitszeiten und das Pendeln ließen kaum Zeit für andere Dinge. „Ich kann das Tempo des Studiums selbst bestimmen und entscheiden, wie viele Module ich pro Semester belege“, erläutert Mensing. Sie reduzierte die vorgesehenen drei Module pro Semester einfach auf zwei, später auf eins, als sie sich um eine neue Stelle zu bewerben begann. „Das funktioniert ganz problemlos und gibt mir die notwendige Freiheit. Meinen neuen Arbeitgeber hat die Zusatzqualifikation übrigens ebenfalls überzeugt“, berichtet Mensing, die bald ihre Masterarbeit beginnt.

Jedes Modul des Studiengangs ist in sechs „Takte“ unterteilt, die nacheinander auf dem Online Campus freigeschaltet und von den Studierenden in einer festgesetzten Zeit bearbeitet werden. „Diese Etappen sind sehr hilfreich und lassen sich gut mit dem Alltag kombinieren. Diese Strukturierung brauche ich“, bestätigt die Weiterbildungsstudentin. Die Dozierenden beantworten alle Fragen auf dem eigens entwickelten Online Campus, der den Studierenden auch die Möglichkeit für Gruppenarbeiten und regen Austausch bietet. Oft werden die Aufgaben in Gruppen gelöst, die sich zum Beispiel via Skype zusammensetzen. Die Organisation bleibt den Lerngruppen überlassen. Jedes Semester schließt mit einer Präsenzveranstaltung ab, die zeitgleich auch den Startpunkt für das neue Semester setzt. Die Studiengangsmanagerin Karola Wolff-Bendik, die auch in den Weiterbildungsmastern lehrt, ist überzeugt: „Entscheidend für die Vereinbarkeit von Studium und Beruf sind eine flexible Studienstruktur kombiniert mit einem klugen Blended Learning-Angebot sowie einer didaktischen Konzeption, die eine Verzahnung von Praxis und Theorie ermöglicht.“

#### **Kontakt**

<http://mediendidaktik.uni-due.de/onlinecampus/master>

# Strategie: E-Learning

## Die flexiblen Studienstrukturen der Zukunft

Pflege von Angehörigen, Kindererziehung, gesundheitliche Einschränkungen oder der Nebenjob: Gründe, weshalb Studierende de facto in Teilzeit studieren, gibt es viele. Deshalb setzt die UDE auf eine Flexibilisierung von Studium und Lehre. Prof. Dr. Franz Bosbach, bis Juli 2014 Prorektor für Studium und Lehre, erläutert die Hintergründe der E-Learning-Strategie.

### Warum ist die Flexibilisierung von Studium und Lehre so ein wichtiges Thema?

Wir wissen aufgrund von Erhebungen, dass ein großer Teil unserer Studierenden neben dem Studium einer Erwerbstätigkeit nachgeht, Familienaufgaben übernimmt oder sich aus anderen Gründen de facto nur in Teilzeit dem Studium widmet. Hier müssen wir reagieren und in Studium und Lehre die nötige Flexibilität bieten. Das Angebot von E-Learning-Einheiten ist ein wichtiges Mittel hierzu. Deshalb haben wir innerhalb der UDE eine E-Learning-Strategie als Wegweiser für die nächsten Jahre erarbeitet. Meine Nachfolgerin im Prorektorat für Studium und Lehre, Frau Prof. Isabell van Ackeren, wird die Umsetzung der Strategie weiter verfolgen.

### Welche Rolle spielt E-Learning bei der Flexibilisierung und welche Vorteile bringt es mit sich?

Neben E-Learning gibt es weitere Maßnahmen zur Flexibilisierung, wie zum Beispiel Angebote, das Studium in Teilzeit zu absolvieren: So können bestimmte Studiengänge beispielsweise mit einem „gestreckten Curriculum“ studiert werden. Neben dem Aspekt der Flexibilisierung bietet die Einführung von E-Learning die Chance, durch die Überarbeitung von Lehrveranstaltungskonzepten die Qualität in der Lehre zu steigern.

### Was sind die Herausforderungen, die die Flexibilisierung durch E-Learning mit sich bringt?

E-Learning durchbricht tradierte Lehrmuster, was zunächst auch Unsicherheiten schüren kann. Deshalb



Prof. Dr. Franz Bosbach  
Bis 2014 Prorektor für  
Studium und Lehre

(Bildnachweis: UDE)

haben wir einen gesamtuniversitären Diskurs zu dem Thema geführt, in den insbesondere die Fakultäten und einschlägige Gremien intensiv eingebunden wurden. Uns kommt hierbei zugute, dass es an der UDE sehr viele Lehrende gibt, die bereits gute Erfahrungen mit E- bzw. Blended-Learning gemacht haben. Am Ende steht nun eine Strategie, die von einer breiten Mehrheit an der UDE getragen wird. Abseits dessen müssen wir uns immer wieder fragen, welche technische Ausstattung wir seitens der Studierenden voraussetzen können.

### Wie wird die E-Learning-Strategie im konkreten Einzelfall umgesetzt?

Wir stellen den Lehrenden ein E-Learning-Service-Team zur Seite, das sie bei der Konzeption und Umsetzung unterstützt. In der zweijährigen Startphase sollen so zehn groß angelegte E-Learning-Projekte an den Fakultäten starten, von denen wir uns natürlich erhoffen, dass sich die Fachkolleginnen und -kollegen über ihre guten Erfahrungen austauschen und so Multiplikatoreffekte erzielt werden. Doch bei einzelnen Leuchtturmprojekten soll es nicht bleiben – E-Learning soll nachhaltig in das Lehrangebot der UDE implementiert werden.

### Welcher Grad an Flexibilisierung durch E-Learning ist gewünscht, wo sind die Grenzen?

Ziel ist es, in jedem Studiengang spezifische E-Learning-Elemente zu integrieren. Wir möchten insbesondere Inhalte der Großveranstaltungen in den ersten Semestern in E-Learning-Formate überführen, so dass die Präsenzzeiten vermehrt zum Austausch und zur Diskussion genutzt werden können. Diese Präsenzphasen werden aber unabdingbar für das Studium an der UDE bleiben.

### Kontakt

<https://www.uni-due.de/e-learning/elearningstrategie>

# **Optimaler Erstkontakt**

*Das Team des Einschreibungswesens sorgt für einen reibungslosen Start ins Studium*

Bei der Einschreibung haben Studieninteressierte oft den ersten Kontakt zur UDE. Um den unterschiedlichen Bedarfen der zukünftigen Studierenden gerecht zu werden, finden Katja Steffan und ihre Kolleginnen und Kollegen immer wieder neue Lösungen. So sorgen sie für einen reibungslosen Ablauf. Und das mit Erfolg!

Groß und hell präsentiert sich der Wartebereich vor den Büros der Mitarbeiter/-innen für das Einschreibungsessen. Studierende und solche, die es noch werden wollen, ziehen an einem Automaten eine Wartemarkte. Der Andrang ist insgesamt groß. „Doch die Studierenden und Studieninteressierten müssen nicht mehr wie früher in



**Gabriele Brombach,  
Andrea Mollenhauer,  
Gabi Kompf, Verena  
Rduch, Katja Steffan,  
Gudrun Oste, Tanja  
Niermann und Regina  
Naber** Mitarbeiterinnen  
des Einschreibungsbüros  
am Campus Essen  
(von links nach rechts)

einer Schlange stehen, sondern können sich bis zum Auf-  
ruf schon einmal ein wenig umsehen oder sich kurz in  
der Cafeteria um die Ecke stärken“, berichtet Steffan und  
fährt fort: „Auch meine Kolleginnen und Kollegen mer-  
ken, dass die Studierenden weniger angespannt zu ihnen  
in die Gespräche kommen.“ An der Informationstheke  
im Wartebereich beantworten studentische Mitarbeiter/-  
innen in den intensiven Einschreibungsphasen erste Fra-  
gen oder überprüfen die Unterlagen auf Vollständigkeit.  
„Das spart wertvolle Zeit, die wir gut für die Beratung  
nutzen können“, so Steffan. Das gesamte Team besucht  
regelmäßig Fortbildungen, um beispielsweise Studienin-  
teressierten mit Behinderung oder chronischer Erkran-  
kung zum Thema Nachteilsausgleich erste Informationen  
geben zu können.

Auch emotional geladene Situationen müssen die Sach-  
bearbeiter/-innen oft meistern: „Es kommt immer wieder  
vor, dass Studierende die Frist zur Rückmeldung verpasst  
haben und dadurch vor der Exmatrikulation stehen“,  
berichtet Steffan. „In einem Einzelfall hatte ein Student  
zum Beispiel über Monate im Krankenhaus gelegen – wir  
konnten ihn dann noch nachträglich für das Semester  
beurlauben, sodass er sein Studium im nächsten Semes-  
ter wieder regulär fortsetzen konnte.“ Das war in diesem  
Fall möglich, weil der Studienplatz noch nicht neu ver-

geben war. Steffan versichert: „Wir versuchen immer, zu  
einer Lösung im Sinne der Studierenden zu kommen.“

Das gilt auch für die Unterlagen zur Immatrikulation. Im  
Diversity-Check wurden alle Formulare des Einschrei-  
bungswesens unter die Lupe genommen: Werden Men-  
schen unterschiedlichen Geschlechts angesprochen? Ist  
alles verständlich – oder werden implizit Kenntnisse vor-  
ausgesetzt, die nicht bei allen Studienbewerberinnen und  
-bewerbern vorauszusetzen sind? Den Check haben die  
Unterlagen bestanden. Zusätzlich werden durch QR-Codes  
Informationen bereitgestellt und eine Liste häufig gestellter  
Fragen samt Antworten bietet auf den Webseiten der UDE  
hilfreiche Auskünfte. Es sind viele Details, manchmal auch  
Kleinigkeiten, die allen Beteiligten die Prozesse bei der  
Einschreibung erleichtern. Doch gerade diese Kleinigkei-  
ten zusammen mit den Fachkenntnissen und der Bereit-  
schaft der Mitarbeiter/-innen, sich jeweils auf die konkrete  
Situation der einzelnen Studierenden einzulassen, tragen  
maßgeblich zu einer Kultur der Wertschätzung bei.

### Kontakt

[https://www.uni-due.de/studierendensekretariat/  
einschreibung](https://www.uni-due.de/studierendensekretariat/einschreibung)  
[studierendensekretariat-essen@uni-due.de](mailto:studierendensekretariat-essen@uni-due.de)



**Daria Celle Küchenmeister**  
Beauftragte für Behinderung  
im Studium, Akademisches  
Beratungszentrum

# Studieren ohne Hindernisse

*Aufgaben und Ziele der  
Beratungsstelle zur Inklusion  
bei Behinderung und  
chronischer Erkrankung*

**Sie kämpfen im Studium nicht (nur) mit Inhalten, sondern auch mit hohen Kanten, fehlenden Rampen oder schwer lesbaren Beschriftungen: Um Studierenden mit Behinderung den Alltag am Campus zu erleichtern, gibt es die Beratungsstelle Inklusion.**

Hier kommt Daria Celle Küchenmeister ins Spiel: Sie ist die Beauftragte für Behinderung im Studium der UDE und ist für die Beratungsstelle Inklusion tätig. In persönlichen Gesprächen mit den Betroffenen sucht sie nach dem Kern des jeweiligen Problems. Und nach dessen Lösung: „In vielen Fällen sind es nicht allein individuelle Voraussetzungen, die das Studium für Behinderte oder chronisch Erkrankte schwer bis unmöglich machen“, erklärt Daria Celle Küchenmeister. Sondern eben „strukturelle Probleme“.

Dieser Probleme ist sich die UDE durchaus bewusst und arbeitet an deren Behebung: Um baulich-technische Barrieren zu entschärfen – besonders in den zentralen Hörsälen und Seminarräumen –, arbeitet die „AG Barrierefreiheit LSF“ an einer Bestandsaufnahme dieser Mängel. Denn nur, wenn ein Bewusstsein für die Problematik vorhanden ist, kann bei künftigen Projekten auf Barrierefreiheit von Anfang an geachtet werden – wie zum Beispiel beim neuen Hörsaalzentrum auf dem Campus Duisburg: Dort verfügen alle Säle über mindestens zwei

Rollstuhlpätze, eine taktile Beschriftung für Studierende mit Sehbehinderung sowie eine Hörgerät-Induktionsschleife für Hörgeschädigte.

An einem hochschulspezifischen Inklusionskonzept arbeitet die „AG Inklusive Hochschule“. Und im Programm ProDiversität werden bereits regelmäßig Veranstaltungen zu den Themen Nachteilsausgleich und barrierefreie Lehrmaterialien/Webseiten angeboten. Diese können übrigens durch ihre optimierte Lesbarkeit durchaus auch für Personen ohne Sehbehinderung interessant sein.

Erste Ansprechpartnerin für die individuellen Belange von Studierenden mit Behinderung oder einer chronischen Erkrankung bleibt aber Daria Celle Küchenmeister: Wo im großen Rahmen (noch) keine Problemlösung in Sicht ist, kann sie auf persönlicher Ebene oft durch Empfehlungen, Tipps und Vermittlung zwischen den betroffenen Studierenden und den offiziellen Stellen für kurzfristige Hilfe sorgen.

## Kontakt

<https://www.uni-due.de/inklusionsportal>  
[daria.celle@uni-due.de](mailto:daria.celle@uni-due.de)



# Master statt Besenbinder

*Trotz Sehbehinderung hat Tumucin El-Galuszka sein Ziel klar vor Augen*

**„Korbflechter oder Besenbinder“ – das waren die Berufsvorschläge, die man dem erblindenden Jugendlichen vor mehr als 20 Jahren machte. Tumucin El-Galuszka hatte jedoch ganz andere Ziele: Er studiert jetzt im Master Soziale Arbeit und will danach im höheren Dienst Verantwortung übernehmen.**

El-Galuszka hat schon viele Kämpfe in seinem Leben ausfechten müssen. Aktuell ringt er um eine passende Nachteilsausgleichsregelung für seine Prüfungen. Doch er ist sich seiner Sache sicher: „Ich werde dieses Studium an der UDE erfolgreich beenden.“ Obwohl ihm die Vorschläge des Arbeitsamtes eine ganz andere Richtung aufzeigten, machte er das Abitur am Berufskolleg nach und bewarb sich um eine Ausbildung beim Landschaftsverband Rheinland. Dort arbeitete er zwölf Jahre als Verwaltungsfachangestellter in der Personalabteilung.

Doch El-Galuszka hatte höhere Ziele und einen Plan. Er wechselte auf eine Teilzeitstelle und begann sein Bachelor-

studium der Sozialen Arbeit an der Fachhochschule Düsseldorf. Zum Master wechselte er an die Universität Duisburg-Essen. „Mein Lebensmittelpunkt liegt in Düsseldorf, ich kann hier nicht einfach wegziehen. Zum Glück ist eine Kommilitonin von der FH mit mir an die UDE gewechselt. Mit ihr fahre ich gemeinsam zur Uni und zurück.“ El-Galuszka lobt: „Die Dozierenden sehen meine Erblindung nicht als Hindernis und finden gemeinsam mit mir Lösungen.“ Zu seiner Arbeitsstelle in Köln-Deutz, wo er nach dem Bachelor zum Fallmanager in der Eingliederungshilfe aufgestiegen ist, kommt er dank eines Mobilitätstrainings mit dem Blindenstock schon problemlos. „Es kostete mich Überwindung, den Stock zu nehmen, man ist damit stigmatisiert.“ So lange wie möglich versuchte er, ohne ihn zu rechtkommen. „Irgendwann war es mir dann aber doch egal“, so El-Galuszka.

Gerade wurde der Student in den Vorstand der Bundesarbeitsgemeinschaft Behinderung und Studium gewählt. Er möchte seine Erfahrungen nutzen, um andere Menschen mit Behinderung auf ihrem Weg zu bestärken.

# Erfolgreich kooperieren und vernetzen

Vielfalt braucht Vernetzung – intern wie extern. Die UDE setzt deshalb auf die Vernetzung von Diversity-Expertinnen und -Experten: regional, deutschlandweit und auch international. Von diesem Austausch profitieren alle Hochschulen und erhalten wertvolle Impulse zur Weiterentwicklung ihres Diversity Managements. Auch Partnerschaften mit gemeinnützigen Einrichtungen in der Region werden systematisch ausgebaut, um Studierenden die praktische Anwendung ihres Fachwissens zu ermöglichen. Und Frauen in männlich dominierten Fachbereichen schließen sich in einem Netzwerk zusammen, um gemeinsam Wege zum Erfolg zu finden.



# *Studium im Dienst der Gesellschaft*

## *Service Learning hilft, Studieninhalte mit gesellschaftlichem Mehrwert praktisch umzusetzen*

Die wichtigen Studieninhalte gehören in den Hörsaal? Nicht nur. Bei UNIAKTIV können Studierende praktische Projekterfahrungen im sozialen, ökologischen oder kulturellen Bereich sammeln und dabei Studieninhalte erlernen und anwenden. Die Studierenden übernehmen so gesellschaftliche Verantwortung und es wird ein Mehrwert für die Region geschaffen.

Service Learning ist in Deutschland noch ein recht neues Konzept. Aus einem Projekt entstanden, hat UNIAKTIV, das „Zentrum für gesellschaftliches Lernen und soziale Verantwortung“, in diesem Feld an der Universität Duisburg-Essen Pionierarbeit geleistet. Hier finden Lehrende Anregungen und Praxispartner/-innen, wenn sie Service Learning Seminare anbieten möchten. Im Service Learning erarbeiten Studierende Projekte für gemeinnützige Organisationen; seit 2005 hat die UDE gemeinsam mit Partnerinnen und Partnern so rund 400 Projekte auf den Weg gebracht. „Das Entscheidende hierbei ist, dass Studierende in den praktischen Aufgaben curriculare Studieninhalte erlernen, anwenden oder vertiefen“, erläutert Service Learning Koordinator Karsten Altenschmidt. Was so erlernt wird, prägt sich wesentlich besser ein. Und: „Wenn Studierende die Initiative ergreifen und ein klares Ziel verfolgen, steigt auch die Motivation im Studium“, so Altenschmidt weiter. Außerdem lernen die Studierenden Anwendungsfelder für ihr Fach kennen.

„Oft kommen Lehrende auf UNIAKTIV zu und wir suchen gemeinsam geeignete externe Partnerinnen und Partner aus dem gemeinnützigen Bereich, die eine bestimmte Fragestellung mit uns lösen wollen“, erläutert Altenschmidt das Vorgehen. Was dann entsteht, nennt sich Campus-Community-Partnerschaft. Ob diese dann Klimaschutz, Qualitätsmanagement oder illegale Einwan-



derung thematisiert, hängt vom jeweiligen Studiengang und seinen Lernzielen ab – und vom Unterstützungsbedarf der externen Partner/-innen. Acht der elf UDE-Fakultäten haben schon Service Learning Angebote mit UNIAKTIV durchgeführt. Inzwischen hat die UDE Service Learning aus eigenen Mitteln dauerhaft etabliert. Und für Altenschmidt steht fest: „Service Learning ist für alle Beteiligten ein Gewinn!“ UNIAKTIV steht als Service allen Lehrenden zur Verfügung.

### **Kontakt**

<https://www.uniaktiv.org>  
[info@uniaktiv.org](mailto:info@uniaktiv.org)

### **Auszeichnungen**

- Ort des Fortschritts 2014, Wissenschaftsministerium NRW
- Mehr als Forschung und Lehre 2011, Stifterverband und Stiftung Mercator
- USABLE Ideenpreis 2009, Körber-Stiftung
- Ort im Land der Ideen 2008



#### Karsten Altenschmidt

Service Learning  
Koordinator, UNIAKTIV,  
Zentrum für Hochschul-  
und Qualitätsentwicklung

#### Janine Biermann

Mitarbeiterin am Lehrstuhl  
für Medizinmanagement

## Ruhig auch mal mutig sein

*Service Learning bedeutet Zugewinn in allen Bereichen*

**Die Masterstudierenden des Fachseminars Medizinmanagement haben eine klare Vorstellung, wie es im Gesundheitsbereich laufen soll. In Service Learning Seminaren lernen sie, welche Rolle zivile Akteurinnen und Akteure spielen – und werden so fit für die Berufspraxis.**

Janine Biermann bereitet im dritten Jahr in Folge das Masterseminar Medizinmanagement im Service Learning Format vor: „Für unsere externen Partnerinnen

und Partner legen sich die Studierenden besonders ins Zeug!“ Und das müssen sie auch, denn Service Learning verbindet Uni-Lernen mit einer realen Fachaufgabe für eine gemeinnützige Organisation. Die Teilnehmer/-innen erzielen oft überdurchschnittliche Leistungen in den Service Learning Seminaren. „Aufgrund der Fragestellungen müssen die Studierenden oft ein breites Spektrum an Methoden anwenden, wie etwa qualitative Interviews, systematische Recherchen oder Modellrechnungen“, ergänzt Biermann. „Durch die Zusammenarbeit im Team stärken sie zudem ihre soziale Kompetenz.“

Im ersten Jahr unterstützte das UNIAKTIV-Team bei der Suche nach passenden Kooperationspartnern, mittlerweile haben sich einige feste Partnerschaften etabliert. Für das Alfried Krupp Krankenhaus wurde beispielsweise ein Konzept zur Gewinnung von Ehrenamtlichen erstellt: Die Studierenden analysierten, welche Zielgruppe dafür in Frage kommt, und erarbeiteten ein Konzept, um diese zu erreichen. In einem späteren Seminar wurde der Erfolg dieses Konzepts evaluiert. Das Projekt zu Präventionsmaßnahmen im Bereich der Prostitution für die Aidshilfe NRW e.V. führte die Studierenden zu Befragungen in Gesundheitsämter. Sie setzten sich dabei mit Barrieren aus Sicht der einzelnen Akteurinnen und Akteure auseinander. Biermann ist mit den Ergebnissen sehr zufrieden: „Das Service Learning ist nicht nur eine gute Seminarform, weil die Studierenden ihr Fachwissen anwenden können: In den Projekten entwickeln die Studierenden eine andere Motivation. Sie lernen nicht nur, auch mal mutig zu sein und ihre Schüchternheit zu überwinden, sondern auch andere Blickwinkel einzunehmen und sich mit der Praxis der gemeinnützigen Akteurinnen und Akteure in dem Bereich auseinanderzusetzen.“

# *Informieren, Fördern, Vernetzen*

*Gebündelte  
Diversity-Kompetenz  
bei KomDiM*

Diversity Management ist angekommen an den Hochschulen in NRW: Genauso vielfältig wie die Menschen, die dabei im Mittelpunkt stehen, sind auch die Fragestellungen, Ansätze und Methoden, mit denen dieses Thema behandelt wird. Im Zentrum für Kompetenzentwicklung für Diversity Management in Studium und Lehre an Hochschulen in NRW – kurz KomDiM – laufen die Fäden zusammen.

**Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis** Projektleiterin, Stellvertretende Geschäftsführerin des Zentrums für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (links)

**Sarah Winter**  
Bis 2014 Projektmitarbeiterin im Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (rechts)



Der Name ist Programm: Als „Zentrum für Kompetenzentwicklung für Diversity Management“ hat es sich KomDiM zur Aufgabe gemacht, Vernetzungen zwischen den verschiedenen Stellen und Fachleuten, die sich mit diesem Thema befassen, zu schaffen. Der gemeinsamen Initiative von UDE und FH Köln zur Gründung des Zentrums lag der Wunsch zugrunde, andere Hochschulen von den eigenen Erfahrungen im Diversity Management

profitieren zu lassen, den Austausch von Ideen und Erfahrungen zu fördern und die vielen verschiedenen Perspektiven und Ansätze sichtbar zu machen, die sich in der Umsetzung befinden oder bereits existieren. Diese Austauschmöglichkeit ist eine wichtige Grundvoraussetzung für die Weiterentwicklung in diesem Bereich. Denn, so weiß Projektleiterin Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis: „An vielen Hochschulen sind nur einzelne Diversity Management-Akteurinnen und -Akteure aktiv. Diese finden nun bei KomDiM Gelegenheit, sich mit Kolleginnen und Kollegen, die in dem gleichen Feld arbeiten, über ihre Projekte auszutauschen.“

### **(Internet-)Plattform für Vernetzung und Informationsaustausch**

KomDiM geht aber über die Möglichkeit der Vernetzung von Fachleuten – zum Beispiel über Arbeitsgruppen, Expertisezirkel oder eine Profildatenbank – hinaus: Unter dem Punkt „Informieren“ finden sich neben vielen Literaturempfehlungen aus dem Print- und Online-Bereich auch – ganz praktisch – Materialien zum Download. Ebenso interessant im Sinne eines Informationsaustauschs ist sicherlich auch die Projektdatenbank, in der sich die verschiedensten Diversity-Projekte mit einer Kurzbeschreibung und unter Nennung von Zielgruppe, Projektschwerpunkt und, natürlich, Ansprechpartnerinnen und -partnern vorstellen können.

### **Aktive Förderung und Begleitung von Diversity-Projekten**

Viele der dort aufgeführten Projekte werden dabei vom KomDiM-eigenen Förderprogramm „Diversity Management in Studium und Lehre implementieren“ unterstützt und begleitet: Dieses Programm ermöglicht staatlichen Hochschulen oder Hochschulen in Trägerschaft einer

Stiftung des öffentlichen Rechts in NRW noch bis zum Jahr 2016, Fördergelder in einer Höhe von bis zu 40.000 Euro für die Entwicklung und Etablierung von Diversity Management im Universitätsalltag zu beantragen. Gemeinsam ist den Projekten das übergeordnete Ziel, Studienbedingungen zu verbessern, Übergänge zwischen Schule, Beruf und Hochschule flexibler zu gestalten und für Karriereperspektiven zu sorgen, die auf Leistung und nicht auf Geschlecht, sozialem Status oder Herkunftshintergrund basieren.

Die Herangehensweisen der einzelnen Projekte können dabei jedoch höchst unterschiedlich sein: „Es gibt dabei keinen goldenen Weg. Uns kommt es darauf an, dass alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer in ihrem jeweiligen Kontext handlungsfähig sind“, stellt Auferkorte-Michaelis fest. Denn auch bei der Implementierung von Diversity Management wenden die Initiatoren das „Prinzip Diversität“ an: Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt – und das eben nicht nur in Bezug auf Personen, sondern auch auf Institutionen, Arbeitsmethoden und Denkweisen.

### **Förderung**

KomDiM wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.

### **Kontakt**

<http://www.komdim.de>  
[info@komdim.de](mailto:info@komdim.de)

KomDiM ist ein Verbundprojekt der FH Köln und der UDE.



Dr. Angelika Eßer  
Studiendirektorin im  
Hochschuldienst,  
Institut für Massivbau

## Frauen mit Plan

### Eine Austauschplattform für (angehende) Wissenschaftlerinnen

**Heute Studentin! Morgen Doktorandin? Als Frau ist das im männlich dominierten Fach Bauingenieurwesen noch nicht selbstverständlich. Die Veranstaltung des Netzwerks Frauen mit Plan bietet Informationen und Austauschmöglichkeiten zu einer wissenschaftlichen Laufbahn und steht den jungen Wissenschaftlerinnen unterstützend zur Seite.**

Ein- bis zweimal im Jahr treffen sich circa 35 Promovendinnen und Promovierte im Rahmen des Netzwerks Frauen mit Plan. Dr.-Ing. Angelika Eßer ist seit 2005 ihre Sprecherin. „Im Netzwerk unterstützen sich die Wissenschaftlerinnen gegenseitig: Wir besuchen gemeinsam Seminare zu Themen wie Karriereplanung und Selbstpräsentation und nehmen an Bewerbungstrainings teil.“ Die ganz praktischen Aspekte eines Karrierenetzwerks kommen ebenfalls nicht zu kurz: „Netzwerken bedeutet auch, sich über Stellenangebote und freie Professuren auszutauschen, Beziehungen zu nutzen und sich gegenseitig zu informieren. In diesem Bereich sind Männer für

gewöhnlich besser vernetzt“, stellt Eßer fest. Frauen müssen Männer zudem meist erst einmal von ihrer Kompetenz überzeugen, weiß Eßer: „Bis wir auf einer sachlichen Ebene diskutieren konnten, musste ich einigen Männern erst einmal beweisen, dass ich Ahnung von der Materie habe.“ Jungen Frauen, die den Weg in die Wissenschaft einschlagen wollen, rät sie deshalb zu Beharrlichkeit. Bei der jährlichen Veranstaltung „Heute Studentin! Morgen Doktorandin?“, die in Kooperation mit der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften stattfindet, profitieren die Studentinnen von den Erfahrungen der anderen Mitglieder. Die eine oder andere Teilnehmerin hat sich bereits zu einer Promotion entschlossen und ist Mitglied der Frauen mit Plan geworden, um auch zukünftig aktiv die Kontakte des Netzwerks zu nutzen.

#### Kontakt

<http://www.uni-due.de/frauen-mit-plan>  
[frauenmitplan@uni-due.de](mailto:frauenmitplan@uni-due.de)

**Prof. Dr. Anja Weiß**  
Vorsitzende der Kommission  
für Diversity Management



## ***Stellung beziehen***

### ***Die Kommission für Diversity Management im Einsatz für alle Hochschulmitglieder***

Diversity Management (DiM) ist eine Querschnittsaufgabe, die alle Bereiche der Universität betrifft. In der Universitätskommission für Diversity Management arbeiten Repräsentantinnen und Repräsentanten der Professorenschaft, der wissenschaftlichen und weiteren Beschäftigten und der Studierenden zusammen, um Probleme zu identifizieren, um neue Projekte der UDE im Bereich Diversity zu beraten und so das Diversity Management an der UDE gemeinsam weiterzuentwickeln.

Die UDE ist die erste Universität Deutschlands, die DiM auf der Ebene der Hochschulleitung angesiedelt hat. Universitäten werden aber nicht nur von oben herab geleitet, sondern sie leben vom lebendigen Austausch – auch darüber, wie sich die Universität selbst wandeln kann und sollte, um den Potenzialen aller Mitglieder gerecht zu werden und um Barrieren, die das Studium unnötigerweise belasten, zu reduzieren.

Die Kommission wurde 2009 erstmals einberufen. Ein wichtiges Anliegen ist es, dass Studierende, die an der UDE zu mindestens 50 % als Erste in der Familie studie-

ren, den Weg zu allen Angeboten der Universität finden. Das betrifft z.B. die spezialisierten Beratungsstellen und die Förderung von Querschnittskompetenzen (Stichwort Schreibwerkstatt), aber auch Informationen zu Stipendienprogrammen und zur Chance, im Ausland zu studieren.

Mittlerweile sind zahlreiche Kooperationsbeziehungen entstanden, so dass die Kommission in Zusammenarbeit mit u. a. der Beauftragten für Behinderung im Studium, der Ombudsstelle für Studierende, der Gleichstellungsbeauftragten, dem Akademischen Auslandsamt und anderen Universitätskommissionen auf die besonderen Bedarfe ganz unterschiedlicher Zielgruppen eingehen kann. An den Sitzungen der Kommission nehmen neben den Mitgliedern stets viele Gäste teil. Weitere Interessierte sind willkommen!

#### ***Kontakt***

<https://www.uni-due.de/gremien/dim>

# Impressum

**Universität Duisburg-Essen  
Prorektorat für Diversity Management  
und Internationales**

Campus Duisburg  
Forsthausweg 2  
47057 Duisburg

Campus Essen  
Universitätsstraße 2  
45141 Essen

<https://www.uni-due.de/diversity>

**Herausgeberin**  
Prof. Dr. Ute Klammer, Prorektorin für  
Diversity Management und Internationales  
der Universität Duisburg-Essen

**Redaktion und Projektleitung**  
Dr. Friederike Preiß, Referentin für  
Diversity Management, Stabsstelle des  
Rektorats

**Text und Konzept**  
Friederike Andrae, Dr. Friederike Preiß,  
Nele Pusch

**Design**  
Gathmann Michaelis und Freunde, Essen  
[www.gm-f.de](http://www.gm-f.de)

**Druck**  
Woeste Druck GmbH, Essen-Kettwig

**Fotografien**  
Arnd Drifte,  
Gathmann Michaelis und Freunde

**Redaktionsschluss**  
11/2014



