

Vielfalt belebt

„Diversity“ bereichert Teams – und Arbeitsergebnisse

In der Universität arbeiten völlig unterschiedliche Menschen zusammen. Alter, Herkunft, Geschlecht und eine Reihe weiterer Merkmale beeinflussen ihr Denken und gemeinsame Ergebnisse – eine Chance, die es bewusster als bisher zu nutzen lohnt. Ursula Mättig, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Bonn, beantwortete Fragen zum Thema „Diversity“.

Frau Mättig, was ist Diversity?

Der Begriff fasst Unterschiede von Menschen und Gruppen zusammen: Alter, Herkunft, Geschlecht, Religionszugehörigkeit oder auch geistige und körperliche Beeinträchtigungen, um nur einige zu nennen. Die Vielfalt von Menschen wird als positiv und bereichernd für politische, gesellschaftliche, wirtschaftliche und auch wissenschaftliche Prozesse und Entwicklungen gesehen. Diversity wendet sich gegen jede Form der Diskriminierung und verfolgt eine Kultur der Wertschätzung und des Respekts.

Was hat Diversity mit Ihrer Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte zu tun?

Gender – also soziale Geschlechterrollen von Frauen und Männern – gehört zu den Kategorien, die unter dem Begriff Diversity zusammengefasst werden. Meine Aufgabe ist gemeinsam mit den Leitungsgremien das Entwickeln von Maßnahmen, um strukturelle Benachteiligungen für Frauen auszugleichen. Gleichstellungsbeauftragte sind, könnte man vielleicht sagen, Akteurinnen innerhalb dieses Entwicklungsprozesses hin zu Diversity. In manchen Institutionen gibt es bereits eigene Einrichtungen für Diversity. Bei uns ist es so, dass entsprechende Anliegen und Themen vielfach an mich herangetragen werden.

Was kann Diversity bewirken?

Jedem Einzelnen wird die Subjektivität und Begrenztheit der eigenen Sichtweise gerade in der Auseinandersetzung mit dem Anderen bewusst – auch dem, was vielleicht als fremd oder bedrohlich empfunden wird. Wenn ein Team und dessen Leitung es schaffen, mit diesen Irritationen und Konflikten sensibel und respektvoll umzugehen und sie kreativ zu nutzen, bereichert das nicht nur persönlich,

sondern sie haben die Chance, zu innovativen und umfassenderen Ergebnissen ihrer Arbeit zu kommen. Zum Beispiel die Bonner Mathematik: Bewerbungen auf Professuren kommen aus der ganzen Welt, in den Auswahlgremien sind Mathematiker vieler Nationen. Dies hat sicher auch mit der Spezifik des Faches und der Weltklasse der Bonner Mathematik zu tun.

Wie kann man Diversity fördern?

In der Europa 02, erschienen jetzt im März, wird über eine Studie der European University Association (EAU) berichtet, die in fünf europäischen Ländern zum Thema „Institutional Diversity in European Higher Education“ durchgeführt wurde.

Ein Ergebnis gilt für alle Länder: Dass nämlich die Berufs-, Einstellungs- und Beförderungspolitik an den Universitäten Vielfalt vermissen lässt. Die Mitarbeiterin einer schweizerischen Consulting-Agentur für Hochschulen sagt dazu: „Die Gesichtspunkte, unter denen Professoren ausgewählt werden, gehorchen nach wie vor dem Mainstream und traditionellen hierarchischen Prinzipien.“

Diese Prinzipien können zum Beispiel durch die Leitung einer Universität beeinflusst und verändert werden, gelegentlich wird das ja auch gemacht. Wenn Entscheidungsgremien in den Bereichen Management, Personal- und Organisationsentwicklung sowie in der wissenschaftlichen Selbstverwaltung heterogen zusammengesetzt sind, wird Diversity gefördert.

Was bringt der Uni als Institution ein bewusstes Diversity-Management? Wie ist der Status quo, was ist noch geplant?

Ein Diversity-Management trifft Entscheidungen, indem es veränderte gesellschaftliche Rahmenbedingungen beachtet, in denen Wissenschaft, Forschung und Lehre



stattfinden: Globalisierung, demographischer Wandel, Verschiedenheit der Lebensverläufe, -entwürfe und so weiter. Ein solches Management wird deshalb nicht nur den aktuellen universitären Aufgaben, sondern auch allen Beschäftigten und Studierenden gerechter werden. Hier ist die Universität Bonn auf einem guten Weg.

Mein Eindruck ist, dass viele Personen aus unterschiedlichen Kompetenzbereichen verstärkt an zentralen, für die gesamte Universität wichtigen Aufgaben beteiligt werden.

Aktuell wird beispielsweise im Bereich der Lehrerbildung für den bildungswissenschaftlichen Anteil das Modul „Gender und Diversity in Bildung und Schule“ entwickelt. Die Lehramtsstudierenden sollen befähigt werden, sowohl die Schülerinnen und Schüler in ihrer Verschiedenheit besser und individueller zu fördern als auch Aspekte von Gender und Diversity in allen Fächern thematisch und didaktisch-methodisch mit einbeziehen zu können.

UK/FORSCH

Studiengänge kommen auf den Prüfstand

Maßnahmen zur Weiterentwicklung des Bologna-Prozesses

Die Universität Bonn bereitet derzeit eine Reihe von Maßnahmen zur Verbesserung der Studienbedingungen in den Bachelor- und Master-Studiengängen vor. Basis für die Weiterentwicklung des Bologna-Prozesses ist eine universitätsweite Erhebung. Auch hat das Rektorat einen Prozess auf Fakultätsebene angeregt, bei dem alle Studiengänge und Prüfungsordnungen in den nächsten Monaten auf den Prüfstand kommen werden.

Mit dem Ziel, Ursachen für mögliche Schwächen in den modularisierten Studiengängen zu identifizieren und zu beheben, hat das Rektorat Leitfragen erarbeitet, die für jeden Studiengang beantwortet werden sollen. Unter anderem geht es dabei um Modulgrößen, Arbeitsbelastung („Workload“), Anwesenheitspflichten, Prüfungen und Praxisbezug. Auch die Struktur der Bachelor-Studiengänge, die Betreuung der Studierenden und der Übergang zum Master sind Gegenstand der Erhebung. Der Bologna-Prozess soll in den kommenden Monaten zum zentralen Gesprächsthema werden, wünscht sich das Rektorat. Rektor Professor Dr. Jürgen Fohrmann hat die sieben Fakultäten aufgefordert, in allen Lehr-einheiten Arbeitsgruppen unter Leitung der Evaluationsbeauftragten zu

bilden. Darin sollen sich Studierende und Studiengangskoordinatoren mit den zentral formulierten Leitfragen auseinandersetzen.

Im Sommersemester sollen alle Antworten zentral zusammengeführt werden. „Wir wollen mit unserer Umfrage in erster Linie Schwachpunkte identifizieren, werden aber auch die positiven Seiten der neuen Studiengänge herausstellen, die sich bei der Umfrage ergeben“, sagt der Prorektor für Studium und Studienreform, Professor Dr. Volkmar Gieselmann. Nicht zuletzt gehe es darum, voneinander zu lernen. Dazu will der Prorektor den Fakultäten auch detaillierte Auswertungen der Erhebung zur Verfügung stellen. Erste Ansätze für Verbesserungen zeichnen sich laut Gieselmann bereits jetzt ab: „In den

meisten Fächern werden Modulgrößen und Workloads als angemessen angesehen.“ Wo es aber Tendenzen nach oben gebe, soll die Stofffülle überprüft und die Arbeitsbelastung gegebenenfalls angepasst werden. Dasselbe gelte für einzelne Module, deren Workload bei der Konzeption zu gering angesetzt wurde. Als zu hoch wird laut Befragung die Prüfungsbelastung in den Studiengängen empfunden. Zudem drängen sich Prüfungen am Ende der Vorlesungszeit. „Auch darüber werden wir mit den Studiengängen sprechen“, sagt Gieselmann. In einigen Fächern wurden darüber hinaus aufgrund von Rückmeldungen der Studierenden bereits Änderungen und Korrekturen der Curricula vorgenommen.

Die Umfrage hat auch ergeben, dass die Anwesenheitspflicht bei Lehrveranstaltungen überprüft werden sollte. Sie wird derzeit von den Fächern unterschiedlich gehandhabt und hängt in erster Linie vom didaktischen Konzept der jeweiligen Lehrveranstaltung ab. „Wir beobachten, dass in fast allen geisteswissenschaftlichen Studiengängen, die an der Erhebung teilgenommen haben, eine generelle Anwesenheitspflicht besteht“, sagt Gieselmann. In anderen Fächern sei die Präsenz insbesondere bei Vorlesungen nicht obligatorisch. Das Rektorat wird mit den einzelnen Studiengängen diskutieren, ob nicht zumindest eine teilweise Aufhebung der Anwesenheitspflicht angebracht ist, sagt der Prorektor.

Prorektor Gieselmann kündigt an, dass die Bonner Hochschulleitung den konstruktiven Dialog mit den Studierenden fortsetzen werde. Im Wintersemester hatten bereits vier Diskussionsrunden zu akuten Fragen hinsichtlich des Bologna-Prozesses stattgefunden. „Diesen Faden wollen wir im kommenden Semester wieder aufnehmen“, sagt Professor Gieselmann. Der Austausch soll verstetigt und die regelmäßigen Diskussionsabende jeweils unter ein spezifisches Motto gestellt werden, das die Studierenden auswählen. **ARC/FORSCH**

115 MILLIONEN EXTRAGELD FÜR DIE FORSCHUNG

Im vergangenen Jahr haben Wissenschaftler der Universität Bonn wiederum mehr „Drittmittel“ für die Forschung eingeworben als je zuvor: 115.229.137 Euro Extrageld nahm die Uni im Jahr 2009 für Forschungsprojekte ein, 15,6 Millionen Euro bzw. fast 16 Prozent mehr als 2008.

Als „Drittmittel“ werden Fördergelder bezeichnet, die die Universität über ihre Grundfinanzierung durch das Land Nordrhein-Westfalen hinaus von „Dritten“ erhält. Das sind in erster Linie öffentliche und private Forschungsförderer, aber auch Kooperationspartner in der Wirtschaft. Mit

den Geldern werden sowohl Personalkosten als auch Sachausgaben

für die Forschung finanziert. Seit 2006 klettern die Drittmittelzahlen der Universität Bonn jedes Jahr in neue Rekordhöhen. An der stolzen Gesamtsumme hat die Medizinische Fakultät stets einen großen Anteil. Im vergangenen Jahr warb sie 36,7 Millionen Euro ein und konnte damit ihr Ergebnis im Vergleich zu 2008 sogar um über 17 Prozent steigern.

Insbesondere bei der Förderung koordinierter Forschungsverbände durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft gehört die Universität Bonn mit 13 Sonderforschungsbereichen und 12 Forschergruppen zu den erfolgreichsten Hochschulen in Deutschland. Aber auch die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder hat der Universität Bonn reichlich zusätzliche Drittmittel beschert.

Foto: objectforall, fotolia.com

