

Protokoll: 27. Runder Tisch: Campus Connect – miteinander für Vielfalt und Beteiligung

16.11.2023, 14.30-16.30 Uhr, Aula im Haus 5 am Stadtcampus

Anwesend: ca. 9 Studierende, ca. 7 Beschäftigte

(Lena, Milan, Sazi, Gina, Selena, Franka, Wildrik, Robin, Celine)

(Tabea, Steffi, Benjamin, Sophie, Vera, Kerstin, Lisa)

Protokoll: Vera Clauder, Robin Miller

Moderation: Robin Miller

Ablauf:

14:30 Uhr - Begrüßung und allg. Einführung in Historie des Runden Tisches durch Kerstin Kräusche, Einführung in Ablauf, Kennenlernen und Methoden durch Robin Miller

15:00 - Kreativwalk mit der Walt-Disney-Methode (30min)

15:30 - Festhalten der Ideen an vorbereiteten Themen-Pinnwänden (5min)

15:35 - Austausch der Ideen in den Themengruppen (10min)

15:45 - Vernissage (10min/Pinnwand) (40min)

16:25 - Abschlussrunde

Eingerichtete neue Arbeitsgruppen:

AG Miteinander, Beteiligung und Aufenthaltsqualität

(Robin, Lisa, Celine, Selena, Milan, Wildrik)

AG Vielfalt fördern und Antidiskriminierungsrichtlinie

(Robin, Gina, Şaziye, Steffi, Tabea, Lisa, Maria)

Ergebnisse

Stellwand 1 - Miteinander fördern

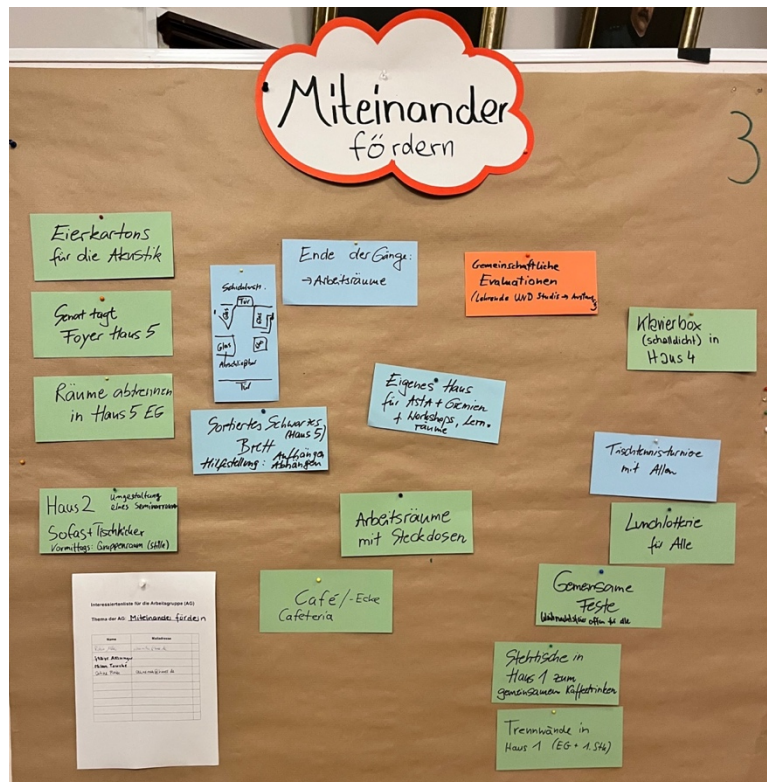
→ Aufenthaltsqualität an der Hochschule erhöhen:

- >> viel Raum vorhanden, diesen besser nutzen und einladender gestalten
- >> Aufenthaltsqualität für Studierende ist nicht angenehm, vor allem wenn SEV oder lange Pausen zwischen Seminaren und Gremien entstehen
- >> Beteiligung für Studierende aus Berlin abends nicht einfach
- Haus 5 Foyer im Erdgeschoss: Eierkartons für eine bessere Akustik anbringen, im hinteren Bereich einen mit Glas abgetrennten co-working & Ruheraum mit angenehmerer Aufenthaltsqualität schaffen
- Haus 5: Arbeitsräume an den Enden der Flure einrichten
- Haus 2: nicht oft genutzte Seminarräume mit Sofas aufwerten und als Gruppenarbeitsräume mit co-working für alle Studis öffnen
- StudiCafé außerhalb der Mensaöffnungszeiten einrichten / ermöglichen
- Anzahl der Steckdosen in der Mensa und allen Aufenthaltsräumen erhöhen
- Stehtische im Haus 1 zum gemeinsamen Kaffeetrinken und Verweilen
- Mehr Sofas, Tischkicker und Verweilmöglichkeiten in Innenräumen schaffen

→ Miteinander von Studierenden und Mitarbeitenden FB übergreifend fördern:

- Gemeinsame Feste & Aktionen mit Studierenden und Mitarbeitenden, zB.:
 - die „Weihnachtsfeier“ für alle öffnen
 - ein gemeinsames „Bergfest“ in der Mitte der Semester
 - die „Lunchlotterie“ auch für Mitarbeitende öffnen
 - gemeinsame „Tischtennis-Turniere“
 - gemeinsame „Tischkicker-Turniere“
 - Gemeinsame Events zwischen Fachbereichen und Fachschafftsrat, zB. „Science-Slam“ oder „PowerPoint-Slam“
 - Fördern und öffnen von Hochschulsport für Mitarbeitende & Studierende

→ Siehe außerdem Foto Stellwand



Stellwand 2 - Vielfalt stärken

→ Sprachliche Hürden abbauen

>> HNEE hat eine weltoffene Kultur und hat ungenutztes Potenzial als Ort der Vielfalt

>> Sprache und Texte bauen Barrieren und Hürden auf

>> Schwere Verständlichkeit für nicht-Muttersprachler*innen, nicht-Akademiker*innen und internationale Studierende

>> Sprachliche Hürden können unter anderem sein:

- akademische Wortwahl
- viele Abkürzungen
- komplizierte Satzstellung
- deutsch als Hauptsprache
- nicht gegenderneutrale Sprache
- Übersetzung von möglichst allem, wie zB.:
 - Schilder und Aushänge
 - Website, Newsletter und Mails
 - Dokumente, Modulbeschreibung, Prüfungsordnung
 - Mensaessensangebot, Veranstaltungen
- Abbauen von Hürden durch anbieten vor allem von:
 - Englische Übersetzung
 - Zusammenfassung in einfacher Sprache
 - Brailleschrift für Sehschwache
 - Übersetzen von Veranstaltungen in beide Richtungen
 - Einbinden von digitalen Tools
 - Deutschkurse

→ Sensibilisierung stärken

>> HNEE könnte ein Ort der Vielfalt werden, da die Akzeptanz und Offenheit sehr hoch ist

>> Sichtbarkeit von Diversität ist sehr gering, Unsicherheiten und Ängste abbauen

>> Wunsch nach stärkerer Integrierung von Sensibilisierungsworkshops in allen Bereichen

➤ ENE-Projekt wird gerade gestartet, was Vielfalt an HNEE sichtbar machen soll

➤ Sensibilisierungsworkshops sollten wie Sicherheitsschulungen betrachtet werden, da sie im alltäglichen Umgang mit Diskriminierung und Rassismus elementar für die Sicherheit von Menschenleben und dem Schutz von Minderheiten ist

- Bei Arbeitsvertragsänderung könnte ein jährlicher Sensibilisierungsworkshop ergänzt werden
- Formatvielfalt in der Lehre fördern:
 - Abwechslungsreicher und interaktivere Formate
 - Abwechslungsreicher und interaktivere Räumlichkeiten
 - Unterstützende Angebote für Menschen mit Behinderung (zB. Brailleschrift)
- Projektwerkstätten dafür ggf. auch nutzen

→ Räumliche Barrieren abbauen

>> Zugang zum Campus und der Gebäude nicht gut ersichtlich und schwer für Personen mit Einschränkung

- >> Räume oftmals nicht leicht auffindbar
- >> Ruheräume kaum vorhanden
- >> Aufzüge nicht gut ausgeschildert
- Ausschilderung der Gebäude und Räume vereinfachen, u.a. für Sehschwache ermöglichen
- Ausschilderung von Barrierearmen Zugängen (zB. Aufzügen) verbessern
- Instandhaltung von Aufzügen Verbessern
- Bereitstellen von Übersetzung, Rollstühlen, Infopoints

→ Antidiskriminierungsrichtlinie

>> Umsetzung des Leitbilds bei Diskriminierungsvorfällen aktuell eher unklar geregelt

- Entwurf der Antidiskriminierungsrichtlinie vorgestellt
 - Hat viele Vorteile, vor allem für Betroffene
 - Fördert ein gemeinsames Verständnis von Diskriminierung und informiert über Strukturen und Prozesse
 - Gibt es auch an anderen Hochschulen bereits
- Weitere Perspektiven, Unterstützung und Austausch gewünscht
 - AG eingerichtet

→ Empowermentstrukturen fördern

>> Betroffene miteinander vernetzen kann einen Austausch & angenehmeres Umfeld schaffen

>> Bisher kaum Vernetzung von Betroffenen

- Regelmäßige Safer-Space schaffen für:
 - Menschen mit Behinderung
 - Black, Indigenous & People of Colour
 - Menschen mit ADHS oder Neurodivergenz
 - **trans, inter und nicht-binäre Menschen**
- Charta der Vielfalt mit Leben erfüllen

Siehe außerdem Foto Stellwand



Vorteile einer Antidiskriminierungsrichtlinie

- wichtiger Baustein einer (welt)offenen, toleranten und chancengerechten Hochschule (Ausdruck des Leitbildes der HNEE)
- trägt zur Erfüllung der Aufgaben und Pflichten der Hochschule gemäß des Brandenburgischen Hochschulgesetzes (BbgHG) bei
- hilft AGG im Alltag umzusetzen, gilt auch über Beschäftigte hinaus, geht über die 6 Diskriminierungsformen im AGG hinaus
- verbessert und strukturiert den Umgang mit Diskriminierung
→ **Fahrplan für Vorgehen in Diskriminierungsfällen**
(Beschwerdeverfahren, Sanktionen)
- fördert ein gemeinsames Verständnis von Diskriminierung und informiert über Strukturen und Prozesse an der HNEE → Sicherheit insb. für Mitarbeiter*innen in beratenden Funktionen

Inhalt Antidiskriminierungsrichtlinie

- Präambel
- § 1 Ziele
- § 2 Anwendungsbereich
- § 3 Begriffsbestimmungen Diskriminierung
- § 4 Diskriminierungsverbot
- § 5 Pflichten und Verhaltensweisen von Hochschulangehörigen
- § 6 Präventive und strukturelle Maßnahmen
- § 7 Beratungsrecht und Beratungsstellen
- § 8 Beschwerderecht und Beschwerdestelle
- § 9 Beschwerdeverfahren
- § 10 Maßnahmen und Sanktionen
- § 11 Berichtswesen und Evaluation
- § 12 Inkrafttreten

Antidiskriminierung an Hochschulen im Vergleich

Hochschule	Antidiskriminierungs- beauftragung	Antidiskriminierungsrichtlinie
Hochschule Schmalkalen		
Hochschule Nordhausen		
Hochschule Harz		Campus Codex
BTU Cottbus-Senftenberg	✓	Verenbarung „Für ein respektvolles und kollegiales Miteinander, zur Konfliktbewältigung am Arbeits- und Studienplatz“
FamNivestität Babelsberg Konrad Wolf	✓	✓
Europauniversität Viadrina Frankfurt (Oder)	✓	Satzung zum Schutz vor Benachteiligung und Belästigung
Fachhochschule Potsdam	✓	
TH Brandenburg	✓	
TH Wildau	✓	
Hochschule Neubrandenburg	Antidiskriminierungsrat	✓
Hochschule Stralsund	✓	✓

Ziele der Antidiskriminierungsrichtlinie

- dient dem Schutz vor Diskriminierung und ihrer Beseitigung
- legt Maßnahmen zur Prävention und Verfahrenswege zur Intervention fest
- stärkt Betroffene in ihrem Beratungs- und Beschwerderecht
- informiert Hochschulangehörige und -mitglieder über ihre Verantwortlichkeiten in diesem Zusammenhang

Grundlagen für Entwurf der Richtlinie

Hochschulen:

- Hochschule Stralsund
- Hochschule Neubrandenburg
- Alice Salomon Hochschule Berlin

Rechtliche Grundlagen Diskriminierungsschutz:

- auf Bundesebene (z.B. Grundgesetz, AGG, BGG)
- auf Landesebene (z.B. BbgVerf, BbgHGG)
- auf Hochschulebene (z.B. Grundordnung, HEP, Hochschulvertrag, Beitrittserklärungen, Qualitätsstandards, Gleichstellungskonzept, Antirassismuskonzept)

Stellwand 3 - Beteiligung erleichtern

→ Ressourcenmangel

- >> Beteiligung benötigt Zeit, Geld und Kraft
 - Zeit finden für Partizipationsformate
 - Zeitliche Kapazität für Teilnahme an Partizipationsprozesse freigeben
 - Engagement von Studierende durch Credits, Preise und anderen Anreizen fördern
 - Engagement von Beschäftigten in Form von Arbeitszeitgutschriften, Preisen und anderen Anreizen fördern
 - Integrieren in Service Learning Modul
- >>> ist gerade in Planung als Erweiterung des Service Learning Moduls

→ Hierarchien und unklare Strukturen

>> Unklare Strukturen, Abläufe und Möglichkeiten können Partizipation blockieren und motivation verringern

- Strukturen, Abläufe und Regelungen aller Gremien bekannter machen
 - Gemeinsames großes Organigramm von Abläufen und Gremien
 - Informationskampagne über Beteiligungsmöglichkeiten, Entscheidungsabläufe, Gremien und bisherige Erfolge / Ergebnisse
 - Verbesserungsvorschlagsmanagement und Einbringungsmöglichkeiten von Ideen und Lösungsvorschlägen

→ Zugang vereinfachen

>> Arbeit der Gremien oftmals nicht transparent und schwer zugänglich für neue Menschen

>> Kommunikation & Informationsmangel als große Herausforderung; zu viele Mails, die nicht gelesen werden; zu wenig Transparenz in Abläufen, Strukturen und Gremien

- Sichtbarkeit von Veranstaltungen, Sitzungen und Gremienarbeit erhöhen
 - Gläserner Sitzungsraum / Gremienraum der für alle sichtbar ist
 - zB. Haus 1 - Aquarium für Gremien, Sitzungen und Veranstaltungen öffnen
 - Strukturen der Gremien darstellen und bekannter machen
 - Regelmäßige Sprechstunden
 - festen Ort für alle öffentlichen Gremien, damit interessierte Personen jederzeit teilnehmen können
- Mehr Möglichkeiten und Verantwortlichkeiten an Studierende geben
 - Buchbarkeit von Räumen für Studierende vereinfachen
- Niedrigschwellige Kommunikation
 - Sprechstunde mit (Vize-)Präsident*innen und Kanzler
 - Weniger Mails, übersichtlich & in einfache Sprache
- Digital Democracy (digitale Wahlen) und digitale Tools & Apps für mehr Partizipation nutzen
 - Abstimmungsmöglichkeiten
 - Raumbuchung und Nutzung

- Offener Veranstaltungskalender für Formate von Studierenden öffnen
- Hochschulapp
- Beteiligung in einer Plattform integrieren, mit gutem Überblick, präsent

→ Motivation anfachen

>> Partizipation und Engagement in festen Strukturen ist schwach, welche Tools könnten es erleichtern?

>> Viele Ideen sind vorhanden und werden eingebracht, allerdings sind häufig keine Kapazitäten für Umsetzung vorhanden

>> Scheinpartizipation und Ohnmachtsgefühl vermeiden und abbauen

- Wirkungen von Partizipation deutlicher und sichtbarer machen, um weiteres Engagement und Ideen zu fördern, zu ermutigen und Möglichkeiten aufzuzeigen
- Weihnachtsfeier für alle als informeller Austausch ermöglichen
- Budget für Ideen, Verbesserung und Austausch einrichten
- Anreize schaffen
- Möglichkeiten und bisherige Erfolge von Engagement aufzeigen und sichtbarer machen
 - Wandelnde Galerie für engagierte Poc, Frauen, Projekte, ... in der Mensa
 - Galerie des Engagements die Möglichkeiten, Strukturen und Gremien aufzeigt
- Mensa als Begegnungsort in Partizipationsprozess einbinden
 - Bälle-Abstimmung in der Mensa (nicht repräsentative aber offensichtlicher und öffentlicher Zugang dadurch möglich)
 - Regelmäßig Stimmungsbild zu aktuellen Fragen mithilfe von Kugeln in der Mensa
 - Wanderposterausstellung von engagierten Menschen & erfolgreichen Projekten, um diese sichtbarer zu machen und eine Möglichkeiten aufzuzeigen

→ Soziokratie-Konzept

>> Soziokratie ist eine Organisationsform, mit der Organisationen konsequent Selbstorganisation umsetzen können. In ihrer modernen Fassung basiert sie auf Erkenntnissen der Systemtheorie. Durch ihre Prinzipien wird sichergestellt, dass ein Ignorieren von Spannungen strukturell vermieden wird und im Sinne von gemeinsamen Zielen nachgesteuert wird. Die Mitglieder einer Organisation entwickeln Mitverantwortung kollektiver Intelligenz sowohl für den Erfolg der Organisation als Ganzes als auch für jeden Einzelnen.

- Soziokratie-Konzept als Skill Studierenden mitgeben

Siehe außerdem Foto Stellwand:

Beteiligung erleichtern

Wie kann Bet. unabhängig von Status und Hintergrund ermöglicht werden?

Soziokratie

Soziokratie wird bei Interesse in Studium
lang herbeigeholt (z.B. Unternehmen)

Zeitmangel
- keine Zeit / Motivation zu Beteiligung

Scheinpriorität
viele Ideen, keine Kapazitäten für Umsetzung

Zeiten finden?
Passende Zeiten für Partizipations-Formate

flexible, einfache Modulwahl (Auch aus anderen Modulen)

Projektwerkstätten stärken

Raum für persönliche (auch emotionale) Auseinandersetzung mit Themen in der Lehre

ENGAGEMENT-MODUL STÄRKEN
-> DEMOKRATIEFÖRDERND FÜR IN D. LEHRE AN

Lehr-Evaluation umsetzen (gute anbieten, weniger die schlechten stärken)

Ab schaffen der Hierarchie neutralistisch

Hierarchie abbauen

Beteiligung kostet Geld und Zeit

Engagement mit Credits belohnen
Bzgl. Kapazität für Teilnahme an Partizip. Prozesse

für Mitarbeitende: Engagement Wort-Schätzung in Arbeitszeit-angleich

Sprach-Barrriere -> Übersetzung

mangelnde Motivation an Beteiligung

Schulung für Part. Partizipation

Weihnachtsfeier für alle (informeller Austausch)

einheitliches aktuelles schwarzes Ideen-Brett

Beschäftigen nur auf Deutsch (z.B. auch keine Bilder)

Veranstaltungen auf Englisch machen für internationale (TREFKEN-INITIATIVE LEHRE)

Niedrigschwellige Kommunikation (Präzi-Konzepte, Sprechstunden)

Soziokratie als Grundlagen-Inhalt für die Lehre (alle mögl. Absichtnahmen gründen unternehmen)

gute Plattform integrieren der Überblick freiwillig, präsent, nicht Mail

Partizipation ist schwer: welche Tools können es noch erleichtern?

Ideal vor der Mensa: Bälle-Abstimmung (ist nicht repräsentativ aber offensichtlich)

Wahlen digitalisieren -> digital Democracy

Es braucht Studienmarketing

Keine klare Linie zw. App / Tools

ASTA - Arbeit transparent

Gläserner Sitzungsraum -> Veranstaltungen werden gesehen (z.B.)

mehr Verantwortlichkeiten an Studis geben

Hochschul-App
es braucht mehr Geld für digitale Tools

Räume finden & gemeinsam Räume schaffen

Räume selber buchen

MEHR FORMATE WIE DAS ERIT-DINMER

Stellwand 4 – Weitere Themen zur nachhaltigen Entwicklung der HNEE

Galerie der studentischen Vizepräsident*innen in Aula

Hintergrund: Räume spiegeln Hierarchien wider & stärken der Sichtbarkeit von Wertschätzung für studentisches Engagement

- Studentische Mitgestaltung der HNEE fördern
- Verschiedene Ideen zur Darstellung:
 - >>> Vorbilder zeigen und sichtbar machen
 - >>> nicht sichtbares Engagement beleuchten und sichtbar machen
 - >>> Bilder / Fotos sollten nicht nur in Aula aufgehängt werden, um Sichtbarkeit zu erhöhen
 - >>> Berücksichtigen, dass es abschreckend wirken kann, wenn Bilder wie „von oben herab“ Hierarchien und (Ohn-)Machtstrukturen erzeugen können
- *Siehe außerdem Foto Stellwand*

