

Ergebnisprotokoll 17. Runder Tisch nachhaltige HNEE-Entwicklung “ am 14.7.2016

Anwesende: Kerstin Kräusche, Dörte Beyer, Jonas Freudenberg, Cordelia Möhrer, Henning Golüke, Michael Seliger, Vera Clauder (Protokollantin)

TOP 1: Bericht aus den AGs

Derzeit laufen 3 AGs, die aus dem Runden Tisch heraus entstanden sind:

- AG Nachhaltigkeitsmensa
 - gibt es seit Anfang 2016 wieder; in Umfragen kam das Thema immer wieder auf, deshalb AG wieder gegründet; Studentenwerk FF ist mit dabei; weitere Studierende, die sich dort engagieren, sind dort herzlich willkommen; neuer Maßnahmenkatalog mit Prioritäten erstellt; Mehrwegbecher-Test läuft aktuell bis Ende September 2016
 - derzeit monatliche Treffen
 - An einer Mitarbeit Interessierte können sich an Henning Golüke (Klimaschutzmanager) wenden

- AG Nachhaltig lehren und lernen
 - Im Vordergrund der AG steht die Verbesserung der Vermittlung von Gestaltungskompetenz (Best Practice-Beispiele werden vorgestellt und auf (breitere) Anwendbarkeit an HNEE diskutiert, immer aus Blick der Lehrenden und der Studierenden betrachtet)
 - Diese AG ist anwesenden Studierenden nicht bekannt > deshalb sollte geprüft werden, wie diese besser bekannt gemacht werden kann
 - Derzeit Treffen 1x bis 2x pro Semester
 - An einer Mitarbeit Interessierte können sich an Benjamin Nölting (Studiengang Strategisches Nachhaltigkeitsmanagement) wenden

- AG Nachhaltigkeitsgrundsätze
 - Ursprünglich in basisdemokratischem, 2jährigen Prozess entwickelt
 - Anfang 2016 Weiterentwicklung der Grundsätze im Bereich der sozialen und beruflichen Kontext
 - aktueller Stand vom Senat vor kurzem bestätigt und nun auf Website unter www.hnee.de/nachhaltigkeitsgrundsätze zu finden
 - Treffen der AG bei Bedarf, derzeit nicht geplant
 - An einer Weiterentwicklung Interessierte können sich an Kerstin Kräusche (Nachhaltigkeitsmanagerin) wenden

TOP 2: „Diskriminierungsarme Personalentscheidungen“

Dörte Beyer (Leiterin Diversity-Projekt, Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsbeauftragte) gibt Einführung in Thematik und stellt bisherige Ergebnisse vor:

- Wie funktionieren „Personen“-Entscheidungen?

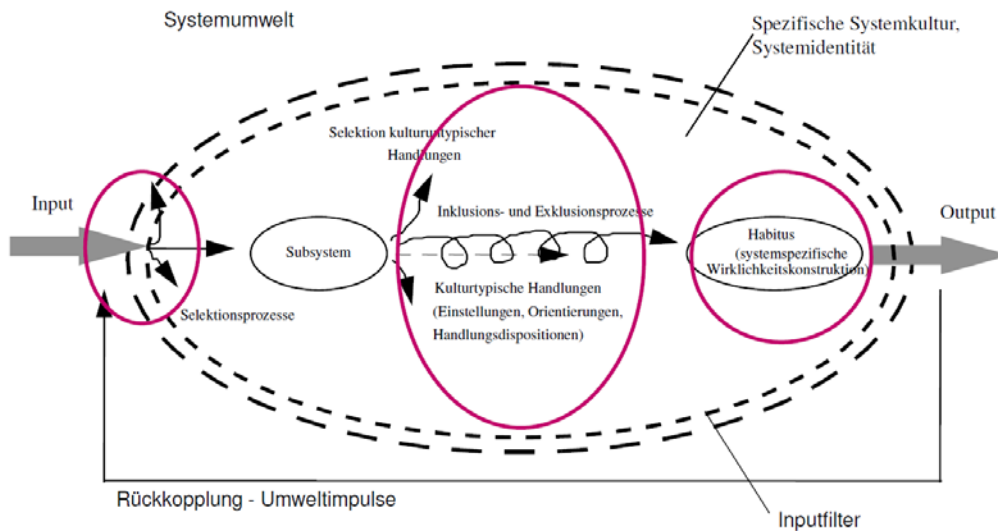


Abbildung 1: Personalentscheidungen im Hochschulsystem, Quelle: Vortrag „Wandel und Widerstand – Zur Entwicklung einer genderorientierten Technikkultur“, Bukof 2016 in Brandenburg, Susanne Ihsen

Daraus geht hervor, dass es bei Personalentscheidungen also nicht nur um den „Eingang“ ins System geht.

- Beispiel für antidiskriminierungsarme Website ist die Website der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) www.antidiskriminierungsstelle.de (Angebot der Umstellung auf Englisch, Gebärdensprache und leichte Sprache)
- Von ADS auch Projekt „Gleichbehandlung der Geschlechter im Arbeitsleben“ mit Namen „gb-check“ ausgehend, an dem HNEE teilnimmt (allerdings hier Entgelt-, Einstufungsfrage nicht integriert, sondern als „eg-check“ extra betrachtet)
- Diversity-Umfrage an der HNEE und die darauf aufbauenden Workshops haben folgende Ergebnisse zu verzeichnen:

Frage an Runde-Tisch-Teilnehmer*innen: Welche Ergebnisse daraus haben mit Personalentscheidungen zu tun (ergänzt um Themen aus Pilotprojekt der ADS an HWR Berlin, die Dörte Beyer ebenfalls vorstellte)

wir mit unserem
st erreichen und
in wir dahin?

Bemerkliche
einbinden

Interwobals?
Stereotype?
entbinden

Räume
wen
denken

1 Unisex
Toilette pro
Haus

mehr freie
Räume
(Selbstverwalt.)

Vorurteils-
frei

Sensibilisierung
für Diskriminierung
- Arbeitsplatz

Online
Sprach-Tandem
Börse (für alle)

Toleranz
→ auch die anderen
AB gegenüber
→ auch die Privilegierten
gegenüber

Studienangebote
nicht "Intermedi-
arisierung"
VMS diskutieren

Transparenz
von Entsch-
dungen

nach
auf
Wirken

Transport d. Viel-
falt nach außen
→ Geo. i. d.
Region

nach außen
ausstrahlen

Politikwahl,
Grenzen überwinden
Interaktion zum
rechtlich fixierten

Individualisierung
Vermeidung
→ Ausgrenzung
Verhalten *

Diversity
institutionalisieren

Monitoring
der Maßnahmen

Gek. Beschäftigung
Kaiserslautern

mehr Frauen
in Führungspositionen

Bewerbungsfragen
ausgewickeln

Bildung
für
alle

Stipendium für
(finanziell) be-
nachteiligte
Studierende

Studium für alle
benötigt, dass
keine finanziellen
Hürden

Familienfreundlichkeit
fördern durch soziale
Unterstützung für
Stud. + MfA

Barriere-
freiheit
von
Gebäuden

Barrierefreiheit
- Überwindung
- Transparenz
- Möglichkeiten
(MfA)

Begleitende Arbeit
in allen Bereichen
(Angewandte Päd. +
Kommunikation)

Familienfreundlichkeit
fördern durch soziale
Unterstützung für
Stud. + MfA

Wissens-
schatz
definieren

Konkurrenzob-
bau Akademia/
Verwaltung

Personalentwicklung
- nach Ausmaß
- flexible Arbeits-
- Einweisung - diversif.

Leistung
in Frage
stellen

Zeit für
wechselndig.
Austausch A

Regulieren
aufbrechen
Spielräume
schaffen

Anteil NC-
freie Studien-
platzvergabe

Zulassung
erleichtern

'Leistung'
in Frage
stellen

unfester
Fäden

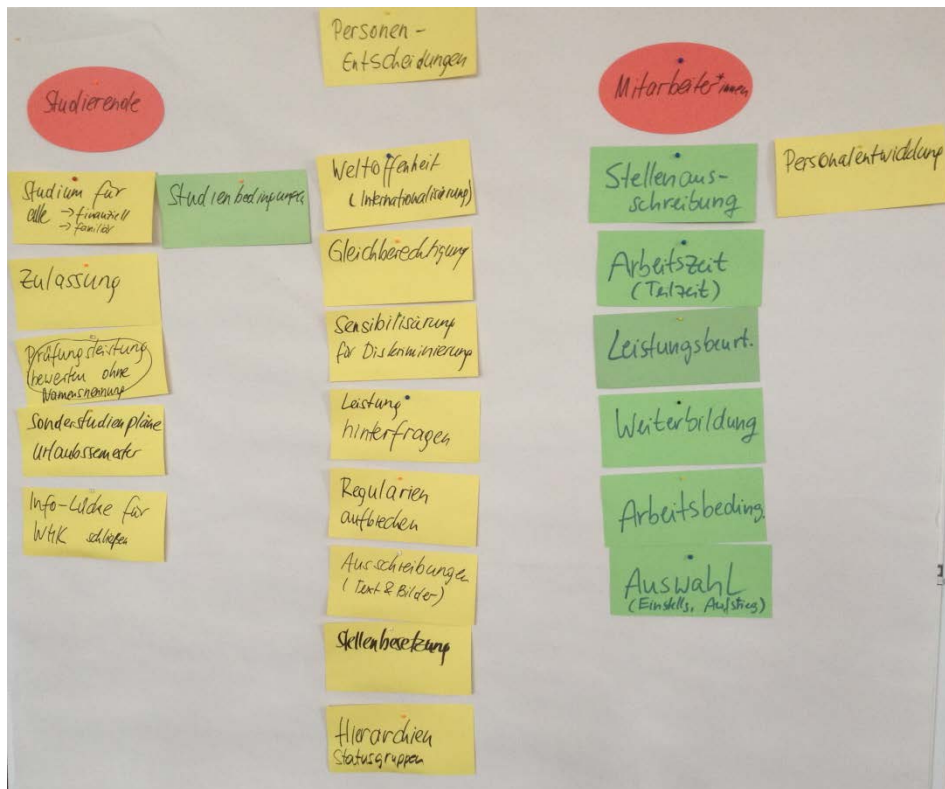
Regen für
individuelle
Kommunikation

Transparenz
von Entsch-
gungen

Kommunikati-
ve Befähigung
fördern

Krisenstrategie
Konflikte them-
atisieren (ent-
tarnen)

Kommunikation
zu allen
Interessens-
gruppen
gleichberechtigt



- Dörte Beyer erläutert das Prüfinstrumentarium „gb-check“ im Überblick (Auftaktworkshop am 18.7.16 an HNEE)

Vertiefende Diskussion zum Punkt: Diskriminierungsarme Bewertung von Prüfungsleistungen

- Idee: rein formal z.B. Prüfungsleistungen bewerten ohne Namensnennung und nur mit Matrikelnummern arbeiten? Dagegen spräche die Frage, ob dann Persönlichkeit verloren ginge.
- Eine entsprechende Weiterbildung mit dem SQB-Weiterbildungsnetzwerk ist für 2017 geplant (wird im Rahmen der Lunch lecture thematisiert als Ice breaker)
- Weitere Ideen: Rundmail an alle Lehrenden vor Prüfungszeit senden sowie Info ans Präsidium weitergeben zur Sensibilisierung für Thematik oder an Studienkommission zur Diskussion weitergeben und / oder nachfragen, ob AG „Nachhaltig lehren und lernen“, sich dieser Diskussion annehmen kann
- Fazit der Diskussion: nach Abschluss des „gb-check“ soll es einen Folgetermin zum Abstimmen des Vorgehens geben, wie eine möglichst diskriminierungsarme Bewertung von Prüfungsleistungen als Thema in Hochschule eingebracht werden kann.

Vertiefende Diskussion zum Punkt: Anonymisierte Bewerbungen auch bei Stellenbesetzungen einführen?

- Dagegen spricht z.B. Lücken durch Kindererziehung bei vollständiger Anonymisierung schwer zu erklären und würden sich negativ auswirken
- Ggf. Teil-Anonymisierung diskutieren
- wahrscheinlich wird dies Inhalt des „gb-check“ und damit ggf. schon geklärt

Nächster Runder Tisch voraussichtlich wann?