

campus_d

Ausgabe 25
Winter 2020/21

„Wir haben wahnsinnig viel geschafft“

Es war das erste digitale Semester in der Geschichte der h_da. Von jetzt auf gleich mussten sich Lehrende, Studierende, Präsidium und Beschäftigte unter Pandemiebedingungen auf einen Hochschulalltag einlassen, bei dem plötzlich alles nur noch online und vom Homeoffice aus ging. Ein technischer, fachlicher und emotionaler Kraftakt für alle. Ein außergewöhnliches Sommersemester, dessen Bilanz aber unerwartet positiv ausfällt. Auch der TÜV Nord bescheinigt der h_da ein „hervorragendes Coronamanagement“.

Ad hoc, dieses Adverb fällt immer wieder, wenn es um das zurückliegende Ausnahmesemester geht. „Schnell und abrupt“, so beschreibt Prof. Dr. Manfred Loch, h_da-Vizepräsident für Studium, Lehre und studentische Angelegenheiten, die vom Coronavirus erzwungene Umstellung auf einen digitalen Studienalltag. „Von 95 Prozent Präsenzlehre sind wir innerhalb weniger Wochen auf nahezu 100 Prozent präsenzfrei umgestiegen“, betont er. Auch wenn wegen der Kürze der Zeit anfangs vielleicht nicht alle Möglichkeiten ausgeschöpft wurden, „ist es insgesamt sehr gut gelaufen“, findet er. Eine Einschätzung, mit der der Vizepräsident nicht alleine dasteht. Laut einer Umfrage (siehe Artikel auf S. 9) waren zwei Drittel der befragten h_da-Studierenden mit dem Angebot an digitalen Lehrformaten und Lehrinhalten im Sommersemester sehr zufrieden bis zufrieden.

Drei hochvernetzte Gremien zur Pandemiebewältigung

„Es gab extrem wenig Beschwerden“, bestätigt h_da-Präsident Prof. Dr. Ralph Stengler. Bei rund 17.000 Studierenden gingen von Juni bis Semesterende gerade mal 30 Beanstandungen im Präsidium ein und in den neu installierten Gremien, mit denen die h_da sich den Auswirkungen der Pandemie entgegenstemmte. Um den Hochschulbetrieb aufrecht zu halten, gibt es einen vom Präsidium geleiteten Planungsstab, der dreimal die Woche konferiert, eine interdisziplinär besetzte Task Force für den Lehrbetrieb und einen Pandemie-Koordinierungsstab. „Drei hochvernetzte Gremien, die sich nur mit Corona befassen, alle mit einem

unterschiedlichen Blickwinkel auf die Pandemie“, sagt der Präsident. Er selbst tauscht sich auch heute noch jeden Morgen mit seinem Präsidium aus und nimmt an regelmäßigen Telefonkonferenzen mit dem Ministerium teil. Drei Viertel der rund tausend Hochschulbeschäftigten arbeiteten in den Anfängen der Pandemie zu Hause. Im April und Mail leitete auch der Präsident die Hochschule vom Homeoffice aus. Für den umtriebigen, kommunikativen Professor schwer auszuhalten. Mittlerweile ist er die meiste Zeit wieder in seinem Büro im Hochhaus auf dem zentralen Campus.

Lehrveranstaltungen zu 95 Prozent online

„Es ging erstaunlich gut. Wir haben wahnsinnig viel geschafft und die Studierenden und alle h_da-Angehörigen haben mitgemacht“, lobt Ralph Stengler die gemeinsame Anstrengung der letzten Monate. 95 Prozent aller Lehrveranstaltungen konnten online gehalten werden, 3,7 Prozent, darunter viele Labor-Experimente, unter strengen Coronaregeln in Präsenz. Die Ausfallquote – zumeist Exkursionen – lag bei 1,3 Prozent. Insgesamt 99,5 Prozent der Klausuren fanden dank eines ausgeklügelten Raum- und Zeitkonzeptes statt. Unter Einhaltung der Hygiene- und Sicherheitsregeln wurden schriftliche Prüfungen zusätzlich in die Mensen in Darmstadt und Dieburg verlegt; ein klimatisiertes Zelt auf dem Zentralcampus aufgestellt. Freiwillige halfen bei der Aufsicht, der Prüfungszeitraum wurde bis September und auf jeweils sechs Tage die Woche verlängert.

Blickpunkt Corona

- 04 **Alles anders**
Studieren unter Pandemiebedingungen
- 06 **Auf Sicht fahren**
Der Leiter des Pandemie-Koordinierungsstabs der h_da im Gespräch
- 12 **Existenzängste**
Die Pandemie stürzt viele Studierende in finanzielle Nöte

Ausblicke

- 14 **Europäische Hochschule**
EU-Kommission fördert Projekt für eine „European University of Technology“

Einblicke

- 16 **Entlastung**
Fliesenlegender Assistenz-Roboter unterstützt als mobiler Helfer auf Baustellen
- 19 **Qualitätssprung**
Die h_da ist als erste staatliche hessische HAW systemakkreditiert

Weitblicke

- 20 **Nicht meckern, mitmachen**
Studentisches Engagement in der Hochschulpolitik

Blickfang

- 24 **TV-Niveau**
Erstsemesterbegrüßung als Live-Sendung von Studierenden für Studierende

Doch zu Beginn mussten erst einmal die technischen Voraussetzungen für ein Digitalsemester geschaffen werden. Das 40-köpfige Team von Elinor Eckert-Leugner von der IT-Abteilung und Prof. Dr. Arnd Steinmetz, Informatiker und Vizepräsident für Digitalisierung und Internationalisierung, waren rund um die Uhr im Einsatz. Unterstützung erhielten sie von 15 Mitarbeitenden aus dem Fachbereich Informatik. Fast 650 Beschäftigte mussten zunächst mit Heimarbeitsplätzen und Zugangslizenzen für das interne h_da-System versorgt werden. „Das war der erste Schritt, schließlich geht es um sicherheitsrelevante, sensible Daten“, sagt Steinmetz. Rund 600 Lizenzen wurden bis heute nachgekauft. Viele Mitarbeitende mussten mit Hardware ausgerüstet werden. 240 Rechner waren im Bestand, die sonst für E-Learning-Klausuren genutzt wurden. „Den Rechnerpool haben wir geplündert. So schnell gab es keine neuen Computer oder Kameras für Videokonferenzen. Der Markt war leergefegt“, berichtet der Vizepräsident. Mittlerweile konnte die h_da neue Rechner bestellen.

Hotline an den Wochenenden

Das IT-Team musste improvisieren und experimentieren. Innerhalb von drei Wochen mussten Kommunikations- und Konferenzsysteme aufgebaut werden. 17.000 Studierende gingen plötzlich online und brauchten Zugriff auf digitale Lehrveranstaltungen und den Moodle-Server. „Das war eine deutlich höhere Last. Am ersten Vorlesungstag ist der Server dann auch zusammengebrochen, wurden Studierende und Lehrende aus den digitalen Lehrveranstaltungen geworfen. Das hat uns die technischen Grenzen rasch deutlich gemacht“, berichtet Steinmetz. Probleme, die gelöst wurden, ebenso wie der schnelle Ankauf von Lizenzen für Konferenzsysteme wie Zoom oder Adobe Connect. Aus Datenschutzgründen wurden acht eigene Hochschulserver für Zoom eingerichtet sowie vier Filmstudios samt Unterstützer-Crews auf dem Campus in Darmstadt und Dieburg eröffnet, damit Lehrende ihre Vorlesungen aufzeichnen und online stellen können. Um Fragen von Lehrenden und Studierenden zu beantworten, schoben der Professor und das IT-Team an den Wochenenden Notdienste und besetzten eine Hotline per Mail und Telefon.

Zusatzkosten und personelle Grenzen

Rund 330.000 Euro hat die h_da zusätzlich wegen der Coronakrise für Lizenzen, Soft- und Hardware ausgegeben, sagt Elinor Eckert-Leugner. Dafür wurde das reguläre Budget (1,6 Millionen Euro im Jahr) umgeschichtet. So ist derzeit beispielsweise kein Geld für Dienstreisen nötig. Ein Teil floss über

Mittel zur Verbesserung der Qualität der Studienbedingungen und der Lehre (QSL) und den Coronasonderfonds des Landes zurück in die Kasse. Der Vizepräsident ist stolz auf sein Team: „Wir haben alles mit dem eigenen Bestand gewuppt“. Die Pandemie hat jedoch die personellen Grenzen aufgezeigt, weshalb derzeit vier Stellenausschreibungen laufen für eine Aufstockung der Abteilung.

Big Blue Button weiterentwickelt

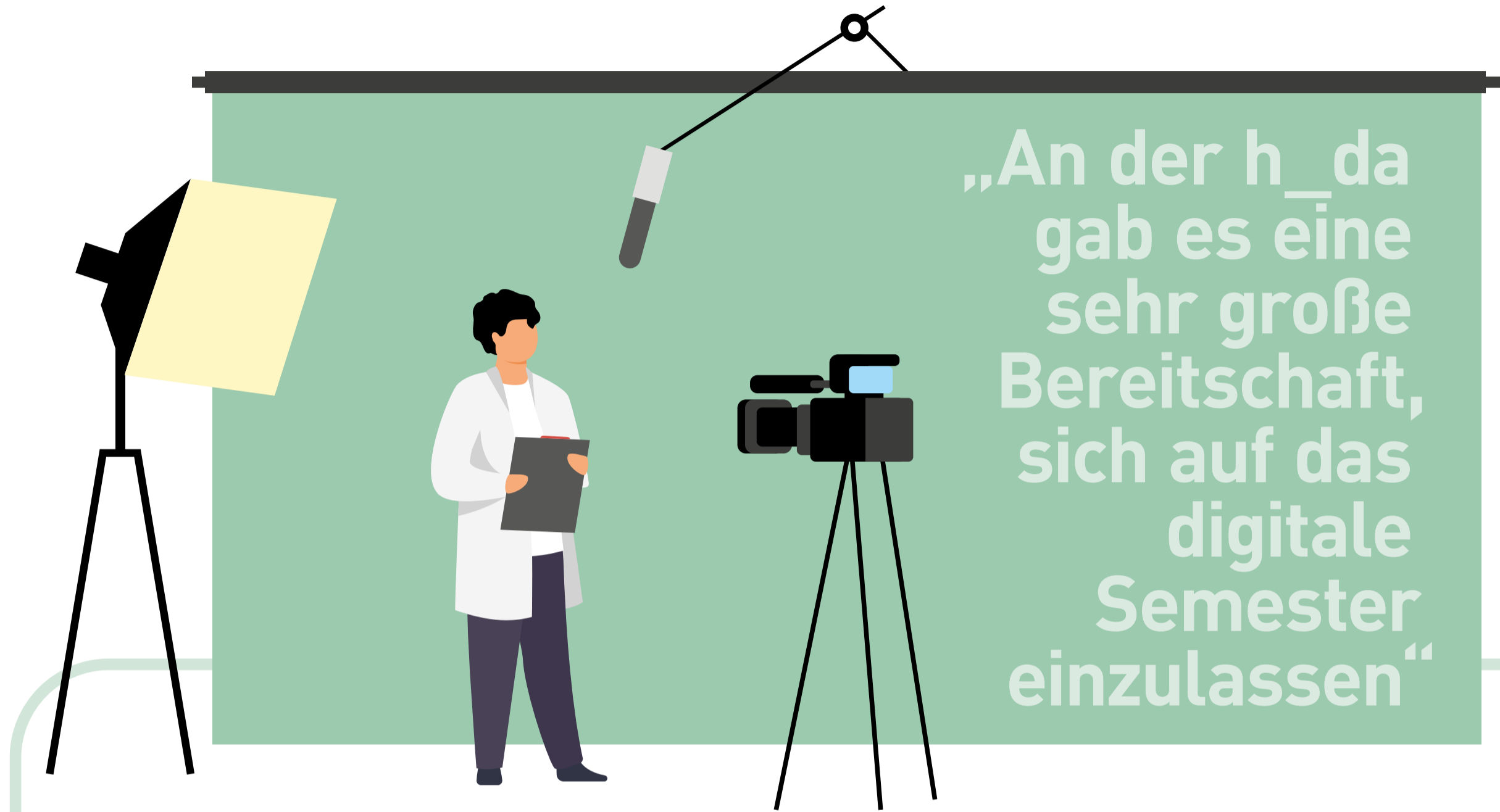
Doch zusätzlich hat das IT-Team des Fachbereichs Informatik es sogar geschafft, eine eigene Anwendung des Open-Source-Videokonferenzsystem Big Blue Button (BBB) zu entwickeln. Das System läuft sehr stabil und es vereinfacht und vereinheitlicht das digitale Lernen. BBB bildet die vorhandenen Räume der h_da virtuell auf einer Webseite ab. Wer seine Lehrveranstaltung verfolgen möchte, muss einfach nur auf den entsprechenden Raum klicken. Kein lästiges oder verwirrendes Suchen mehr. Eine Neuentwicklung, die künftig für alle Hochschulen in Hessen nutzbar sein soll. Diese Form von Big Blue Button, so der Vizepräsident, soll Adobe Connect und Zoom an der Hochschule ersetzen. „Wir haben unsere eigene Lösung gefunden.“ Unter Leitung der h_da läuft derzeit auch in Kooperation mit der TH Mittelhessen und der Universität Marburg ein durch den hessischen Digitalpakt gefördertes Projekt für ein hessenweites Hochschulsystem „Videoconference on premise“. Als Informatiker ist Prof. Dr. Arnd Steinmetz begeistert: „An der h_da gab es eine sehr große Bereitschaft, sich auf das digitale Semester einzulassen. Wir haben in vier Wochen geschafft, was ich noch im März als ein Fünf-Jahres-Projekt eingeschätzt hätte.“

Riesiges Interesse an Schulungen

Die Technik ist eine Seite, doch wie muss gute Online-Lehre überhaupt aussehen? Welche E-Learning-Tools gibt es und welche eignen sich für welche Art von Vorlesung, Übung oder Interaktion? Didaktisches und methodisches Rüstzeug lieferte das Team E-Learning des Hochschulzentrums für Studienerfolg und Berufsstart (HSB) der h_da. Das Team von Abteilungsleiter Dr. Peter Büniger stemmte ein großes Schulungsprogramm für Lehrende. Im April und Mai waren es allein 21 Angebote per Videokonferenz. „Über Nacht haben wir unsere Schulungen neu konzipiert“, berichtet Büniger. Das Interesse übertraf alle Erwartungen. „Im Sommersemester gab es über tausend Anmeldungen.“

Die Schulungen geben einen Einstieg in die Online-Lehre. Wie funktioniert die Lernplattform Moodle, welche Tools sind für welchen Zweck die richtigen, wann sind asynchrone oder synchrone

„650 Beschäftigte mussten mit Heimarbeitsplätzen und Zugangslizenzen versorgt werden“



„An der h_da gab es eine sehr große Bereitschaft, sich auf das digitale Semester einzulassen“

Angebote sinnvoll, wie lassen sich Lernvideos, Gruppenarbeiten, Videokonferenzen oder Audiopodcasts erstellen oder wie interagiere ich mit Studierenden über Abstimmungs- und Lernstandkontroll-Tools, sogenannte Audience Response Systeme? „Wir zeigen, was möglich ist“, sagt Büniger. „Für die Inhalte sind die Lehrenden zuständig.“

Austausch zu neuen Methoden und digitalen Tools

Im Juli lud das HSB zu einem Austausch über mögliche E-Learning-Methoden. In der Online-Veranstaltung „Präsenzfremde Lehre SoSe2020 – Lessons Learned“ stellten h_da-Lehrende ihre Konzepte vor, darunter das Prinzip „Inverted Classroom“, bei dem Studierende sich anhand von Filmen, Material oder Übungen vorbereiten, die Vorlesungszeit selbst dann für Fragen, Erklärungen oder Diskussionen genutzt wird. 50 Teilnehmende hatten sich per Video zugeschaltet, berichtet Gesine Torkewitz. „Die Lehrenden haben sich kreativ und intensiv mit neuen Methoden und digitalen Tools auseinandergesetzt“, freut sich die Medienpädagogin über den Schub, den das E-Learning erfährt. „Das digitale Semester ist ein Erprobungsraum für alle.“ Wichtig sei vor allem, sagt sie, dass Lehrende und Studierende die Kommunikation miteinander aufrechterhalten können. „Damit steht und fällt die Motivation.“

Unterstützung für Lehrende und Studierende

Gut kamen die offenen Online-Sprechstunden des HSB an. Dort konnten Lehrende Fragen stellen, wenn es Probleme gab. Übrigens schon im h_da-eigenen

Big Blue Button-System. Zunächst lief die Sprechstunde wöchentlich, „dann wurden die Anfragen weniger. Für uns ein Zeichen, dass es gut klappt“, sagt Büniger. Im Wintersemester ist das Angebot erneut gestartet, diesmal alle zwei Wochen. Auch Moodle-Informationen werden angeboten zu Methoden, Tools sowie Tipps und Tricks für die Erstellung von Videos. Unterdessen sind auf Moodle 6.000 Kurse abrufbar. 2.500 Videos wurden von März bis Juli eingestellt, „teils von Lehrenden selbst produziert, teils in Form von E-Lectures vom Team E-Learning aufgezeichnet“, berichtet er. Hilfen werden nun auch für Studierende und Erstsemester angeboten. Darum kümmert sich speziell der studentische Trainerpool im HSB, der ein breites Angebot an Webseminaren zu verschiedenen Themen bereithält. In Arbeit ist derzeit auch, so Gesine Torkewitz, ein Lernmodul für Studierende zum Einstieg in die Online-Lehre – eine Kooperation des Teams E-Learning mit dem studentischen Trainerpool.

Lob vom TÜV für das Krisenmanagement

Der TÜV Nord hat die Anstrengungen der h_da gewürdigt. Ein externer Auditor war im Juni drei Tage an der Hochschule, um das Managementsystem inklusive der Pandemieschutzmaßnahmen zu begutachten. Dabei besuchte der TÜV-Experte die Fachbereiche Architektur, Soziale Arbeit und Wirtschaft, das Präsidium, das International Office und die Bibliothek. Ergebnis: „Die h_da zeigt im Umgang mit der Coronapandemie, welches Potenzial in ihr steckt. Sowohl in organisatorischer als auch in kommunikativer Ebene

wurde hervorragend agiert, strukturiert als auch zusammengearbeitet“, lobt der Auditor. Beim Centrum für Hochschulentwicklung wurde Präsident Stengler zudem im Coronakontext für die Auszeichnung als „Hochschulmanager des Jahres 2020“ vorgeschlagen. Ein Lob, dass den Professor freut, wenngleich er sofort die „Teamleistung“ betont.

Motivation der Studierenden fördern

„Corona verändert die Hochschulwelt“, sagt Stengler. Er hat selbst erlebt, dass Videovorlesungen und digitale Lehrveranstaltungen aufwändiger und anstrengender sind als solche in Präsenz. „Nach einer Blockveranstaltung fühlte ich mich geplättet.“ Er fürchtet, dass der Winter unter Pandemiebedingungen „emotional schwieriger“ wird und hofft, „dass wir die Spannung und den Elan aus dem ersten Semester aufrechterhalten können“. Vizepräsident Manfred Loch formuliert für die Hochschule den Anspruch, „qualitativ und didaktisch noch besser zu werden“. Er will die Studierenden noch stärker ins Boot holen. „Möglichen Frust über das digitale Studium müssen wir stoppen, die Motivation unserer Studierenden fördern.“ Das Digitalsemester sei anders, „aber es ist keine vertorene Zeit.“ Lob gibt es dafür vom AStA. Marco Müller, Referent für interne Hochschulpolitik, findet, dass die h_da einen guten Weg eingeschlagen hat. Die Qualität der Lehre sieht er weitestgehend erhalten und auf taugliche Digitalformate angepasst. Lehrenden und Hochschulleitung bescheinigt er „Toleranz und maximale Lösungsbereitschaft“.

Astrid Ludwig

Die sozialen Kontakte fehlen am meisten

Wie haben Lehrende und Studierende das erste digitale Semester der h_da erlebt? Und welche Lehren ziehen sie daraus für das nächste Halbjahr unter Pandemiebedingungen?



Der 17. März wird Architektur-Professor Udo Gleim im Gedächtnis bleiben. „An dem Tag haben wir unser Haus mit einer Vollbremsung heruntergefahren.“ Innerhalb von vier Wochen musste der Fachbereich von Null auf 100 digitalisieren. Gleim war skeptisch: „Wir lehren und lernen von- und miteinander, der informelle Austausch ist hoch, unsere Studios sind rund um die Uhr offen. Studentische Selbstverwaltung und Organisation machen den Fachbereich Architektur bunt. Eine Kultur, die wir unbedingt erhalten wollen“. Gleich zu Beginn startete der Fachbereich daher eine Umfrage unter seinen Studierenden, „um sich an ihren Bedürfnissen und Möglichkeiten zuzuhause zu orientieren“, so der Studiendekan. Seither gelten fachbereichsweit gleiche Regeln: Sämtliche Lehrveranstaltungen werden strukturiert auf der Lernplattform Moodle abgebildet; synchrone Kommunikation live via Zoom angeboten. „Die Verbindung ist stabil, die Qualität für Architektur-Pläne und Zeichnungen ausreichend hoch“, erklärt der Professor. Für die informelle Interaktion setzt der Fachbereich auf den Open-Source-Messenger-Dienst Mattermost. „Selbst administriert, DSGVO-konform auf Hochschulservern gehostet und per Single Sign-on für alle Fachbereichs-Angehörigen nutzbar“, betont Gleim. Damit lassen sich Seminarteams anlegen, eigene Kanäle und virtuelle Räume. „Es funktioniert hervorragend auf allen Geräten.“ Zu finden ist dort auch die „milchBAR“, digitaler Ersatz für den realen Treffpunkt im Haus und offizieller, datengeschützter Kommunikationskanal. „Hier können alle über alles reden.“

Atmosphäre am Fachbereich ist wichtig

Lehrende und Studierende sind glücklich mit den Lösungen. Nur im künstlerisch-gestalterischen Bereich bleibt es schwierig. „Man kann kein Aktmodell vor die Kamera setzen, und ein Zeichen-Lehrvideo ist nicht dasselbe wie ein Präsenzkurs, wo man über die Schulter schauen und Tipps geben kann“, sagt Gleim. Einzelunterricht per Zoom ist für ihn eine Notlösung. Doch letztlich sei „die Atmosphäre am Fachbereich wichtiger, als noch das letzte Iota Lehre zu vermitteln“. Regelmäßig versenden Lehrende und Studierende daher über die „milchBAR“ Videobotschaften. „Wir leben von der aktiven Beteiligung der Studierenden. Diesen Geist wollen wir über die Coronadurststrecke retten.“

Wie schwer es ist, das Studiengefühl aufrecht zu halten, wenn Campus-Feeling und direkte Kontakte wegfallen, berichtet Annalena Noe. Der Studentin im 5. Semester Umweltingenieurwesen fehlt das soziale Miteinander und die Tagesstruktur, die ein Präsenzstudium vorgibt. „Ich lerne viel allein. Sich zu motivieren ist da schwieriger.“ Manchmal habe sie Vorlesungen im Bett verfolgt. Die digitalen Formate sind vertraut, doch Gruppen- oder Projektarbeit fallen der 23-Jährigen per Video schwerer. Oftmals reicht dafür die Technik ihres Notebooks nicht aus. Positiv findet sie Live-Veranstaltungen, bei denen sie aktiv mitmachen kann und asynchrone Vorlesungen. „Das ist hilfreich. Die Aufzeichnung kann ich anhalten und nochmals hören.“ Klausuren meisterte Noe deshalb teils sogar besser als zuvor. „Energieeffizientes Bauen“ etwa bestand sie mit der Note 1,7.

Vorlesungszeit effizient nutzen

Dass E-Lectures – aufgezeichnete Vorlesungen samt Übungen – Lernerfolg und Notendurchschnitt erhöhen sowie die Durchfallquote senken können, bestätigt Prof. Dr. Melanie Siegel vom Fachbereich Media. Die Computerlinguistin hat bereits seit 2016 ihre Lehre auf „Blended Learning“ umgestellt. Alle ihre Präsenzvorlesungen gibt es als Aufzeichnung; Übungen, Tests oder Videos auf Moodle. Das erste digitale Semester war für die Professorin kein Problem. Als sie 2012 an die h_da kam, war die Zahl der Erstsemester sehr hoch. Vorlesungen musste sie teilweise dreimal halten, in ihren Augen „Zeitverschwendung“. Sie besuchte Fortbildungen und lehrt seither nach dem Konzept des „Inverted Classroom“. Studierende müssen sich anhand bereitgestellter Filme, Texte und Übungen vorbereiten, die eigentliche Live-Vorlesungszeit nutzt Siegel dann für Erklärungen und Gruppenarbeit. „Für die Klausurvorbereitung ist das super.“ Es fallen weniger durch die Prüfung, so ihre Erfahrung. Fragen ihrer Studierenden beantwortet sie in Coronazeiten bei virtuellen Treffen. „Das ist schnell und unkompliziert. Meine Studierenden sind an die Digitalisierung schon gewöhnt.“

„Nahezu problemlos“ hat auch Denis Mendes, Masterstudent Wirtschaftsingenieurwesen, das Semester erlebt. „Mal abgesehen von anfänglichen Netz-Störungen“, sagt er. Dem 24-Jährigen haben vor allem asynchrone Lehrangebote gefallen, „weil

ich die orts- und zeitunabhängig abrufen kann.“ Eine Mischung aus digitaler und Präsenzlehre wünscht er sich daher auch für die Zeit nach der Pandemie. Weil er nicht jeden Tag zur Hochschule pendelt, spart er viel Zeit. Auch für seinen Spanisch-Sprachkurs musste er nicht wie sonst fünf Stunden in Darmstadt überbrücken. „Online ist da ein großer Vorteil. Ein Kaffee mit Kommilitonen und der Campus fehlen mir aber schon“, räumt Mendes ein. Weil er keine Praktika oder Laborübungen mehr machen musste, sei das zurückliegende Semester ohne Nachteile für ihn gelaufen.

Praktische Erfahrung ist wichtig

Gerade die Experimente im Labor bereiten Sven Rogalski, Professor am Fachbereich Elektro- und Informationstechnik, Kopfzerbrechen. Seine Laborgruppen zur Automatisierung wollte er keinesfalls ausfallen lassen. Damit sie online funktionieren, kreierte er seine Übungen mit Hilfe von Simulationstools neu. Um die Praxis-Teile seiner virtuellen Vorlesungen zu vertiefen, will er einen digitalen Zwilling der Laborstände entwickeln, an denen die Studierenden sonst in Präsenz üben. Bei seinen Studierenden kommt das gut an, aber für ihn „ist es ein erheblicher Mehraufwand im Vergleich zu Präsenzveranstaltungen“. Für das Wintersemester hoffte er auf eine mögliche, teilweise Rückkehr zum Realbetrieb. Er würde einen Laborversuch für Minigruppen unter strengen Hygieneregeln öffnen. „Praktische Erfahrung ist wichtig. Studierende müssen die Scheu vor der Hardware verlieren, um gut auf ihr späteres Berufsleben vorbereitet zu sein. Wer das Labor nicht besteht, hat bei den Prüfungen kaum Erfolgchancen.“ Die h_da stehe für den Anspruch auf praktische Ausbildung, „sonst verschwimmt die Grenze zum Fernstudium“, mahnt er.

Die Zeit im Studio, am Mischpult oder in Gruppenarbeit für Radio-Features vermisst Lukas S. der Sound and Music Production im 3. Semester studiert, sehr. „Alles ausgefallen“, bedauert er. Oder verschoben, wie sein Praktikum in Veranstaltungstechnik. Er lobt, dass die meisten Dozentinnen und Dozenten gut und schnell auf die Umstellung reagierten, „schließlich hatte keiner Erfahrung mit einer Pandemie.“ Die Digitalisierung habe seither große Fortschritte an der h_da gemacht. Seinen Studienalltag beschreibt er jedoch als Mischung

aus „Überforderung und Leistungsanspruch“. Tage lang am PC zu lernen, sei ihm oft zu langweilig. „In Präsenzveranstaltungen passe ich besser auf.“ Der 23-Jährige will sich jetzt Zeit nehmen. Einige Klausuren hat er verschoben. Folgen weitere Digitalsemester, will er notfalls pausieren „bis ein Studium mit Campusleben wieder möglich ist“.

Noch stärker auf Didaktik schauen

Prof. Dr. Shyda Valizade-Funder vom Fachbereich Wirtschaft rät, nach dem ersten, von technischen Herausforderungen dominierten Digitalsemester nun noch stärker auf die Didaktik zu schauen. Wie vermittelt man Kommunikations- und Teamfähigkeit, Organisations- und Methodenkompetenz in der digitalen Lehre? Sie selbst nutzt in Live-Vorlesungen Zoom mit zahlreichen Interaktionen für Gruppenarbeiten sowie Abstimmungstools wie Audience Response Systeme für Umfragen auch zur Lernstandkontrolle. „Die Studierenden trauen sich und machen mit.“ Die Professorin weiß, dass der „Workload“ für Studierende im digitalen Semester anders verteilt ist. Die viele Zeit am Bildschirm kann ermüdend sein, weshalb Lehrveranstaltungen kürzer, abwechslungsreicher und Abgabefristen für Leistungsnachweise zeitlich besser abgestimmt sein sollten. Sie plädiert wie die Architekten für einheitlichere Online-Tools für Vorlesungen, weil das für Lernende weniger verwirrend ist. „Die Studierenden vermissen den sozialen Austausch untereinander.“ Sie richtet daher „Breakout-Sessions“ ein, hier können die Studierenden online gemeinsam mit einem Kaffee die Pause verbringen. „Wie sonst auf dem Campus auch“, so Valizade-Funder.

Lernbedingungen der Studierenden im Blick

„Ich habe mehr gearbeitet als sonst“, berichtet Florence Tafesse, Studentin im 9. Semester „Soziale Arbeit Plus – Migration und Globalisierung“. Da im Fachbereich Soziale Arbeit E-Learning vorher kaum genutzt wurde, sei die Umstellung enorm und teils verwirrend gewesen. Die 32-Jährige muss neben dem Studium Geld verdienen, weshalb asynchrone Lehrveranstaltungen besser in ihren Alltag passen. Die AStA-Referentin lebt in einer WG, der Raum für ruhiges Arbeiten am eigenen Schreibtisch ist begrenzt. Sonst lernt sie in der Bibliothek, doch das geht in Coronazeiten nicht. Mögliche Hürden und Lernbedingungen wie diese wollte der Fachbereich Soziale Arbeit mit drei Umfragen unter seinen Studierenden in Erfahrung bringen. Die Rückmeldungen sind unterschiedlich, sagt Prof. Yvonne Haffner. So empfand ein Viertel der Befragten, die Beruf oder Kinder mit dem Studium vereinen müssen, das erste digitale Semester als unkomplizierter, rund die Hälfte dagegen als komplizierter. Einen Stillarbeitsplatz wünschen sich rund 28 Prozent, einen mit stabilem Internet fast 27 Prozent und Räume für Präsenz-Gruppenarbeit über 43 Prozent. „Die soziale Arbeit ist sehr auf Kommunikation ausgerichtet“, betont Haffner. Zu Beginn des Digitalsemesters gab es daher viele Ängste. „Viele dachten, das kann in der Sozialen Arbeit nicht funktionieren. Aber dann haben wir uns darauf eingelassen und es lief besser als gedacht. Wir mussten einfach losschwimmen.“ Laut der jüngsten Umfrage wünscht jetzt sogar die Hälfte der Befragten auch nach Corona eine Mischung aus Präsenz- und digitaler Lehre.

Astrid Ludwig

KOLUMNE DES PRÄSIDIUMS

Gemeinsam zur Hochschulstrategie

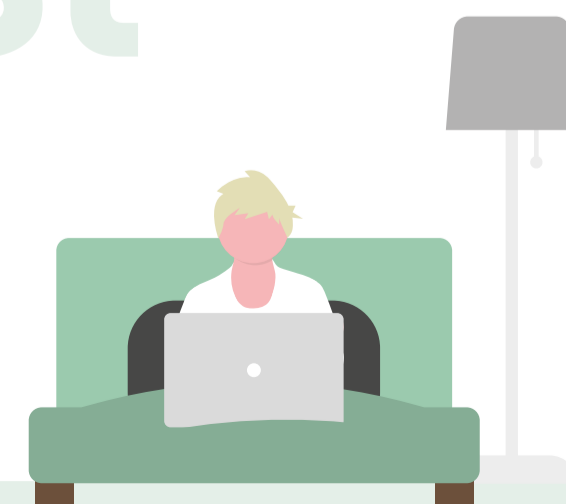
Es gibt Momente, in denen bin ich besonders stolz auf unsere h_da. So wie Ende November: Immerhin 250 Hochschulbeschäftigte hatten sich in unsere erste als Videokonferenz übertragene Vollversammlung zum neuen h_da-Strategiekonzept eingeschaltet. Großes Interesse und etliche informierte, konstruktive Anmerkungen ließen keinen Zweifel am gemeinsamen Willen, die Hochschule voranzubringen.

Bis hierhin war es ein langer Weg, der auch noch nicht zu Ende ist. Bereits 2018 hatten Präsidium und Fachbereiche begonnen, strategische Impulse zu diskutieren. Diese wurden auf ihre Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken analysiert, in breit angelegten interaktiven Workshops hierarchie- und bereichsübergreifend diskutiert und mit den zentralen Gremien sowie Sounding Boards kritisch reflektiert. Uns war es wichtig, die Binnensicht unserer Hochschulmitglieder in das Konzept einfließen zu lassen. Mehr als ein Viertel der Beschäftigten über alle Statusgruppen hinweg war bisher am Entwicklungsprozess beteiligt. Deren wertvollen Input haben wir in Beziehung zu den äußeren Rahmenbedingungen und gesellschaftlichen Herausforderungen gesetzt und zu einer Gesamtstrategie mit hochschulweiten Zielen verdichtet. Ich möchte jeden Beschäftigten einladen, sich die Strategie genau anzuschauen. Sprechen Sie dafür Ihre Führungskräfte an. Es ist wichtig, dass Sie sich mit Ihrer eigenen Perspektive in die Umsetzung einbringen. Papier ist geduldig – es kommt darauf an, was wir alle daraus entwickeln.

Im Kern der Strategie geht es darum, unsere Stärken als HAW auszubauen und zu ergänzen. Wir sind bei Mobilität, Nachhaltigkeit sowie Digitalisierung und Gesellschaft bereits sehr gut aufgestellt. Jetzt gilt es, Lehre, Forschung, Transfer, Internationalisierung, Diversität/Gleichstellung, Personalentwicklung sowie Governance/Verwaltungsstrukturen noch konsequenter inhaltlich in diesen drängenden gesellschaftlichen Herausforderungen auszurichten. So werden wir diese Leistungsbereiche etwa zur vertieften internationalen Zusammenarbeit befähigen. Damit wollen wir uns in den kürzlich gestarteten Verbund der European University of Technology (EU+) mit insgesamt sieben europäischen Hochschulen einbringen. Wir können stolz darauf sein, eine von nur zwei deutschen HAWs in dieser renommierten EU-Pilotinitiative zur Vertiefung der Hochschulzusammenarbeit zu sein.

Das Strategiekonzept ist die Basis für die Zielverhandlungen um das Profibudget mit dem Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst Mitte 2021. Hier wird sich zeigen, mit welchen zusätzlichen Mitteln wir bis 2025 zur Umsetzung unserer Ziele rechnen können. Wie wir konkret unsere Ziele umsetzen, wollen wir im Anschluss mit Fachbereichen und innerhalb der Ressorts vereinbaren. Auch hier werden die Einschätzungen derjenigen eine zentrale Rolle spielen, die nachher auch für die Aufgaben verantwortlich sind. Bleiben Sie auf dem Laufenden, wie es mit der Hochschulstrategie weitergeht. Im Intranet: h-da.de/einblicke

Prof. Dr. Ralph Stengler, Präsident



Auf Sicht fahren in der Pandemie

Dr. Andreas Seeborg leitet den Pandemie-Koordinierungsstab der h_da. Im Gespräch mit der campus_d berichtet er von Entscheidungen, die schnell überholt sein können, und dass vom Coronajahr 2020 auch Positives bleibt.

Herr Seeborg, lassen Sie uns einen Blick auf das zurückliegende Jahr werfen. Im Januar traten die ersten Covid-19-Fälle in Deutschland auf. Erinnern Sie sich noch, was Sie zu diesem Zeitpunkt gedacht haben – auch mit Blick auf mögliche Auswirkungen auf die Hochschule und Ihre Arbeit?

Andreas Seeborg: Ich glaube, ich hatte um den Jahreswechsel herum von einem neuartigen Virus in China gelesen. Eine direkte Rückkopplung auf meine eigene Arbeit oder die Hochschule habe ich da noch nicht gesehen. Im Januar, als dann die ersten Fälle in München auftraten, habe ich in Erwägung gezogen, dass uns das Virus auch in Europa betreffen könnte.

Der Bundestag hat im März eine „epidemische Lage von nationaler Tragweite“ festgestellt und es kam zum ersten Teil-Lockdown in Deutschland. Wir wurden zu diesem Zeitpunkt wohl alle von der Dynamik der Entwicklungen überrollt. War die Hochschule darauf vorbereitet, gab es einen Pandemieplan?

Wir hatten vor rund zehn Jahren zur Zeit der Schweinegrippe einen Pandemieplan erarbeitet. Ein grober Rahmen, der einige Aspekte regelt, wie beispielsweise die Einlagerung von Masken und Desinfektionsmitteln oder den Aufbau einer Struktur im Pandemiefall. Der blieb damals aber reine Theorie, zum Ernstfall kam es ja damals nicht. Dass wir Anfang des Jahres nun auf einen Pandemieplan zurückgreifen konnten, war sehr hilfreich, weil dieser uns eine Struktur vorgegeben hat. Wir konnten ohne große Verzögerung den im Pandemieplan vorgesehenen Koordinierungsstab einberufen. Damit waren wir dann schon einmal gut aufgestellt und schnell handlungsfähig. Vieles war aber im Pandemieplan gar nicht geregelt. Einiges mussten wir auf den derzeitigen Stand hin anpassen, beispielsweise, wie die Hochschule mit dem möglichen Ausfall von Hochschulpersonal umgeht, das für sogenannte zeitkritische Prozesse verantwortlich ist.

Worin lagen denn die größten Herausforderungen für die Arbeit des Koordinierungsstabs in der Anfangszeit der Pandemie?

Die größte Herausforderung bestand letztlich darin, dass niemand in Deutschland in den letzten Jahrzehnten wirklich Erfahrung mit einer echten Pandemie hatte. Wir sind – wie es so schön heißt – auf Sicht gefahren. Tagtäglich haben wir natürlich die mediale Berichterstattung verfolgt und auf der Homepage des RKI nach aktuellen Zahlen und neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen geschaut. Aber auch die Wissenschaft selbst hatte ja damals noch relativ wenig Kenntnisse über Covid-19. Was aber sehr schnell klar war, ist, dass Covid-19 relativ stark ansteckend ist, ansteckender als viele anderen gefährliche Krankheiten, wie beispielweise AIDS oder Ebola. Eine

Erkenntnis, die sich erst nach gewisser Zeit durchgesetzt hat, war der Nutzen von Alltagsmasken. In diesem Zusammenhang erinnere ich mich daran, dass wir im Frühjahr Restbestände von OP-Masken aus der Zeit der Schweinegrippe hatten. Eigentlich war im Pandemieplan die Verteilung dieser Masken innerhalb der Hochschule geregelt, doch die Einschätzung von RKI und WHO war, dass derartige Masken keinen aktiven Schutz bieten würden. Wir haben die Masken dann dem Roten Kreuz angeboten, da es ja zu dieser Zeit in der Pflege dramatische Engpässe gab. Das Rote Kreuz war dann auch unglaublich dankbar für diese Spende. Kurze Zeit später haben WHO und RKI ihre Einschätzung zum Tragen von Alltagsmasken revidiert.

Der rechtliche Rahmen zum Umgang mit der Pandemie wird zum einen durch das Infektionsschutzgesetz und zum anderen durch die Corona-Kontakt- und Betriebsbeschränkungsverordnung des Landes Hessen – der sogenannten CoKoBev – verbindlich geregelt. Trotzdem musste dieser rechtliche Rahmen in eigene Hochschulregelungen übersetzt werden. Wie ist der Koordinierungsstab hier vorgegangen?

An der Hochschule gibt es ja nicht nur den Koordinierungsstab zum Umgang mit der Pandemie, sondern insgesamt drei Gremien. Der Koordinierungsstab ist ein Beratungsgremium, das sich aus Vertreterinnen und Vertretern der Abteilungen zusammensetzt, die betroffen sind von zeitkritischen Prozessen und aus Personen, die ausgewählt wurden vor dem Hintergrund der konkreten Maßnahmenumsetzung. Natürlich sind auch die Interessenvertretungen beteiligt. Allerdings ist der Koordinierungsstab kein Entscheidungsgremium. Getroffen werden Entscheidungen letztlich von der Hochschulleitung – bei mitbestimmungspflichtigen Themen gemeinsam mit den Interessenvertretungen. Das schlägt auch schon die Brücke zum zweiten Gremium. Es handelt sich aber nicht um ein verfasstes Gremium, sondern vielmehr um einen informellen Kreis – den sogenannten Planungsstab. Hier kommen mehrmals die Woche Hochschulleitung, Personalabteilung, der Pressesprecher sowie meine Abteilung zusammen, um Maßnahmen zu diskutieren. Im Verlauf des Sommersemesters wurde dann noch die sogenannte Task Force Lehrbetrieb gegründet. Hier werden Fragen zum Lehrbetrieb, zur Durchführung von Prüfungen, Raumfragen oder ähnliches diskutiert und entschieden. Neben dem Vizepräsidenten für Studium, Lehre und studentische Angelegenheiten und meiner Abteilung sind hier natürlich Vertreterinnen und Vertreter aus den Fachbereichen die zentralen Akteure. Aber auch die Abteilung Bau und Liegenschaften ist mit Blick auf räumliche oder bauliche Fragen beteiligt.

Lassen Sie uns noch einmal auf die Frage zurückkommen, wie bei der Übersetzung von gesetzlichen Regelungen und Landesvorgaben in Hochschulregelungen vorgegangen wird.

Da bewegen wir uns in einem recht großen Spannungsfeld, denn es gibt ja nicht nur das Infektionsschutzgesetz und die CoKoBev, sondern auch noch die SARS-CoV2-Arbeitsschutzregel, Auslegungshinweise des Landes zur CoKoBev, die Dienstanweisung vom Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst und persönliche Telefonate der Ministerin mit den hessischen Hochschulleitungen. Das Infektionsschutzgesetz stellt eigentlich nur den gesetzlichen Rahmen dar und betrifft uns als Hochschule nur indirekt. Dem Föderalismus geschuldet ist Gesundheitspolitik auf Länderebene angesiedelt, so dass verbindliche Maßnahmen für uns vom Land Hessen definiert werden. Nach einer ganzen Reihe von Einzelverordnungen des Landes in der Anfangszeit der Pandemie wurden die Regelungen dann in der CoKoBev gebündelt. Für die Hochschulen gab es in der CoKoBev anfänglich nur allgemein formulierte Vorgaben. Mittlerweile sind wir aufgrund der inzwischen sehr konkreten Landesvorgaben zumindest teilweise von einer Entscheider- in eine Umsetzer-Rolle gewechselt.

Das Verständigen auf hochschuleigene Regelungen ist ein Aushandlungsprozess auf der Entscheidungsebene. Gleichzeitig gibt es aber auch die operative Ebene, die in erster Linie von Ihrer Abteilung sichergestellt werden musste. Was genau waren die vordringlichsten Maßnahmen?

Womit wir relativ früh angefangen haben, waren natürlich Hinweisschilder, Aushänge und Plakattierungen zu den damals geltenden Regeln oder dem Betretungsverbot von Gebäuden. In dieser Zeit haben wir auch viel zum Thema Desinfektionsmittel aufgeklärt. Aber am vordringlichsten war es natürlich in dieser Anfangszeit, viele Einzelentscheidungen zu treffen. Wir haben uns dann recht schnell für die Erstellung von Merkblättern mit Empfehlungen und Vorgaben entschieden.

Wie ist es denn dazu gekommen, ein eigenes Corona-Handbuch für die h_da zu erstellen?

Im Verlauf der ersten Monate haben wir unzählige Empfehlungen, Merkblätter und Regelungen in Dokumenten festgehalten und kommuniziert. Das hat dann einen Umfang erreicht, der von den Einzelnen gar nicht mehr zu überblicken war und so ist die Idee für ein Corona-Handbuch entstanden. Im Prinzip ist es eine inhaltliche Klammer, um alle Dokumente, die wir für die Lehre, unsere Beschäftigten und die Studierenden erstellen, zentral zu bündeln und immer wieder zu aktualisieren. Dort sind beispielsweise Checklisten zur Umsetzung von Praktika zu finden oder zur Gestaltung und Nutzung von Büroarbeitsplätzen bei Mehrfachbelegungen. Im Handbuch ist auch der Prozess beschrieben, wie die Hochschule mit Infektions- oder Kontaktfällen umgeht. Auf das Corona-Handbuch sind wir schon ziemlich stolz. Etwas in diesem Umfang Vergleichbares von anderen Hochschulen ist mir nicht bekannt.

Die Unsicherheit, wie mit der Pandemie im eigenen Bereich – ob Studieren, Lehren, Arbeiten oder Forschen – umzugehen ist, war ja vor allem in der Anfangszeit sehr hoch. Welche Art Fragen wurden denn vor allem an Ihre Abteilung gestellt?

Von Seiten der Studierenden gab es gar nicht so viele Rückfragen an unsere Abteilung. Meist waren es Fragen zum Betretungsverbot der Hochschulgebäude und wie dieses zu interpretieren sei. Von Seiten der Beschäftigten kamen dagegen sehr viel mehr Fragen.

Am Anfang ging es verstärkt um das Thema Desinfektionsmittel. Viele Fragen bezogen sich auch auf das Thema Rückkehr an die Hochschule nach einem Urlaub. Das Gros der Fragen kam aber aus den Fachbereichen, vor allem zu den Themen Laborveranstaltungen und Prüfungen. Unsere beiden Sicherheitsingenieure haben sich dann mit den entsprechenden fachlichen Beurteilungen befasst. Das allerdings in einem sehr geballten Umfang und in extrem kurzer Zeit. Die beiden waren praktisch nur noch unterwegs, um Räume und Labore zu beurteilen. Die Hochschule hat sich dann auch entschieden, für die Prüfungen Zelte anzumieten, weil die zur Verfügung stehenden Räume für Prüfungen mit 100 Personen und unter Einhaltung der Abstandsregeln einfach nicht groß genug waren. Wir haben uns zu diesem Thema auch viel mit anderen Hochschulen ausgetauscht. Im Gegensatz zu anderen war uns zum Beispiel auch wichtig, dass Personen, die sich während einer Prüfung im Raum bewegen, auch den Sicherheitsabstand zu den sitzenden Personen einhalten können. Alles andere erschien uns einfach zu riskant.

Es gab also einen Austausch mit anderen Hochschulen. Wie sind denn andere bisher durch die Krise gekommen?

Es gibt den „Arbeitskreis Gefahrstoffe – Gesundheit – Umweltschutz – Sicherheit“ der hessischen Hochschulen. Insofern gab es bereits vor Corona eine Struktur für einen regelmäßigen Austausch. Im Sommersemester haben wir uns dann auch zu einer Arbeitskreissitzung per Videokonferenz getroffen und uns darüber ausgetauscht, wie wir insgesamt mit der Pandemie umgehen. Dieser Austausch war sehr befruchtend. Was die Infektionsfälle angeht, liegen mir zwar keine genauen Zahlen vor, aber ich habe mitbekommen, dass es an anderen Hochschulen mehr Fälle gab als bei uns. Was ich im Zuge des Austauschs für unsere Abteilung festgestellt habe, ist, dass die Expertise unserer Abteilung in der h_da sehr positiv und konstruktiv aufgenommen wird und wir sehr viel Mitspracherecht haben. Das scheint an anderen Hochschulen sehr viel schwieriger zu sein.

Im Verlauf der Pandemie wurde relativ schnell klar, dass das Weiterkommen unserer Studierenden eine klare Priorität haben muss. Wie hat die h_da das ermöglicht?

Unser Ziel war von Anfang an, dass den Studierenden aufgrund der Situation keine Nachteile entstehen sollten. Die Lehre von Präsenz auf online umzustellen, ist uns – wie ich finde – sehr gut und erstaunlich schnell gelungen. Das liegt natürlich vor allem auch am Hochschulzentrum für Studierenerfolg und Berufsstart, das im Online-Bereich bereits sehr gut aufgestellt war und den Lehrkräften immense Hilfestellung geben konnte. Ein anderer Aspekt waren Prüfungen. Das Ministerium hat sehr früh klar gemacht, dass Prüfungen in jedem Fall gewährleistet werden müssen. Die Hochschule hat sich dann aufgrund der vielen Unsicherheiten bei Online-Prüfungen für die Präsenz-Lösung entschieden. Unsere Hochrechnung ergab, dass wir es mit rund 30.000 Einzelprüfungen zu tun haben – also jede Prüfung einer jeden und eines jeden Studierenden im Sommersemester gerechnet. Hierfür mussten geeignete Räume, aber auch ausreichend Aufsichtspersonal gefunden werden. Darüber hinaus wurde den Studierenden als Erleichterung ermöglicht, sich noch an der Tür zum Prüfungsraum von der Prüfung abmelden zu können. Mit dem Rückgang der Infektionszahlen im Sommer rückte dann auch die Möglichkeit in greifbare Nähe, das Wintersemester zumindest für die Erst- und Zweitsemester als Hybridsemester durchzuführen, um ihnen,

die vermutlich die Hochschule noch nicht von innen gesehen haben, die Möglichkeit zum Kennenlernen und zum persönlichen Austausch, zum Vernetzen zu geben. Und dann kam kurz vor Vorlesungsbeginn Anfang November der zweite Teil-Lockdown.

Wir alle haben ja leider in den zurückliegenden Monaten immer wieder erlebt, dass Entscheidungen, die heute sinnvoll erscheinen, morgen bereits nicht mehr taugen. Wie gehen Sie mit der Notwendigkeit permanenter Anpassungen an die sich überschlagenden Entwicklungen um?

Auch für mich ist das eine relativ ungewohnte Situation. Wenn wir als Sicherheitsingenieure im normalen Betrieb eine Empfehlung geben, ist diese im Regelfall auch noch in einem Jahr gültig. Dass man tatsächlich von akuten Entwicklungen so eingeholt wird, ist auch für uns eine neue Erfahrung. In meiner Abteilung wurde die Situation zweifellos als eine sehr fordernde empfunden, aber eben auch als eine sehr anregende, denn wir müssen zu jeder Zeit auf dem aktuellen Stand sein, sowohl proaktiv als auch auf Nachfrage. Als wir im Sommer mit Hochschulleitung und Fachbereichen unter Hochdruck an den Voraussetzungen zur Durchführung eines Hybridsemesters gearbeitet haben, hatten wir schon im Hinterkopf, dass es auch ganz anders kommen könnte. Nun befinden wir uns mitten in der zweiten Welle und die Vorbereitungen sind obsolet geworden. Aber hätte sich das Infektionsgeschehen anders entwickelt, hätten wir ja auch einen Plan haben müssen.

Viele Hochschulmitglieder haben in diesem Jahr mit viel Engagement und Anpassungsfähigkeit dazu beigetragen, die sehr fordernde Ausnahmesituation zu meistern und den Studierenden auch unter schwierigen Bedingungen ihr Studium zu ermöglichen. Wie blicken Sie persönlich auf das Jahr 2020? Nehmen Sie vielleicht sogar etwas Positives mit?

Ich kenne viele Menschen in meinem Umfeld, die dieses Jahr als ein „Annus Horribilis“, als ein Schreckensjahr, empfinden. Wir sollten an keiner Stelle vergessen, dass viele Menschen zum Teil massive wirtschaftliche Schwierigkeiten bekommen haben, durch den Verlust ihres Arbeitsplatzes oder als Selbständige durch erhebliche Umsatzeinbußen. Eine große Zahl von Menschen ist schwer krank geworden, nicht wenige sind gestorben an dieser Krankheit. Da mag es irritieren, wenn ich sage, persönlich empfinde ich dieses Jahr nicht als „Schreckensjahr“. Das liegt so ein bisschen daran, dass ja in jeder Krise – so schwer diese auch sein mag und so viele Opfer sie auch kostet – auch eine Chance liegt. Unter dem Strich sehe ich, dass sich diese Hochschule in den zurückliegenden Monaten immens weiterentwickelt hat und ich hoffe, dass wir davon auch in Zukunft profitieren können. Ich selbst habe in diesem Jahr viel Neues gelernt und wir konnten vielen Hochschulmitgliedern eine Menge Unterstützung bieten und das kam auch als Feedback zu uns zurück. Ein schwieriges Jahr liegt in jedem Fall hinter uns und wir werden lange daran zu knapsen haben, aber als das „Annus Horribilis“ werde ich dieses Jahr nicht in Erinnerung behalten. Es ist ein besonderes Jahr, eindeutig, aber nicht eindeutig nur negativ.

Sie sprachen gerade davon, dass sich die Hochschule immens weiterentwickelt habe. Wovon wird die Hochschule auch in Zukunft noch profitieren können?

Zunächst sind dies sicherlich die technischen Rahmenbedingungen, die wir geschaffen und umgesetzt haben. Diese werden in der Lehre nachhaltigen Einfluss haben – denke ich. Ein anderer Aspekt ist

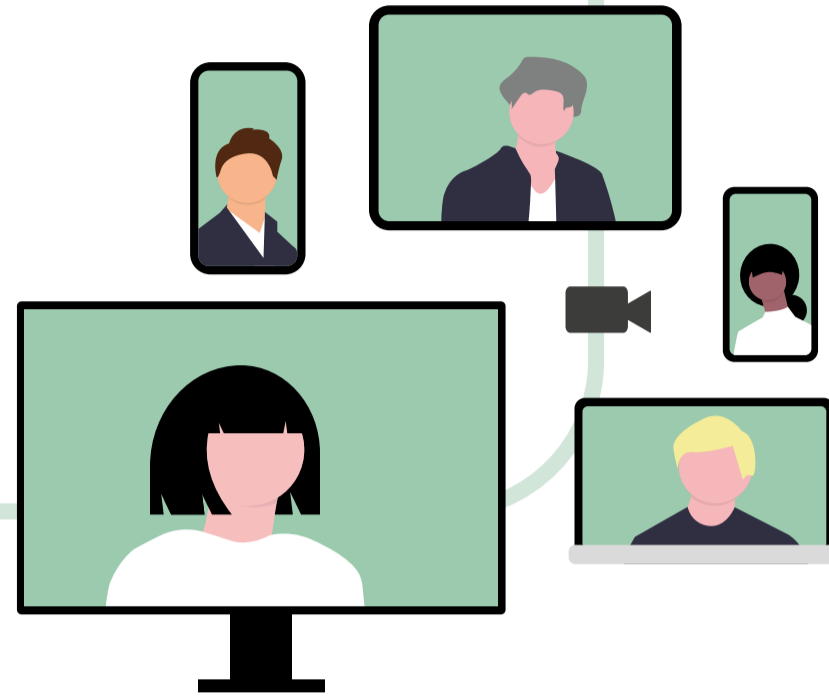
ein organisatorischer. Ich glaube, dass wir auch an der Hochschule in Zukunft weniger auf Dienstreisen gehen werden und uns viel mehr in Videokonferenzen treffen werden. Ich selbst fand es sehr angenehm, in diesem Jahr nicht so viel Zeit in Verkehrsmitteln zu verträdeln. Eine Sache, die mir in diesem Jahr besonders positiv aufgefallen ist, ist aber das menschliche Miteinander. Das hat in meiner Wahrnehmung an unserer Hochschule sehr gewonnen. So hat die Hochschule beispielsweise sehr flexibel Rücksicht auf die Situation von Beschäftigten mit Kindern genommen oder frühzeitig damit begonnen, Regelungen zum Schutz von Risikogruppen zu erarbeiten. Diese Erfahrungen, aber auch das allgemeine Umgehen miteinander, habe ich in diesem Jahr als sehr hilfreich und äußerst wertschätzend wahrgenommen. Und wenn wir das erhalten können, dann haben wir auch etwas Positives mitgenommen aus dieser Krise. Mit Blick auf eine nächste Pandemie haben wir nun tatsächlich praktische Erfahrungen und eine Struktur geschaffen, die weit über einen allgemeinen Pandemieplan hinausgeht. Unter der Prämisse, dass es nicht in Frage steht, ob es nach Corona weitere Pandemien geben wird, sondern nur wann diese auftreten werden, bin ich mir ziemlich sicher, dass wir als Hochschule für die nächste Pandemie relativ gut aufgestellt sind.

Das Interview führten Michaela Kawall und Simon Colin



Mehraufwand, der sich lohnt

Die Beschäftigten der h_da tragen mit viel Engagement dazu bei, dass die Hochschule handlungsfähig bleibt. Trainings helfen ihnen, gut mit der neuen Situation zurechtzukommen.



Den „Passierschein zum Zwecke der Berufsausübung“ hat Sonja Löbig noch in ihrer Laptop-Tasche. Zum Einsatz kam er bislang noch nicht. Ob sich das noch ändert, wird der weitere Pandemieverlauf zeigen. Im März 2020, ganz zu Beginn der Coronapandemie, war die Verunsicherung jedenfalls hoch. Ein kompletter Lockdown war denkbar, „wir wussten nicht, in welchem Ausmaß die gesamte Hochschule geschlossen werden muss und haben nach Möglichkeiten gesucht, dann den Betrieb aufrechtzuerhalten und unseren Beschäftigten den Weg zur Arbeit zu ermöglichen“, erinnert sich die Leiterin der Personalabteilung. Gut 1.100 dieser Passierscheine wurden per Post an Mitarbeitende sowie Professorinnen und Professoren versendet, „das hatte schon etwas von einer Nacht-und-Nebel-Aktion, denn es musste sehr schnell gehen.“

Handlungsfähig bleiben und dabei das Gesundheitsrisiko für die Beschäftigten minimieren, das stand für die Hochschule und auch für Sonja Löbig und ihr Team immer an erster Stelle. In ihrer Abteilung sind sie daher im Schichtbetrieb vor Ort, damit die Arbeit im Großraumbüro in Coronazeiten gut mit dem Sicherheits- und Hygienekonzept vereinbar ist. Teilweise nutzt die Abteilung auch extra Räume, um ihre Beschäftigten optimal unterzubringen. Das Arbeitspensum für das gesamte Team ist nach wie vor enorm, denn es kamen mit Corona neue Aufgaben hinzu. So hatte die Hochschulleitung gemeinsam mit den Interessenvertretungen die Möglichkeiten des zeitweisen Arbeitens von Zuhause im Rahmen einer Dienstvereinbarung befristet erweitert. Die entsprechenden Anträge gehen über die Tische der Personalabteilung.

Hinzu kommt das übliche Tagesgeschäft, etwa das Handling von Neueinstellungen. „Das läuft natürlich weiter, denn wir können uns als Hochschule nicht lahmlegen“, sagt Sonja Löbig. Doch in Pandemiezeiten ist der Prozess aufwändiger. „Zum Beispiel kommen neue Beschäftigte normalerweise zu uns, um Dokumente zu unterzeichnen. Das machen wir derzeit alles per Post und das nimmt mehr Zeit in Anspruch.“

Auch das Hochschulzentrum für Studienerfolg und Berufsstart (HSB) hat Lösungen für die besonderen Herausforderungen in Pandemiezeiten gefunden. „Uns war schnell klar, dass die Hochschule ihre Lehrveranstaltungen auf digitale Formate umstellen muss und dass wir hier unterstützen müssen“, sagt Abteilungsleiter Dr. Peter Bünger. „Zum Glück hat uns diese Krise nicht ganz unvorbereitet getroffen. Die Hochschule nutzt Moodle schon seit 11 Jahren und viele Lehrende haben bereits unsere Schulungen besucht. Zudem hat unsere Abteilung auch vor Corona schon tausende Videos im Rahmen

der Vorlesungsaufzeichnungen produziert, es ging nun darum, das Vorhandene deutlich zu erweitern und unser Know-how weiterzugeben.“

Mit Hochdruck hatte das HSB Online-Weiterbildungsveranstaltungen im E-Learning-Bereich konzipiert, organisiert und durchgeführt und dafür mit der Internen Aus- und Weiterbildung (IAW) kooperiert. Mehr als 1.000 Anmeldungen gingen in kürzester Zeit ein. „Mit so einer großen Resonanz hatten wir nicht gerechnet“, sagt IAW-Leiterin Anke Vetter. „Ich erinnere mich noch daran, wie es in unserem Mail-Eingang nur noch ‚Bing, Bing Bing‘ gemacht hatte. Der Mehraufwand an Arbeit war für die Abteilung enorm, vor allem, da er für uns zeitgleich mit der Herausforderung kam, das in Präsenz geplante AGWW-Jahresprogramm neu als Online-Angebot zu konzipieren und zu organisieren – aber es hat sich für die Hochschule gelohnt.“ Sie kann sich gut vorstellen, auch die hochschulinternen Weiterbildungsveranstaltungen künftig in Präsenz und digital durchzuführen. „Solch ein Hybridmodell hatten wir in Planung, Corona hat die Entwicklung nun beschleunigt.“

Kanzler Norbert Reichert schätzt das Engagement seiner Beschäftigten. „Wir haben gelernt, gut digital und remote zusammenzuarbeiten mit erstaunlich guten Arbeitsergebnissen“, sagt er. „Der Gewinn an digitaler Kompetenz führt an manchen Stellen aber auch zum Verlust von sozialer Zuwendung, zumindest in der Form, wie wir es vor Corona gewohnt waren.“ Das beobachtet auch Mathias Ihrig, Leiter der Studienberatung im Student Service Center. „Wir haben ein intensives soziales Miteinander, haben Pausen zusammen verbracht oder mal ein Tür-und-Angel-Gespräch geführt, das fehlt nun.“ Um dies zumindest ansatzweise zu kompensieren, hatte Mathias Ihrig für sein Team einen digitalen Raum eröffnet, in dem man sich auch einmal treffen kann, um sich sozial miteinander auszutauschen.

Auch die h_da hat reagiert, um ihre Beschäftigten in dieser besonderen Situation zu stärken. „Uns war es wichtig, etwas anzubieten, mit dem sich die Menschen in der neuen Situation und teilweise auch neuen Rolle gut zurechtfinden können“, erläutert Claudia Herrlich, Leiterin der Personal- und Organisationsentwicklung. Ergebnis waren Seminare wie „Führung im Homeoffice“ und „Arbeiten im Homeoffice“, die so stark nachgefragt waren, dass sie teils schon eine Stunde nach Versand der Einladung überbucht waren, so dass Zusatztermine nötig wurden.

Dorothee Mattheis ist Lehrkraft für besondere Aufgaben am Fachbereich Soziale Arbeit und nahm an der Veranstaltung „Resilienz und Veränderung – Widerstandskraft und Flexibilität in bewegten Zeiten“ teil. Sie selbst ist Resilienz-Trainerin und hat trotzdem von der Fortbildung profitiert. „Diese prophylaktische Vorgehensweise der Hochschule finde ich sehr feinsinnig“, lobt sie. Aus eigener professioneller Erfahrung weiß sie, dass es in Zeiten der Veränderung besonders wichtig ist, Situationen zu akzeptieren, die man nicht selbst steuern oder kontrollieren kann „und das Beste daraus zu machen“. Sie rät dazu, Netzwerke weiterhin zu pflegen und Kontakt zu Personen zu halten, die einem besonders wichtig sind. Auch sei eine Lern- und Fehlerfreundlichkeit wichtig. „Manches müssen wir einfach akzeptieren, uns zum Beispiel in neue Tools wie Zoom hineinzudenken. Fehler machen gehört dazu, entscheidend ist wohl aber der Umgang damit: Sich selbst Fehler auch zu erlauben.“

Wie herausfordernd es sein kann, auf sich ständig ändernde Rahmenbedingungen zu reagieren, beobachtet Claudia Hemrich, Vorsitzende des Personalrats. „Die Pandemie hat uns gezeigt, gut über Regelungen diskutieren und Entscheidungen abwägen können, um dann plötzlich wieder vor einer völlig neuen Situation zu stehen“, sagt sie. Da der Personalrat ein Spiegel der Beschäftigten sei, gebe es unterschiedliche Positionen zu Coronathematiken und somit durchaus intensive und auch emotionale Diskussionen. „Uns ist es aber bislang gut gelungen, Kompromisse zu finden.“ Sie wünscht sich, dass die guten Aspekte des mobilen Arbeitens auch nach der Pandemie erhalten bleiben und möchte hierzu eine Evaluation unter den Beschäftigten durchführen. Auch Sonja Löbig kann sich vorstellen, dass Errungenschaften der Heimarbeit erhalten bleiben. „Da sollten wir dranbleiben.“

Mathias Ihrig sieht ebenfalls die Chancen, die sich aus der Coronakrise ergeben. „Wir haben viel dazugelernt, das waren echte Erkenntnisgewinne. Zum Beispiel, dass sich manche Besprechungen digital viel besser durchführen lassen, etwa die Treffen unseres Arbeitskreises der studentischen Studienberaterinnen und Studienberater. An vielen Stellen wirkt die Pandemie wie ein Katalysator für Kreativität, Ideen und Engagement. Da blüht gerade sehr viel auf.“

Simon Colin

Studierende beurteilen Coronasemester

Wie bewerten Studierende das digitale Semester? Welche Erfahrungen machen sie mit der digitalen Lehre und welche Voraussetzungen haben sie, um am präsensfreien Studium teilzuhaben? Das wollte die h_da von ihren Studierenden in zwei Befragungen im Sommersemester 2020 wissen.

Durchgeführt wurden die Befragungen zu Beginn des Semesters Mitte Mai und zum Semesterende Mitte August 2020. Beteiligt hatten sich rund 6.000 Studierende. Insgesamt zeigen die Studierenden eine hohe Zufriedenheit: 67 Prozent sind sehr zufrieden oder zufrieden mit dem Umgang der h_da in Bezug auf die Coronakrise, lediglich 13 Prozent sind wenig oder nicht zufrieden. Einigen von ihnen fehlt der persönliche Draht zu Lehrenden und Studierenden. Manche sind zudem technisch und räumlich nicht optimal ausgerüstet.

Informationen kommen an

Gerade zu Beginn der Pandemie musste die h_da nahezu stündlich auf neue Coronagegebenheiten reagieren. Entsprechend herausfordernd war es für alle Beteiligten, die Studierenden schnell und adäquat über die Studienorganisation zu informieren. Dass es ihnen gut gelungen ist, finden mehr als zwei Drittel der Studierenden: 69 Prozent sind mit den Informationen der h_da zur aktuellen Situation sehr zufrieden oder zufrieden, nur 11 Prozent sind wenig oder überhaupt nicht zufrieden. Informationen zur Studienorganisation erhalten die Studierenden unter anderem von ihren Fachbereichen, aber auch die Hochschulleitung informiert zu Coronaregelungen. Zudem wurden zum Beispiel FAQ zu Studium und Lehre erarbeitet, die über die Webseite der h_da abrufbar sind und fortlaufend aktualisiert werden.

Lehrveranstaltungen meist per Videokonferenz

Mit Blick auf Lehre und Didaktik im präsensfreien Semester sind 65 Prozent der Studierenden sehr zufrieden oder zufrieden mit dieser Form der digitalen Lehre. „Die Hochschule bietet allgemein gute präsensfreie Veranstaltungen an, diese wären auch nach der aktuellen Pandemiesituation eine hilfreiche Studienbegleitung“, meldet eine Umfrageteilnehmerin zurück. Ihr gefällt unter anderem „das Hochladen aller Inhalte in Moodle inklusive ausführlicher Lösungen, zudem sind E-Lectures eine sehr gute Möglichkeit, um bei Abwesenheit trotzdem die aktuellen Inhalte bearbeiten zu können.“ Letzteres sehen viele weitere Studierende so: Während zu Beginn des

Sommersemesters noch eine Mehrheit von 58 Prozent die synchrone Lehre (Live-Vorlesung) bevorzugte, ergibt sich zum Semesterende ein Patt: 50 Prozent bevorzugen die synchrone Lehre, die andere Hälfte der Studierenden präferiert die asynchrone Lehre mit Aufzeichnungen zum individuellen Abruf.

Einem Drittel fehlt die persönliche Interaktion

Wenig oder nicht zufrieden sind 36 Prozent der Befragten mit den Möglichkeiten zum gegenseitigen fachlichen Austausch unter Studierenden, 31 Prozent äußern sich unzufrieden über das Feedback durch Lehrende. Hier wirkt sich möglicherweise aus, dass Studierende die gewohnte persönliche Interaktion vermissen, wie eine Rückmeldung beispielhaft verdeutlicht: „Ein Nachteil ist definitiv, weniger sozialen Austausch zu anderen Studierenden zu haben, um sich so über Lerninhalte und Fragen austauschen zu können.“ Auch die schnelle Beantwortung von Fragen seitens der Professorinnen und Professoren sei nicht immer gegeben.

Technische Ausstattung meist gut

Räumlich und technisch sind die meisten Studierenden gut ausgestattet. 83 Prozent der Befragten geben an, daheim einen eigenen festen Arbeitsplatz zu haben, 17 Prozent allerdings nicht. Hier fand die h_da im Sommersemester eine pragmatische Lösung: Auf Antrag erhielten betroffene Studierende pandemiegerechte Arbeitsmöglichkeiten im Glaskasten. 95 Prozent der Befragten besitzen ein Smartphone/Telefon, 93 Prozent einen Rechner mit ausreichender Leistungsstärke und der Möglichkeit, an Videokonferenzen teilzunehmen. 84 Prozent verfügen über einen Internetzugang mit ausreichender Geschwindigkeit für Videokonferenzen, 16 Prozent jedoch nicht.

Finanzielle Situation coronabedingt beeinflusst

Ganze 63 Prozent berichten zu Semesterbeginn davon, dass Ihre Erwerbstätigkeit coronabedingt beeinflusst ist, 38 Prozent geben zum Semesterende an, dass sie während der Krise mehr finanzielle Sorgen als zuvor haben. Allerdings sehen 81 Prozent ihren Lebensunterhalt gesichert. Für Studierende in einer prekären Situation konnten die Gesellschaft zur Förderung technischen Nachwuchses Darmstadt e.V. (GFTN) und der AstA der h_da im Sommer 100.000 Euro an den Förderverein für in Not geratene Studierende spenden. Der Verein konnte hierdurch fast 400 bedürftigen Studierenden den Semesterbeitrag für das aktuelle Wintersemester zahlen.

Simon Colin

Forschung trotz Covid-19

Sie sind rar, aber es gibt sie: Gute Nachrichten in Zusammenhang mit Corona. Etwa, wenn es um die Auswirkungen der Pandemie auf die Forschung an der h_da geht. Die sind nämlich überschaubar, sagt der Vizepräsident für Digitalisierung und Internationalisierung Prof. Dr. Arnd Steinmetz: „Es wird sicher das eine oder andere Projekt gegeben haben, das ein bisschen gelitten hat oder das mit einem weniger guten oder nicht brauchbaren Ergebnis abgeschlossen wurde. Aber das sind, wenn überhaupt, Einzelfälle.“ Insbesondere zur Zeit des ersten Lockdowns im Frühjahr seien Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zwar nervös gewesen: Was ist, wenn sich Projekte aufgrund der Pandemie verzögern, aber die Förderung bald ausläuft? Schließlich sind an die Laufzeiten nicht nur Mittel gebunden, sondern auch Arbeitsverträge etwa von Doktorandinnen und Doktoranden. „Dank großzügiger Regelungen von Seiten der Projektträger, des Landes und des Bundes hat sich das Ganze aber als gut lösbar erwiesen“, sagt Steinmetz. Projekte konnten verlängert werden, um zwischenzeitliche Forschungs-Stoppes auszugleichen. Gelder, die für Reisen etwa zu Konferenzen vorgesehen waren, seien in Personalmittel umgewidmet worden.

„Wir hatten nur im Sommersemester für zwei Wochen den Fachbereich im Lockdown“, berichtet Prof. Dr. Hans-Jürgen Koepp-Bank. Der Dekan des Fachbereichs Chemie- und Biotechnologie berichtet von einem erheblichen Organisationsaufwand: „Es kommen nur noch Studierende ins Gebäude, die dazu berechtigt sind, weil sie dort arbeiten, zum Beispiel im Rahmen von Abschlussarbeiten oder als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.“ Sie tragen sich sowohl im Atrium als auch im Labor in Listen ein und machen in festgelegten Räumen Pause – jede Arbeitsgruppe getrennt. In den Laboren des hochmodernen Gebäudes werde die Luft auch häufig getauscht, was die Gefahr von Infektionen weiter senke. Insgesamt habe sich der Fachbereich, mit tatkräftiger Hilfe der Abteilung Sicherheit und Umwelt, gut eingesperrt: „Die Projekte laufen auch unter den neuen Randbedingungen weiter.“ Einen Coronaverdachtsfall habe es im Labor gegeben. „Da hat die Meldekette hervorragend funktioniert, sodass am nächsten Tag nach dem Befund die Kontaktpersonen schon gewarnt waren und nicht mehr zusammengekommen sind.“

Spürbare Auswirkungen könnte die Pandemie auf Doktorandinnen und Doktoranden haben. Besonders für diejenigen, die erst in Covid-19-Zeiten mit der Arbeit angefangen haben, sagt Dr. Janina Fengel, Geschäftsführerin der Graduiertenschule der h_da. Die Promovierenden, die erst seit März dabei sind, hätten es beim Ankommen ähnlich schwer wie die Erstsemester. „Die Vernetzung untereinander ist einfach schwieriger. Der menschliche Kontakt und der kreative Austausch sind ganz wichtig. Promovieren hat ja auch mit Diskurs und mit Durchhalten zu tun.“

ico

Mit Charlie in der Vorlesung

Prof. Dr. Katrin Döveling lehrt Kommunikationswissenschaften an der h_da. Ihr Forschungsschwerpunkt ist die Wirkung digitaler Medien auf unsere Emotionen. Ein Thema, das aktueller kaum sein könnte, denn durch die Coronakrise hat sich der Alltag weitgehend in den digitalen Raum verlagert. Viele Studierende leiden unter Stress und Einsamkeit, stellt die Forscherin fest. Sie erklärt aber auch, wie wir unsere Gefühle positiv beeinflussen können und warum wir uns digital manchmal näherkommen als gedacht.

„Unterlassene Hilfeleistung“ wurde Bildungsministerin Anja Kartliczek kürzlich in einer Bundestagdebatte zur Situation der Studierenden vorgeworfen. Hat die Politik die Studierenden in der Coronakrise vergessen?

Prof. Dr. Katrin Döveling: Das finde ich nicht. Es wird von politischer Seite viel getan, um jungen Menschen, die jetzt in Not geraten, zu helfen. Und ich bemerke auch bei den Kolleginnen und Kollegen hier an der Hochschule ein großes Engagement, sich auf die digitale Lehre um- und einzustellen. Das hat auch mit dem eigenen Arbeitsethos zu tun: mit der Bereitschaft, sich auf Neues einzulassen und dabei eben niemanden im Stich zu lassen.

Alles bestens also in der deutschen Bildungslandschaft in Zeiten von Corona?

Das würde ich so nicht sagen. Denn in den Schulen sehe ich große Versäumnisse. Viele Schulen sind immer noch nicht fit für den digitalen Alltag – weder technisch noch didaktisch. Eltern, die ihren Kindern zu Hause plötzlich den Mathe-Stoff der Oberstufe nahebringen sollen – und das ganz nebenbei im Homeoffice – sind oft überfordert und Schüler aus sozial schwächeren Familien fallen durchs Raster. Im Vergleich dazu stehen wir an den Hochschulen gut da. Auch die h_da ist ein Beispiel dafür, wie es gelungen ist, unterschiedlichste Lehrangebote in kürzester Zeit in digitale Formate zu übertragen. Davon profitieren unsere Studierenden, auch wenn die Situation natürlich für alle Beteiligten schwierig genug bleibt.

Sie beschäftigen sich in Ihrer Forschung mit den Folgen der Coronapandemie für die Studierenden. Welche konkreten Aspekte untersuchen Sie?

Für mich als Emotionswissenschaftlerin und Medienwissenschaftlerin ist das eine spannende Zeit. Ich beschäftige mich aktuell mit den Auswirkungen der Pandemie auf die Emotionen der Studierenden, auf ihre Work-Life-Balance. Mein Schwerpunkt sind dabei die von uns allen erlebten „digitalen Welten“. Es geht also um die Frage, welche Auswirkungen die weitreichende Verlagerung unseres Lebens in den digitalen Raum, in das digitale „Weltendorf“, hat – sei es auf Facebook, Instagram, Adobe Connect oder eben auch Zoom.

Was haben Sie über das Gefühlsleben der Studierenden herausgefunden?

Manche Studierende leiden unter wirklich existenziellen Ängsten, andere weniger – je nachdem wie sie von ihren Eltern unterstützt werden. Aber Stress und Einsamkeit empfinden alle, übrigens auch unsere internationalen Studierenden, die hier festsitzen und nicht zu ihren Familien nach Hause können. Das macht sich auf verschiedenen Ebenen bemerkbar: Schlaflosigkeit, Flucht in digitale Welten, Einsamkeit ist auch ein großes und komplexes Thema. Wir erfahren am eigenen Leibe, dass wir – anthropologisch bedingt – nun einmal soziale Wesen sind und die Nähe zu anderen brauchen. Ein Teilnehmer meiner aktuellen Befragung schrieb beispielsweise: „Der Stress nimmt mit dem wachsenden Workload im Semester zu und ich fühle mich nicht wirklich in der Lage, einen Ausgleich zu schaffen.“ Normalerweise würden sich die Studierenden mit Freunden treffen, um auch mal zu entspannen. Stattdessen nimmt mit dem Stress nun auch die Einsamkeit zu.

Gefühle wie Stress und Einsamkeit lassen sich schwer „messen“. Mit welchen Methoden arbeiten Sie?

Ich nutze Erkenntnisse der Sozialpsychologie, etwa die Befunde zu Coping (dabei geht es um Bewältigungsstrategien), Social Sharing of Emotions und Emotionsregulation. Ich diskutiere diese Themen mit den Studierenden und führe anonyme Befragungsstudien mit Studierenden unserer Hochschule durch. Die Rücklaufquote ist bis jetzt gut. Das Bedürfnis, über die Situation zu sprechen, ist gestiegen.

Emotionsregulation klingt gut. Wie kann man im Coronastress seine Gefühle in die richtigen Bahnen lenken?

Es gibt verschiedene Methoden, Einfluss auf seine Gefühlswelt zu nehmen. Das kann zum einen durch die Situationsauswahl gelingen, also dadurch, dass wir eine Situation verändern, die uns stresst oder bedrückt. Das ist zurzeit allerdings schwierig. Denn in der gegenwärtigen Situation müssen wir mit einigen unveränderbaren Tatsachen zurechtkommen – mit dem Lockdown, mit Einsamkeit, Stress im Studium oder auch materiellen Sorgen. Hier kann als Strategie

aber die Aufmerksamkeitsverlagerung helfen: Worauf wir uns konzentrieren, beeinflusst unsere Emotionen. Wir sollten uns also auf die positiven Aspekte in unserem Leben fokussieren. Die Rückmeldungen der Studierenden dazu sind sehr interessant. Viele berichten, dass sie jetzt neu zu schätzen wissen, was sonst im Alltag selbstverständlich war: ein schönes Abendessen, ein Gespräch mit der Mutter, einen strahlenden Sonntag im Winter, Freundschaften. Es ist wichtig, zu verstehen, dass wir unseren Emotionen auch jetzt nicht einfach ausgeliefert sein müssen. Wir können sie positiv regulieren. Auch in diesen wirklich schwierigen Zeiten.

Sind Ihre Erkenntnisse zur Situation der Studierenden auf die Arbeitswelt übertragbar?

Ich denke ja, denn sie zeigen, wie wichtig es ist, Privates zu schätzen, Zeit für Pausen einzulegen. Im Moment nehme ich zunehmend wahr, dass diese Grenze schwindet. Man setzt sich morgens mit dem Kaffee und leerem Magen an den Schreibtisch und schon geht es los: alles digital, alles medial, alles instant und manches sogar am besten noch parallel. Wir sind permanent online, permanent vernetzt, permanent gestresst. Es ist schwieriger geworden, Grenzen zu ziehen, wenn die Arbeit so ins Privatleben rückt. Umso wichtiger ist es, einen Ausgleich zu finden. Wir haben in dieser Zeit aber auch gelernt, dass wir flexibel auf die Krise reagieren können, eine Erkenntnis, die durchaus auf die Arbeitswelt übertragbar ist.

Zu dieser neuen Flexibilität gehören: Vorlesungen und Seminare über Adobe Connect oder Big Blue Button, Team-Meetings via Zoom, Kaffeepausen mit Skype. Wie verändert das Kommunikation und Zusammenarbeit?

Innerhalb kürzester Zeit haben sich Prozesse, Arbeitsorte, aber auch Führungsstile verändert. Heute sind wir fast ständig digital erreichbar. Es gibt aber auch positive Effekte. Ich habe den Eindruck, dass wir Professorinnen und Professoren durch die digitale Lehre auf gewisse Weise für Studierende sogar nahbarer, menschlicher werden, obwohl wir nicht vor Ort sind: Die Studierenden sehen unsere manchmal unaufgeräumten Arbeitszimmer. Mein Hund Charlie, der am Ende einer Lehrveranstaltung mal in die Kamera schauen darf und immer lieb begrüßt und bejubelt wird, schafft Nähe aus der Distanz. Bei anderen läuft die Katze durchs Bild oder die kleine Schwester kommt mal eben ins Zimmer. So bekommen wir Einblicke in die private Welt der anderen. Besonders schön war in diesem Semester ein Moment, als in einer Pause ein Student Musik spielte und alle im digitalen Raum mit der Musik mitgroovten. Dies schafft Nähe aus der Distanz und aktive Emotionsregulation für alle in diesen schwierigen Zeiten.

Steigern digitale Tools in einigen Bereichen auch die Effizienz – zum Beispiel in diesem Moment, da wir uns für unser Gespräch virtuell „begegnen“, ohne nur einen Schritt gegangen zu sein?

Vieles ist tatsächlich effizienter geworden: Wir kommunizieren insgesamt mehr, Fahrzeiten entfallen, sodass man sie für zusätzliche Termine nutzen kann – zum Beispiel für ein abendliches Interview... (lacht). Vor allem bei der jungen Generation der Studierenden, aber auch in bestimmten Arbeitskonstellationen zeigt sich also, dass wir es nicht dabei belassen müssen, uns mit der Situation abzufinden, sondern sie auch dynamisch nutzen können.

Man kann sich beim Zoomen nicht in die Augen sehen. Wie groß ist der Schwund, was Inhalte, Zwischentöne oder auch Empathie angeht?

Das ist eine große Herausforderung. Der Mensch braucht Gestik und Mimik, die sich, evolutionär betrachtet, über Jahrmillionen als nützlich erwiesen haben. Das geht in der digitalen Kommunikation weitgehend unter. Ich bemerke aber auch, dass sich die Studierenden in Online-Seminaren und -Vorlesungen inzwischen mehr zeigen. Das war im Sommer noch anders, als der Blick auf die schwarzen Kacheln den Tag beherrschte. Die schwarzen Kacheln waren zunächst eine Art Schutz vor dem Ungewohnten, dem Neuen. Nun schaut man zumindest digital vermittelt in Gesichter. Ich glaube, wir alle haben bemerkt und gelernt, wie wichtig es ist, sich zu sehen. Aber trotzdem fehlt der direkte Augenkontakt. Dadurch bleibt das Gefühl für das Gegenüber zumindest teilweise auf der Strecke.

Nicht nur die zahlreichen Online-Konferenz-Tools erleben derzeit einen Boom, sondern auch die sozialen Medien. In der Coronakrise sind Instagram, TikTok, Twitter oder Facebook für viele mehr noch als sonst Nabelschnur für Welt, Taktgeber, Sinnstifter, Zeiträuber, Ersatzdroge. Welche Gefahren birgt das – Stichwort Fake News und mediale Überfrachtung?

Die sozialen Medien können zu einer gewissen Leichtgläubigkeit und einem nachlässigen Umgang mit „Fakten“ verleiten. Deshalb sehe ich es als wichtigen Teil meines Lehrauftrags, dafür zu sensibilisieren: nicht alles sofort zu liken, zu glauben und zu teilen, mit Studierenden zu reflektieren, wie sie welche Information in den sozialen Medien wahrnehmen, um so das zu schnelle Weiterleiten zu vermeiden. Wir wissen aus den Studien zum Thema, dass allzu oft der Gegencheck der Quellen vergessen wird, besonders dann, wenn es um emotionale Themen geht. Wir alle – Studierende wie Lehrende – müssen uns daran erinnern, dass Medienkompetenz im sozialwissenschaftlichen Sinne eben nicht das Beherrschen eines Gerätes oder Programmes meint, sondern den sozialen Umgang damit und auch eine kritische Auseinandersetzung mit den Inhalten und der Wirkung erfordert.

Sehen die Studierenden das auch so?

Junge Mediennutzer sind sich dessen oft absolut bewusst, dass sie zu viel Zeit im digitalen Raum verbringen und ihnen der permanente Gebrauch sozialer Medien nicht guttut. Sie schaffen es aber oft trotzdem nicht, den Konsum zu reduzieren. Und derzeit ist das schwieriger denn je, denn die Social Media sind in diesen Zeiten natürlich auch das Tor zur Welt.

Ein geeignetes Gegengift wäre...?

Abschalten – und das nicht nur im digitalen Sinne. Es geht darum, das Handy wegzulegen, dem Druck und dem eigenen Drang, alles sofort zu erledigen, einmal nicht nachzukommen. Entschleunigung ist gerade jetzt wichtig, am Wochenende mal raus in die Natur zu gehen, Luft zu holen und Ruhe zu tanken, um für die nächste digitale Konferenz, die nächste Welle an Mails und Meetings und den durchdigitalisierten Alltag gewappnet zu sein.

Legen Sie Ihr Handy auch mal in die Ecke?

Das fällt auch mir schwer. Ich nutze das Handy wie alle, um Kontakte zu pflegen. Ich versuche aber, mich zu zügeln und spät abends keine Mails mehr abzurufen...

Sie beschäftigen sich in Ihrer Forschung auch mit den Auswirkungen der Social Media auf das Selbstwertgefühl. Im h_da-Wissenschaftsmagazin impact haben wir kürzlich darüber berichtet. Die Botschaft lautet: Je mehr Instagram, desto negativer oft das Selbstbild. Wird das durch Corona noch schlimmer?

Ja. In meinen Seminaren geht es um diese Problematik: Die sozialen Medien können zwar durchaus positive Effekte haben. Doch die dauernde Konfrontation mit oft unrealistischen Schönheitsidealen, wie Influencer sie beispielsweise auf Instagram propagieren, kann schädlich sein, insbesondere für das Selbstwertgefühl junger Frauen. Das ist eines der Ergebnisse meiner jüngsten Forschungsarbeiten.

Warum tun die jungen Leute sich das an? Sie könnten es doch einfach lassen.

Das hat mit dem tief in uns angelegten „Fear of Missing out“ zu tun, das in der Coronakrise ja noch nachvollziehbarer ist als sonst: Wir wollen am Ball bleiben, nichts verpassen, wissen, was um uns herum passiert; wir möchten weiter dazugehören. Das hat den Menschen einerseits vorangebracht; es hat aber andererseits auch seinen Preis: Wir haben verlernt, im Hier und Jetzt zu sein. Wir überfordern uns. Die Evolution hat den Menschen nicht auf permanente

digitale Interkonnektivität angelegt. Inzwischen sind sich aber viele dessen bewusst. Ich habe meine Studierenden – etwa im Seminar „Smartphone im Alltag von Studierenden“ – auch in der Zeit vor Corona immer wieder gefragt: Was machen Sie eigentlich mit Ihrem Smartphone, wenn Sie mit Freunden ein Bier trinken gehen oder sich auf eine Pizza treffen? Eine Gruppe erzählte, dass sie bei solchen Treffen ihre Handys in die Tischmitte legen. Wenn dann eines klingelt, vibriert oder blinkt und der Besitzer oder die Besitzerin es in die Hand nimmt, ist eine Runde Bier fällig. – Ich würde sagen: Glückwunsch, so geht es voran.

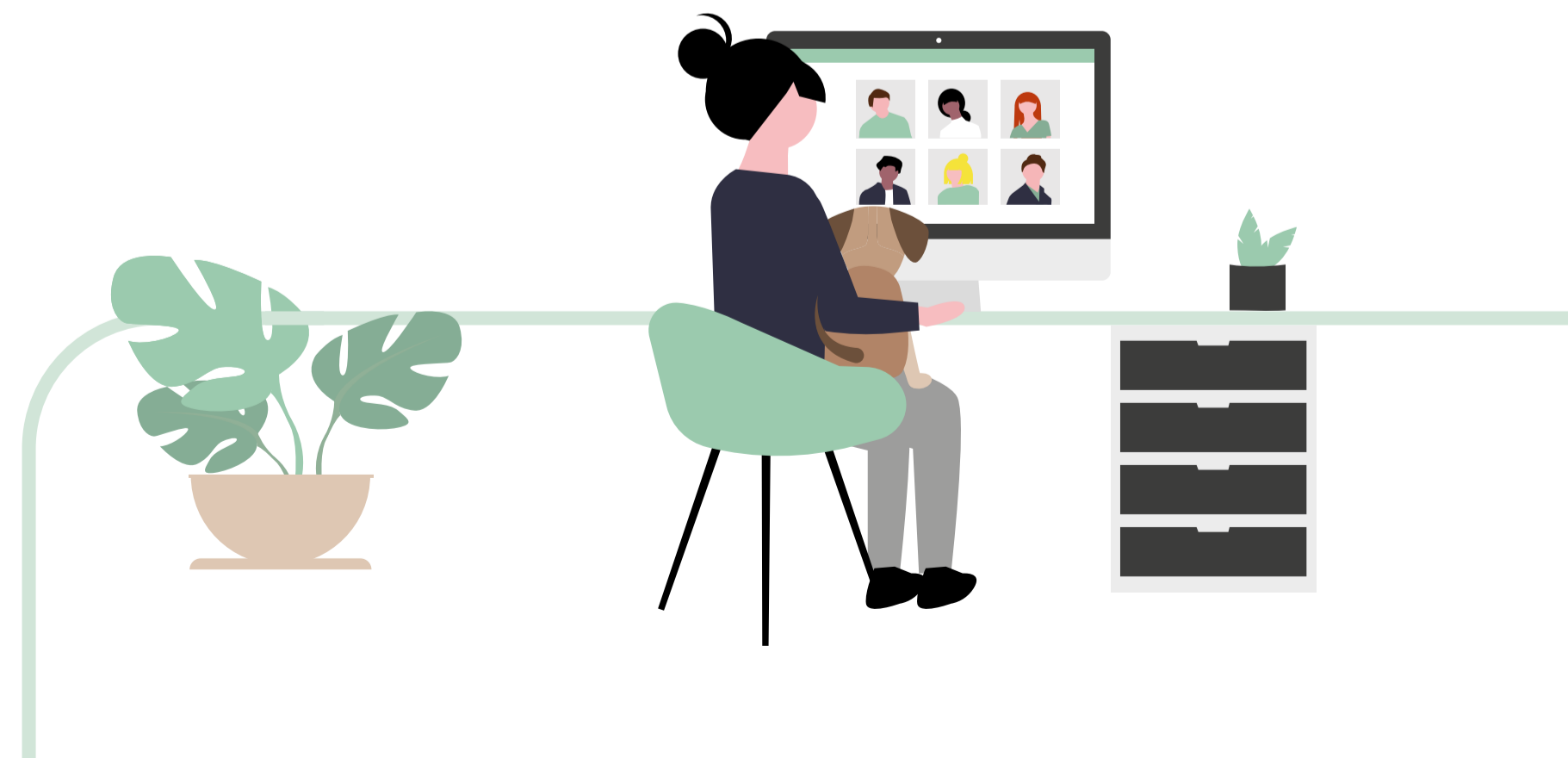
Wie kann man die Bereitschaft zur digitalen Enthaltsamkeit stärken?

Wir alle sollten Vorbilder sein, im Umgang mit Mails und mit dem Smartphone. Es erschreckt mich immer wieder, wenn ich junge Menschen auf der Straße sehe, die auf ihrem Handy tippen, während sie über eine Straße gehen. Wir sollten uns auch einmal fragen: Ist es unbedingt notwendig, noch um 23 Uhr auf dem Smartphone zu tippen, Mails zu beantworten? Und da sind wir wieder beim Thema Schule. Der Umgang mit den digitalen Medien gehört meines Erachtens als fester Bestandteil in die Lehrpläne. Ich sehe hier dringenden Nachhol- und Handlungsbedarf. Die Ausbildung im Umgang mit digitalen Medien ist auch für politische und gesellschaftliche Prozesse und das Funktionieren unserer Demokratie insgesamt von enormer Bedeutung.

Was bleibt von all dem, wenn die Coronakrise vorüber ist, was nehmen Sie mit aus dieser Zeit?

Ein gutes Zeitmanagement. Und nicht nur ich, sondern viele bemerken, was im Leben wirklich wichtig ist. Statt sich in die digitale Filterblase zu begeben, sollten wir uns besinnen. Was wir jetzt erleben und durchleben, wird auch nach der Pandemie eine entscheidende gesellschaftliche Rolle spielen und das Leben künftiger Generationen – hoffentlich im positiven Sinne – prägen, wenn wir unsere Lektionen jetzt lernen.

Das Interview führte Christina Jansen



TAG DER LEHRE

Lehrpreise vergeben

Im Rahmen ihres digitalen Tags der Lehre Anfang Dezember hat die h_da ihre Lehrpreise 2020 vergeben. Hiermit würdigt sie herausragende Lehr- und Lernkonzepte. Insgesamt wurden drei Lehrpreise und erstmals auch Sonderpreise für die „Digitalisierung in der Lehre“ vergeben.

Für ihr fachbereichsübergreifendes Lehrprojekt „Gender(un)gerechtigkeit“ erhielten Informatik-Professor Dr. Michael Massoth und Dorothee Mattheis aus der Sozialen Arbeit einen mit 5.000 Euro dotierten Lehrpreis. Gemeinsam mit ihren Studierenden haben sie sich ein Semester lang mit (Un-)Gerechtigkeiten rund um Gender beschäftigt. Ziel war von Beginn an, zum Thema einen Science Slam und ein Debatierduell zu veranstalten.

Den zweiten mit 5.000 Euro dotierten Lehrpreis erhielt Dr. Matthias Herrgen aus dem Fachbereich Gesellschaftswissenschaften für seine Lehrveranstaltung „Ethische Grundlagen der Sozialwissenschaften“. Ziel der Einführungsveranstaltung ist, den Studierenden die klassischen Positionen und Argumentationsweisen der Ethik näher zu bringen. Einen mit 2.000 Euro dotierten Lehrpreis erhielten die Studenten Luca Biskin und Yannik Rothe für ihr studentisches Tutorium zur Veranstaltung „Internes Rechnungswesen“ im Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen. Den beiden Studenten war wichtig, die Vorlesungsinhalte aus einem studentischen Blickwinkel zu vermitteln.

Erstmals wurden zudem drei Sonderpreise für die „Digitalisierung in der Lehre“ vergeben, dotiert mit jeweils 2.000 Euro. Preisträger Prof. Dr. Richard Dehn ist es gelungen, seine große Präsenz-Vorlesung „Organische Chemie“ im Studiengang Biotechnologie mit zahlreichen digitalen Instrumenten auf online umzustellen. Weitere Sonderpreis-Trägerin ist Prof. Dr. Sibylle Kunz für ihre Lehrveranstaltung „Coding & Scripting“ im Studiengang Onlinekommunikation. Studierende lernen darin das Programmieren. Auch Prof. Dr. Shyda Valizade-Funder wurde mit einem Sonderpreis ausgezeichnet, für ihre Lehrveranstaltung „Digitales Marketing“ im Master-Studiengang BWL. Hierbei schlüpft sie in mehrere Rollen, etwa der Dozentin, Expertin, Lernbegleiterin und Moderatorin. sc

UNTERSTÜTZUNG

Anlaufstellen für Studierende

Wer ist im Fachbereich die richtige Ansprechperson? Wohin kann man sich wenden, wenn man Fragen zu Finanzen oder ein gesundheitliches Problem hat? Auf der h_da-Homepage finden Studierende im Menü Studium neuerdings den Button „Probleme lösen – wer hilft?“, der zu zahlreichen Anlaufstellen führt, die Unterstützung für Studierende anbieten. Strukturiert ist die Seite in drei Rubriken: Anlaufstellen im Fachbereich, Fragen zur Infrastruktur und Fragen zum Studium. Über h-da.de/probleme-loesen gelangt man auch direkt zur Übersichtsseite. mika

Im finanziellen Abseits

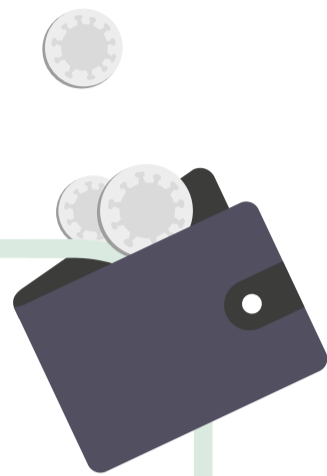
Die Pandemie stürzt viele Studierende an Deutschlands Hochschulen in finanzielle Nöte. Die Politik versucht mit Überbrückungshilfe, KfW-Studienkredit oder Nothilfefonds zu helfen. Doch reicht das aus?

Wenn Kneipen, Bars und Restaurants schließen, Kongresse und Messen ausfallen sowie Konzerte abgesagt werden müssen, fallen für viele Studierende die Nebenjobs weg, mit denen sie bislang ihr Studium finanziert haben. Die Bundesregierung in Person der Bundesforschungsministerin Anja Karliczek hat darauf erst spät reagiert: Obwohl die Pandemie das öffentliche Leben bereits Mitte März lahmlegte, konnten Studierende, die infolgedessen in akute Not gerieten und auf schnelle Hilfe angewiesen waren, erst ab Mitte Juni Überbrückungshilfe für Juni bis September in Form eines nicht rückzahlbaren Zuschusses bei den Studierendenwerken beantragen. Für die seit Anfang November laufende zweite Lockdown-Phase reagierte die Ministerin nun schneller – und kündigte Ende November an, die finanzielle Unterstützung bis zum Ende des Wintersemesters anzubieten. „Wir lassen die Studierenden in dieser Pandemie nicht allein. Das Instrument der Überbrückungshilfe hat sich in den Monaten von Juni bis September bewährt“, erklärte Karliczek. Pro Monat können Studierende, die wegen der Pandemie in finanzielle Schwierigkeiten geraten sind, wie bereits während des ersten Teil-Lockdowns bis zu 500 Euro beantragen. Zudem können sie bei der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) einen Studienkredit aufnehmen, der bis Ende 2021 zinsfrei ist.

Für Anke Wiertelorz, Geschäftsführerin des AStA der Hochschule Darmstadt, gehen die Hilfsangebote des Bundes nicht weit genug. „Wenn man wie etwa in Darmstadt in vielen Stadtteilen um die 400 Euro monatlich für ein Zimmer in einer WG oder in einem Wohnheim bezahlen muss, bleiben von 500 Euro

nicht mehr viel übrig“, kritisiert sie. Während des ersten Teil-Lockdowns seien die Zuschüsse viel zu spät ausgezahlt worden, zudem habe es technische Probleme bei der Antragstellung gegeben. „Viele Studierende wurden abgewiesen, weil von ihnen hochgeladene Dokumente wie Kündigungsschreiben des Arbeitgebers oder Kontoauszüge vom System nicht erkannt wurden und es auch keine weitere Möglichkeit der Kommunikation gab, dies in einem Online-Formular zu erklären“, sagt Wiertelorz. Und auch der KfW-Studienkredit als zweite Säule der Förderung durch das Bundesbildungsministerium (BMBF) kommt bei ihr schlecht weg. „Der monatliche Maximalbetrag des Kredits von 650 EUR deckt in den meisten Fällen gerade mal die Miete und den studentischen Krankenversicherungsbeitrag ab, das reicht nicht“, sagt sie. Zudem können nur Studierende einen Kredit beantragen, die noch nicht im zehnten Fachsemester sind. „Für Studierende wird nicht genug getan“, bilanziert die AStA-Geschäftsführerin. Sie plädiert deswegen dafür, das BAföG für mehr Studierende zu öffnen, indem man die Einkommensgrenzen der Eltern senkt oder die Freibeträge der Studierenden erhöht. Eine Möglichkeit könnte aus Sicht von Anke Wiertelorz auch sein, dass Studierende, die coronabedingt ohne Job dastehen, Arbeitslosengeld 2 oder Kurzarbeitergeld beantragen können.

Da auch das Land Hessen, das im April sehr fix einen allerdings sehr rasch ausgeschöpften Nothilfefonds in Höhe von 250.000 Euro bereitgestellt hatte, derzeit mit Verweis auf die BMBF-Hilfen keine Neuaufgabe des Landesprogramms plant, sind viele



Studierende noch stärker auf Initiativen der eigenen Hochschule angewiesen. „Vielen Studierenden der h_da sind die Minijobs auf 450 Euro-Basis weggebrochen“, bestätigt Isabell Schader, Vorsitzende des Vereins zur Förderung in Not geratener Studierender an der h_da. Der Verein, der für seine Arbeit auf Spenden angewiesen ist, übernimmt zum Beispiel Mietkosten, überweist Krankenkassenbeiträge oder hilft in brenzligen Situationen mit Gutscheinen beim nächsten Einkauf. Die maximale Fördersumme liegt pro Antrag bei 861 Euro, angelehnt an den aktuellen BAföG-Satz. Die Studierenden überweisen das Geld zinsfrei wieder zurück, wenn sich ihre finanzielle Lage verbessert hat. „Wir haben im ersten Halbjahr 2020 so viele Förderanträge erhalten wie sonst in einem gesamten Jahr“, sagt Schader. Besonders betroffen von der Pandemie seien internationale Studierende. Früher konnten Studierende zu den Öffnungszeiten zur Ausländerbehörde gehen und hatten die Gelegenheit, auch ohne Termin jemanden zu erreichen. In Folge der Pandemie läuft die Kontaktaufnahme derzeit lediglich per E-Mail oder am Telefon.

Wegen der Aufarbeitung der vielen offenen Anträge kommt es jedoch seitens der Behörde zu einer starken Überlastung. Das kann die Ausstellung von Dokumenten verzögern. „Wir hatten beispielsweise einen Studierenden, der deswegen länger als üblich

auf einen Termin bei der Ausländerbehörde warten musste. Weil seine Aufenthaltserlaubnis nicht rechtzeitig verlängern wurde, musste er einen Job, der ihm zugesagt war, absagen“, erzählt Schader.

Um die Nöte vieler h_da-Studierender zu lindern, spendeten der AStA der h_da und die Gesellschaft zur Förderung technischen Nachwuchses Darmstadt im Sommer jeweils 50.000 Euro an den Förderverein in Not geratener Studierender. Damit sollte für Studierende auf Antrag der Semesterbeitrag in Höhe von 269 Euro für das jetzt laufende Wintersemester übernommen werden können. Rund 370 Studierende konnten so unterstützt werden. In Reaktion auf die derzeit besonders schwierige Situation vieler Studierender überlegt der Verein derzeit, die Vergaberichtlinien zu ändern. Bislang ist es so, dass eine erneute Antragsstellung erst möglich ist, wenn die bisherige Förderung zurückgezahlt wurde. „Nun überlegen wir, mit einer Änderung der Vergaberichtlinien Studierenden zu ermöglichen, dass sie vor der Rückzahlung einen zweiten Antrag stellen können, wenn der Höchstbetrag zuvor nicht komplett ausgeschöpft wurde“, sagt Schader. Ein Schritt, der notleidenden Studierenden weiterhelfen könnte, denn die Auswirkungen des aktuellen Lockdowns werden sich wohl erst ab Januar richtig abschätzen lassen.

Benjamin Haerdle

„Für Studierende wird nicht genug getan“



Graphiken Seite 1-31: Dabbel Spuh

KOLUMNE DES PERSONALRATS

Mobil und flexibel Arbeiten an der h_da

Im Juni 2020 wurde nach kurzen und schnellen Verhandlungen von Interessenvertretungen und Hochschulleitung die ergänzende Dienstvereinbarung zum zeitweisen Arbeiten an einem häuslichen Arbeitsplatz (kurz DV zAHA) mit dem neuen Modell 4 abgeschlossen. Die Coronakrise machte es möglich und erforderlich, dass plötzlich viel mehr Beschäftigte und in deutlich höherem Umfang als bisher im Homeoffice arbeiten durften und sogar sollten.

Um den rechtlichen Rahmen dafür zu schaffen, musste eine entsprechende Ergänzungs-Dienstvereinbarung abgeschlossen werden. Mittlerweile wurde die Verlängerung der ergänzten Dienstvereinbarung beschlossen, die die Anwendung des Modells 4 noch bis Ende Juni 2021 erlaubt.

In der Zwischenzeit laufen bereits weitere Verhandlungen, da Interessenvertretungen und Hochschulleitung gemeinsam daran interessiert sind, die Vorteile des neuen Modells 4 auf Dauer zu erhalten. Gleichzeitig müssen aber auch die möglicherweise entstehenden Nachteile geklärt und entsprechende Nachbesserungen umgesetzt werden. Geplant sind daher Befragungen von Beschäftigten, die im Homeoffice gearbeitet haben, von Beschäftigten, die ausschließlich an der Hochschule „die Stellung gehalten haben“ und von Führungskräften zu den neuen Herausforderungen in der Führung von Teams unter den aktuellen Bedingungen. Diese Befragungen sollen zeigen, was gut und was weniger gut funktioniert hat. Auf Basis dieser Erkenntnisse soll dann die bisherige Dienstvereinbarung zum zeitweisen Arbeiten an einem häuslichen Arbeitsplatz überarbeitet werden und ab 1. Juli 2021 auf Dauer Erweiterungen zu den ursprünglichen Regelungen bieten.

Neben mehr Flexibilität beim Ort der Arbeit ist der Personalrat auch in Verhandlungen über die Flexibilisierung der Arbeitszeit. Nachdem im letzten Jahr eine Arbeitsgruppe zwei mögliche Modelle für Dienstvereinbarungen über eine flexible Arbeitszeit erarbeitet hat, verhandeln Interessenvertretungen und Hochschulleitung nun auf Basis dieser Zwischenergebnisse.

Leider hat die Coronakrise zu einer erheblichen Verzögerung der Verhandlungen geführt, sodass noch kein abschließender Entwurf vorliegt. Die Flexibilisierung soll für nahezu alle Beschäftigten gelten, es gilt daher die vielen Besonderheiten unseres Hochschulbetriebs, die sich zum Beispiel in Lehre, Weiterbildung, Verwaltung, Werkstätten und IT ergeben, zu berücksichtigen. Auf jeden Fall werden nach Finalisierung eines Dienstvereinbarungsentwurfs zunächst alle Beschäftigten ausführlich informiert und erhalten die Möglichkeit Rückmeldung zu geben. Damit soll größtmögliche Transparenz und die Möglichkeit zur Partizipation geschaffen werden.

Für Fragen und Anregungen steht der Personalrat per E-Mail unter personalrat@h-da.de oder telefonisch über das Sekretariat unter 16-38009 zur Verfügung. Die Vereinbarung von individuellen Gesprächsterminen ist ebenfalls möglich.

*Claudia Hemrich,
Vorsitzende des Personalrats*

Auf dem Weg zur europäischen Hochschule

Die h_da und sieben Partner-Hochschulen aus ganz Europa arbeiten mit Förderung der EU-Kommission künftig enger zusammen. „European University of Technology“, kurz EUt+, heißt das Konsortium, das als eines von insgesamt 41 Verbänden ausgewählt worden ist. Die h_da ist als eine von nur zwei deutschen Hochschulen für Angewandte Wissenschaften beteiligt. Zusammen bringt es der Verbund auf 100.000 Studierende und 12.000 Beschäftigte. Ein Gespräch mit Prof. Dr. Arnd Steinmetz, Vizepräsident für Digitalisierung und Internationalisierung, zum Potenzial der Zusammenarbeit.

Herr Steinmetz, wie steht es um Ihre Lettisch-Kenntnisse?

Arnd Steinmetz: Die sind gleich Null (lacht). Aber immer, wenn ich irgendwo hinfahre, versuche ich, ein bisschen was von der lokalen Sprache zu lernen. Leider hält sich das meistens nicht so lange.

Ich frage natürlich, weil eine lettische Universität, die Technische Universität Riga, Teil des Konsortiums „European University of Technology“ (EUt+) ist, über das wir heute sprechen. Können Sie kurz erklären, was EUt+ ist?

Der französische Präsident Emmanuel Macron hat 2017 eine neue Initiative angeregt, um den Europäischen Bildungsraum zu gestalten. Kanzlerin Angela Merkel hat diese Idee schnell aufgegriffen und die EU-Kommission hat wenig später ein neues Programm aufgesetzt: Die European Universities Initiative. Konsortien aus europäischen Hochschulen konnten sich bewerben und gemeinsam als Europäische Universität antreten. Die Idee des Programms ist, die EU weiter zu einen, indem man europäische Institutionen, in diesem Fall europäische Hochschulen, schafft. Das ist auch eine Reaktion auf den Bologna-Prozess, der leider teilweise die Mobilität nicht fördert, sondern sogar behindert.

In einer ersten Runde hatten wir uns auch schon beworben und sind denkbar knapp gescheitert – mit 79 von 80 nötigen Punkten. Wir haben uns aber nicht abschrecken lassen und sind in fast gleicher Konsultation – eine Partner-Hochschule ist ausgestiegen,

eine andere kam hinzu – wieder angetreten und haben im Juli 2020 den Zuschlag bekommen. In den kommenden 10 oder 15 Jahren sollen die Partner-Institutionen eine einzige Universität werden – mit Campi in unterschiedlichen Ländern. Wenn es gut läuft, sind wir irgendwann nicht mehr die Hochschule Darmstadt, sondern der Campus Darmstadt der European University of Technology. EUt+ ist ein Gemeinschaftsprojekt, das die ganze Hochschule betrifft und das uns sehr wichtig ist. Deshalb haben wir es auch im Präsidium angesiedelt.

Welchen Nutzen hat die Hochschule davon?

Wir wollen den Austausch von Studierenden und Personal der Hochschulen vereinfachen. Geplant ist etwa, dass Studierende zu jeder Zeit an einer der anderen EUt+-Hochschulen Veranstaltungen belegen und Credit Points für ihren Studiengang bekommen können. Aber auch Auslandsaufenthalte für ein Semester oder mehr sollen für Studierende und Lehrende sehr einfach möglich sein.

Wir haben eine Finanzierung über drei Jahre bekommen. Diese Zeit soll uns und den sieben Partner-Hochschulen dienen, ein tragfähiges Konzept zu erarbeiten. Mit ersten prototypischen Umsetzungen wollen wir zeigen, dass wir es ernst meinen und dass wir es können. Es gibt 41 dieser Konsortien und wir gehen davon aus, dass ungefähr die Hälfte von ihnen weiterfinanziert wird. Wir müssen uns also anstrengen. Und wir müssen einen Plan B haben, sollten wir keine weitere Finanzierung bekommen. Dann können

wir uns fragen: Welche der angestoßenen Projekte können wir auch eigenständig mit einzelnen Partnern umsetzen?

Wie kamen Sie mit den anderen Hochschulen zusammen?

Als die Initiative startete, sind wir sowohl von den Hochschulen in Cork als auch in Dublin angesprochen worden. Das Konzept der TU Dublin war zu dieser Zeit schon sehr gut ausgearbeitet und hat uns besser zugesagt. Vertreter der Universität Troyes – die Hochschule ist Konsortialführer von EUt+ – haben uns ebenfalls gefragt, ob wir dabei sein wollen. Sie hatten damals schon Verbindungen nach Dublin. Troyes ist ja interessanterweise Darmstadts französische Partnerstadt. Es gibt eine Troyes-Straße und im Rathaus einen Troyes-Saal. Die anderen Partner sind von dieser Gruppe angesprochen worden.

Wie viel Geld bekommt die Initiative?

5 Millionen Euro über drei Jahre. Das macht pro Hochschule nicht wirklich viel aus. Wir kriegen um die 600.000 bis 730.000 Euro aus dem Projekt und nochmal 400.000 bis 450.000 Euro vom DAAD. In Frankreich gibt es ebenfalls eine solche zusätzliche nationale Ergänzungs-Finanzierung. Darüber hinaus gibt es noch mehrere bewilligte Zusatzprogramme, die einzelne Innovationen fördern. Zum Beispiel hilft uns das Projekt „Ludeia“, eine Open-Source-Plattform für den sicheren Datenaustausch mit den anderen Hochschulen aufzubauen. Dafür gibt es 450.000

Euro, davon 66.000 Euro für die h_da. Weitere Mittel für diverse Vorhaben sind beantragt.

Die Kommission hat außerdem zugesagt, dass es im EU-Rahmenprogramm für die Forschung, Horizon Europe, und durch ERASMUS+ (das Programm der Kommission für allgemeine und berufliche Bildung, Jugend und Sport, Anm. d. Red.) Ausschreibungen geben wird, in denen die European Universities bevorzugt werden. Teile des Budgets sollen exklusiv ihnen vorbehalten sein.

Sie haben es angesprochen: Üppig ist die Finanzierung nicht. Aber das Programm klingt nach viel Arbeit. Was treibt Sie und die anderen Beteiligten an?

Wir haben in der Coronakrise gemerkt, dass unsere internationalen Beziehungen ins weitere Ausland durchaus schwierig sind. Mitten in der Pandemie jemanden in die USA, nach Asien oder Australien zu schicken, geht nicht. Innerhalb Europas ist das noch eher möglich. Die Einstellung, die wir im Präsidium, der Internationalisierung und der Forschung teilen, ist: Wir wollen uns im europäischen Raum aufstellen. Wir als Hochschule können und jedes einzelne Mitglied der Hochschule kann damit zum europäischen Gedanken und zur Idee einer freien Gesellschaft beitragen. Gleichzeitig kann man die Hochschulen stärken, die in manchen der osteuropäischen Staaten nicht so stark staatlich unterstützt werden.

Das Vorhaben, eine Europäische Universität zu werden, eventuell mit einer neuen Rechtsform, ist



der Universität Troyes. Die fand allerdings in Paris statt. In Dublin war ich auch schon – die h_da hat dorthin ja schon lange Beziehungen.

Im November war der digitale Kickoff mit der Kommission und allen 41 Konsortien. Mit welcher Stimmung gingen Sie aus diesem Event?

Es war ein Meeting für Sekt und Häppchen. Das funktioniert natürlich nicht so gut, wenn es nicht wirklich Sekt und Häppchen gibt. Aber kennengelernt haben wir uns schon ein wenig. Und wir haben die Zeit genutzt, uns Gedanken zu machen, wie die juristische Form einer solchen europäischen Universität aussehen könnte. Wir haben viele Fragen, angefangen von gemeinsamen Studien-Abschlüssen und Studiengängen, der Anerkennung von Credit Points bis hin zu einer möglichen gemeinschaftlichen Gesellschaftsform. Die h_da ist eine Körperschaft öffentlichen Rechts, andere Hochschulen sind nach europäischem Recht privatwirtschaftliche Unternehmen. Das ist natürlich etwas, das die Konsortien nicht selbst lösen können, sondern das man nur zusammen mit den Mitgliedsländern und der EU umsetzen kann. Interessant war jedenfalls der Vergleich zu den anderen Zusammenschlüssen: Die Konsortien, die in der ersten Ausschreibungsrunde zum Zug gekommen sind (also ein Jahr länger dabei sind, Anm. d. Red.), sind kein bisschen weiter als wir. Da war Corona unser Vorteil: Zum Start im Juli waren alle schon erfahren in der Nutzung von Videokonferenz-Tools und haben direkt mit der Arbeit angefangen, während die anderen zu Beginn noch aufwändig physische Treffen organisiert hatten.

Die h_da hat bei EUt+ die Führungsrolle im Bereich Forschung. Was sind die Meilensteine für die nächsten Jahre?

Es gibt insgesamt acht Arbeitspakete, die unter anderem Projekte im Bereich Lehre, Forschung, Mobilität und Transfer beinhalten. Wir haben die Führungsrolle in der Forschung. Wir verpflichten uns, eine gemeinsame deutsch-französische Graduiertenschule unter meiner und ein „European Culture and Technology Lab“ unter der Leitung von Prof. Dr. Bernd Steffensen aufzubauen. Wir werden gemeinsame Bachelor- und Master- sowie Promotionsprogramme starten. Und natürlich Austausch ermöglichen. Das muss nicht alles mit Reisen zu tun haben: Man kann auch virtuelle Seminare anbieten. Im Zentrum steht Transferforschung für globale soziale Probleme. Ziel ist, die Forschungsstärke zu bündeln und uns in unserer Unterschiedlichkeit zu ergänzen.

Was ist die Rolle der Studierenden bei EUt+?

Die Studierenden aller Hochschulen waren schon bei der Antragstellung eingebunden. Sie haben zum Beispiel ein eigenes Mission Statement, ein Leitbild, verfasst. Es gibt aufgabenbezogen eigene Arbeitskreise für Studierende. Und sie sind über den Arbeitskreis der Senate und der Studierendenvertretungen dabei. Wir suchen zurzeit auch nach weiteren Studierenden, die sich einbringen möchten.

Bei welcher Partner-Universität würden Sie am liebsten für eine Weile lehren?

Das ist gar nicht so einfach. Ich mag Irland sehr gerne, insofern wäre Dublin interessant. Auf Zypern war ich noch nie. Bulgarien und Rumänien finde ich spannend. Und Troyes liegt mitten in der Champagne. Ich freue mich darauf, dass ich in Zukunft auf allen Partner-Campi Zeit verbringen kann – und sei es nur für ein einwöchiges Blockseminar.

Das Interview führte Nico Damm

Ziemlich beste Freunde

Der Beruf des Fliesenlegers ist einer der gesundheitsschädlichsten überhaupt. Doch Rettung naht: Am Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik entsteht ein Roboter, der als mobiler Helfer auf Baustellen zum Einsatz kommen soll. Die Baubranche hat bereits Interesse angemeldet.

Fliesenleger – das generische Maskulinum sei bei diesem Männerjob ausnahmsweise erlaubt – heben oft schwer und arbeiten viel gebückt und auf den Knien. Dazu atmen sie beim Zuschneiden der Kacheln feinen Staub ein und sind auf Baustellen Hitze, Kälte, Nässe und Zugluft ausgesetzt. In nur wenigen Berufen werden die Menschen vor dem Rentenalter noch schneller arbeitsunfähig, zum Beispiel Gerüstbauer, Dachdecker oder Bergleute. Fliesenleger rangieren in dieser deprimierenden Statistik auf Platz 7.

Zeit, der geplagten Berufsgruppe tatkräftige Unterstützung zukommen zu lassen, sagt Simon Nicklas. Der Elektrotechnikingenieur und wissenschaftliche Mitarbeiter steht im Robotik-Labor des Fachbereichs Elektrotechnik und Informationstechnik und blickt auf das Gefährt, um das sich seine Doktorarbeit dreht: Ein fliesenlegender Assistenz-Roboter. Auf vier dicken Reifen ruht neben jeder Menge Sensorik und Regelungstechnik ein geschwungener Roboter-Arm in Orange- und Grautönen. Der mobile Helfer steht in einer Art Modell-Bad: Mannshöhe Rigipsplatten formen einen 12 Quadratmeter großen Raum. „Der repräsentiert ein deutsches Durchschnittsbad in einem Mehrfamilienhaus.“

Per Fernbedienung bewegt Nicklas vorsichtig den Robo-Greifarm, an dessen Ende drei Vakuum-Saugnapfe eine weiße Fliese greifen, und setzt sie zielsicher an die Wand. „Hier im Labor arbeiten wir mit Klett-Verschläüssen, damit wir nicht jedes Mal neu Fliesenkleber anrühren müssen.“ Auf der Baustelle soll der Prozess einmal so aussehen: Der Mensch steht hinter dem Roboter und trägt mit einer speziellen Apparatur Kleber gleichmäßig auf eine Fliese auf. Dann legt er die Fliese in den abgetrennten Arbeitsbereich des Roboters, der sie danach automatisiert an die richtige Stelle setzt. Um das zu schaffen, bringt der Helfer jede Menge Fähigkeiten mit. Er vermisst mit vier Lichtschnitt-Sensoren hochgenau den Arbeitsbereich und erkennt gleichzeitig sofort, wenn eine Kollision droht.

Das Vorhaben wurde zwei Jahre lang vom Bundesministerium für Bildung und Forschung mit 1.142.000 Euro gefördert, davon 650.000 Euro für die h_da. Zum Jahresende ist es ausgelaufen. „MAROON“ steht für „Mobiles arbeitsunterstützendes Roboterfliesenlegesystem“ und bringt die Forschungsgruppe „Assisted Working and Automation“ der h_da mit dem Robotik-Spezialisten Arotec (eine ehemalige Kuka-Tochter), dem Wiesbadener Bauunternehmen Brömer & Sohn GmbH und dem metallbearbeitenden Mittelständler Pro Move GmbH zusammen. Als Unterauftragnehmer sind das Institut für Arbeitswissenschaft der TU Darmstadt (IAD) und das Softwarehaus Open Experience GmbH dabei.

Festes Ziel des Projekts: „Wir wollen mindestens genauso schnell sein wie der Mensch, am besten noch schneller. Und mit besseren ergonomischen Bedingungen“, sagt Nicklas. Das, was der Roboter heute kann, musste Nicklas zunächst selbst einmal genauer kennen und verstehen lernen: „Ich habe selbst vorher höchstens mal eine Fliese im Bad ausgebeißert“, erinnert sich der Ingenieur schmunzelnd. Über Erklär-Videos einer Baumarktkette tastete er sich dann in einem allerersten Schritt an das Thema heran. Das handwerkliche Wissen brachten schließlich die Fliesenleger des Bauunternehmens Brömer ein. „Wir haben dann auf verschiedenen Baustellen eine ausführliche Analyse des gesamten Prozesses gemacht.“ Ziel der Analyse war es, alle zugehörigen Arbeitsschritte zu identifizieren und herauszufinden, wie belastend diese für den Menschen sind. Hier waren in einem Expertinnen und Experten der IAD gefragt, die die Tätigkeiten nach verschiedenen Kriterien bewertet haben: Wie viel Kraft wird benötigt? Wie oft werden bestimmte Schritte wiederholt? Wie anstrengend ist die Körperhaltung?

Das fertige Produkt soll den Menschen helfen, statt sie zu ersetzen, betont Prof. Dr. Sven Rogalski, der die Forschungsgruppe leitet. Die Unterstützung sei dringend nötig: „Fachkräfte im Handwerk sind knapp – und sie altern.“ Ziel sei es, die Arbeitenden von besonders schädlichen Prozessen zu entlasten und sie in die Lage zu versetzen, trotz körperlicher Einschränkungen ihren Job zu machen. „Da kann unser Assistenzsystem helfen.“ Das mittelständische Unternehmen Pro Move, das als Inklusionsfirma Menschen mit Behinderungen beschäftigt, bringt Fachwissen über die Einbindung von Menschen mit Beeinträchtigungen in Arbeitsprozesse ein.

Rein technisch gesehen könnte man das Fliesenlege-Handwerk stärker automatisieren. Zum Beispiel sei es bereits in verschiedenen Ländern gängig, Nasszellen komplett fertig gefliest inklusive Rohren und Armaturen in Baustellen einzusetzen, sagt Nicklas. Hierzulande sei das noch nicht gefragt. „Wir sind ja stolz auf das deutsche Handwerk.“ Freilich haben aber auch Roboter ihre Grenzen. „MAROON“ kann sich nicht in enge Räume quetschen, noch keine Fliesen eigenständig zuschneiden oder verfugen und wird für kleine Bauvorhaben auch als gemietete Lösung vermutlich zu teuer sein. Vereinzelt gäbe es Ansätze zur Entwicklung von stärker automatisierten Systemen, sagt Simon Nicklas – die seien dafür aber weniger mobil. Die drei Komponenten des Darmstädter Prototyps – Roboterarm, Plattform und Fliesenmagazin – können voneinander getrennt und in andere Stockwerke transportiert werden.

Mit Hilfe der rollenden Plattform kann der Roboter sowohl selbstständig im Raum navigieren als

auch mit einem Joystick gesteuert werden. Und mittels speziellen Sensoren übernimmt er sogar die Qualitätskontrolle. Während das Gerät arbeitet, sammelt es jede Menge Daten: Wie viele Fliesen sind gelegt? Wo genau befinden sie sich? Wie weit fortgeschritten sind die Arbeiten? Ideal für eine Baustelle der Zukunft, findet Nicklas. Für die sei die Zeit gekommen. „Die Prozesse im Baugewerbe sind kaum digitalisiert – ganz im Gegensatz zur Industrie.“

Die Vorteile der vernetzten Baustelle liegen für den Ingenieur auf der Hand: Wenn der Baufortschritt live dokumentiert wird, kann etwa neues Material erst dann bestellt werden, wenn es wirklich gebraucht wird. Denn gerade auf städtischen Baustellen sei der Platz für die Lagerung von Baumaterialien begrenzt. Und während heute noch meist mit Zettel und Stift dokumentiert wird, könnten schon bald Werkzeuge digital werden. Dann könnte die Schlitzfräse, die Kabelkanäle in die Wände bringt, direkt mitteilen, wo diese Kabel verlaufen. Rogalski sieht das ähnlich: Die Handwerksberufe verändern sich, sagt er: „Fliesenleger werden künftig

Automatisierungskennnisse brauchen. Das wird ein ähnlicher Wandel wie der von der Kfz-Mechanik zur Kfz-Mechatronik.“ Auch Exoskelette, also Roboteranzüge, könnten künftig Menschen auf der Baustelle unterstützen, glaubt der Ingenieur. Diese werden seit einigen Jahren auch außerhalb des militärischen Bereichs entwickelt.

Das Interesse des Baugewerbes ist in jedem Fall da: In Kürze darf daher der Assistenz-Roboter auf einigen Baustellen einige Quadratmeter Fliesen legen, um ihn auf Praxistauglichkeit zu testen: Ein deutscher Bau-Großkonzern hat Interesse. Auch der Wiesbadener Mittelständler Brömer hat schon angekündigt, direkte Verwendung für den Roboter zu haben. Dennoch müsse sich der Prototyp erst noch beweisen, sagt Rogalski. „Wir wollen die theoretische und praktische Machbarkeit nachweisen. Die Rolle der beteiligten Firmen ist es dann, das Ganze zur Marktreife zu bringen.“ Gut möglich also, dass in Zukunft auch Fliesenleger erst etwas später in Rente gehen.

Nico Damm

FLIESENLEGEN MIT MAROON
Simon Nicklas blickt auf das Gefährt, um das sich seine Doktorarbeit dreht: Ein fliesenlegender Assistenz-Roboter.

Weitere Informationen und Animation: eit.h-da.de/elektrisiert/maroon-mobiles-roboterfliesenlegesystem

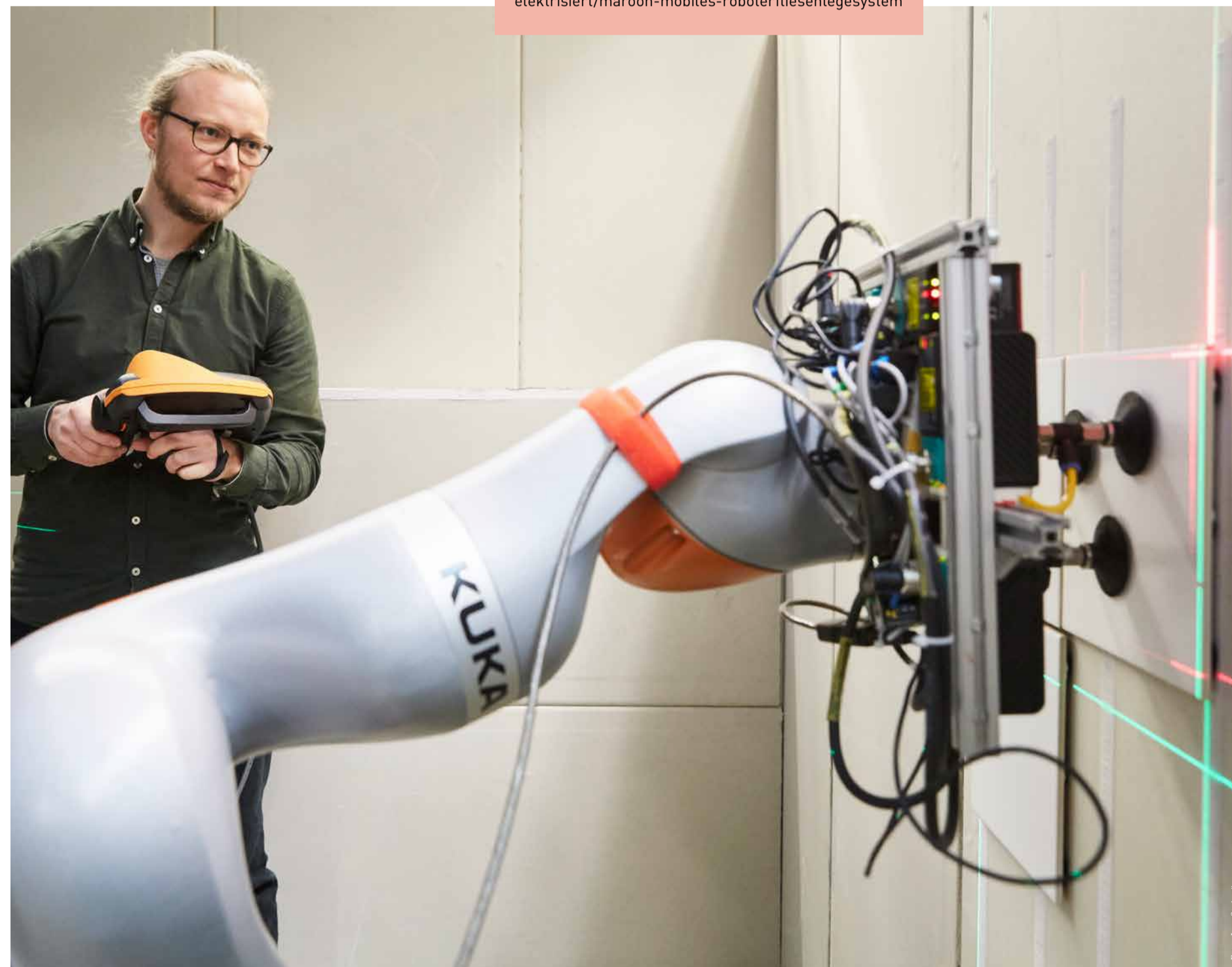


Foto: Jens Stengler

Neue Vizepräsidentin

Die Hochschule Darmstadt hat eine neue Vizepräsidentin: Prof. Dr.-Ing. Nicole Saenger ist am 15. Dezember vom Senat zur Vizepräsidentin für Forschung und Nachhaltige Entwicklung gewählt worden. Ihre dreijährige Amtszeit beginnt am 1. April 2021. Der bisherige Vizepräsident für Forschung und wissenschaftliche Infrastruktur, Prof. Dr. Arnd Steinmetz, tritt den Bereich Forschung ab und übernimmt den Aufgabenbereich Internationalisierung von Präsident Prof. Dr. Ralph Stengler. Als Vizepräsident für Digitalisierung und Internationalisierung verlagert sich somit sein Aufgabenbereich.

Saenger hält seit 2010 die Professur für Wasserbau am Fachbereich Bau- und Umweltingenieurwesen. Die Bauingenieurin promovierte im Bereich Fließgewässerökologie und Wasserbau an der Technischen Universität Darmstadt und forschte im Anschluss als Postdoktorandin an der TU und an der Stanford University, USA. Vor ihrem Wechsel an die h_da leitete sie die Arbeitsgruppe „Fließgewässer“ am Fachbereich Bauingenieurwesen der TU Darmstadt. In den vergangenen zehn Jahren war Saenger Autorin zahlreicher wissenschaftlicher Publikationen. An der h_da ist sie in zahlreichen Funktionen tätig, unter anderem als Sprecherin des Forschungszentrums „Nachhaltige Prozesse und Verfahren“, als Senatsbeauftragte des Zentrums für Forschung und Entwicklung und als Leiterin der Studiengänge im Bauingenieurwesen. Zudem ist sie Forschungsbeauftragte ihres Fachbereichs und Gutachterin für zahlreiche wissenschaftliche Zeitschriften und Drittmittelgeber. „Mein Ziel ist eine noch stärker vernetzte, forschungsstarke und transferorientierte Hochschule“, sagt Saenger. „Dabei ist mir die Integration der Nachhaltigen Entwicklung in die Ausbildung unserer Studierenden und in den Hochschulbetrieb besonders wichtig.“ Saenger möchte in ihrer Amtszeit zudem die forschungsgeleitete Lehre an den großen gesellschaftlichen Herausforderungen ausrichten sowie den wissenschaftlichen Mittelbau weiter etablieren.

Dass erstmals ein Präsidiumsmitglied den Begriff „Nachhaltige Entwicklung“ im Titel trägt, ist als Signal zu verstehen – damit wird die verstärkte Ausrichtung der h_da in diesem Bereich in den vergangenen Jahren fortgeführt. Zugleich trägt die Hochschule dem starken Kompetenzaufbau im Bereich Forschung Rechnung. Seit dem Antritt von Steinmetz als Vizepräsident hat sich die Summe der eingeworbenen Drittmittel mehr als verdreifacht. Auch die Zahl der Forschungsprojekte ist kontinuierlich gestiegen. Zugleich entsteht durch das Verbund-Projekt „European University of Technology“ (siehe S. 14) noch mehr Dynamik im Bereich der Internationalisierung. Und schon in Vor-Pandemiezeiten wurden zahlreiche Digitalisierungsprojekte vorangetrieben. „Mit Prof. Saenger gewinnen wir nicht nur eine äußerst forschungsstarke Kollegin, sondern auch eine ausgewiesene Expertin im Bereich Nachhaltige Entwicklung“, sagt Prof. Dr. Ralph Stengler. ico

„Oft reicht es, ein offenes Ohr zu finden“

Neue Sozial- und Konfliktberatung für Hochschulbeschäftigte



NEHMEN EINE NEUTRALE POSITION EIN
Beschäftigte können sich bei belastenden
Problemen an Pia Reichard (links) und
Gabriele Witt wenden.

Es kann unvermittelt kommen: Konflikte belasten ehemals gute Beziehungen unter Kollegen, Kraft zehrende Missverständnisse mit einer Führungskraft treten auf, ein naher Angehöriger erkrankt oder Zwiß in der Familie schlägt sich auf's Gemüt: Ob im Beruf oder privaten Umfeld – jeder steht in seinem Leben immer mal wieder vor belastenden Problemen.

In diesen und ähnlichen Situationen können Hochschulbeschäftigte seit Oktober die Hilfe der neuen internen „Sozial- und Konfliktberatung“ in Anspruch nehmen: „Wir schließen damit eine Lücke im bestehenden Beratungsangebot. Betroffene fanden bisher oft nur über Umwege und selbst dann nicht immer passgenaue Unterstützung für ihre Anliegen. Es ist für mich eine Frage der sozialen Verantwortung gegenüber unseren Beschäftigten an dieser Stelle nachzubessern“, sagt Kanzler Norbert Reichert, in dessen Zuständigkeitsbereich die neue

Beratungsstelle angesiedelt ist. In dieser sind ab sofort auch das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) und die Suchtberatung verortet. Zusammen mit dem bestehenden Familienbüro geht die Sozial- und Konfliktberatung in die neue Zentrale Organisationseinheit „Soziales und Familie“ ein.

Unabhängig von der organisatorischen Zugehörigkeit „beraten wir absolut weisungsfrei“, betont Pia Reichard, eine der beiden Ansprechpartnerinnen in der neuen Beratungsstelle. „Unsere Beratungen unterliegen zudem der Schweigepflicht. Der Arbeitgeber erfährt nicht, welche Beschäftigten im Einzelnen zu welchen Themen eine Beratung in Anspruch genommen haben.“

„Wir nehmen in den Gesprächen eine neutrale Position ein und stellen uns auf keine Seite“, ergänzt ihre Kollegin Gabriele Witt. „Wer uns kontaktiert, kann zudem innerhalb einer Woche mit einem Erstgespräch rechnen. Es ist wichtig, dass unser

Angebot niedrigschwellig ist, damit wir Betroffenen rasche Unterstützung zukommen lassen können.“

Gabriele Witt und Pia Reichard können auf einschlägige Berufserfahrungen an der Schnittstelle von Gesundheit und Arbeitsleben sowie Qualifikationen in der Gesprächsführung und im Coaching bauen. Während der Schwerpunkt von Pia Reichard in der Suchtberatung liegt, wird sich Gabriele Witt hauptsächlich in der Beratung und Organisation der BEM-Verfahren engagieren. Sozial- und Konfliktberatung werden beide Expertinnen anbieten.

Zudem soll die neue Sozial- und Konfliktberatung „auch die Vernetzung unter den Beratungsstellen insgesamt zum Nutzen der Beschäftigten vorantreiben“, so Kanzler Reichert. So werden Witt und Reichard eng mit internen Interessenvertretungen, Gleichstellungsbeauftragter, Personal- und Organisationsentwicklung, Gesundheitsmanagement, Bedrohungsmanagement sowie externen medizinisch-therapeutischen Kapazitäten zusammenarbeiten.

Pia Reichard unterstützt beispielsweise dabei, weiterführende Hilfen bei Alkohol-, Drogen- oder Spielsucht zu identifizieren und zu vermitteln. Dies könne etwa eine spezialisierte ambulante Suchtberatung oder im Besonderen die Vermittlung an eine Schuldenberatungsstelle sein.

Was tatsächlich hilft, hängt ganz vom Einzelfall ab: „Oft reicht es für Betroffene schon, ein offenes Ohr zu finden, die belastenden Konflikte einfach erst mal nur zu beschreiben. Schon das kann sehr entlastend sein“, erzählt Pia Reichard. Wenn Menschen zusammenkämen, gebe es auch immer unterschiedliche Perspektiven auf eine Situation. Es komme darauf an, was man wie sage und wie es dann beim Gegenüber ankomme. Missverständnisse führten leicht zu Streit, wenn man sie nicht aktiv angehe.

„Wir versuchen dann zu klären, wie der Konflikt gelagert ist: Fühle ich mich nicht verstanden, liegt es vielleicht an einer Überlastung von mir oder meinem Gegenüber? Nicht jeder Konflikt ist zu klären. Mit Unterstützung einer neutralen Beratung kann aber ein Perspektivwechsel hergestellt werden und dieser wiederum kann helfen, die Situation neu zu bewerten“, ergänzt Gabriele Witt.

Führt das für Beschäftigte aber nicht weit genug, vermitteln Witt und Reichard auch Gespräche zwischen Konfliktparteien, um gemeinsam weiterzuarbeiten. Alles natürlich immer nur in enger Absprache mit den Ratsuchenden.

Es ist nicht von ungefähr, dass auch das Betriebliche Eingliederungsmanagement künftig in der Sozial- und Konfliktberatung angesiedelt ist. Davon sollen die Beschäftigten in den Verfahren profitieren. So wird es einerseits der Beratungsstelle möglich sein, sich mit den vorhandenen Serviceangeboten, der Verwaltung und den Interessenvertretungen viel enger zu vernetzen, als es mit der bisherigen Organisation rund um eine externe Beratung praktikabel war. Zum anderen erkennt die neue Aufgabenzuordnung an, dass Krankheit auch Auswirkungen auf das soziale Umfeld der Betroffenen haben kann.

Mit Start der neuen Beratungsstelle gilt auch die neue Dienstvereinbarung zum BEM-Verfahren. Auf diese hatten sich die Hochschulleitung, der Personalrat, die Schwerbehindertenveterinierung und die Gleichstellungsbeauftragte im Vorfeld geeinigt. Eine wichtige Rolle spielt darin die Prävention: Auch Beschäftigte mit mehreren kürzeren krankheitsbedingten Ausfällen können ein BEM-Verfahren beantragen. Diese Möglichkeit soll längere Krankheitsphasen in der Zukunft verhindern und ihre Gesundheit möglichst über ihr gesamtes Berufsleben an der h_da erhalten.

Martin Wunderlich-Dubsky

Wichtiger Schritt zu mehr Qualität

Als erste staatliche hessische HAW ist die h_da systemakkreditiert. Damit kann sie die Qualitätssicherung in Studium und Lehre ab sofort autonom steuern, systematisch weiterentwickeln und die hohe Qualität ihrer Studiengänge weiter steigern.

Dazu hat die h_da in den vergangenen dreieinhalb Jahren ein eigenes Qualitätssicherungs-System entwickelt und prototypisch umgesetzt, das sie auf alle Studiengänge anwenden kann. Hierfür wurde sie von der Akkreditierungsagentur ACQUIN (Akkreditierungs-, Zertifizierungs- und Qualitätssicherungs-Institut) nun systemakkreditiert. Sie erhält damit das Recht, das Qualitätssiegel des bundesweiten Akkreditierungsrates für die von ihr geprüften Studiengänge selbst zu verleihen.

„Die Systemakkreditierung ist für uns ein ganz wichtiger Schritt hin zu mehr Selbstverantwortung und einer Verbesserung unserer Qualitätssicherung im Bereich Studium und Lehre“, sagt Prof. Dr. Manfred Loch, Vizepräsident für Studium, Lehre und studentische Angelegenheiten. „Sie bietet uns die Chance, individuelle Schwerpunkte zu setzen, die uns in der Qualitätssicherung von Studiengängen und in der strategischen Weiterentwicklung von Studium und Lehre besonders wichtig sind. Dazu gehört auch, dass wir Studierende noch stärker in den Akkreditierungsprozess einbeziehen möchten.“

Konzipiert, gesteuert und weiterentwickelt wird der Prozess der Systemakkreditierung von der Abteilung Service Studienprogrammentwicklung in enger Abstimmung mit Hochschulleitung und Fachbereichen. „Für die h_da war die Systemakkreditierung eines der größten und wegweisendsten Projekte im Bereich Studium und Lehre seit dem Bologna-Prozess“, erläutert Abteilungsleiter Gregor Bechtold. „Gemeinsam mit allen Beteiligten ist es uns sehr gut gelungen, die unterschiedlichen Bedürfnisse der Fachkulturen in der Konzeption der Systemakkreditierung zu berücksichtigen.“

Neu entstanden ist an der h_da eine unabhängige Akkreditierungskommission, der Hochschulmitglieder aus allen Bereichen angehören. Vorsitzender der neunköpfigen Kommission ist Prof. Dr. Thomas Netzsch. Er lobt, dass es der h_da gelungen sei, einen Prozess der Systemakkreditierung zu etablieren, „der sich an gesetzlichen Vorgaben orientiert und zugleich so ideal gestaltet ist, dass sich alle Studiengänge darin abbilden können“.

Aufgabe der Akkreditierungskommission ist es, am Ende des (Re-) Akkreditierungsprozesses auf Kentenlage zu entscheiden, ob ein Studiengang alle nötigen Voraussetzungen erfüllt. Sie kann Empfehlungen und Auflagen für die Weiterentwicklung eines Studiengangs aussprechen.

„Wir streben innerhalb der Kommission immer einen Konsens unter allen Beteiligten an, das steigert die Qualität der Entscheidungen“, erläutert Prof. Dr. Thomas Netzsch die Arbeitsweise. Der Akkreditierungskommission gehören auch Studierende wie Johannes Nikolas Döring an. „Das Engagement hat meinen Horizont massiv erweitert durch Einblicke in andere Studiengänge“, sagt er. „Als Studierender werde ich sehr ernst genommen und wertgeschätzt.“

Mit der Systemakkreditierung erhält die h_da viele Chancen, ist sich Prof. Dr. Thomas Netzsch sicher. Zum Beispiel ergebe sich für die Studiengangsleitungen ein höherer Freiheitsgrad, um auf Besonderheiten einzelner Studienprogramme einzugehen. Perspektivisch werde dadurch auch der jeweilige Aufwand für den Prozess der (Re-) Akkreditierung reduziert.

„Insgesamt ist die Systemakkreditierung ein wichtiger Schritt weg von der reinen Überprüfung der Qualität unserer Studiengänge hin zu einem Verfahren der Weiterentwicklung von Qualität“, sagt Martina Mohrbacher, Referentin für Systemakkreditierung.

Die Systemakkreditierung selbst wird vom Akkreditierungsrat in regelmäßigen Abständen überprüft und neu vergeben. 2026 muss die Hochschule ihr Gesamtsystem erneut akkreditieren lassen, um auch weiterhin die Qualitätssicherung ihrer Studiengänge autonom durchführen zu können.

Simon Colin

Hintergrundinformationen zur Systemakkreditierung finden sich auf h-da.de/hochschule/systemakkreditierung

KOLUMNE DES GLEICHSTELLUNGSBÜROS

Think outside the box

In vielen Medien ist er bereits präsent: der Genderstern. In Reportagen und Nachrichtenformaten von ARD und ZDF, in Berichten des HR sowie in großen Zeitungen und Magazinen wie Frankfurter Allgemeine Zeitung, dem Online-Magazin „jetzt“ der Süddeutschen Zeitung und dem Spiegel – in schriftlicher und gesprochener Sprache. Und auch der VDI (Verein Deutscher Ingenieure – ja, der Titel spricht nur Männer an!) benutzt den Genderstern auf seiner Website.

Der Genderstern ist eine Reaktion auf die Forderung nach Anerkennung aller Geschlechter. Ende 2017 entschied das Bundesverfassungsgericht, dass das Personenstandsrecht einen weiteren positiven Geschlechtseintrag neben „männlich“ und „weiblich“ zulassen muss. Die aktuelle Rechtslage sieht vor, dass das Geschlechtsmerkmal folgende Ausprägungen haben kann: männlich, weiblich, divers und ohne Angabe. Ein solches Verständnis entspricht auch aktuellen Forschungen zu Intersexualität und Transgender, die zeigen, dass das binäre Verständnis von Geschlecht nicht der Realität entspricht. Stattdessen wird von einer Vielzahl geschlechtlicher Identitäten ausgegangen.

Der Genderstern spricht Personen unabhängig von ihrer Geschlechtsidentität an, wirkt geschlechterstereotypen Bildern, Diskriminierungen und Benachteiligungen entgegen und hilft dabei, Geschlechternormen und Rollendenken zu reflektieren und zu überwinden.

Aber warum ist der Genderstern so ein Reizthema? Sprache passt sich gesellschaftlichen Veränderungen an und kreiert dadurch fortwährend neue Vokabeln. Meist haben wir damit kein Problem, zum Beispiel englische Wörter ins Deutsche zu integrieren (googeln, Team, Hobby etc.) und diese ganz selbstverständlich zu benutzen. Veränderungen, die aus emanzipativen Bewegungen heraus entstehen, treffen jedoch häufig auf Vorbehalte. Sprache erkennt an und nivelliert, sie schließt ein und grenzt aus. Sprache ist Handeln und drückt damit auch eine Haltung aus. Sie kann Menschen oder Gruppen sichtbar machen oder unsichtbar machen. Die Freiheit in einer Gesellschaft lässt sich daran erkennen, wie sie – auch sprachlich – mit Interessen von Minderheiten und Rechten von Diskriminierten umgeht.

Die Verwendung gendersensibler Sprache ist sicherlich am Anfang ungewohnt, sie muss aber nicht umständlich oder unnötig lang sein, wenn die richtigen sprachlichen Strategien verfolgt werden. Natürlich bedarf es aber der Bereitschaft, sich von ein paar bestehenden Formulierungsgewohnheiten zu verabschieden und mit der Sprache bewusst und kreativ umzugehen.

Das Gleichstellungsbüro hat daher einen Leitfaden zur Verwendung gendersensibler Sprache herausgegeben, der dazu ermutigen soll, diesem Thema offen und neugierig zu begegnen und so unsere Hochschule zu einem bunteren, vielfältigen und diskriminierungsfreien Raum für alle zu machen.

Der Leitfaden steht zum Download auf den Webseiten des h_da-Gleichstellungsbüros zur Verfügung: gleichstellung.h-da.de/informationen/gendersensible-sprache

Julia Baumann und Yvonne Haffner,
Gleichstellungsbeauftragte an der h_da

„Wir brauchen die Mitbestimmung der Studierenden“

Was wäre die Hochschule ohne das Engagement und die Stimme ihrer Studierenden? Welchen Weg würden Campuserwicklung, Studiengangsentwicklung oder demokratische Strukturen innerhalb der h_da nehmen, gäbe es keine studentische Partizipation? Ihr Feedback verbessert die Qualität von Studium und Lehre, ihr Votum kann im Senat oder Fachbereich entscheidend sein. Doch die Lust auf Mitbestimmung schwindet: Die h_da will das ändern – Informationen, Workshops, Schulungen oder auch Credit Points sollen das Interesse wieder steigern.

Für Sofia Ganter sind die Senatswahlen im März ein Gradmesser. Bis Anfang Februar müssen die Kandidierenden aus den Reihen der Studierenden für die Wahlliste benannt sein. Fünf Sitze sowie fünf Vertretungssitze stehen im Senat, dem höchsten Entscheidungsgremium der h_da, für studentische Vertreterinnen und Vertreter bereit. Zehn Bewerberinnen und Bewerber sollte es dafür idealerweise geben. 2019 waren es gerade einmal drei und von den fünf reservierten Stühlen im Senat blieben zwei leer. Zwei verlorene Stimmen für die Studierendenschaft bei wichtigen Entscheidungen. Daran zeigt sich: „Es herrscht Mangel“, sagt Sofia Ganter. Nicht nur sie

bedauert das. Ganter ist Referentin des Projektes „Studentische Partizipation“ in der Zentralen Organisationseinheit „Service Studienprogrammentwicklung“. Die 31-Jährige sitzt in der Koordinierungsstelle, die von der h_da 2018 eigens eingerichtet wurde, um die studentische Partizipation wieder zu erhöhen. Sie soll Studierenden Lust machen auf die so wichtige Gremienarbeit, sie auf dem Weg dahin durch vielfältige Informationsangebote unterstützen.

Die Bedeutung studentischer Mitarbeit ist im Leitbild der h_da verankert. Darin bekennt sich die Hochschule dazu, ihre Absolventinnen und Absolventen zu „Kritikfähigkeit, sozialer Verantwortung und politischer Teilhabe zu befähigen“. Fähigkeiten, die Studierende erlernen, wenn sie im AstA oder in Hochschulgremien wie Senat, Fachschaftsrat oder Akkreditierungskommission mitarbeiten. Im „Studienbegleiter“ der h_da, den schon Erstsemester erhalten, wird auf all diese Möglichkeiten der Mitbestimmung hingewiesen, doch die Resonanz ist gering, wie das Beispiel aus dem Senat zeigt. Gregor Bechtold, Leiter der Einheit Service Studienprogrammentwicklung, sorgt sich um einen weiteren Trend: So lag auch der Rücklauf bei der zweiten Online-Befragung zur Studienzufriedenheit an der h_da nur bei 7,7 Prozent. Der Abteilungsleiter hält



Illustrationen: Jenny Adam

die Mitbestimmung und Beteiligung Studierender jedoch für ein „unentbehrliches Element der Qualitätssicherung“. „Es ist wichtig, dass Studierende ihr erfahrungsbasiertes Wissen zur tatsächlichen Qualität und Studierbarkeit ihrer Studiengänge teilen. So können Probleme deutlich früher erkannt und Lösungsideen aufgezeigt werden“, ist er überzeugt.

Auf die Meinung Studierender – etwa zu neuen Entwicklungen an der h_da – legt auch das Präsidium viel Wert. „Wir brauchen das Feedback der Studierenden: Zur Verbesserung der Studiengänge, für die Inhalte, den Erfolg, die Studierbarkeit und Organisation. Die Diskussion mit allen Statusgruppen an der h_da, die Zusammenarbeit mit den Studierenden macht das Bild erst komplett“, betont Prof. Dr.

Manfred Loch, Vizepräsident für Studium, Lehre und studentische Angelegenheiten. Er weiß, dass junge Leute unter enormen Druck stehen, das Studium schnell und erfolgreich zu beenden. Als Student hat er selbst in der Prüfungskommission seiner Hochschule mitgearbeitet und wirbt für „den Blick über den Tellerrand“. Studierende lernten in den Gremien zu argumentieren, sich einzubringen und zu präsentieren. Wichtige Fähigkeiten für den späteren Beruf.

Dass das vorhandene, lobenswerte studentische Engagement oftmals auf zu wenigen Schultern lastet, wissen Professor Loch und Gregor Bechtold. „Auch gibt es bei Studierenden den Bedarf, besser auf die Gremienarbeit vorbereitet zu sein.“ Ein Grund, warum das Projekt „Studentische Partizipation“ ins

Leben gerufen wurde. In der aus QSL-Mitteln finanzierten Koordinierungsstelle kümmert sich Sofia Ganter genau darum. „Es gibt bei Studierenden ein latentes Gefühl der Überforderung“, bestätigt sie. Daher hat sie Workshops und Schulungen eingeführt, in denen sie Kandidatinnen und Kandidaten für Senat oder Fachbereichsrat die Geschäftsordnung erläutert, rechtliche Aspekte vermittelt, aufzeigt, welche Aufgaben sie haben oder ganz praktisch, wie man einen Antrag stellt. Eingeladen hat sie auch zu Austausch- und Vernetzungstreffen der studentischen Vertreterinnen und Vertreter und des AstA, aber auch zu größeren Projektworkshops mit allen Statusgruppen. Die Beratungsarbeit – in Coronazeiten nun telefonisch oder virtuell – soll zeigen:

„Die h_da nimmt studentische Mitbestimmung ernst und unterstützt sie“.

Gut vorstellen kann sich Vizepräsident Manfred Loch die Vergabe von Credit Points (CPs) für ein Modul/Seminar, das sich politikwissenschaftlich mit demokratischen Strukturen und studentischer Partizipation beschäftigt und in dem Studierende begleitend durch besonderes Engagement in Gremien den Praxisbezug erkennen. „Wir müssen Studierende zeigen, dass Mitbestimmung an der h_da wissenschaftlich aufbereitet und begleitet wird. Dass sie dadurch etwas bewirken können und ihre Meinung wertgeschätzt wird.“ Das mit CPs honorierte Modul könnte Teil des Sozial- und Kulturwissenschaftlichen Begleitstudiums sein. Das Begleitstudium ist integraler Bestandteil der Lehre an der h_da und ermöglicht allen Studierenden, Lehrveranstaltungen zu besuchen, die über ihren fachlichen Studieninhalt hinausgehen und etwa Bezüge zur Nachhaltigen Entwicklung aufweisen.

„Das wäre ein Signal“, findet Sofia Ganter. Sie wirbt zudem für die Teilnahme am Format „Studi trifft... den VPS“, eine Art „Jour fixe“, bei dem Prof. Loch und engagierte Studierende zusammenkommen. Informationsmaterialien und eine Webseite zum Thema sollen den Studierenden darüber hinaus aufzeigen, wo und wie sie mitarbeiten können. Foliensätze für die alljährliche Erstsemesterbegrüßung und für Lehrende sollen künftig zielgerichtet in Lehrveranstaltungen eingesetzt werden können, um über die Möglichkeiten der studentischen Mitbestimmung zu informieren. Ein weiterer wichtiger Zugang zu den Studierenden sind für Sofia Ganter die Fachschaften in den Fachbereichen: „Man muss die Studierenden dort abholen, wo sie sich in der Regel bewegen.“ Natürlich weiß sie, dass der Erfolg der Bemühungen schwer zu messen ist. „Es gab aber bereits viele positive Rückmeldungen von Studierenden.“
Astrid Ludwig

„Großartige Möglichkeit, sich einzubringen“

Hannah Mehler studiert im 5. Semester „Soziale Arbeit plus – Migration und Globalisierung“ und ist ganz „frisch“ im AstA. Die 22jährige Referentin für Kultur und Bildung geht mit viel Enthusiasmus an ihre neue Aufgabe.

Warum arbeiten Sie im AstA mit?
Ich bin seit Juli 2020 eine von zwei Referentinnen für Kultur und Bildung. Mein Bruder war an der RWTH Aachen im AstA und hat total von dieser Zeit geschwärmt – von der Zusammenarbeit

im Team, der Möglichkeit mitzugestalten, für die Studierenden etwa zu bewegen, Verantwortung zu übernehmen. Das hat mir gefallen und als die Mitteilung des AstA kam, dass sie Mitstreiterinnen und Mitstreiter suchen, habe ich mich gleich beworben.

Warum das Referat Kultur und Bildung?

Kultur ist wichtig für mein Leben und ich habe das Gefühl, dass das an der Hochschule zu kurz kommt. Es gibt zwar Kulturveranstaltungen an der h_da, aber oft wissen die Leute gar nichts davon oder die Events werden nicht ausreichend bekannt gemacht. Das ist schade. Ich hatte Lust, mitzugestalten und etwas Cooles für die Studierenden zu organisieren.

Sie haben ein Festival organisiert.

Das Thema hieß „Utopie denken – Zukunft gestalten“. Ich habe das Festival zusammen mit dem OHA Osthang veranstaltet. Im September haben wir drei Tage lang auf der Mathildenhöhe im Freien und unter Coronauflagen Musikabende und Workshops zu Themen wie Wegwerf-Gesellschaft, Biodiversität, Klimawandel oder Demokratiegestaltung in der Hochschule angeboten. Leider war das Wetter schlecht, das war frustrierend. Aber zum Abschluss mit Musik, Poetry Slam und DJ Performance schien die Sonne und es kamen viele Leute.

Wie war das für Sie als Organisatorin?

Es war sehr spannend, ich habe viel gelernt. Im nächsten Jahr möchte ich das gerne wiederholen, aber auf dem Campus Schöfferstraße. Der müsste mehr belebt werden, mehr Seele haben. Vielleicht organisiere ich etwas zum Thema Kunst. Ich glaube, viele Studierende haben dazu Lust, trauen sich aber nicht alleine. Wir als AstA könnten das Interesse aufgreifen und einen Zugang für Studierende schaffen.

Entspricht die AstA-Arbeit und studentische Partizipation ihren Vorstellungen?

Ich hätte mir eine detailliertere Einführung am Anfang gewünscht. Was ist das Studierendenparlament oder welche Möglichkeiten und Mittel stehen mir zur Verfügung? Das ist wegen Corona weggefallen, weil persönliche Treffen nicht stattfinden konnten. Daher habe ich lange gebraucht, um in die Strukturen rein zu finden. Mit ist jetzt jedoch klar geworden, dass der AstA eine einfache und großartige Möglichkeit ist, sich einzubringen, die Interessen von uns Studierenden zu vertreten. Wer kann sonst schon mit 22 Jahren ein Festival organisieren und bekommt auch die finanziellen Mittel gestellt? Das ist doch eine tolle Chance für einen jungen Menschen. Die meisten Studierenden wissen leider gar nicht, was man alles machen kann. Der AstA ist ein super Ort zum Lernen und Ausprobieren.

„Man kann etwas verändern“

Marco Müller studiert im 7. Semester im Bachelor-Studiengang „Interactive Media Design“ auf dem Campus Dieburg. Schon seit dem ersten Semester an der h_da übt er sich in studentischer Mitbestimmung: Bereits im dritten Studienjahr sitzt der 25-Jährige im Senat der Hochschule Darmstadt und arbeitet zudem im AstA mit als Referent für interne Hochschulpolitik.

Wieso engagieren Sie sich in den Hochschulgremien der h_da?

Einer meiner Professoren warb bereits im ersten Semester für die Mitarbeit im Fachbereichsrat. Dort ist ein Drittel der Plätze für studentische Vertreterinnen und Vertreter vorgesehen. Schon während der Abiturzeit war ich in der Schülervertretung aktiv. Die Idee, sich an der Hochschule für die Belange der Studierenden einzubringen, hat mir gut gefallen. Daher habe ich mich als Kandidat für die Wahl beworben.

War es anfangs schwer, sich zurecht zu finden?

Es war ein Sprung ins kalte Wasser. In den ersten Sitzungen musste ich erst einmal verstehen, worüber gesprochen wurde. Es gab viele Fachausdrücke, doch wir als Studierende haben einfach nachgefragt, wenn uns etwas unverständlich war. Später haben wir fünf Studierenden die

Sitzungen gemeinsam vorbereitet, das hat richtig Spaß gemacht.

Gab es Erfolgserlebnisse?

Wir konnten uns bei ganz unterschiedlichen Themen einbringen. So lief etwa eine Zeitlang das Internet auf dem Campus schlecht und langsam. Da haben wir eine Verbesserung erwirkt oder auch auf Probleme mit Professoren oder der Prüfungsordnung aufmerksam machen können. Ich war überrascht, wieviel man als Studierender auf Nachfragen erfährt, und dass man seine Meinung so offen sagen kann. Man muss Geduld haben, aber man kann etwas verändern. Daher habe ich nach einem Jahr auch den Sprung in den Senat gewagt.

Mussten Sie sich auf die Mitarbeit im Senat speziell vorbereiten?

Sofia Ganter, Referentin für das Projekt Studentische Partizipation, hat einen Workshop organisiert für die neuen und alten Studierenden im Senat. Da ging es um fachliche Fragen, beispielsweise wie man einen Antrag formuliert. Wir konnten uns austauschen, uns zu einem gemeinsamen Essen treffen. Ich hatte das Gefühl, nicht allein gelassen zu werden mit der neuen Aufgabe. Das hat viel Druck rausgenommen. Mittlerweile engagiere ich mich im dritten Studienjahr im Senat und bin auch beim AstA eingetreten. Dort arbeite ich als Referent für interne Hochschulpolitik. Dadurch

habe ich direkten Kontakt zu vielen Studierenden und den Problemen, die sie bewegen. In jüngster Zeit ging es vor allem um Coronabedingungen in den unterschiedlichen Studiengängen, um Abhilfe bei Problemen mit Online-Vorlesungen oder die verbesserte Nutzung von Streaming-Plattformen. Ich verstehe meine Arbeit als Brücke zwischen den Studierenden und der Hochschule.

Welches Fazit ziehen Sie?

Ich bin ein großer Fan studentischer Partizipation geworden. Man wird gehört, kann seine Meinung kundtun. Daher ist es schade, dass derzeit von den fünf Plätzen für Studierende im Senat nur drei besetzt sind.

Viele Studierende fürchten die damit verbundene Arbeit? Welche Erfahrung haben Sie gemacht?

Die Arbeit hält sich in Grenzen. Einmal im Monat tagt der Senat vier bis fünf Stunden. Zusätzlich sollte man einen halben Tag die Woche zur Vor- und Nachbereitung einplanen. Dafür lernt man aber viel. Es herrscht ein gutes Miteinander, man erlebt Meinungsvielfalt, lernt seine Argumente zu präsentieren, was im Berufsleben später wichtig ist. Als Studierender erfahre ich neue, kurze Kommunikationswege, lerne die Hochschule besser von innen kennen. Gleichzeitig habe ich das Gefühl, dass ich als Student ernst genommen werde und etwas bewirken kann.
Astrid Ludwig

HOCHSCHULRAT

Neuer Vorsitz

Wechsel im Vorsitz des Hochschulrats der h_da: Das oberste Aufsichts- und Beratungsgremium der h_da wählte Prof. Dr. May-Britt Kallenrode, Präsidentin der Universität Hildesheim, zu seiner neuen Vorsitzenden. Sie folgt auf Georg Sellner, bis 2017 Vorstandsvorsitzender der Sparkasse Darmstadt, der ruhestandsbedingt aus dem Gremium ausscheidet. Dem Hochschulrat gehört Prof. Dr. May-Britt Kallenrode seit 2019 an, seitdem engagierte sie sich als stellvertretende Vorsitzende.

„Gemeinsam mit meinen Kolleginnen und Kollegen möchte ich die strategische Entwicklung der Hochschule Darmstadt weiter begleiten und unterstützen. Die Coronapandemie hat der digital bereits gut aufgestellten h_da einen starken Schub verliehen. Der Hochschulrat möchte gerne dazu beitragen, diese Dynamik zu erhalten und zugleich die h_da als Präsenzhochschule zu stärken.“ Kallenrode hat als Physikerin in den Bereichen Weltraumforschung und Weltraumwetter geforscht und gelehrt. Sie war über sieben Jahre an der Universität Osnabrück Vizepräsidentin für Forschung, Nachwuchsförderung, Transfer und Gleichstellung sowie Chief Information Officer. Seit Oktober 2017 war sie Präsidentin der Universität Koblenz-Landau und wechselte in gleicher Position zum 1.1.2021 an die Universität Hildesheim. sc

HOCHSCHULWAHLEN

Pandemiebedingt online

Wenn auch nicht wie gewohnt im Januar und in Präsenz – an die Wahlurnen sind auch in diesem Wintersemester alle Studierenden, wissenschaftlich und administrativ-technisch Beschäftigten sowie Professorinnen und Professoren gerufen. Die Hochschulwahlen finden vom 1. bis 15. März online statt. Gewählt werden die Vertretungen in den Fachbereichsräten und im Senat, die Studierenden wählen zudem ihre neuen Fachschaftsräte sowie das Studierendenparlament. Wahlvorschläge können vom 27. Januar bis 9. Februar eingereicht werden. Weitere Informationen zu den Hochschulwahlen unter h-da.de/hochschulwahlen und auf den Webseiten des AstA. mika

ASTA

Neue Zeitung sucht Namen

Noch heißt sie „Die Hypothetische Zeitung“, die neue Zeitung des AstA, die Medium, Sprachrohr und Projekt von allen für alle Studierenden sein soll. Das fängt schon beim noch zu findenden Namen an. Noch bis zum 31. Januar können Studierende auf www.hypothetische.info ihre Vorschläge nennen, verlost werden Preise von bis zu 100 Euro. Auch redaktionell können sich Studierende beteiligen: Mit Artikeln, Beiträgen, Videos, Comics und Illustrationen zum Thema Nähe. Die Redaktion prüft die Einreichungen und vergütet passende Beiträge je nach Arbeitsaufwand mit 50 bis 100 Euro. Kontakt: media@asta-hda.de sc



RECRUITING NEU GEDACHT
Janine Weirich (links) und Géraldine Ulrichs setzen mit ihrem Startup Xeem auf Online-Challenges.

Eingespieltes Duo

Mit ihrer Recruiting-Plattform Xeem möchten die h_da-Studentinnen Géraldine Ulrichs und Janine Weirich junge Talente und Unternehmen zusammenbringen. Parallel zu ihrem Startup schreiben sie gerade ihre Masterarbeit.

Sie sehen aus wie Schwestern, fast Zwillinge, wie sie da mit ihren langen blonden Haaren vom Präsentationsfoto ihrer Homepage lächeln. Sie strahlen einem förmlich entgegen – auch wegen der blütenweißen Shirts, die beide tragen im einheitlichen Corporate Design. Dezent sitzt darauf je eine kleine Blüte aus vier verschiedenfarbigen Blättern, die ein buntes X bilden. Es ist das verspielte Logo ihres kleinen, jungen und dabei schon außerordentlich erfolgreichen Startups: Xeem, einer Recruiting-Plattform für Online-Challenges zum Zusammenbringen von jungen Talenten und Unternehmen, die sie im Rahmen ihrer Bachelor-Arbeit im Sommer 2019 entwickelt haben.

Géraldine Ulrichs (24) und Janine Weirich (25) sind keine Schwestern, aber als Seelenverwandte können sie durchgehen. Das haben die beiden Studentinnen für Interactive Media Design an der Hochschule Darmstadt schnell gemerkt, als sie sich auf dem Mediencampus Dieburg begegnet sind. „Wir sind wahnsinnig happy, dass wir uns durch die h_da kennengelernt haben“, sagt Géraldine, während Janine bestätigend lächelt. Ganz Freundlichkeit sei da entstanden. Und nicht ganz nebenbei ein ambitioniertes Nachwuchsunternehmen.

Dass sie auch fachlich gut miteinander können, haben sie bereits bei den vielen praxisnahen Aufgaben im Laufe des Studiums gemerkt. „Durch zahlreiche gemeinsame Projekte sind wir ein eingespieltes Team geworden“, stellen sie fest. Da lag es nahe, sich auch für die Bachelor-Arbeit zusammenzutun. Dabei knüpften die beiden an eine Forschungsarbeit an zur digitalen Transformation des Arbeitsmarkts. Im Fokus Fähigkeiten, auf die es ihrer Ansicht nach künftig besonders ankommt – sogenannte Future Skills. Dazu zählen sie Empathie, Agilität, Kreativität, Selbstmanagement, Problemlösungskompetenz und Innovationskraft. „Daher wurde es unsere Mission, ein Konzept zu entwickeln, wie Future Skills bestmöglich trainiert werden“, schreiben die Xeem-Gründerinnen auf ihrer Website.

Der Name ist Programm: „Xeem“ – darin klingt „Team“ an. Géraldine: „Weil Teamwork uns extrem wichtig ist.“ Über ihre digitale Plattform gestaltet sich das so: Unternehmen bieten Online-Challenges an, also Mini-Aufgaben, bei denen innerhalb von maximal zwei Stunden Ideen für zukunftsgerichtete Lösungen entwickelt werden sollen. Zum Beispiel: „Entwickelt Marketing-Strategien für eine antimikrobielle

Handyhülle“. Oder: „Gestaltet einen Recruitingprozess, der nachhaltig zur Vielfalt von DB Schenker beiträgt.“ Angesprochen sind junge Leute, also zumeist Studierende, die sich für die einzelnen Challenges zu Teams zusammenfinden und bei der Bewältigung der Aufgabe besagte Future Skills trainieren.

Das Recruiting-Rad neu erfunden haben Ulrichs und Weirich damit nicht. Schon lange gibt es mit sogenannten „Hackathons“ (eine Wortschöpfung aus „Hack“ und „Marathon“) digitale Veranstaltungen zur gemeinsamen Entwicklung von innovativen ökonomischen Ideen oder Problemlösungen. „Das wird von verschiedenen Firmen angeboten“, erzählt Géraldine. Sie selbst hätten auch schon Interesse daran gehabt, doch habe jeweils der angesetzte Termin nicht gepasst.

Das ist der eine Aspekt, wo sie mit Xeem etwas anderes bieten wollen: „Wir wollten es ermöglichen, zeit- und ortsunabhängig an solchen Challenges teilzunehmen.“ Wer sich als Team von mindestens drei Leuten meldet, könne direkt in eine Aufgabe einsteigen. Wer alleine zustößt, dem bieten sich mehrere Termine pro Challenge, die er dann im Team mit anderen angehen kann. Xeem will also mehr Flexibilität bieten. Und, so ergänzt Janine: „Was bei uns neu ist: dass wir das alles komplett digital machen als All-in-One-Lösung in einem Tool.“ Mobil überall nutzbar.

Das überzeugt offensichtlich. Im August 2020 sind die beiden damit online gegangen und haben „direkt viele Anfragen von Unternehmen bekommen.“ Eines der ersten sei SAP gewesen. Und bis heute seien sie in der bequemen Situation, dass die Betriebe auf sie zukämen. Häufig seien es Banken, Lebensmittel- oder IT-Firmen. Und „wie eine Bombe eingeschlagen“, so wirft Janine ein, sei eine Challenge für Zentis zur Förderung nachhaltiger Produkte. „Da wurden wir buchstäblich überrannt.“ Die

Teilnehmenden können dabei nicht nur Erfahrung mitnehmen: Dem Gewinnerteam winkt je ein Geldpreis von meist mehreren hundert Euro. „Und tolle Zertifikate, die einen auch beruflich weiterbringen.“

Wie weit die beiden smarten Gründerinnen selbst schon mit ihrem Start-Up gekommen sind, lässt sich an einer schon recht kapitalen Liste an Auszeichnung ablesen: Sie haben es bis ins Halbfinale des Hessischen Gründerpreises geschafft und auf der Digital- und Technikmesse „Digital Future Congress“ in Frankfurt den ersten Platz des Start-up Awards in der Kategorie „New Work“ belegt. Zudem haben sie den Landeswettbewerb „Hessen Ideen“ gewonnen inklusive halbjährigem Förderstipendium von 2.000 Euro pro Person. Und im Frühjahr 2021 schließt sich noch das Exist-Gründerstipendium des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie an.

„Was wir in dem einen Jahr erlebt haben, ist einfach unglaublich“, schwärmt Janine. Und extrem lehrreich: „Meiner Meinung nach lernt man durch Learning by Doing am meisten.“ Und beschäftigt seien sie seit Anfang 2020 mit Xeem in Vollzeit und zwar inzwischen in einem Raum des Darmstädter Technologie- und Gründerzentrum „Hub 31“, wohin Janine aus Groß-Umstadt und Géraldine aus der Nähe von Weinheim anreist. „40 bis 50 Stunden die Woche Minimum“ arbeiteten sie.

Aktuell sitzen sie an ihrer Masterarbeit. „Die nutzen wir, um Xeem zu verbessern“, erläutert Géraldine. So wollen sie dort Weiterbildungsempfehlungen integrieren. „Man hat im Prinzip keinen Feierabend“, stellt Janine fest – und selbst da lächelt sie. Dabei hätten sie bis heute mit Xeem kein Geld verdient, sondern lebten vielmehr von der Stipendiumsunterstützung. Und dann? „Wir hoffen sehr, dass wir dann davon leben können.“ Nun, bei diesen beiden Strahlfrauen kommt da irgendwie nicht der Hauch eines Zweifels auf. aw

PRINT SPIND

Die campus_d ist ab sofort auf dem Campus der Hochschule leichter zu finden.

In 25 Eingangsbereichen, Wartezonen und Wegekreuzungen in h_da-Gebäuden aller Standorte steht seit kurzem ein „PRINT SPIND“. Diese metallenen Container stellen ab sofort die jeweils aktuelle Ausgabe der campus_d zur kostenlosen Mitnahme bereit. Bisher wurde die Hochschulzeitung beim Erscheinen vor den Mensen in Darmstadt und Dieburg verteilt und lag in Prospektständern, Regalen und auf Fensterbänken aus. Das laufend modernisierte h_da-Printprodukt ging dabei aber oft im Werbematerial von Drittanbietern unter. Mit den wegen ihrer leichten Ähnlichkeit zu klassischen Hochschulschließfächern „PRINT SPIND“ genannten Dispensern ändert sich das. Die neue Präsentationsform wird der Rolle der campus_d als Hintergrundmedium und „Gedächtnis“ der Hochschule gerecht. Die Spinde leisten dabei einen Beitrag zur Sicherheit auf dem Campus. Durch das feuerfeste Material und ihre geschlossene Bauweise genügen sie höchsten Brandschutzanforderungen. mwii





It's Showtime

Die Erstsemesterbegrüßung wird zum Livestream

Foto: Gregor Schuster

Am 30. Oktober um Punkt zehn Uhr ist es soweit. Nach einleitender Musik nimmt eine Kamera das h_da-Logo am Hochhaus in den Fokus und zoomt heraus: Die „h_da-PREMIERE“ beginnt. Auf diesen Moment haben über 60 Studierende des h_da-Fachbereichs Media und Mitarbeitende der Hochschulkommunikation seit Monaten hingearbeitet.

Die Erstsemesterbegrüßung der Hochschule ist im Wintersemester 2020/21 eine Live-Sendung von Studierenden für Studierende. Mit allem, was dazu gehört: Einem Studio, Schalten zum Präsidenten und auf den Vorplatz des Hochhauses sowie zahlreichen Gästen und musikalischen Beiträgen. So ist die alljährliche Erstsemesterbegrüßung im Darmstädter Staatstheater coronabedingt einer Liveshow gewichen, die über Youtube in die Welt gesendet wird.

Die Welt bedeutet natürlich in erster Linie: die Erstsemester der h_da. Aber auch alle anderen Studierenden, Alumni und Beschäftigten waren eingeladen, den Livestream zu verfolgen. Dem Aufruf waren viele nachgekommen, während der Show waren über 2.500 Zuschauerinnen und Zuschauer live dabei. Das Video auf Youtube wurde mittlerweile (Stand Dezember) über 11.000 Mal abgerufen.

Im Glaskasten im Erdgeschoss des Hochhauses wuselte es eine Woche lang nur so von geschäftigen Studierenden. Dies ist normalerweise keine Seltenheit, aber in Coronazeiten dann doch eine Besonderheit. Und so hatten die geschäftigen Media-Studierenden auch durch die Bank weg eine FFP2-Schutzmaske vor Mund und Nase – ausgenommen natürlich das Moderationsteam und die Gäste während der Sendung. Trotz des kühlen Herbstwetters standen die Türen offen und es wurde ständig gelüftet: Sicherheit hat schließlich oberste Priorität.

Eine Woche lang wurde rund um das Hochhaus aufgebaut, Kabel verlegt, Kameras getestet und geprobt. Dabei war alles durchorganisiert, wie bei

einer echten Fernsehsendung. Da gab es den Regisseur, der den Kameraleuten Anweisungen gab. Die Redaktion, die noch bis kurz vor Schluss auf Hochtouren an Beiträgen feilte. Die Aufnahmeleitung, die für eine reibungslose Organisation zuständig war. Und viele, viele Verantwortliche mehr, die dafür sorgten, dass die h_da-PREMIERE ein voller Erfolg werden konnte.

Einer begrenzten Zahl Erstsemester war es außerdem möglich, über eine Videokonferenz direkt an der Sendung teilzunehmen. Dort waren sie dann über einen Monitor zu sehen und konnten Fragen stellen. Die Industrie-Design-Studentin Gwen wollte dann auch direkt wissen, wie man an Projekten wie der „h_da-PREMIERE“ teilnehmen kann. Auch über den Chat konnten Erstsemester und alle Interessierten Fragen stellen, die von einem Social-Media-Team vor, während und nach der Sendung beantwortet wurden.

Rund 60 Studierende und zahlreiche Beschäftigte, viele Monate Arbeit und einige Nachtschichten haben sich gelohnt. Sowohl für die Erstsemester, als auch für die Macher selbst. Wohin man blickte, sah man nach der Show glückliche und freudestrahlende Gesichter. „Wir sind dankbar, dass die Hochschule so viel Vertrauen in uns hatte und wir diese Show auf die Beine stellen konnten“, freute sich dann auch der Technische Leiter Henrik Eskens in der Abschlussrunde nach der Sendung.

Auch die Zuschauerinnen und Zuschauer im Youtube-Chat und in den Kommentaren während der Sendung waren voll des Lobes. „Richtig professionell gemacht“ und „das könnte so von der Produktionsqualität her eigentlich im TV ausgestrahlt werden“, ist dort zu lesen. Ein tolles Lob für die Studierenden, die selbst eine ganze Menge Erfahrung aus dem Projekt mitgenommen haben.

Michael Caspar

h_da-PREMIERE:
youtu.be/2nZvh7M9g3o

Das Aftermovie zur Erstsemesterbegrüßung (ein Blick hinter die Kulissen):
youtu.be/s9R40CwwG0k

Impressum

Herausgeber
Hochschule Darmstadt (h_da), Haardtring 100, 64295 Darmstadt

Redaktion
Verantwortliche Redakteure:
Simon Colin (sc), Chefredaktion,
Tel 06151.16-38036, simon.colin@h-da.de,
Michaela Kawall (mika), Chefredaktion, V.i.S.d.P.,
Tel 06151.16-38503, michaela.kawall@h-da.de,
Abteilung Hochschulkommunikation der h_da

Weitere Autoren: Michael Caspar (mca), Benjamin Haerdle (bh),
Christina Janssen (jan), Astrid Ludwig (alu), Alexandra Welsch (aw),
Martin Wunderlich-Dubsky (mwü)

Gestaltung und Satz
DUBBEL SPÄTH GmbH & Co. KG, Darmstadt
www.dubbelspaeth.de

Nach einem Template von Schumacher Visuelle Kommunikation
Leitung: Prof. Christian K. Pfestorf, Beauftragter für das
Corporate Design der h_da

Druck
Druckerei Zeidler, Mainz-Kastel

Hochschulmitglieder sind aufgerufen, sich mit Themenvorschlägen zu beteiligen: michaela.kawall@h-da.de. Die Redaktion behält sich vor, unaufgefordert eingesandte Beiträge nicht zu veröffentlichen. Alle Beiträge werden redaktionell bearbeitet. Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder. Die Zeitung der h_da erscheint zweimal jährlich.

Die campus_d als gedruckte Zeitung kostenlos nach Hause geschickt bekommen? Einfach Postadresse und Stichwort „Abo campus_d“ per E-Mail an: ann-katrin.freit@h-da.de.

Redaktionsschluss dieser Ausgabe war der 10. Dezember 2020.

www.h-da.de/campus_d