

„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 Kentlage 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](https://www.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