

Bericht der AG Partizipation

Beteiligte:

Stefan Damke, Marion Dennert, Tony Erdmann, Johannes Giehl, Benjamin Grosse, Wolfgang Huhnt, Angela Ittel, Carola Joswig, Jelisweta Kamm, Gina Künze, Lars Merkel, Philipp Misselwitz, Sabine Morgner, Hanna Schachel, Andrea Scherz, Franz-Josef Schmitt, Ulf Schrader, Birgit Taeger, Kerstin Töpfer, Utz von Wagner, Ulrike Woggon

partizipation@guv.tu-berlin.de

Einleitung

In Debatten innerhalb und außerhalb der Gremien der TU Berlin, insbesondere zum Thema der Viertelparität im Erweiterten Akademischen Senat (EAS), wurde deutlich, dass sich viele Angehörige der TU Berlin Verbesserungen in der Kommunikationskultur und mehr Partizipationsmöglichkeiten wünschen. Der Akademische Senat hat im September 2016 die Einrichtung der „AG Partizipation“ beschlossen, um die Defizite der Partizipationsmöglichkeiten der TU-Angehörigen zu erfassen, Möglichkeiten der Verbesserung bei der Mitwirkung zu erarbeiten und innerhalb eines Jahres entsprechende Vorschläge zu unterbreiten. Ergebnisse dieser Arbeit sind im vorliegenden Bericht zu finden. Die „AG Partizipation“ hat sich am 4. November 2016 konstituiert und trifft sich seitdem meist im 14-tägigen Rhythmus. Die Zusammensetzung der AG ist viertelparitätisch, d. h. von jeder Statusgruppe sind jeweils drei Mitglieder und drei Stellvertreterinnen und Stellvertreter vertreten. Die Sitzungen der AG Partizipation sind öffentlich. Aktuelle Sitzungstermine können der Webseite http://www.guv.tu-berlin.de/partizipation/menue/ag_partizipation/ entnommen werden. Dort findet sich auch der Kontakt zu den Mitgliedern der AG Partizipation unter partizipation@guv.tu-berlin.de.

Partizipation

Die AG Partizipation entstand, wie bereits erwähnt, aus der Diskussion zur Viertelparität im EAS. Dem Finden eines Kompromissvorschlages zwischen den beiden Positionen, der Einführung der Viertelparität und dem Beibehalten des Status quo, hat die AG umfangreich Zeit eingeräumt. Aus den Diskussionen im Sommer 2016 und davor wurde aber sehr deutlich, dass eine umfassende Diskussion des Themas „Partizipation“ gewünscht ist.

Ziel ist dabei, die TU Berlin als attraktives Lern- und Arbeitsumfeld für Angehörige aller Statusgruppen zu stärken. Dies sehen wir als wesentliche Grundlage einer gut funktionierenden Universität, in der sich Studierende, akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sowie alle weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fachgebiete auf Lehre und Forschung konzentrieren können und die zentralen Einrichtungen dafür gute Rahmenbedingungen schaffen.

An verschiedenen Stellen werden in diesem Bericht die Schaffung von neuen Regeln, Leitlinien oder Kodizes angeregt. Bei der Umsetzung und Ausarbeitung ist zu beachten, dass gut funktionierenden Bereichen hierdurch nicht neue formale Fesseln angelegt werden.

Innerhalb einer anfänglichen Themensammlung wurden u.a. die folgenden Fragestellungen zum Thema Partizipation identifiziert:

- Wie können wir ein besseres Miteinander und eine bessere Gesprächskultur erreichen?
- Wie kann eine Feedbackkultur auch in die Arbeitsumgebung übertragen werden?
- Wie können Gründe für Unzufriedenheit besser erfasst werden?
- Wie kann die Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung steigen?
- Wie können Änderungsvorschläge eingebracht werden, so dass Sie von Entscheidungsträgern wahrgenommen werden?
- Wie kann die Motivation der Mitglieder der TU Berlin gesteigert werden, sich in der akademischen Selbstverwaltung zu engagieren?
- Wie kann eine höhere Identifikation der Gemeinschaft der Mitglieder der TU Berlin mit der TU gelingen?
- Fehlen z.B. in der Universitätsbibliothek oder der zentralen Universitätsverwaltung Gremien analog zu den Institutsräten?
- Wie kann eine bessere Führungskultur erreicht werden?
- Wie kann die Partizipation der betroffenen Mitarbeiter an Führungsentscheidungen gewährleistet werden?

Letztlich wurden diese Themen zu zwei großen Blöcken zusammengefasst, womit zusammen mit dem Thema Viertelparität drei Themenkomplexe gebildet wurden, mit denen sich die AG befasst hat:

- Kompromissvorschlag zur Viertelparität,
- Verständnis füreinander und Identifikation mit der TU Berlin sowie
- Leitungs- und Feedbackkultur,

die im Weiteren ausführlich betrachtet werden.

Weiterhin wurde dem Akademischen Senat die Durchführung einer Klausurtagung angeregt, die am 21./22.04.2017 stattfand. Im Rahmen dieses Treffens wurden einige der genannten Themen mit folgenden Ergebnissen adressiert:

- Erstellung eines Kodex zu Kommunikation und Umgang, sowie Leitlinien für die Arbeit im AS (verabschiedet im Juni 2017)
- Bearbeitung von Themen der Strukturkommission (SK) (Zuweisungsanträge)
- Bearbeitung von Themen der Lehrkommission (LSK) (Studien- und Prüfungsordnungen)

Ziel dabei ist die Vereinfachung und Erhöhung der Transparenz der Entscheidungsprozesse, die Erhöhung der Effizienz in den Sitzungen sowie ein wertschätzender Umgang der Mitglieder.

Kompromissvorschlag zur Viertelparität

Der in der AG Partizipation ausgearbeitete Kompromissvorschlag für die Viertelparität sieht einen viertelparitätlich zusammengesetzten Wahlkonvent für die Wahl des Präsidiums vor. Dieser wählt aus den vom Akademischen Senat nominierten Kandidatinnen und Kandidaten, wobei jede Statusgruppe ein Quorum (notwendige Mindeststimmenanzahl) erhalten soll. Diskussionspunkte waren insbesondere die notwendige Mehrheit für die Nominierung im Akademischen Senat und ein möglicher Entfall des Quorums bei wiederholten Wahlgängen. Auf der Basis der vom Präsidenten eingeholten Gutachten der Professoren Dombert, von Coelln und Dr. Theben wurde die rechtliche Situation zusammen mit Fr. Taeger (Referat für Angelegenheiten der akademischen Selbstverwaltung) eingehend erörtert. Der von der AG Partizipation mit großer Mehrheit getragene Vorschlag sieht als Ergebnis daraus eine Mehrheit von 50% bei der Nominierung im AS vor, sowie den Entfall des eigenständigen Nominierungsrechts des Kuratoriums. Des Weiteren sieht der Vorschlag eine Beibehaltung des Quorums in allen Wahlgängen vor.

Verständnis füreinander und Identifikation mit der TU Berlin

In einem verbesserten Verständnis füreinander sieht die AG eine wesentliche Voraussetzung für eine stärkere Identifikation mit unserer Universität.

Verständnis beschreibt im Allgemeinen die Fähigkeit, sich in die Situation eines anderen hineinzusetzen und sein Handeln nachvollziehen zu können. Verständnis füreinander sehen wir als eine wesentliche Voraussetzung¹ dafür, sich mit der TU Berlin zu identifizieren.

Folgende Punkte erscheinen uns dazu besonders wichtig:

Erhöhung der gegenseitigen Akzeptanz und Wertschätzung.

Vorgeschlagen werden hierfür gemeinsame Aktivitäten wie Klausurtagungen oder runde Tische. Um diese effektiv zu gestalten sollten eindeutige Schwerpunktsetzungen und abschließende Definitionen von Maßnahmen erfolgen. Deren Umsetzung sollte protokolliert und die Umsetzung geprüft werden. Außerdem empfiehlt die AG, Weiterbildungen zu Kommunikationsthemen anzubieten. Wo nötig, wird die Schaffung von Kodizes nach Vorbild des AS empfohlen.

Hospitationskonzept, Perspektivwechsel.

Konflikte bspw. zwischen Wissenschaft und Verwaltung kommen in unserer täglichen Arbeit regelmäßig vor. Ein Perspektivwechsel kann den Beteiligten helfen, die Position anderer besser zu verstehen, aber auch Lösungsvorschläge zu unterbreiten. Die AG schlägt dafür ein Hospitationskonzept vor. Akteure verschiedener Seiten, z.B. Prüfungsausschuss / Prüfungsamt, Fachgebiet / Bauabteilung sollten die Gelegenheit bekommen, für einen begrenzten Zeitraum die Seiten zu wechseln und die jeweiligen Abläufe kennenzulernen.

Mitarbeit in Gremien

Derzeit trifft man in vielen Gremien „die gleichen Leute“. Dies ist ein Zustand, der zu einer übermäßigen Arbeitsbelastung dieser engagierten Mitglieder der TU führt. Hierzu sind Gegenmaßnahmen zu entwickeln. Zur Attraktivität der Gremienarbeit würde eine Kommunikation aller Statusgruppen und Personen auf Augenhöhe beitragen. Kodizes nach Vorbild des AS werden auch für andere Gremien empfohlen.

Die TU Berlin leidet seit Jahren unter sehr geringen Wahlbeteiligungen, Dies gilt besonders für die Gruppe der Studierenden. Eine Maßnahme ist bessere Bekanntmachung der Wahlen

¹ natürlich neben Voraussetzungen wie bspw. wissenschaftliche Exzellenz, guter Ausstattung von Lehre und Forschung,...

und Mitbestimmungsmöglichkeiten z.B. in der Studieneingangsphase oder in Lehrveranstaltungen. Um diesem Zusammenhang dem Verdacht der Parteinahme entgegen zu treten, könnten dafür zentral informierende Materialien entwickelt werden.

Bereitstellung von Räume für verschiedene Gruppen & Situationen

Besonders Studierende beklagen den Mangel an geeigneten Arbeitsräumen an der TU Berlin. Sich willkommen und beteiligt an der Universität zu fühlen, bedeutet auch, tagsüber einen geeigneten Arbeitsplatz ohne zu große Wege zu finden. Geeignete nicht ständig genutzte Flächen sollen dafür erfasst und für diese Zwecke zur Verfügung gestellt werden. Dies betrifft insbesondere Seminarräume. Neuartige Formen gemeinsamen Arbeitens (Co-Working-Spaces) sollten erprobt werden. Mit der Thematik befasst sich jedoch die neu gegründete „AG Eventmanagement“.

Willkommenskultur für alle

Durch eine gemeinsame Willkommenskultur kann die Identifikation mit der TU Berlin von Anfang an gestärkt werden. Vorschläge wären regelmäßige Empfangstreffen, bei denen alle Statusgruppen vertreten sind, die Einführung von Mentoring-Programmen in allen Statusgruppen und Ebenen, oder auch ein „Tag der Offenen Tür“ für neue TU Angehörige um das „Onboarding“ zu erleichtern. Anknüpfungspunkte ergeben sich auch durch das Alumni-Programm.

Leistungs- und Feedbackkultur

Feedbackkultur

Die Möglichkeiten Feedback zu geben sind deutlich auszubauen. Dies schließt auch die Möglichkeit zur anonymen Rückkopplung („geschützter Raum“) ein. Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche (MVGs) sollten verstärkt durchgeführt werden. Die (rein) akademischen Besonderheiten (Schüler-Lehrer-Verhältnisse) sind dabei ebenso zu beachten, wie die Besonderheiten in den Beziehungen zwischen akademischen und Verwaltungsbereichen. Gegenseitige Achtung ist eine Grundlage dafür, dass aus Feedback Feedbackkultur wird.

Leitungskultur

Grundlage für Leitungspositionen im akademischen Kerngeschäft von Universitäten sind exzellente Leistungen in Lehre und Forschung. Erfahrungen in Personalverantwortung und -führung sind zwar ebenfalls Auswahlkriterien, aber nicht in jedem Fall ähnlich gut ausgeprägt. Ähnliches kann für die Erlangung von Leitungsfunktionen in Verwaltungs- und technischen Bereichen gelten. Damit ggf. aus Leitung Leitungskultur werden kann empfiehlt die AG auch hier das verstärkte Angebot von Weiterbildung.

Änderungsvorschläge/ change management

Hierzu schlägt die AG einen "Verbesserungs-Briefkasten" ähnlich dem Service-Briefkasten sowie Benennung von Personen und Gruppen, die für die stetige Verbesserung zuständig sind, vor.

Schlussbemerkungen

Unabhängig von den weiter oben genannten Themen sammelt die AG Partizipation universitätsweit weitere Anregungen. **Vorschläge für bessere Partizipation an der TU Berlin können deshalb jederzeit gerne per E-Mail an uns über partizipation@guv.tu-berlin.de gesendet werden.**