

■ Brennpunkt

Wahrnehmung der Arbeitssicherheit durch die Hochschulleitung vor dem Hintergrund sich verändernder Rahmenbedingungen

Aus der Sicht der Hochschulleitung hat die Arbeitssicherheit in Hochschulen eine Dienstleistungsfunktion. Diese gilt es, in die Strategie der Hochschulleitung einzubetten. Hierbei sind die aktuellen und künftigen Änderungen des „Unternehmens Hochschule“ zu erfassen und ihre Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit zu prognostizieren. Allerdings handelt es sich hierbei um keine exakten quantitativen Prognosen, sondern um Hochrechnungen von subjektiven Erfahrungen und Erwartungen. Vermutete Entwicklungen sind nicht zwangsläufig, sondern von verschiedenen Faktoren abhängig und beeinflussbar.

Insgesamt können vier Aspekte (mit verschiedenen Beobachtungen) ausgewiesen werden, die die Veränderung im deutschen Hochschulwesen charakterisieren. Alle Veränderungen haben Bedeutung (Konsequenzen) für den Bereich der Arbeitssicherheit.

Zukünftiger Stellenwert der Hochschulbildung in der Gesellschaft

Beobachtung: Der tertiäre Bildungssektor wird sehr wahrscheinlich wachsen, mehr Studierende besuchen die Hochschulen. Dieses Wachstum erfolgt relativ zu anderen Bildungsalternativen voraussichtlich dauerhaft, für die nächsten Jahre darüber hinaus auch absolut (mehr Nutzer im System).

Konsequenz: *Mit dem Wachstum der Bildungsbranche wird der Bereich Arbeitssicherheit anteilig quantitativ mitwachsen. Eine qualitative Spezialisierung kann die Folge sein.*

Beobachtung: Hochschulbildung wird tendenziell lebensbegleitend. Die Studierenden werden älter, kommen aus unterschiedlichen sozialen Situationen, werden berufserfahrener und internationaler. Durch die Verteilung der Nutzung von Hochschulangeboten auf die gesamte Lebenszeit und durch Straffung der Angebote werden die jeweiligen Aufenthalte an der Hochschule kürzer.

Konsequenz: *Arbeitssicherheit muss die Heterogenität der Studierenden bei der Adressierung ihrer Maßnahmen berücksichtigen. Studierende werden aufgrund eigener Berufserfahrungen unter Umständen kritischer gegenüber Hochschulangeboten, bringen gleichzeitig aber häufig mehr Verständnis für Sicherheitsfragen mit.*

Kulturelle Unterschiede, insbesondere im Hinblick auf Internationalität, aber auch im Hinblick auf sonstige Diversifizierung, sind von der Arbeitssicherheit zu berücksichtigen.

Geringere Verweildauern bieten weniger Möglichkeit zur Sozialisation in die bestehende Unternehmenskultur.

Beobachtung: Vernetzung der Hochschulen mit anderen gesellschaftlichen Bereichen, insbesondere der Wirtschaft, wächst.

Konsequenz: *Standards der Wirtschaft sind in der Hochschule bekannt und werden zur Messgröße. Im Bewusstsein der Betroffenen wird sich die Wahrnehmung der Bedeutung von Arbeitssicherheit zwischen dem privaten Unternehmensbereich und den Hochschulen angleichen; „zwei Welten“ wird es nicht mehr geben.*

Beobachtung: Hochschulische Bildungsangebote werden sich in mehr Lebensbereiche ausbreiten. Die Verschränkung von Arbeits- u. Bildungsaktivitäten fordert die Virtualisierung von Prozessen und den verstärkten Einsatz von IT. Auch an Wochenenden werden Hochschulen Bildungsangebote schaffen, um dem Berufsleben der Studierenden Rechnung zu tragen.

Konsequenz: *Arbeitssicherheit muss neue Arbeitsfelder und neue Arbeitszeiten in den Blick nehmen und vor diesem Hintergrund verstärkt auch die Eignung von Ressourcen prüfen, die nicht der Hochschule angehören (ggf. auf externe Kräfte zurückgreifen) und diese in das Sicherheitssystem integrieren.*

Zukünftige Struktur des Hochschul- und Wissenschaftsbereichs

Beobachtung: Eine deutliche Zunahme der Differenzierung des Hochschulbereichs wird eintreten; Stichworte in diesem Zusammenhang sind Zusammenschlüsse von Hochschulen (z. B. TU9) und Exzellenzinitiative. Die klassische einfache Differenzierung in Universitäten und Fachhochschulen wird sich auflösen.

Konsequenz: *Mit der Differenzierung der Hochschulen nehmen Einheitslösungen für die Bewältigung der Arbeitssicherheit ab. Unterschiedliche Perspektiven sind zu berücksichtigen.*

AUS DEM INHALT

- Brennpunkt
- Seminare
- Aus den Ländern
- Aus den Projekten
- Rezensionen

Beobachtung: Der private Sektor nimmt im Hochschulbereich zu. Heute ist bereits jede vierte Hochschule privat, mit insgesamt ca. 5 % der Studierenden.

Konsequenz: Früher ggf. existierende Ausnahmeregelungen für Hochschulen werden der Vergangenheit angehören. Arbeitsschutzaufgaben werden tendenziell auch in staatlichen Hochschulen nicht mehr von staatlichem Sonderrecht erfasst.

Beobachtung: Der Rückzug des Staates auch bei Hochschulen in staatlicher Trägerschaft (Stiftungshochschulen, Reduktion der Hochschulen auf reinen Körperschaftsstatus) setzt sich fort.

Konsequenz: Der Staat (das Ministerium) wird sich zukünftig in geringerem Maße für die Arbeitssicherheit in seinen Hochschulen verantwortlich fühlen. Verantwortlichkeit des Staates im Sinne von eigener Gewährleistung von Sicherheit wird der Verantwortlichkeit im Sinne von Aufsicht weichen.

Beobachtung: Die internen Leitungsstrukturen der Hochschulen werden unternehmerischer, dieses gilt auch für die Fakultäten bzw. Fachbereiche.

Konsequenz: Hochschulen erhalten direkten Zugriff auf ihre Beschäftigten (einschließlich der Hochschullehrer). Mit der W-Besoldung werden den Hochschulen weitreichende Verhandlungsmöglichkeiten gegeben. Dadurch werden die Interventionsmöglichkeiten gegenüber den Hochschullehrern zur Durchsetzung von Forderungen (auch) aus dem Bereich der Arbeitssicherheit erhöht.

Durch Ablösung staatlicher Verwaltungsstrukturen werden Zuständigkeiten (auch Leitungsstrukturen) klarer. Tief gestaffelte bürokratisch fixierte Zuständigkeitsregelungen werden ersetzt.

Zukünftige Finanzierung des Wissenschaftsbereichs

Beobachtung: Die voraussichtlich steigenden Kosten des Bildungssektors werden nicht durch entsprechend steigende Finanzleistungen des Staates aufgefangen. Andere Finanzierungsquellen, wie z. B. die Beteiligung der Nutzer an den Kosten (trotz des zurzeit festzustellenden Abbaus von Studiengebühren), werden an

Bedeutung zunehmen. Der Effizienzdruck in den Hochschulen wird damit zunehmen und neue Steuerungselemente gewinnen an Bedeutung.

Konsequenz: Auch das Thema Arbeitssicherheit wird unter Kostenaspekten betrachtet werden und die Frage von Aufwand und Ertrag wird zu beantworten sein.

Beobachtung: Die Position, dass alle Hochschulen gleichwertig seien und daher eine gleiche Finanzierung benötigen, wird abgelöst durch eine starke Wettbewerbsorientierung mit dem Ergebnis deutlich ungleicher Finanzierung. Die leistungsorientierte Mittelvergabe und die Exzellenzinitiative sind Beispiele für die veränderte staatliche Mittelverteilung. Auch die Vergabe von privaten Drittmitteln ist stärker wettbewerbsorientiert.

Konsequenz: Die Konzentration auf finanzwirksame Parameter in den Hochschulen verstärkt die Wahrnehmung der Arbeitssicherheit als Kostenfaktor. Dieses führt zu einem hochschulinternen Wettbewerb, dem sich auch die Arbeitssicherheit stellen muss, insbesondere, wenn es um ein eigenes Finanzbudget geht. Hierzu müssen die Akteure für ihre Bedarfe werben (hochschulinternes Marketing).

Beobachtung: Die Verringerung der Finanzausstattung der Hochschulen führt vielfach zum Outsourcing von Prozessen, die nicht zum Kerngeschäft gehören.

Konsequenz: Die Einbindung Dritter in eigene Sicherheitskonzepte wirft Probleme auf. Die spezifische Kenntnis interner Abläufe ist nicht vorhanden. Ein hoher Anpassungs-, Dokumentations- und Einweisungsaufwand ist erforderlich.

Beobachtung: Finanzbudgets werden unsicherer, da die Schwerpunktsetzungen der Hochschulen schneller wechseln können und da der hohe Anteil erfolgsabhängiger Finanzierung langfristige Sicherheit ausschließt. Daraus entstehen starke Anstrengungen, Kosten zu flexibilisieren, z. B. durch Befristung von Arbeitsverhältnissen und Auslagerung von Arbeitsbereichen.

Konsequenz: Flexibilisierung von Personalkosten führt in der Regel zu Verringerung der Verweildauer, geringerer Identifikation

der Mitarbeiter mit dem Unternehmen und erhöhter Fluktuationsrate. Damit verliert Erfahrungswissen an Bedeutung und Wissensmanagement wird notwendig. Regelungssysteme können vielfach nicht mehr im Rahmen arbeitsvertraglicher Pflichten umgesetzt werden, sondern werden, z. B. bei Externen, im Rahmen sonstiger Vertragsverhältnisse geregelt. Der Dokumentationsaufwand wächst.

Entwicklung von Lehre und Forschung

Beobachtung: Die Lehre wird arbeitsmarktbezogener, d. h. handlungsorientierter und praktischer.

Konsequenz: Eine Verstärkung der Anleitung von Studierenden wird erforderlich. Wegen Knappheit der Betreuungsressourcen wird dieses allerdings in der Tendenz zur Selbstregulierung und Selbstorganisation führen, also auf die Betroffenen verlagert.

Beobachtung: Studierende stehen wegen ihrer Einbindung in vielfältige außerhochschulische Aktivitäten für die Hochschulen in geringerem Umfang zur Verfügung. Akademischer Unterricht muss darauf Rücksicht nehmen, indem Präsenzlehraufgebote durch Methoden des Distanzlernens ergänzt und indem die angebotenen Kontaktzeiten ausgeweitet werden, um Studierenden größere Flexibilität zu ermöglichen.

Konsequenz: Die für die Lehre benötigten Ressourcen werden zeitlich stärker genutzt. Daraus entsteht die Notwendigkeit, die Infrastruktur auch durch Externe warten und bedienen zu lassen (Problem der Einweisung, Überwachung, Dokumentation). Sicherheit muss auch gewährleistet sein, wenn die Dienstzeiten beendet sind.

Beobachtung: Die Straffung des Studiums führt zu einer weitgehenden Fokussierung der Studierenden auf den Abschluss.

Konsequenz: Aktive Berührungspunkte mit der Arbeitssicherheit werden geringer. Der Stellenwert der Arbeitssicherheit muss jedoch auch den Studierenden verdeutlicht werden, das ergibt sich nicht nebenher. Die Einbindung in die Ausbildung ist zu forcieren.

Beobachtung: Forschung wird zunehmend spezialisierter und Forschungsanlagen werden verstärkt virtualisiert.

Konsequenz: Das Gefährdungspotenzial wird breiter gestreut und intensiver. Die Schutzmaßnahmen werden aufwändiger und die Kosten der begleitenden Arbeitssicherheit steigen.

Fazit

Eine deutliche Abnahme an Kontinuität und Stabilität im Bereich Arbeitssicherheit ist zu erwarten. Die relevanten betrieblichen Akteure (z. B. Laboringenieure) werden tendenziell immer kürzere betriebliche Verweildauern haben, und die Arbeit in der Hochschule wird vielfach nicht mehr die berufliche Lebensperspektive sein. Bei Studierenden in Kurzstudiengängen nehmen Interesse und Möglichkeit ab, sich intensiver mit Fragen der Arbeitssicherheit zu befassen.



Dr. Werner Jubelius

© privat

Lösung

Für die konstruktive Auseinandersetzung der Hochschulen mit den veränderten Rahmenbedingungen existieren u. a. folgende Lösungswege:

- Stärkere Einbindung des dauerhaft beschäftigten Personals, insbesondere der Hochschullehrer, in die Verantwortung für die Arbeitssicherheit.
- Einbeziehung geeigneter Aspekte der Arbeitssicherheit in die akademische Lehre (Examensrelevanz).
- Thema Wissensmanagement im Bereich der Arbeitssicherheit deutlich ausbauen: Neue Akteure in kurzer Zeit mit präzisen, möglichst rollenspezifischen Informationen unterstützen, Schulungsangebote adressatengerecht in genügender Frequenz anbieten.
- Personalrechtliche Zugriffsmöglichkeiten der Hochschulleitung gegenüber allen Be-

schäftigten zur Intensivierung von Arbeitssicherheitsfragen nutzen.

- Im Verteilungskampf um Finanzen und sonstige Ressourcen Bedarfe des Bereichs Arbeitssicherheit betonen, dazu für die Belange der Arbeitssicherheit auch im eigenen Unternehmen werben. (jm)

Quelle: Referat von Dr. Werner Jubelius (Kanzler der Fachhochschule Münster) am 30.05.2011 auf der 36. Jahresfachtagung der VDSI-Fachgruppe Hochschulen und wissenschaftlichen Institutionen an der Fachhochschule Münster.

■ Seminare

Rückblick

Neue oder doch eine alte Diskussion? Rückblick auf die 36. Jahresfachtagung der VDSI-Fachgruppe Hochschulen und wissenschaftliche Institutionen (30.05.-01.06.2011 in Münster)

Zum 36. Mal veranstaltete die Fachgruppe Hochschulen und wissenschaftliche Institutionen des VDSI ihre diesjährige Fachtagung. Das Themenspektrum der von der Abteilung Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz der Fachhochschule Münster bestens organisierten Veranstaltung reichte von der BioStoffV über die Betreiberverantwortung bis zur Gefährdungsbeurteilung elektrischer Arbeitsmittel.

Das aktuelle Thema der Einsatzzeiten für Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit nach der neuen DGUV Vorschrift 2 wurde von den rund 100 Teilnehmern rege diskutiert. Herr Dr. Martin Weber von der Unfallkasse NRW stellte dazu die ersten Erfahrungen zusammen. Deutlich wurde dabei, dass einige Auslegungen der Vorschrift von den Unfallkassen und Berufsgenossenschaften unterschiedlich gehandhabt werden. So wird bei der Betrachtung, wie Teilzeitkräfte anzurechnen sind, durch die Unfallkasse NRW eine anteilhafte Berücksichtigung (Berücksichtigung des Teilzeitmodells) propagiert. In anderen Bundesländern, bzw. von den Berufsgenossenschaften, werden Teilzeitkräfte „pro Kopf“ mit den vollen Einsatz-

zeiten angesehen. Ein weiterer Punkt war, ob Hochschulen als gesamte Einrichtung einem Wirtschaftszweig/einer Betriebsart zugeordnet werden sollen/können oder ob eine Aufteilung nach selbstständig agierenden Instituten möglich ist. Die Einteilung ist relevant für die anzusetzenden Einsatzzeiten. Bei F & E Einrichtungen mit naturwissenschaftlicher Ausrichtung werden 1,5 Stunden Einsatzzeiten und bei Einrichtungen mit rechts- und geisteswissenschaftlicher Ausrichtung sowie Verwaltungen werden 0,5 Stunden Einsatzzeiten angesetzt. Eine individuelle Abstimmung mit den jeweiligen Ansprechpartnern der Unfallversicherungsträger ist daher, bevor eine Festsetzung getroffen wird, dringend zu empfehlen. Weitreichendere Gestaltungsspielräume als bisher bieten sich für die Hochschulen durch die neue DGUV Vorschrift 2 mit dem betriebsspezifischen Teil der Einsatzzeitenermittlung. Die Unfallkassen sehen hier erstmals die Möglichkeit, die Aufgaben für die Betreuung der Studierenden zu erfassen und den Aufwand bei der Berechnung der Einsatzzeiten zu berücksichtigen. Wie die Ermittlung konkret erfolgen kann, steht noch nicht fest.

Zur Frage: „Was ist gute Praxis bei der Organisation des Arbeitsschutzes in Hochschulen?“ griffen Ingo Holzkamm und Joachim Müller auf Erfahrungen der HIS GmbH an Hochschulen zurück und stellten vorgefundene Organisationsmodelle vor. Nach der Rechtslage (§ 2 des Arbeitssicherheitsgesetzes sowie verschiedene Arbeitsgerichtsurteile) ist zwar die Fachkraft direkt der Hochschulleitung (i.d.R. Kanzler bzw. Vizepräsident) zu unterstellen, aber in der Hochschulpraxis trifft man sowohl die direkte Unterstellung (zumeist als Stabsstelle), als auch die indirekte Unterstellung (innerhalb der Linie) an. Für die jeweiligen Modelle können verschiedene (theoretische) Vor- und Nachteile benannt werden, die Praxis zeigt aber, dass die Art der organisatorischen Anbindung zwar in manchen Fällen eine Unterstützung darstellen kann, es jedoch in viel größerem Maße auf die individuellen Rahmenbedingungen an

der Hochschule, auf das Selbstverständnis der Fachkraft für die Aufgabenwahrnehmung und auf die Wahrnehmung der Fachkraft durch die Hochschulangehörigen ankommt (wird erfolgreiche Arbeit geleistet und kundgetan?). In der Diskussion zeigten sich die Hochschulen mit ihren jeweiligen individuellen Organisationslösungen weitgehend zufrieden. Die Aufsichtsbehörden tolerieren die bestehenden Lösungen, auch wenn die Fachkraft für Arbeitssicherheit nicht direkt der Hochschulleitung unterstellt ist. Unabhängig von der organisatorischen Anbindung sehen heute viele Fachkräfte für Arbeitssicherheit ihr Aufgabenfeld weitreichender an, als es das ASIG vorsieht. Die neue DGUV Vorschrift 2 könnte mit ihrem betriebsspezifischen Teil der Einsatzzeiten eine Unterstützung für diese neue Sichtweise darstellen. (uk/ih)

Die Vorträge stehen zum Download unter <https://www.fh-muenster.de/hochschule/aktuelles/termine/vdsi/tagung-arbeitssicherheit.php> bereit.

HIS-Praxisseminar „Abfallentsorgung an Hochschulen“ vom 20. bis 22. Juni 2011 in Zusammenarbeit mit der TU Clausthal

Abfall kostet nicht nur Geld, sondern kann durch eine getrennte und gut organisierte Sammlung auch Erlöse erzielen. Dies verdeutlichte das mittlerweile 12. gemeinsame Praxisseminar der TU Clausthal und der HIS GmbH zur „Abfallentsorgung an Hochschulen“.

Vom 20. bis 22. Juni 2011 tauschten sich etwa 70 Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen an der TU Clausthal über ihre Erfahrungen mit der Abfallentsorgung aus.

In Altpapier, Elektronik-Schrott und Tonerkartuschen steckt Geld. Diese Abfallarten ermöglichen häufig eine Vermarktung. Relevant für den Vermarktungsgrad sind allerdings die Menge (z. B. Altpapier in Papierpressen) und die Trennqualität bei E-Schrott und Tonerkartuschen. Auch durch eine Neuausschreibung von Entsorgungen können Hochschulen Kosten senken.

Hat die gesetzlich geforderte elektronische Nachweisführung wie erhofft den bürokratischen Aufwand für die Abfallentsorgung gesenkt? Aktuell sind diese Vorteile nur bedingt erkennbar. In ihrem Vortrag erläuterte Dr. Magdalena Schaefer von der Georg-August-Universität Göttingen, dass in der Praxis einige Gefahren lauern können, insbesondere bei der Frage nach Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten sowie bei personalrechtlichen Forderungen. Schaefer illustrierte dies am Beispiel der Bauabfälle, die an Hochschulen zwar unregelmäßig auftreten, aufgrund ihrer Gewichtsrelevanz jedoch in den Geltungsbereich fallen können.

Ein weiterer viel diskutierter Punkt stellte die Überlassungspflicht für Restmüll dar: Die Überlassungspflicht besagt, dass eine Kommune jene Abfälle entsorgt, die nicht mehr verwertbar sind und hierfür Gebühren festlegt. Einige Einrichtungen streben hier nach Veränderungen und einer kostengünstigeren Entsorgung über private Anbieter.

Wie können Hochschulen mit Abfällen umgehen, die unerlaubterweise immer wieder in ihren Abfallbehältern landen, dem sogenannten Fremdeintrag? Die Universität des Saarlandes hat einen präventiven Ansatz entwickelt, indem sie an den Sammelstellen fast vollständig auf spezielle Container verzichtet. Stattdessen wird der getrennte Müll an definierten Stellen gesammelt und täglich zu einem Wertstoffhof gebracht. So konnte die Hochschule die Entsorgungskosten für fremde Abfälle deutlich senken.

Die Veranstaltungsunterlagen des 12. Praxisseminars stehen zum Download bereit unter www.his.de/publikation/seminar/Praxisseminar_Abfallentsorgung_062011. (uk)

■ Aus den Ländern

Universität Kiel

Stromsparkampagne Next Step

Die Arbeitsgruppe Geographie und Medien von Prof. Christoph Corves hat an der

CAU-Kiel die Stromsparkampagne „Next Step“ entwickelt. Next Step ist ein zentrales Projekt des Modellcampus Nachhaltige Universität Kiel, mit dem Ziel, durch die Kombination von Verhaltensänderung und kleineren technischen Maßnahmen langfristig Strom einzusparen. Wesentliche Elemente der Kampagne wurden gemeinsam mit Studierenden in einer Lehrveranstaltung entwickelt und werden seit Januar 2011 am Geographischen Institut modellhaft umgesetzt. Dazu wurden ein Semester lang Daten zum Stromverbrauch gesammelt, ein raumgenaues Stromkater aufgebaut, Umfragen zum Nutzerverhalten ausgewertet und Mitarbeitergespräche geführt. Auf der Grundlage eines extra entwickelten Corporate Design wurden Plakate für Flure und Treppenhaus sowie Aufzüge und Stromspar-Checklisten für die Büros angefertigt. Mit dem Start der Kampagne wurden an jeden Mitarbeiter eine Überraschungstüte mit Infomaterialien zur Kampagne, ein Kaffeebecher mit Next Step Logo und eine schaltbare Steckdosenleiste verteilt. Zudem gibt es eine kampagnenbegleitende Internetseite, die über die aktuelle Entwicklung auf dem Laufenden hält. Alle Elemente der Kampagne wurden so konzipiert, dass sie auch auf andere Einrichtungen und Hochschulen übertragbar sind.

In den kommenden Monaten sollen technische Maßnahmen, wie der Einbau von Bewegungsmeldern in den Büros und die Erprobung von Smart-Metern, zur kontinuierlichen Ermittlung des Institutsverbrauchs umgesetzt werden. Dadurch erhofft sich die Universität Kiel, die Mitarbeiter noch stärker für den Stromverbrauch zu sensibilisieren.

Weitere Informationen: www.next-step-kiel.de / www.modellcampus.de / www.geomedien.de (jm)

➔ S. Starzynski, Christian-Albrechts-Universität zu Kiel
starzynski@geographie.uni-kiel.de

Freie Universität Berlin

Klimaschutzvereinbarung

Als erste Berliner Hochschule hat die Freie Universität Berlin am 17. Mai 2011 eine Klimaschutzvereinbarung mit dem Land Berlin unterzeichnet, in der die Klimaschutzziele und -maßnahmen bis 2015 vertraglich fixiert werden. Mit dieser Vereinbarung dokumentiert die FU Berlin ihre klimaschutzpolitische Verantwortung und die Bereitschaft zur Kooperation mit dem Land Berlin.

In der Klimaschutzvereinbarung verpflichtet sich die Freie Universität Berlin bis 2015 zu weiteren 10 % Energieeinsparung gegenüber 2010, wobei dies nur im Kontext der bereits erzielten 25 %igen Reduzierung seit 2000/01 bewertet werden kann. Die Freie Universität wird somit ihren Energieverbrauch innerhalb von 15 Jahren (von 2000/01 bis 2015) um insgesamt 33 % bzw. 54 Mio. Kilowattstunden reduzieren. Die Klimaschutzvereinbarung beinhaltet nicht nur technische, bauliche und verhaltensbezogene Aktivitäten, sondern auch bildungsbezogene Maßnahmen.

www.polsoz.fu-berlin.de/polwiss/forschung/systeme/ffu/25_jahre_ffu/21_klimaschutzvereinbarung/index.html (jm)

➔ A. Wanke, Freie Universität Berlin
andreas.wanke@fu-berlin.de

Aus den Projekten

Energie

Veranstaltung zum Nutzerverhalten

Unter dem Titel „Nutzerverhalten und organisatorische Maßnahmen – Effizienten Umgang mit Energie vermitteln“ fand am 5. Mai 2011 ein Workshop der Hochschulübergreifenden Weiterbildung Niedersachsen (HÜW) unter der fachlichen Leitung der HIS GmbH an der Medizinischen Hochschule Hannover statt. Unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die nicht nur aus Niedersachsen angereist waren, wurde das Thema Nutzerverhalten ausführlich diskutiert. Im Mittelpunkt stand dabei das Projekt „Change“, über das Ralf-Dieter Person (HIS GmbH) und Burkhard

Kaufhold (Universität Bremen) ausführlich berichteten.

Die Diskussionen im Workshop drehten sich um Fragen wie „Welches sind die Bausteine für den Erfolg?“, „Wo gibt es Widerstände und Hemmnisse?“ und „Welche Voraussetzungen müssen gegeben sein?“. Dabei wurden als wichtige Bausteine für den Erfolg die Beteiligung der Fachbereiche an den Energiekosten, Mitarbeiterschulungen sowie die Etablierung eines betrieblichen Vorschlagswesens genannt. Auch unterstützende Systeme wie Ökoprofit und EMAS helfen bei der Umsetzung.

Widerstände und Hemmnisse ergeben sich u. a. aus fehlenden Vorgaben an den Hochschulen. In den Fachbereichen fehlen oft Ansprechpartner für das Thema Energie. Bei der Beschaffung entscheidet oft der Preis und nicht Umweltverträglichkeit oder Energieverbrauch. Einige Hochschulen propagieren restriktive Maßnahmen („Nutzer soll nichts verstellen können“) oder Placebos („Nutzer kann verstellen, es hat aber keine Auswirkung“) – oft aufgrund negativer Erfahrungen. Dass es auch anders geht, zeigt z. B. die Universität Osnabrück.

Eine interessante Frage ist die Messbarkeit der Ergebnisse. Hier wurde die Auffassung vertreten, dass es auch kontraproduktiv sein kann, gemessene Einsparungen zu kommunizieren, wenn sie im Vergleich zum Gesamtverbrauch gering ausfallen. Es besteht die Gefahr, dass die Aktionen dann nicht ernst genommen werden („das bringt doch nichts“). Besser ist es dann, die Einsparungen auf Basis be-

kannter Daten (z. B. Leistung und Betriebszeit) abzuschätzen und ins Verhältnis zu den durchgeführten Aktionen zu setzen (z. B. Standby-Betrieb und ggf. Abschaltung der PCs bringt 25 % Einsparung, anstatt 0,5 % Einsparung vom Gebäudeverbrauch auszuweisen).

Als Fazit lässt sich feststellen, dass Erfahrungen mit Maßnahmen zur Veränderung des Nutzerverhaltens sowie mit organisatorischen Maßnahmen an einigen Hochschulen vorhanden sind – allerdings mit unterschiedlichen Ergebnissen. Punktuelle oder einmalige Aktionen wirken oft nur kurzfristig, die Einspareffekte verpuffen schnell. Hier setzt das Projekt Change mit den zur Verfügung gestellten Tools an. Einigkeit herrscht darüber, dass die Befassung mit dem Thema Energie und insbesondere das Energiecontrolling einen wichtigen Stellenwert an den Hochschulen eingenommen hat. Wichtig ist hier die Unterstützung durch die Hochschulleitungen.

Der Workshop ist im Rahmen der Veranstaltungsreihe zu Themen des Gebäudemanagements die mittlerweile fünfte Veranstaltung zum Thema Energie. Im letzten Jahr wurde ergänzend das Thema Gebäudeautomation hinzugenommen. Zu Letzterem ist im nächsten Jahr (am 23.02.2012) die nächste Veranstaltung geplant.

Neues von Change

Das Projekt Change ist ein durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördertes Projekt im Rahmen eines Verbundforschungsvorhabens zum nachhaltigen Konsum, das federführend von der Ruhr-Universität Bochum mit der HIS GmbH als Verbundpartner sowie der EnergieAgentur.NRW und acht Hochschulen als Projektpartnern durchgeführt wurde. Einer dieser Projektpartner war die Universität Bremen. Ziel des Projekts war es, in einer interdisziplinären Zusammenarbeit von Verhaltens- und Ingenieurwissenschaften ein Interventionsinstrument zu entwickeln, das energieeffizientes Nutzerverhalten fördert. Das dabei entwickel-

Herzlichen Glückwunsch!

Hochschule Harz mit zertifiziertem Umweltmanagementsystem nach EMAS III

Der externe Umweltgutachter hat die Umwelterklärung der Hochschule Harz für gültig erklärt. Damit ist die Hochschule die 11. in Deutschland mit aktueller Umwelterklärung.

Weitere Informationen unter: www.hs-harz.de/umweltmanagement.html

➔ F. Gerlach, Hochschule Harz
fgerlach@hs-harz.de

te Instrumentarium soll den Hochschulen kostenlos zur Verfügung gestellt werden.

Das Projekt Change ist vom praktischen Teil her abgeschlossen, der Abschlussbericht sowie eine Veröffentlichung werden noch in 2011 erscheinen. Eine wissenschaftliche Tagung ist vom 6. bis 8. November 2011 in Hamburg vorgesehen (www.sustainableconsumption2011.org/frontend/index.php).

Informationen zum Projekt Change: www.change-energie.de (rp)

Rezensionen

Ebert, T.; Eßig, N.; Hauser, G. (Hrsg.): Zertifizierungssysteme für Gebäude. Verlag: Institut für internationale Architektur-Dokumentation. München 2011. – 144 S., ISBN 978-3-920034-46-1; 59,90 Euro

Wer sich mit Nachhaltigkeit im Bauwesen befasst, der landet schnell bei Prof. Gerd Hauser. Seit 2004 als Prof. für Bauphysik an der Fakultät für Bauingenieur- und Vermessungswesen der Technischen Universität München tätig, leitet er das Fraunhofer-Institut für Bauphysik IBP in Stuttgart. Zusammen mit Natalie Eßig und Thilo Ebert hat Prof. Hauser ein Werk vorgelegt, das denjenigen, die sich insbesondere über das mittlerweile sehr umfangreiche Angebot an Zertifizierungssystemen informieren möchten, umfassende Hilfen zur Verfügung stellt. Ausführlich werden Systeme, wie das deutsche DGNB (mit der darauf basierenden Entwicklung des Bundes – BNB), das US-amerikanische LEED, das britische BREEAM, das japanische CASBEE, das schweizerische MINERGIE, das französische HQE sowie das EU-Green-Building-Programm vorgestellt. Die jeweils zugrunde liegenden Ziele, Strukturen, Varianten und die Bewertungskriterien werden dabei detailliert beschrieben. Ein Systemvergleich schließt sich an. Hinzu kommt die Vorstellung einiger Beispiele zertifizierter Gebäude aus dem deutschsprachigen Raum.

Besonders lesenswert ist auch der erste Abschnitt „Grundlagen“, der sich mit allgemeinen Fragen des globalen Wandels und

der nachhaltigen Entwicklung u. a. in den Bereichen Energie, Klima, Wirtschaft und Bevölkerung befasst. Der Rahmen der gesellschaftlichen Entwicklung von der Frühzeit der menschlichen Existenz bis zur Urbanisierung wird im Hinblick auf relevante Entwicklungen mit Bezug zur Nachhaltigkeit betrachtet und dann der Bogen über nachhaltige Entwicklung zur nachhaltigen Architektur und schließlich zu den Zertifizierungssystemen gespannt. Die Aussagen sind mit vielfältigem grafisch aufbereitetem Zahlenmaterial hinterlegt und bieten daher auch Hintergrundmaterial für eigene Überlegungen.

Fazit: Eine uneingeschränkte Empfehlung für diejenigen, die sich mit Nachhaltigkeit und Bauen befassen und dabei auch an den gesellschaftlichen Zusammenhängen interessiert sind. Das Buch gibt einen schnellen Überblick über die aktuellen Zertifizierungssysteme. Als Unterstützung zum (Zertifizierungs-)Punkte zählen ist das ansprechend gestaltete Buch aber eigentlich zu schade! (rp)

Spath, D.; Bauer, W.; Rief, S. (Hrsg.): Green Office – Ökonomische und ökologische Potenziale nachhaltiger Arbeits- und Bürogestaltung. Gabler Verlag. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH 2010. – 367 S., ISBN 978-3-8349-2390-5; 49,95 Euro.

Über 40 % aller Erwerbstätigen üben mittlerweile Bürotätigkeiten in den unterschiedlichen Facetten aus. Die ökologische Gestaltung von Büroumgebungen unter Berücksichtigung von ökonomischen Aspekten gewinnt daher immer mehr an Bedeutung. Im Buch wird aufgezeigt, welche Potenziale bei einer zukunftsorientierten Bürogestaltung realisiert werden können. Die Integration von organisatorischen, technologischen und räumlichen Aspekten in der Büroarbeit wird dabei verfolgt.

Das „Green Office“ wird in die Bereiche Gebäude und Raum, Informations- und Kommunikationstechnologie sowie das Mitarbeiterverhalten unterteilt. Die

Kapitel Green Office, Building, Interior, IT und das Nutzverhalten/Behavior spiegeln diese Gliederung wieder.

Anforderungen und jeweilige Lösungsansätze werden vorgestellt und erläutert. Der Handhabung für die Praxis wird das Buch gerecht, in dem z. B. auch Umweltkennzeichnungen für Büromöbel vorgestellt werden. Im Bereich Building werden u. a. die einzelnen Zertifizierungssysteme für nachhaltiges Bauen und Bewirtschaften erläutert und miteinander verglichen. Die durch neue IT-Lösungen ermöglichten Sparpotenziale (z. B. Verminderung der Reisekosten, vermehrte Heimarbeit) für Organisationen werden dargestellt. Es wird erläutert, welche Anreize gegeben werden können, um ein nachhaltiges Verhalten der Nutzer zu unterstützen. Zur Vertiefung werden zu jedem Kapitel weiterführende Informationen gegeben. Konkrete Anwendungsbeispiele aus Unternehmen, wie neue Konzepte umgesetzt wurden, werden ebenfalls vorgestellt und geben somit einen praxisnahen Einblick.

Das Werk gibt einen guten Überblick, welche Punkte bei einer nachhaltigen Gestaltung eines Green Office bei der Planungs- und Umsetzungsphase zu beachten sind und welche Kriterien herangezogen werden sollten, um Nachhaltigkeit in die Praxis umsetzen zu können. (uk)

HIS:Mitteilungsblatt
Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz
22. Jahrgang (erstmalig 1989 als HIS Mitteilungsblatt Gefährliche Stoffe und Abfälle in Hochschulen)
Herausgeber:
HIS Hochschul-Informations-System GmbH
Prof. Dr. M. Leitner
Redaktion:
I. Holzkamm (ih), Urte Ketelhön (uk)
J. Müller (jm) verantwortlich, R.-D. Person (rp)
Adresse der Redaktion:
Goseriede 9, 30159 Hannover, Telefon 0511/1220-140, Fax: 0511/1220-439, E-Mail: jmueller@his.de
Erscheinungsweise und Bezug:
Vierteljährlich, für Hochschulen und Behörden im Hochschulbereich kostenfrei.
ISSN 2190-7757 HIS:Mitteilungsblatt (Print)
ISSN 2190-7765 HIS:Mitteilungsblatt (Internet)
Auflage:
1.500 Exemplare
Gestaltung und Satz:
I. Schwerdt-Schmidt
Internet:
www.his.de/abt3/ab34/infoseite_umweltschutz
Hinweis gemäß § 33 Bundesdatenschutzgesetz:
Die für den Versand erforderlichen Daten (Name, Anschrift) werden elektronisch gespeichert.