DHBW Duale Hochschule Baden-Württemberg

Workshop zur Nachhaltigkeitsstrategie der DHBW am 26.10.2022

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Handlungsfelder - Maßnahmen

1. Lehre

BB Blank, Beate
Nov 4, 2022 at 12:23 PM
Textergänzung: Das Curriculum wird um das Thema Nachhaltigkeit in der Interdependenz den Sustainable Golas in den Mulhandbüchern ergänzt und mit den Themen der Gleichstellung und Diversität nach dem SEP 2021-25 als Querschnittsthema verknüpft.

a) Inter- und Transdisziplinarität von N-Projekten wird gefördert.
b) Neue Studienangebote oder Vertiefungen mit dem Thema Nachhaltigkeit werden geschaffen.
c) Methodenwissen wird in das Curriculum integriert bspw. zu Ökologie, Meteorologie, Ernährung
d) Das Curriculum wird um das Thema Nachhaltigkeit in den Modulhandbüchern ergänzt ggf. mit einem ´Studium Generale´.
e) Schlüsselkompetenzen werden vermittelt ggf. in einem Begleitstudium (Zertifikat).
f) Weiterbildungsangebote zu Nachhaltigkeitsthemen werden geschaffen.
g) Kompetenzen der Studierenden werden genutzt und studentische Projekte oder Studienarbeiten zur Nachhaltigkeit gefördert.
h) Mit Wettbewerben zu Studien- oder Projektarbeiten zur Nachhaltigkeit Anreize werden geschaffen.
i) Die Internationalisierung wird durch finanzielle Förderung gestärkt.
j) Digitale Lehre wird ergänzend ausgebaut bspw. papierfreie Vorlesungen, Kollaborationstools sowie digitale Abgaben von Prüfungsleistungen angestrebt.

Bis 2024 Erarbeitung eines "Methodenkoffers" und Fallbeispielsammlung, die ALLEN Dozierenden zur freien Verfügbarkeit gestellt wird, um NH in alle Lehrveranstaltungen einbinden zu können. Damit wäre NH nicht nur eine separierte LV, sondern Bestandteil von allen möglichen LVs (Bsp: Nachhaligkeit in der Logistik, NH im Controlling, NH im Marketing etc.). Damit rückt es für die Studiernenden näher an die betrieblichen Funktionen

Ausstellung von Zertifikaten für besonders engagierte Studierende im Green Office

Aufbau und Einsatz nachhaltiger Lehr- und Lernmethoden (OER, ...) in der Ausbildung der Studierenden.

Schaffung eines Orientierungsrahmens und von Förderanreizen für OER an der DHBW (siehe EdCon)

Nachhaltigkeit nicht eurozentristisch lehren sondern Inhalte und Dozierende aus Regionen einbeziehen, die von sozialökologischem Kollaps bereits jetzt stark betroffen sind, und wichtige Strategien entwickelt haben, dem zu begegnen. Insbesondere Handlungsaufforderungen aus dem 'globalen Süden' einbeziehen und durch Vermittlung von 'Powersharing' unterstützen (K. E. Sauer VS)

Erarbeitung einer Strategie zur nachhaltigen Lehrtätigkeit an der DHBW sowie Umsetzung von dafür relevante Maßnahmen (hier zum Beispiel: Nachhaltige Akquise von Lehrbeauftragten, Bezahlung, Wertschätzung von Lehre und Lehrsupport, OER, Onboarding, Kompetenzportfolio,...)

Lehrpreis speziell für freilizenziertes Lehr- und Lernmaterial der DHBW

Konsequente Förderung der Erstellung von Lehr- und Lernmaterial, wenn dieses offen und unter freien Lizenzen bereitgestellt wird.

Verstetigung von Kompetenzzentren, an der DHBW, die zu Nachhaltigkeit der Lehre an der DHBW beitragen.

Studierende und Lehrende konsequent und DHBW übergreifend und verpflichtend mit allen relevanten Future Skills ausstatten, durch DHBW übergreifende Angebote, die für alle verpflichtend sind.

rechtliche und technische Bereitstellung der Infrastruktur für OER (laufende Projekte)

Selbstverpflichtung der Lehrenden zu konsequenter didaktischer Weiterbildung

finanzielle und personelle Anreize für die Erstellung von OER

Bereitstellung einer modernen technischen Infrastruktur für nachhaltige, moderne und digital unterstützte Lehre inklusive dauerhafter personeller Untermauerung der dafür notwendigen Supportpower im Personalbereich

Mehr Hauptamtliches Lehrpersonal

Templates für Digitale Lehre bereitstellen

Professur für Nachhaltigkeit oder Akademische MA

2. Forschung - Transfer

a) Arbeitskreise mit Dualen Partnern für Nachhaltigkeitsthemen werden etabliert.
b) Durch Wettbewerbe zu N-Forschungsarbeiten werden Anreize geschaffen.
c) Workshops und Veranstaltungen werden mit Dritten in der Region durchgeführt.
d) Standortübergreifender Forschungsschwerpunkt Nachhaltigkeit wird gefördert.
e) Nur Duale Partner mit erfüllten Nachhaltigkeitskriterien werden als Projektpartner gewählt.
f) Bei der Decarbonisierung der Geschäftsmodelle unterstützt die DHBW.

a) insbesondere zu machtkritischer Reflexion der Unternehmensstrukturen und -'kulturen' und das darin implizierte Verständnis von 'Nachhaltigkeit', sowohl in Bezug auf Nutzer:innen als auch Nicht-Nutzer:innen der jeweiligen (Dienst-)Leistungen und Angebote der Unternehmen (z.B. Stichwort 'Nachhaltigkeitsfonds' bei Banken???) --> vgl. z.B. Annita Kalpaka: Die Schwierigkeit nicht rassistisch zu sein, Anja Teubert: Prävention sexualisierter Gewalt gegenüber Kindern und Jugendlichen
e) Hierzu müssen Frauen*, LSBTIQ+, behinderte*, migrantisierte und BIPOC-Perspektiven in Wissenschaft und kritisch reflexiver Handlungspraxis repräsentiert sein (vgl. Mitchell & Snyder: The biopolitics of disability; Ibram X. Kendi: How to be an antiracist, Rita Segato: La crítica a la colonialidad en ocho ensayos)
f) Decarbonisierung muss mit De-Kolonisierung von Wissen und Praktiken einhergehen
Karin E. Sauer DHBW VS

3. Gebäude-Infrastruktur-Betrieb-Energie

a) Gebäude-Sanierungen werden sukzessive durchgeführt bspw. Fenster, Dämmung, Wärmepumpen, Heizanlagen
b) Photovoltaik-Anlagen werden auf Dächern und Parkplätzen sukzessive installiert.
c) Windkraft- oder Biogasanlagen werden am Campus sukzessive installiert.
d) Moderne energiesparende Ausstattungen werden installiert bspw. VoIP
e) Ausstattungen mit Bewegungsmelder oder optimierte Gebäudeleittechnik bzw. Anlageneinstellungen senken Energieverbräuche.
f) Abwärme von Rechenzentren wird genutzt und die DHBW-Rechenzentrumsarchitektur optimiert.
g) Organisatorische Energiesparmaßnahmen werden ergriffen bspw. Block-Schließzeiten über Feiertage.
h) Verhaltensorientierte Energiesparmaßnahmen werden angeregt bspw. richtiges Lüften, Hinweisschilder zum Verbrauchsverhalten.
i) Reduzierte Beleuchtung, abgesenkte Innenraum- oder Leitungswassertemperatur senken Energieverbräuche
j) Bei Baumaßnahmen werden natürliche Materialien verwendet.
k) Grundflächen werden entsiegelt, mehr Grünflächen geschaffen, Bäume gepflanzt, Dächer- und Fassaden begrünt, Regenwasser genutzt.

GT Günther, Thomas
Oct 26, 2022 at 11:20 AM
Aufbau eines Systems zur Erfassung und Auswertung der Verbräuche der Gebäude

GT Günther, Thomas
Oct 26, 2022 at 11:16 AM (edited)
Umstellung auf regenerative Energien zur Beheizung/Kühlung der Gebäude

Felix Krause: Standort- und Systemübergreifende Erfassung und Visualisierung von Verbrauchsdaten/KPIs aller Medien/Energiearten der ~100 Gebäude der DHBW innerhalb von 6 Monaten um Erfolge sichtbar zu machen und Vergleichbarkeit/Transparenz darzustellen

Kopplung der Jalousien an einen Dämmerungssensor, um das Tageslicht bestmöglich auszunutzen

GT Günther, Thomas
Oct 26, 2022 at 11:21 AM
Umstellung der Beleuchtung auf LED´s

4. Mobilität

KS Karin E. Sauer
Nov 2, 2022 at 1:57 PM (edited)
Dekarbonisierung durch Elektrisierung umzusetzen ist keine Alternative. Stattdessen: Reduzierung des Individualverkehrs

a) Elektromobilität wird durch DHBW-Mobilitätshubs oder Ladesäulen gefördert.
b) Die Umstellung der Dienstfahrzeuge auf Elektroantrieb erfolgt sukzessive.
c) Fahrradfreundlichkeit wird durch überdachte Fahrradstellplätze- und Werkstätten sowie MA-Duschen ausgebaut.
d) Die Nutzung von JobRad wird durch die Organisation von Sammelbestellungen unterstützt.
e) Ein Fahrradfuhrpark für Mitglieder der DHBW wird aufgebaut bspw. in einem Aktionsmonat.
f) Vorlesungszeiten werden an ÖPNV- Fahrpläne angepasst.
g) ÖPNV Anbindung wird verbessert, BW- Semesterticket wird angestrebt.
h) Fahrgemeinschaften werden gebildet und eine Mitfahrgelegenheiten-Plattform eingerichtet.

DIe Hochschule beauftragt einen Dienstleister mit der Installation von Frahrrad Leihsystemen oder entwickelt dieses Leihsystem mit den studierenden zusammen

Die DHBW reduzierte die durch sie verursachten Autofahrten deutlich und setzte nicht nur auf Antriebswende, sondern eben auf eine umfassende Mobilitätswende, die ÖPNV sowie Fuß- und Radverkehr priorisiert

Teilnahme an Aktionen wie "Stadtradeln"

Verbot von innerdeutschen, bzw. Kurzstreckenflügen.

Anreize schaffen für klimafreundlicheres Mobilitätsverhalten, z.B. Erhöhung der Kilometerpauschale bei Nutzung eines E-Autos (Umstieg vom PKW auf ÖPNV oder Fahrrad ist für viele nicht machbar)

In Hessen gibt es ein kostenloses Landesticket für den öffentlichen Dienst:
https://karriere.hessen.de/ihre-vorteil...

Warum nicht auch in Baden Württemberg und insbesondere für die DHBW. Damit ist der ÖPNV im Land kostenlos, bei langen Urlaubsreisen natürlich nicht. Erhöht wesentlich die Attraktivität des ÖPNVs im Vergleich zum Auto: Preisvorteil, keine Zugbindung, keine komplizierten Tarifwechsel.

Heinrich Braun KA

Finanzielle Unterstützung bei der privaten Anschaffung eines Pedelecs / E-Bikes oder E-Scooters würde beim Arbeitsweg den Umstieg vom PKW auf den ÖPNV (Problem der letzen Meile) sicherlich fördern.

Größtmögliche Reduzierung des Individualverkehrs durch vermehrtes mobiles Arbeiten

5. Kommunikation

a) Die Kommunikationsstrategie wird durch Mehrwert- und Nutzenerklärung offen umgesetzt.
b) Mitglieder der DHBW werden zur Nachhaltigkeit sensibilisiert bzw. zur Bewusstseinsbildung gefördert und somit ein ´neues Denken´ implementiert.
c) Transparente N-Aktionstage werden an der DHBW durchgeführt.
d) Hinweisschilder zu bzw. Aufklärung über Ressourcenverbräuche werden angebracht ggf. via Leitfaden oder Checkliste mit Tipps zur Alltagsgestaltung aktiv verbreitet.
e) Eingangsbereiche werden nach dem Motto „Bekenntnis zur Nachhaltigkeit" gestaltet.
f) Bekanntmachungen werden ohne Papieraushänge durch ein digitales ´Bekanntmachungsforum´ ausgehängt.
g) Weniger Papierflyer oder Hochglanzposter sollen angefertigt werden und verstärkt digital bspw. via PDFs geworben werden.
h) Internationale und nationale Netzwerkarbeit wird zur Sichtbarkeitsverbesserung genutzt.

Zu den Inhalten der Kommunikation:
Aufnahme von Ideen Studierender, die sich in Nachhaltigkeitsreferaten engagieren, sowie Aufnahme und Umsetzung von Ideen von 'Green Circles', unter Beteiligung Rektoratsvertretender, Professor:innenschaft, Verwaltungs- und wissenschaftlicher Mitarbeitender, Studierendenvertretender.

Aktionen im Rahmen des Betrieblichen Vorschlagwesens, Preise ausloben für Ideen zur Verringerung des Ressourcenverbrauchs

6. CO2-Fussabdruck

a) Der CO2-Fussabdruck wird festgestellt und eine CO2-Bilanz erstellt.
b) Tools zur Quantifizierung des persönlichen CO2-Fussabdrucks werden angeboten.
c) Von allen Maßnahmen bzw. Entscheidungen wird eine CO2-Bepreisung durchgeführt.

Es werden Maßnahmen vorgestellt welche den Co2 Fussabdruck dauerhaft verringern und mit den Verantwortlichen vor Ort besprochen

die Energiebilanz wird auch bezüglich der digitalen Ressourcen zur Kommunikation (Serverleistung etc.) erhoben, auch außerhalb der regionalen und nationalen Umgebung insgesamt wird auf klimapositiven, statt nur klimaneutralen Betrieb geachtet
K. E. Sauer, VS

7. Ernährung - Gesundheit

a) Vegetarisches, regionales, saisonales Speisenangebot wird mit Bio-Qualität angeboten.
b) Das nachhaltige Versorgungsangebot wird rabattiert, bspw. auch kostenlose Wasserspender aufgestellt.
c) Aufklärungsveranstaltungen zum Thema Ernährung wird durchgeführt.
d) Mehrweggeschirr und Einweggeschirr werden abgeschafft, Mehrwegflaschen oder Re-Cup-bowls gefördert.
e) Foodsharing-Aktionen werden unterstützt.
f) Angebote zum Gesundheitsmanagement für Mitglieder der DHBW werden verstärkt.
g) Begrünung durch Zimmerpflanzen wird gefördert.

G Gast
Nov 3, 2022 at 5:47 P...
Ich stimme zu.
Voraussetzungen wären: Definiton, was unter "gesundheitsfördernd" verstanden wird, welche Maßnahmen ergriffen werden, wie die Umsetzung dieser Maßnahmen kontrolliert wird usw. Leitsätze und Visionen sind leicht formuliert... doch auf die UMSETZUNG kommt es an!

Die gesundheitsfördernde Hochschule wird gelebt.

Es gibt immer auch ein veganes Gericht ebenso wie vegane Produkte in Cafeterias u.a.

Feste Stelle für Gesundheitsfördernde Hochschule installieren, damit der AK Gesundheitsfördernde HS wieder arbeitsfähig wird mit Unterstützung der HL

Kostenlose Wasserspender aufstellen (wird SEHR häufig von den Studierenden nachgefragt)

Unterstützung für örtliche Sportangebote für die Mitarbeiter

Wer vorangehen möchte muss weit Denken - Fleisch wird in den Mensen vom Speiseplan gestrichen bzw. sich dafür eingesetzt, dass das Studierendenwerk den Speiseplan anpasst

KS Karin E. Sauer
Nov 2, 2022 at 2:05 PM
DEFINITIV - GO VEGAN!

nachhaltiges DHBW weites (hypno-systemisches) Mentoring-Programm zur Begleitung und Prävention psychischer Resilienz

Mitarbeiter mit Personalverantwortung systematisch schulen in Sachen wertschätzender Kommunikation, Konfliktmanagement, kooperativer Führung und Mitarbeitermotivation

Es werden Maßnahmen ergriffen, die die psychische Gesundheit der Mitarbeiter fördern. Dazu gehören Präventionsangebote (Schulungen, Joga etc.) und Angebote für den Akutfall. Z.B. sollte es eine unabhängige Stelle geben, an die Mitarbeiter sich in Stresssituationen (Mobbing, Bossing, Überarbeitung o.Ä.) wenden können (ähnlich wie die psychosoziale Beratungsstelle für Studenten). Es sollte darüber hinaus ein Verfahren zur Mediation im Konfliktfall geben, das auf Anfrage von exteren Coaches durchgeführt wird.

Jährliche Mitarbeiterumfrage, welche Faktoren ihrer Arbeitssituation Einfluss auf ihre Gesundheit haben und welche Maßnahmen gesundheitsfördernd sein könnten

Neu geschaffene oder frei gewordene Funktionen (z.B. BGM-Beauftragter u.a.) werden nicht vom Rektorat unter der Hand vergeben oder gar zugeteilt, sondern jeder Mitarbeiter sollte sich intern darauf bewerben können. Dies würde zu mehr Transparenz und Fairness führen und würde die Arbeitszufriedenheit (damit auch die Gesundheit) erhöhen.

8. New Work

BB Blank, Beate
Nov 4, 2022 a...
Bitte hier nicht zu euphorisch vorgehen, sondern die Forschungsergebenisse aus der Corona Pandemie berücksichtigen bspw. des Hamburger Forschungsprojektes "Arbeitsteilung-Corona-Homeoffice ".

a) Dienstreisen werden auf die unbedingt
Anzahl reduziert.
b) Familienfreundliche Arbeitsmodelle wer
angeboten bspw. Zeitflexibilisierung oder Entfristungen.
c) Home-Office bzw. Mobiles Arbeiten werden für alle Tätigkeiten möglich, die nicht zwingend Präsenz erfordern.
d) Desksharing und innovative Raumnutzungskonzepte werden etabliert.
e) Umwelt- und soziale Bildungsseminare für Mitarbeitende werden angeboten.
f) Workflows, Dokumentenmanagementsystemen, Kollaborationsplattformen, Virtuelle Konferenzsysteme, digitale Signaturen und e-Akten werden installiert und eingerichtet.
g) Mehr Selbstverantwortung durch agiles Arbeiten wird ermöglicht, sowie durch ein Empowerm
weniger Genehmigungsprozesse nötig.
h) Schulungen zur Umsetzung von partizipati
integrativen Entscheidungsprozessen werde
angeboten bspw. Design-thinking.
i) Weniger Drucker in den Büros werden die
Einrichtung des ´papierlosen Büros´ beschle

BB Blank, Beate
Nov 4, 2022 at 12:16 PM
Empowerment berücksichtigt in den Sozialwissenschaften die Machtverhältnisse, auch am Arbeitsplatz. Der Begriff darf nicht zur subtilen und vermeintlich freiwilligen Selbstoptimierung und Selbstausbeutung missbraucht werden!

BB Blank, Beate
Nov 4, 2022 at 12:05 PM (edited)
j) bitte aufnehmen: Es werden im Rahmen der Sorgetransformation neue Aushandlungsmodelle zwischen den Geschlechtern berücksichtigt und bspw. Arbeitszeitkonten eingeführt. Für die DHBW: Überdeputate verfallen nicht mehr, sondern gehen in Arbeitszeitkonten ein.

Leitungskräfte werden dahingehend geschult, dass sie in der Lage sind partizipativ-demokratische Leitungsstile umzusetzen.

Die Verwaltung unterstützt das Vorankommen und bremst nicht mehr überall aus.

Führungskräfte Coaching and Training

Überprüfung der Rahmenbedingungen und Kultur an der DHBW

Bei Berufungen oder Besetzungen von Führungspositionen in der Verwaltung sollten Führungsqualitäten und Führungserfahrung in den Anforderungskatalog mitaufgenommen und als ein zentrales Kriterium gewichtet werden. Die jährliche Zielvereinbarung der Führungskräfte sollte regelmäßig die Teilnahme an Schulungen (Gewaltfreie Kommunikation, Social Skills o.Ä.) enthalten.

Rahmendienstvereinbarungen unseres progressiven Hochschulpersonalrats werden von den Örtlichen Personalräten übernommen, so dass die Mitarbeitenden aller Standorte z.B. vom gleichen Flexibilisierungsgrad hinsichtlich Arbeitszeit und -ort profitieren. Um Transparenz zu schaffen, werden jährlich alle Standorte verglichen

grundsätzlich siehe
Frank Adloff, Alain Caillé (eds.)
Convivial Futures
Views from a Post-Growth Tomorrow
Karin E. Sauer VS

Wir sind eine Hochschule: mehr Austausch zwischen den Standorten, um doppelte Arbeit zu ersparen (gemeinsame Plattform der jeweiligen Arbeitsgebiete, um Ideen und Dokumente zu tauschen/teilen)

Bereits getroffene Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitssituation bzw zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollten nicht zurückgenommen werden (Beispiel Übertragbarkeit von Urlaubstagen ins Folgejahr: bisher war dies ohne Antrag, ohne betriebliche Notwendigkeit und bis zu 30 Tagen möglich, jetzt nur noch in Ausnahmefällen)

9. Diversität

KS Karin E. Sauer
Nov 2, 2022 at 2:49 PM
was meint diversity equity integration an der DHBW? Wie wird diese sichtbar?

KS Karin E. Sauer
Nov 2, 2022 at 2:51 PM
eine google Schlagwortsuche liefert keine Ergenisse...

BB Blank, Beate
Nov 4, 2022 at 12:00 PM (edited)
9. Diversität und Gleichstellung als Überschrift! Begründung: Analog zu SEP und GLP 2021-25 sowie Sustainable Goal Nr. 5 Gender Equality

a) Diversität wird an der DHBW definiert.
b) Geschlechterparitäten werden beachtet.
c) Über Diversity Equity Integration positioniert sich die DHBW.
d) Infrastruktur wird an die Erfordernisse im Hinblick der Diversität angepasst.
e) Frauen werden gefördert, bspw. in der Forschung.

c c.rickn
Oct 26, 2022 at 11:15 AM
Behindert werden gefördert
Diversität wird im Blickpunkt Nachhaltigkeit (Achtsamkeit) definiert

Diversität wird intersektional und machtkritisch verstanden. Die standortübergreifende Ringvorlesung Gender & Diversity der DHBW VS macht dies deutlich. Hierbei werden neben den Kriterien Sex und Gender auch Class, 'Race', Ability, relevant, die das Verständnis von 'Nachhaltigkeit' maßgeblich beeinflussen.

Die DHBW gibt Untersuchungen zu ihren internen diskriminierende Strukturen in Auftrag und arbeitet an den notwendigen Veränderungen, s. z.B. http://www.discheck.de oder auf insta: @discheck_
Karin E. Sauer VS (Modulverantwortliche für Gender & Diversity)

Auf allen Tagungen und Veranstaltungen der DHBW liegt der Frauen*-Anteil unter den Vortragenden bei mindestens 30 Prozent.

G Gast
Nov 3, 2022 at 6:01 PM
Personen mit familiären Pflichten (ja, dazu zählen heutzutage auch Männer, die ihre Vaterschaft aktiv leben...!) werden gefördert

g gast
Nov 4, 2022 at 5:19 PM
Auf Leitungsebenen steigt der Anteil an Teilzeit-Beschäftigten

Auf Leitungsebenen steigt der Anteil an BIPOC-Personen

G Gast
Nov 3, 2022 at 6:03 PM
Auf Leitungsebenen steigt der Anteil an Frauen und Männern mit Kindern

BB Blank, Beate
Nov 4, 2022 at 12:04 PM
In meiner Amtszeit als ZGB (seund m. W. n. in der gesamten Historie der DHBW haben wir am AI-Kongress in HN vor kurzem, dank unserer Präsidentin, zum ersten Mal eine Keynot-Speakerin erlebt.

Beitritt der DHBW zur UN GCD
UN Global Compact Netzwerk Deutschland
https://www.globalcompact.de/

Zur Information, sofern das noch nicht bekannt sein sollte: Der aktuellen Zentralen Gleichstellungsbeauftragten Beate Blank ist es gelungen, das Leitziel Gleichstellung mit Gender und Diversity im Struktur- und Entwicklungsplan 2021-25 – gleichrangig neben Nachhaltigkeit und Digitalisierung – interdependent zu verorten. Dies bedeutet, dass Gender und Diversity mit dem Goal 5 (Gender Equality) der Sustainable Goals auf allen Ebenen und in allen Bereichen der DHBW umgesetzt werden muss. Dazu haben die in dieser Sache engagierten Gleichstellungsbeauftragte konkrete Umsetzungspläne entworfen und Frau Klärle darüber informiert. Dies hat sie aber in der Senatssitzung am 12. Juli 2022 in ihrem Vortrag zu ihrer Nachhaltigkeitsstrategie (öffentlicher Teil) Goal 5 nicht mehr erwähnt. Dies widerspricht jedoch dem bereits verabschiedeten und vom Ministerium genehmigten SEP. Es gilt, die bereits laufende, m.E. zukunftsweisenden Strategie weiter zu verfolgen!!

Der SEP trägt den Interdependenzen zur Ökonomie und Ökologie Rechnung. Die UN-Women und der UN-Generalsekretär haben zum 8. März 2022 zur globalen Bedeutung der Überwindung des Patriarchats mit Blick auf die Klimakrise und die Folgen sehr gut nachvollziehbar gesprochen.

vgl. hierzu im aktuellen Artikel zum Klimastreik an Universitäten: "Frauen sind international überrepräsentiert in ärmeren Schichten, sie sind durch ihre sozialen Rollen oft abhängiger von natürlichen Ressourcen – und gehören so zu den verletzlichen Gruppen, die am meisten unter dem Klimawandel leiden. Trotzdem ist Klimaschutz oft „gender-blind""
https://taz.de/Klimastreik-an-Universit...

Karin E. Sauer DHBW VS

Die DHBW gibt Untersuchungen zu internen diskriminierenden Praxen und Strukturen in Auftrag, um diesen effektiv und auf allen Ebenen entgegenwirken zu können, z.B. bei
https://www.discheck.de/

Karin E. Sauer VS

FIRE@DHBW fungiert bereits als standortübergreifendes internationales Frauenförderungsprojekt. Projektleitung ist Prof. Dr. Sabine Möbs.
Meine Eintragungen hierzu in den vorigen Concept Boards sind hier nicht mehr vertreten - warum?
Karin E. Sauer VS

10. Beschaffung - Entsorgung

a) Mehrwegprodukte werden bevorzugt beschafft.
b) Reparaturfreundlichkeit wird als weiteres Kriterium bei Beschaffungsvorgängen festgelegt.
c) Wertstoffsammlungen und Mülltrennungen auf den Campus werden durch entsprechende Ausschreibungen etabliert.
d) Clean-up Aktionen werden geplant.

Bewusstsein für Nachhaltigkeitsrelevanz bei allen Neuanschaffungen schaffen, indem man sich bei der Beantragung Gedanken darüber machen muss

Die Abfalltrennung wird an allen Gebäuden umgesetzt

Lieber teurere langlebige Produkte anschaffen als günstige, die eine kurze Lebensdauer haben

Beschaffung nach fairen und nachhaltigen Kriterien (Getränke, Büromaterialien, IT, ...)

Anschaffungen nur über/in Kooperation mit Banken, die nach sozialökologischen Kriterien arbeiten wie z.B. die GLS Bank