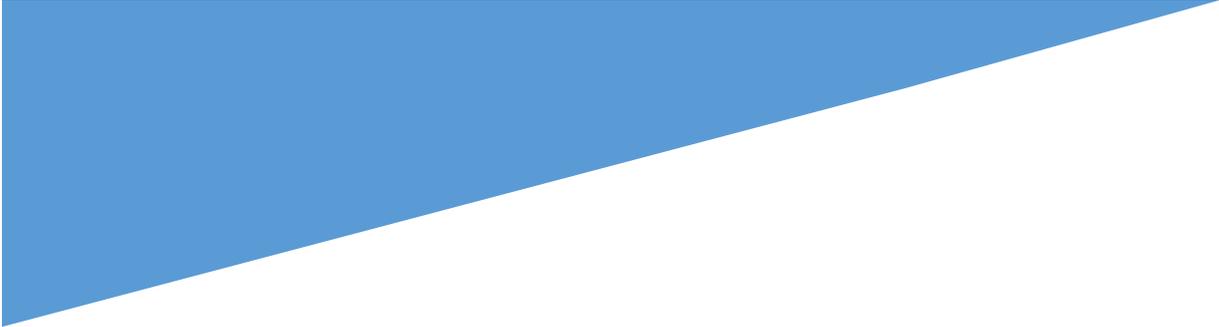


Info des Personalrats April 2022



Foto: Markus Farnung



Inhalt

Vorwort	3
Sekretariatsumfrage 2021 – Die Fakten auf den Schreibtisch	4
Fahrtzeiten während der Pause?! Wegzeiten als Arbeitszeit an der Philipps-Universität	10
Was ist eigentlich dieser „Unconscious bias“, von dem alle reden???	13
Fit durch das Sommersemester: Sport- und Bewegungsangebote des ZfH ab 11.4.2022	15
Mobilität oder wie komme ich zur Arbeit	16
Einführung von Microsoft Office 365 in der Universität	17
Kurz vorgestellt: Die Stabsstelle Informationssicherheit	18
Novelle des Hessischen Hochschulgesetzes Deutliches Signal für bessere Beschäftigungsverhältnisse verpasst	20
Der/die/das Druckmaschine.....	21
Von einer die auszog, um sich zu bilden	23
JAV-Wahlen	25
Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung	26
Damit sich möglichst viele beteiligen.....	26
Heraus zum 1. Mai.....	27
PIA.....	27
Impressum.....	28

Vorwort

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

wenn die scheidende Präsidentin, Frau Prof. Katharina Krause, nach 12 Jahren Amtszeit die Amtskette an den neuen Präsidenten Herrn Prof. Thomas Nauss übergibt, ist das schon mal ein Titelfoto wert... Für eine Kunsthistorikerin war das Kunstmuseum wohl der perfekte Rahmen, um diesen feierlichen Akt zu begehen. Aber auch der neue Amtsinhaber dürfte mit den Räumlichkeiten zufrieden gewesen sein, deren technische Möglichkeiten zahlreichen Gästen eine online-Teilnahme ermöglichten.

Nun muss sich das neu formierte Präsidium den Herausforderungen der Zeit stellen. Wie kann die Universität dauerhaft attraktiv für Studierende und Beschäftigte bleiben? Die Personalgewinnung gestaltet sich zunehmend schwierig, Stellenbesetzung können mitunter nicht vorgenommen werden, weil es an qualifizierten Bewerber:innen fehlt. Das knappe Budget ist da nicht hilfreich und nach wie vor steigen die Belastungen für die Beschäftigten durch Arbeitsverdichtung und die vielfältigen pandemiebedingten Belastungen im dienstlichen und privaten Bereich.

Doch es gibt auch Erfreuliches: Die Dienstvereinbarung Mobiles Arbeiten sorgt bei vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für Entlastung. Die mit Spannung erwarteten Ergebnisse der Sekretariats- und Wegezeitenumfrage aus dem Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind überraschend positiv, was die Zufriedenheit der Befragten angeht. Auf Basis dieser umfangreichen Datenerhebung kann nun gezielt daran gearbeitet werden, für bessere Arbeitsbedingungen zu sorgen. Der Personalrat bedankt sich bei dem ganzen Team der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten für die wertvollen Erkenntnisse und die großartige Aufbereitung!

Schließlich hoffen wir, im Herbst endlich wieder eine ganz normale Personalversammlung durchführen zu können, denn nichts kann den direkten Austausch untereinander ersetzen. Bitte notieren Sie sich schon jetzt den Termin 10. und 11. November 2022 für die Versammlungen im Lahntal und auf den Lahnbergen. Und lassen Sie uns gern wissen, welche Themen für Sie dort von besonderem Interesse wären.

An dieser Stelle verabschieden wir uns von unseren langjährigen Personalratsmitgliedern Sabine Weintraut und Thomas Werther, die – man glaubt es kaum – tatsächlich in Ruhestand gegangen sind. Sabine und Thomas haben sich unermüdlich mit vollen Engagement und hoher Kompetenz für die Interessen der Beschäftigten eingesetzt und darüber hinaus für eine gute Atmosphäre im Gremium gesorgt. Wir danken herzlich, wünschen das Beste für den Ruhestand und werden euch vermissen!



Foto: Markus Farnung

nen elementar für das Funktionieren des Systems Universität. Sekretär*innen, so ein*e Befragte*r, sind häufig das „external brain für die Vorgesetzten“ und damit wichtige Anker ihrer Bereiche, die den Gesamtüberblick über aktuelle Regelungen sowie den Stand von Prozessen und Entscheidungen haben.

Dies erfordert nicht nur umfassende organisatorische, sondern auch digitale Kompetenzen. Das Arbeiten mit Word, Excel, Access, ILIAS, QIS, Marvin, His-Pos, WPS, SAP und zahlreichen anderen Plattformen und Programmen kennzeichnet den heutigen Sekretariatsalltag. Nicht selten stehen auch hier Sekretär*innen anderen Universitätsangehörigen mit Rat und Tat zur Seite. Die Kommunikation nach innen und außen, die Erstellung und Pflege der Homepages, die Überwachung von Kostenstellen sowie die Prüfungsverwaltung machen umsichtiges und (rechtlich) korrektes Handeln, hohes Verantwortungsbewusstsein und teils schnelle eigenständige Entscheidungen unabdingbar. Neben diesen anspruchsvollen Tätigkeiten sollen Sekretär*innen aber immer auch „parat stehen für schnellstmöglich zu Erledigendes, parallel zum laufenden Tagesgeschäft“ wie es ein*e Befragte*r ausdrückt. Das Multitasking zwischen vielen ineinandergreifenden Aufgaben bei hoher Flexibilität ist damit charakteristisch für die Arbeit in einem unserer Hochschulsekretariate.

Rahmenbedingungen der Sekretariatsarbeit.

Hoch qualifiziert, langjährig beschäftigt, gering bezahlt

Verschiedene Bildungswege führen zum Büromanagement in einem Hochschulsekretariat. Notwendig ist ein mittlerer Schulabschluss. 15% der Sekretär*innen haben ein Fachabitur, 44% die allgemeine Hochschulreife (Abitur). Ihre vielfältigen Ausbildungswege konnten die Befragten mit Mehrfachnennung beschreiben: 34% der Befragten haben eine kaufmännische Ausbildung, 29% eine Ausbildung als Fremdsprachensekretär*in, 19% eine Ausbildung als Verwaltungsangestellte absolviert. 15% haben eine andere Ausbildung, häufig aus dem Rechts- oder medizinischen Bereich. Auffällig ist der hohe Anteil an Sekretär*innen mit Studienabschluss bei 20% der Befragten. Dies deckt sich mit den Ergebnissen anderer Studien und ist eine Besonderheit von Hochschulsekretariaten. Damit greift die Universität in ihren Sekretariaten auf außerordentlich hoch und breit qualifiziertes Personal zurück.

Neben den guten Ausbildungen kommt den Sekretär*innen und Büromanager*innen ihre lange Berufserfahrung zugute. Fast ein Drittel der Befragten ist seit über 20 Jahren an der Philipps-Universität beschäftigt. Ein Viertel arbeitet seit elf bis zwanzig, 12% seit sieben bis zehn, 11% seit vier bis sechs und 20% seit maximal drei Jahren an unserer Universität.

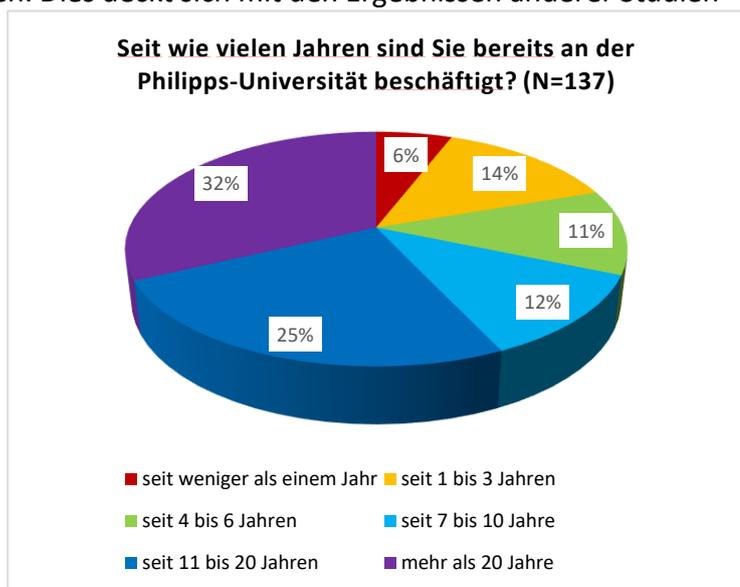


Abb. 2: Berufserfahrung von Sekretariatsangestellten. Länger hier als die meisten Wissenschaftler*innen oder Studierenden.

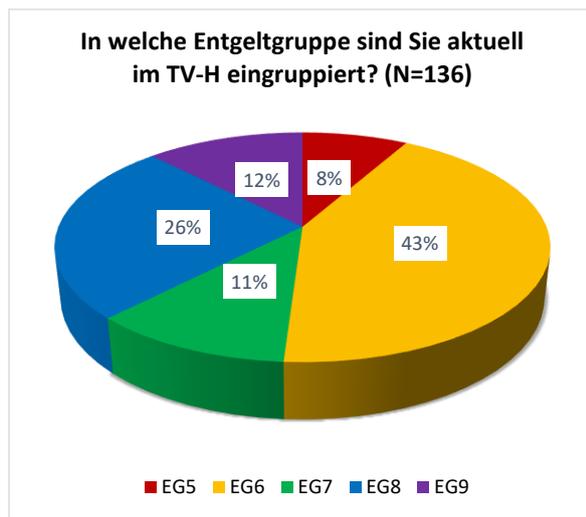


Abb. 3: Eingruppierung der Sekretariatsbeschäftigten. Die Hälfte befindet sich in den Entgeltgruppen 5 und 6.

Eine gute Nachricht: 95% aller Befragten sind mit mindestens 50% ihrer aktuellen Arbeitszeit unbefristet beschäftigt. Viele Befragte schildern, dass sie diese sichere Anstellung sehr schätzen. Unzufrieden macht jedoch häufig die Bezahlung. Diese gilt im Sekretariatsbereich bundesweit schon seit langem als überholt.

In der Umfrage gaben 8% eine Eingruppierung in der (im Sekretariatsbereich an der Philipps-Universität auslaufenden) Entgeltgruppe 5, 43% in der Entgeltgruppe 6, 11% in der Entgeltgruppe 7, 26% in der Entgeltgruppe 8 und 12% in der Entgeltgruppe 9a/b an. Die Eingrup-

piegung von Sekretariatsbeschäftigten entsprechend ihrer tatsächlichen Aufgaben ist ein elementarer Bestandteil von Geschlechtergerechtigkeit an der Hochschule. Die Hälfte aller Befragten hat bereits einen Antrag zum Wechsel der Eingruppierung gestellt. In der Folge wurden 78% höher eingruppiert. Dies zeigt, dass ein Antrag auf Höhergruppierung bei entsprechenden Tätigkeiten, vorhergehender Beratung sowie der Unterstützung durch die Vorgesetzten Aussichten auf Erfolg hat.

Die Frage der Bezahlung wird umso deutlicher, wenn man bedenkt, dass in den Sekretariaten selten volle Stellen ausgeschrieben werden. Mit ihrem aktuellen Grundvertrag arbeiten lediglich 42% der Befragten in Vollzeit, 25% auf mehr als einer halben, 28% auf mehr als einer Viertel- und 5% auf maximal einer Viertelstelle. Wer ein angemessenes Einkommen erlangen möchte, muss sich daher häufig nach einer weiteren Stelle in der Universität oder einer Nebentätigkeit umschaun. Ein Balanceakt, der – vielleicht zusätzlich noch in Kombination mit Familien- oder Pflegeverantwortung – irgendwann an der Substanz nagen kann.

Fragmentierung der Arbeit. Von einem Büro zum anderen

Die vermehrten Beratungsanfragen von Sekretär*innen, die auf mehreren Stellen arbeiten, waren ein zentraler Motor für diese Umfrage. Die Ergebnisse zeigen, dass 65% der Befragten auf einer einzigen Stelle arbeiten. 30% haben zwei, 5% sogar drei oder mehr Stellen. Die anfangs beschriebene Vielfalt und Komplexität an Aufgaben wächst mit der Annahme einer weiteren Stelle. Durchschnittlich kommen mit jeder weiteren Stelle nämlich neun komplett neue Aufgaben hinzu.

Die meisten Befragten schätzen die Abwechslung und die Horizonterweiterung durch die Arbeit in unterschiedlichen Bereichen. Mit dem anspruchsvollen Jonglieren zwischen mehreren Stellen steigt jedoch auch die Arbeitsbelastung – Überforderung droht. 63% derjenigen, die mehrere Stellen haben, arbeiten in mehr als einem Büro. 43% schätzen die räumliche Trennung zwischen den Arbeitsplätzen. 23% empfinden diesen Wechsel jedoch als „(sehr) belastend“. Dass Sekretär*innen Kenntnisse und *best practices* von der einen auf die andere Stelle

übertragen, macht sie zu wichtigen Multiplikator*innen unserer Universität. Für diese Aufgaben-Jonglage fordern die Sekretariatsbeschäftigten mehr Sichtbarkeit, Wertschätzung und Anerkennung, vor allem durch die Vorgesetzten. Um die Kombination mehrerer Stellen langfristig ‚erträglich‘ zu gestalten, äußern die Befragten mit mehreren Stellen zudem einen hohen Bedarf nach praktikablen Regelungen zu ihren Aufgaben, ihrer Arbeitszeit und ihrem Arbeitsort. Als Reaktion darauf haben die



Abb. 4: Stellenfragmentierung in Sekretariaten. Viele haben mehrere Stellen, teilweise in mehreren Büros. Diese Jonglage wird noch (zu) selten honoriert. Bild: [jesadaphorn über istock](#)

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung Ende 2021 eine gesonderte Wegzeiten-Umfrage unter allen Beschäftigten mit mehreren Stellen durchgeführt (s. folgenden Beitrag), deren Ergebnisse bereits Wirkung zeigen.

Mobiles Arbeiten. Ungleichheiten in der Anwesenheitspflicht

Die Corona-Pandemie und das damit einhergehende Changieren zwischen mobilem Arbeiten und Präsenz hat den Sekretariatsbereich besonders herausgefordert. Auf der einen Seite mussten sie sehr schnell die digitale Arbeit ermöglichen und mit der technischen Entwicklung mithalten. Gerade, weil viele Wissenschaftler*innen und Studierende mobil unterwegs waren, wurde von den Sekretariatsbeschäftigten Präsenz vor Ort gefordert, nach dem Motto ‚Eine*r muss ja da sein.‘ „Die Ungleichbehandlung von wissenschaftlichem und administrativ-technischem Personal z. B. in Präsenzfragen sorgt für Unmut,“ stellt ein*e Befragte*r dementsprechend fest. Nicht wenige sollten ins Büro zu kommen, „obwohl alles im Homeoffice hätte erledigt werden können.“ Bilanzierend wird hier auch eine Umverteilung von Arbeit festgestellt: „Es bleibt einfach zu viel Arbeit an denjenigen hängen, die [...] präsent sind.“ Mehr Sensibilität für die teilweise geringe Bezahlung und Arbeitszeit auf den einzelnen Sekretariatsstellen, für Arbeitswege sowie für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann in der Abwägung der Frage, wer in Zeiten des mobilen Arbeitens für was zuständig ist, dem universitären Arbeitsklima sicher nur förderlich sein.

Für mehr Struktur und Verlässlichkeit in der Arbeit wünschen sich einige Sekretariatsbeschäftigte eine deutlichere räumliche und zeitliche Trennung ihrer Arbeitsplätze samt klarer Arbeits- und Sprechzeiten. Die meisten Sekretariatsbeschäftigten fordern jedoch mehr Unabhängigkeit und eigenverantwortliche Entscheidungsspielräume über Arbeitszeit und -ort. Als eine Konsequenz u.a. aus dieser Umfrage wurde bereits die dauerhafte Option des mobilen

Arbeitens mit 40% der Arbeitszeit in einer Dienstvereinbarung für alle Beschäftigten geregelt. Nun gilt es dafür zu sorgen, dass dieses Recht auch von allen in Anspruch genommen werden kann.

Ob zu Hause oder im Büro: Die Sekretariatsbeschäftigten schildern einen hohen Bedarf nach zeitgemäßer Ausstattung ihrer (mobilen) Arbeitsplätze sowie einer zügigen Entwicklung und Standardisierung der digitalen Infrastruktur samt zielgruppenspezifischer Fortbildungen.

Was bleibt? Was geht?

Nach den beschriebenen Rahmenbedingungen in den Sekretariaten wird eines klar: Die Beschäftigten in diesem Bereich erfüllen viele zentrale Aufgaben und sind ein unverzichtbarer, aber häufig zu gering wertgeschätzter Teil unserer Universität. Aufgrund der geschilderten Fülle und Komplexität an Aufgaben ist die in der Umfrage häufig gestellte Forderung nach Aufgabenreduktion verständlich. Die zentrale Funktion der Sekretär*innen und Büromanager*innen zeigt sich gerade dann, wenn sie ausfallen. Für den Sekretariatsbereich mit seiner Aufgabendichte stellt ein*e Befragte*r beispielhaft fest, es gäbe *„Keine Zeit für Urlaub! Keine Urlaubsvertretung!“* Nicht selten sei es so, dass *„eine E-Mail-Flut und eine riesige Ablage auf einen warten und man Wochen benötigt, um den Urlaub aufzuarbeiten.“* Zwar wird bisher nur in wenigen Bereichen der Universität eine Vertretungskultur geübt. Gerade angesichts der geringen Stundenanzahl und Bezahlung von Sekretär*innen wird die fehlende Vertretung hier aber von fast allen Befragten als großes Problem geschildert. Einen Ausweg mit relativ geringem Aufwand könnte die (automatische) Löschung von E-Mails während der Urlaubszeit darstellen.

Problematisiert werden zudem die für die Erfüllung der Aufgaben teils umständliche Kommunikation mit anderen Bereichen in der Universität sowie teilweise vorhandene Unklarheiten über Zuständigkeiten. Auch die aufwändige Bürokratie z.B. bei Bestellungen oder komplizierte Prozesse z.B. im Studien- und Prüfungsmanagement werden häufig beklagt. Für eine bessere Erledigung ihrer Aufgaben äußern die Sekretariatsbeschäftigten daher den Wunsch nach weniger Regulierung und Bürokratie sowie nach einer Vereinfachung und Digitalisierung organisatorischer Abläufe innerhalb der Universität. Nicht zuletzt werden mehr Kommunikation, Zusammenarbeit und Vernetzung unter den Sekretariatsbeschäftigten angestrebt. Die gegenseitige Unterstützung sowie die bessere Einarbeitung und Einbindung von Neueinsteiger*innen stellen daher ein zentrales Handlungsfeld für die nächsten Jahre dar.

Trotz vieler Baustellen im Sekretariatsbereich schätzen viele Befragte das gute Betriebsklima, über alle Entgeltgruppen hinweg. 32% empfinden das Betriebsklima auf ihrer Stelle als „sehr gut“, 38% als „gut“, 19% als „mittel“. Nur 11% beschreiben das Betriebsklima als „schlecht“ bzw. „sehr schlecht“. Gefragt nach den positiven Aspekten ihrer Arbeit loben viele die besondere Atmosphäre an der Universität, das inspirierende und internationale Umfeld, die Einblicke in die Wissenschaft sowie den Kontakt mit sehr jungen und sehr unterschiedlichen Menschen. Die Zusammenarbeit in den einzelnen Teams wird ambivalent bewertet. Viele wünschen sich mehr Wertschätzung und Anerkennung durch ihre Chefs* und Chefinnen*. Gerade nach der Pandemie und Veränderungen in der Organisation wünschen sich viele mehr Team-

Besprechungen sowie mehr Team Work samt sozialer Aktivitäten in ihren Bereichen, um wieder besser zusammenzufinden. Sehr viele loben aber auch ihre Arbeit in einem kollegialen Team mit dankbaren Vorgesetzten. Alle Befragten eint der dringende Bedarf nach Zeiten konzentrierten Arbeitens. Vielleicht ist das für die eine oder den anderen ein Impuls, die Politik der stets offenen Sekretariatstür zu beenden und mehr mobiles Arbeiten, klare Sprechzeiten sowie die Nutzung des Anrufbeantworters zu ermöglichen – für viele andere Beschäftigte der Universität sind diese Aspekte selbstverständlich; wieso nicht auch in den Sekretariaten?

Die geschilderte Aufgabenflut in den Sekretariaten unter hohem Rationalisierungsdruck erklärt den häufig genannten Bedarf nach schneller Stellennachbesetzung und Aufstockung von Stellen mit qualifiziertem Personal. Hinter dieser Forderung öffnet sich vielleicht eine Tür für mehr Solidarität zwischen den verschiedenen Statusgruppen. Denn die von Wissenschaftler*innen häufig beklagte überbordende Verwaltungsarbeit könnte sicher an der einen oder anderen Stelle abgemildert werden, wenn für diese Aufgaben verstärkt Fachpersonal eingestellt würde. Die hinter diesen Entscheidungen stehenden finanziellen Zwänge zwischen Sachmittel- und Personalbudget sowie das mangelnde Wissen über die Ausbildungsinhalte und Kompetenzen von Sekretär*innen gilt es aus der Sicht vieler Befragten ebenso aus dem Weg zu räumen wie die geringe finanzielle Ausstattung einzelner (Fach-)Bereiche. Das wichtigste finanzielle Handlungsfeld bleibt aber die Eingruppierung der Sekretariatsbeschäftigten. Zwar wurden die Eingruppierungsmerkmale an der Philipps-Universität bereits transparenter gemacht², der Weg zu einer flächendeckend tätigkeitsadäquaten und damit gerechten Eingruppierung ist aber immer noch weit und braucht das aktive Engagement der lokalen Vorgesetzten ebenso wie das der überregionalen Tarifparteien. So fordert auch die bundesweite Initiative *Fairnetzt Euch! „eine Aktualisierung des Berufsbildes ebenso wie die tarifliche Höherbewertung des heute breiten und anspruchsvollen Tätigkeits- und Kompetenzspektrums“*³ *Dies gilt aus Sicht der Perspektive einer geschlechtergerechten Universität umso mehr, denn der „Entwicklungsrückstand“ in der Eingruppierung von Sekretär*innen „ist Ausdruck einer strukturellen Diskriminierung, deren Auswirkungen insbesondere Frauen tragen“ (ebd.).*

Die Sekretariatsumfrage 2021 hat die Arbeit in den Sekretariaten unserer Hochschule bereits sichtbar gemacht und verstärkt für die Arbeitsbedingungen der hier Beschäftigten sensibilisiert. Die Ergebnisse dieser Umfrage stoßen auf breite Resonanz bei den Sekretär*innen und Büromanager*innen selbst, beim Personalrat, in der Personalabteilung, bei den dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, bei der auftraggebenden zentralen Gleichstellungskommission, der Hochschulleitung uvm. Im Zuge der Ergebnispräsentation wurden bereits viele Diskussionen und Vernetzungen angeregt. Angebote der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, der Konfliktberatung, der Schwerbehindertenvertretung, des Personalrats sowie der Arbeitsgemeinschaft Sekretariate und Büroorganisation wurden verstärkt bekannt gemacht und ausgebaut. Auch bundesweit hat unsere Umfrage Aufmerksamkeit erregt: Im September 2021 wurden erste Ergebnisse auf der Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen-

² Diese finden sich auf den Seiten der [Personalentwicklung für Beschäftigte in administrativen Berufen](#).

³ Positionspapier der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof) (2020) [Endlich Entgeltgerechtigkeit und faire Arbeitsbedingungen in Hochschulsekretariaten schaffen!](#)

und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen präsentiert. In der Folge wurden der Fragebogen sowie Beratung zur Durchführung bundesweit von Sekretariatsnetzwerken angefragt. Im Herbst dieses Jahres sind wir erneut bei der Initiative *Fairnetzt Euch!* eingeladen, um unsere Erfahrungen im Zusammenhang mit dieser Umfrage mit aktiven Sekretariatsnetzwerken zu teilen. Sollten Sie in Ihrem Bereich eine eigene Präsentation und Diskussion der Ergebnisse dieser Umfrage wünschen, wenden Sie sich gern an uns!

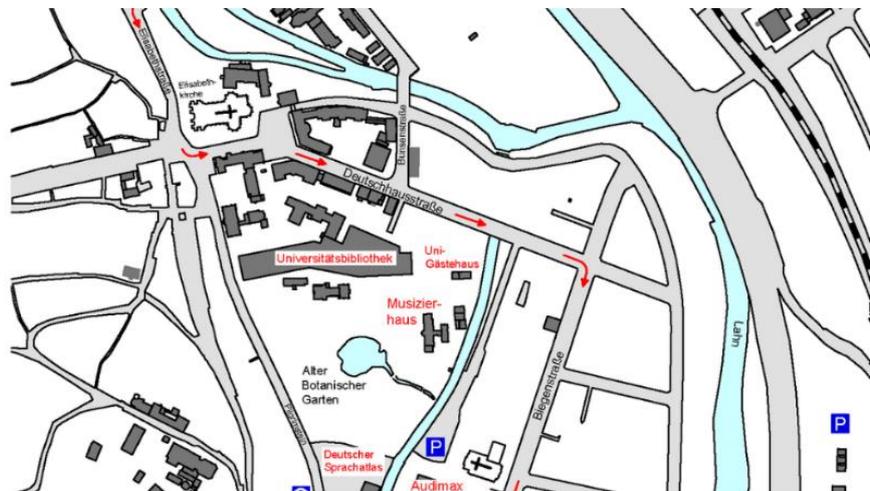
Stefanie Wittich

Referentin der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Fahrtzeiten während der Pause?!

Wegzeiten als Arbeitszeit an der Philipps-Universität

Marburg hat keine Universität, Marburg ist eine...! Das nur zu gerne genutzte Bonmot über das Verhältnis von städtischem Raum zu universitärem eignet sich auch hier wieder für den Themeneinstieg: So charaktervoll die Stadt gerade auch wegen ihrer überall verteilten universitären



Standorte ist, so schwierig kann sich dies für diejenigen gestalten, die nicht nur an einem dieser Standorte für die Universität tätig sind. Insbesondere aus dem Bereich der teilweise stark fragmentierten Sekretariatsarbeitsplätze (bspw. 75% Arbeitszeit aufgeteilt auf 3 x 25% Stellenanteile) werden die damit einhergehenden Belastungen in regelmäßigen Abständen an die Personalvertretungen herangetragen.

Um das tatsächliche Ausmaß besser einschätzen und gezielt Lösungen erarbeiten zu können, haben die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung eine Kurz-Umfrage durchgeführt. Beschäftigte mit mehr als einer Dienstadresse (basierend auf SAP-Daten) wurden angeschrieben und konnten zwischen Dezember 2021 und Januar 2022 freiwillig und anonym ihre spezifische Situation schildern.¹ In den allermeisten Fällen handelt es sich um Beschäftigte mit Büro-Arbeitsplätzen.

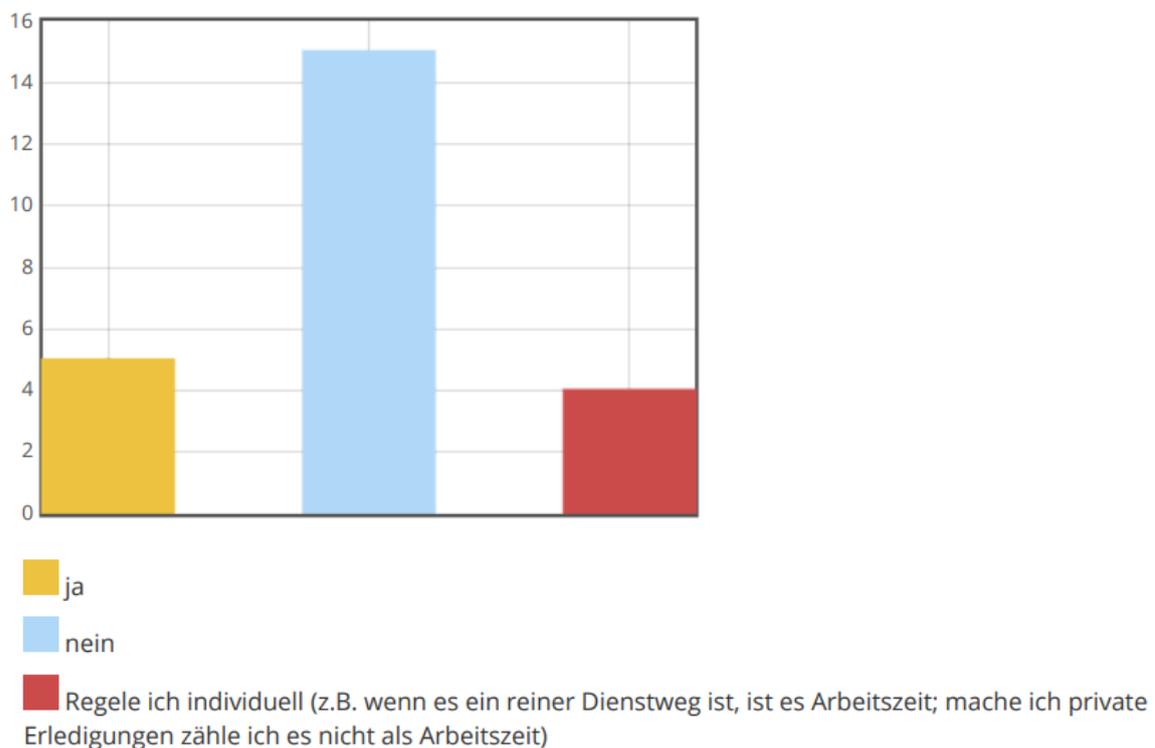
¹ Sowohl bei der Aufforderung zur Beantwortung der Fragen als auch bei der Auswertung wurde darauf hingewiesen, dass keine Rückschlüsse auf konkrete Arbeitsplätze und keinerlei persönliche Daten (bspw. Name der Vorgesetzten) in die Antworten einfließen sollen. Wo doch Rückschlüsse erkennbar waren, wurden diese bei der Auswertung und Aufbereitung der Daten entfernt.

Die Eckdaten

88 Personen², darunter 70% Frauen, wurden zur Teilnahme an der Umfrage aufgefordert. Anhand der Standortdaten wurde außerdem ausgewertet, dass die allermeisten Beschäftigten mit mehr als einer Dienstadresse an zwei Orten tätig sind (eine Person allerdings auch an vier Orten!) und die reine Wegzeit bei den einzelnen Personen von Null Minuten zu Fuß (selbes Gebäude) bis zu einer Viertelstunde mit dem Auto reicht (entsprechend länger im öffentlichen Nahverkehr). Die durchschnittliche Wegstrecke beträgt 1,8 km zwischen den Arbeitsplätzen an der Universität.

Der Teilnahmeaufforderung folgten schließlich 25 Personen (28% Rücklauf), die teilweise sehr detailliert ihre Erfahrungen mit verschiedenen (Büro-)Standorten darlegten. Insgesamt gaben 15 Beschäftigte an³, dass ihre Wegzeiten zwischen den Arbeitsplätzen nicht als Arbeitszeit angerechnet werden; in fünf Fällen bestand eine Anrechnung, vier weitere Befragte äußerten, dass es ihrem individuellen Gestaltungsspielraum überlassen ist, Wegzeiten als Arbeitszeit anzurechnen oder, bspw. wenn private Erledigungen gemacht werden, darauf zu verzichten.

Frage: Zählt der Weg zwischen Ihren Arbeitsplätzen als Arbeitszeit?



² Kritisch angemerkt werden soll zur Methode, dass in der Umfrage ausschließlich das administrativ-technische Personal befragt wurde, da Personen aus dem wissenschaftliche Bereich i.d.R. nicht der Zeiterfassung unterliegen. Dennoch können sie von Wegzeiten ebenfalls negativ betroffen sein.

³ Nicht alle Fragebögen wurden vollständig beantwortet.

Weniger als befürchtet, disparater als gedacht

Schon in der Sekretariatsumfrage des Gleichstellungsbüros im Sommer 2021 (siehe vorangehenden Beitrag) stellte sich heraus, dass längst nicht alle Personen, die Wegzeiten von einer Arbeitsstelle zur nächsten absolvieren, darunter leiden. Über zwei Drittel der von Wegen Betroffenen gaben an, der Weg sei „(sehr) entlastend“ oder schlicht „nicht von Belang“. 23% der betroffenen Sekretariatskräfte gaben dagegen an, das Zurücklegen der Strecke „belaste sie (stark)“. Diese für uns sehr überraschenden Ergebnisse waren ein Grund dafür, mit einer gezielten Abfrage zum Thema Wegzeiten noch einmal genauer die konkrete Situation unter die Lupe zu nehmen. Mit 28% Rücklaufquote bewegen sich die Ergebnisse der Wegzeiten-Umfrage – im Gegensatz zur Sekretariatsumfrage – nicht im repräsentativen Bereich. Der genaue Blick auf die Freitextantworten zeigt allerdings, dass dies auch gar nicht notwendig ist, um die Wegzeiten als signifikante Belastung erkennbar werden zu lassen. Trotz der verhältnismäßig geringen Rückläufe wird deutlich, dass diejenigen, die die Wegstrecken als belastend empfinden, teilweise immensen Stress verspüren, was prägnant in den Freitext-Antworten zum Ausdruck kommt: *„Bei Glatteis oder etwa einer [...Verletzung...], wie ich sie gerade habe, sind die Wege [...] nur schwer zu bewältigen und **das mittägliche Pendeln stellt einen erheblichen Stressfaktor dar.**“*

Deutlich wird auch, dass die Anrechnung als Arbeitszeit allgemein befürwortet und als positiv bewertet wird. Neben mehreren kurzen Kommentaren, dass eine regelhafte Anrechnung als Arbeitszeit eine Unterstützung bei der Einhaltung der (gesetzlichen) Pausenzeiten wäre, finden sich, wo dies bereits gelingt, lobende Worte. Es wird ein Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit erkennbar: *„[...] Die Wegezeit gilt (insofern nicht privat unterbrochen) als Arbeitszeit. Die Strecke beträgt jeweils ca. 5-7 Minuten zu Fuß. **Ich bin dankbar, dass die Zeit als Arbeitszeit gilt.**“*

Gesunderhaltung fördern – Arbeitskraftverlust verhindern

Eine gute Arbeitsatmosphäre ist unverzichtbar, um auf Dauer engagierte, zufriedene und leistungsfähige Beschäftigte zu haben und zu halten. Für die Universität als Arbeitgeberin können daher insbesondere diejenigen Fälle als maßgebend angesehen werden, in denen Beschäftigte u.a. bedingt durch die abzuleistenden Wegstrecken in ihrer Arbeits- und Leistungsfähigkeit eingeschränkt werden, bspw., weil sie durch Parkplatzsuche in Zeitknappheit geraten. Ein Zitat unterstreicht dies besonders klar:

*„Ich habe zwei $\frac{1}{4}$ Stellen und eine $\frac{1}{2}$ Stelle [...] Nachdem ich über Jahre meine Mittagspause dazu genutzt habe, die Stellen zu wechseln, habe ich einen Burnout bekommen [...] Nach meinem Burnout bat ich [...] darum meinen Arbeitsplatz täglich wechseln zu können, also ganztags an einer Stelle arbeiten zu können, damit ich keine Wegezeiten mehr hatte. [...] So habe ich wenigstens meine Mittagspause zur Erholung! Grundsätzlich plädiere ich dafür, die Wegezeiten als Arbeitszeit angerechnet zu bekommen, denn eine Mittagspause sollte zur Erholung und Entspannung des Arbeitnehmers beitragen und nicht ihn in Stress versetzen von A nach B seinen Arbeitsort zu wechseln! Dass sich die Uni jetzt endlich dafür interessiert, kommt für mich zu spät, denn der Burnout damals hatte mich mehrere Monate außer Gefecht gesetzt! **Die Wegezeit und auch die Parkplatzsituation hatten damals eine große Rolle bei meinem Burnout gespielt!**“*

Zwei weitere betroffene Personen schilderten, dass sie ihre Arbeitszeit wegen der 15min Autofahrt bzw. dem ausgedehnten Fußweg zwischen den Standorten um mindestens ein Viertel reduzieren möchten – ein Arbeitskraftverlust, der in Zeiten des immer größer werdenden Fachkräftemangels v.a. auch deshalb nicht vertretbar ist, weil er relativ leicht zu vermeiden wäre.

Und jetzt? Schlussfolgerungen

Die Umfrage entstand nach einem Monatsgespräch des Personalrats mit Kanzler Dr. Held, bei dem die Anrechnung von Wegzeiten zwischen Büros als Arbeitszeit bei gleichartigen Tätigkeiten diskutiert wurde. Als „gleichartig“ können hier bspw. zwei Sekretariatsarbeitsplätze gelten, die auch gemeinsam für die jeweilige tarifliche Eingruppierung veranschlagt werden. Übt eine Person dagegen zwei sehr verschiedene Tätigkeiten aus, bspw. als Tierpflegerin und Wirtschaftsverwalterin, handelt es sich grundsätzlich um zwei getrennte Arbeitsverhältnisse – obwohl die Arbeitgeberin Universität dieselbe ist. Die Personalvertretungen werden sich, nachdem die Umfrageergebnisse nun ausgewertet sind, erneut mit der Hochschulleitung besprechen und Umsetzungsoptionen für die Anrechnung der Wegzeiten als Arbeitszeit erarbeiten. Da der Rücklauf ebenfalls zeigen konnte, dass individuell sehr unterschiedliche Regelungen angewandt werden, sind auch Fragen der Gleichbehandlung dabei zu berücksichtigen.

Mehrfach wurde außerdem in der Umfrage geäußert, dass eine über die Pandemie hinaus bestehende Homeoffice-Möglichkeit die Wegzeitenproblematik abmildern (und zugleich etwas für das Ziel der CO₂-neutralen Universität tun) könnte – da befindet sich die Philipps-Universität mit ihrer ursprünglich für 2023 in den Zielvereinbarungen mit dem Land Hessen anvisierten und bereits 2021 verabschiedeten Dienstvereinbarung zum Mobilien Arbeiten auf einem guten Weg. Die Personalvertretungen werden sich ebenfalls an dieser Stelle weiterhin in den Prozess einbringen, die Praxis des Mobilien Arbeitens in Abwägung zum ebenfalls bestehenden Telearbeitsangebot beobachten und Vorschläge zur möglichst guten, beschäftigtenfreundlichen und zukunftsorientierten Umsetzung machen.

*Dr. Nina Schumacher
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte*

Was ist eigentlich dieser „Unconscious bias“, von dem alle reden???

Unconscious bias – jeder Mensch hat unbewusste Vorannahmen/ Vorurteile (unconscious bias). Diese entstehen bereits in der Kindheit und Jugend aus erlernten Stereotypen und werden durch das persönliche Umfeld (Familie, enge Bezugspersonen), Medien (Bücher, Filme, Zeitschriften usw.) und die alltägliche Umgebung geprägt.

Unbewusste Vorannahmen haben hauptsächlich zwei Funktionen. Zum einen ermöglichen sie, dass unser Gehirn „wirtschaftlich“ arbeiten kann. Dies ist nötig, da Menschen andauernd mit einer riesigen Menge Informationen konfrontiert sind, die sie verarbeiten müssen und auf deren Grundlage sie Entscheidungen treffen. So dienen unbewusste Vorannahmen auch dazu, Informationen schnell einzuordnen. Dies beeinflusst unsere Wahrnehmung, Gefühle und

letztendlich auch unsere Entscheidungen. Positiv gesehen helfen uns unbewusste Vorannahmen, die Welt um uns herum zu strukturieren, Personen und Situationen einzuordnen.

Allerdings hat dies gravierende Nachteile: Ähnlich wie bei einem Zettelkasten oder einer Schublade ist es schwierig, die einmal dort gelagerten Informationen wieder in eine andere Schublade zu legen. Und so kommt es, dass wir Menschen oder Situationen innerhalb von Sekundenbruchteilen „in Schubladen stecken“,



Foto: colourbox.de/ 6065

aus denen sie meist nur schwer wieder herauskommen. Dabei orientieren wir uns an den ersten Eindrücken und unbewussten Vorannahmen, vermeintlichem Wissen, das wir über diese Person bzw. diese Personengruppen haben.

Die zweite Funktion von unbewussten Vorurteilen hängt eng damit zusammen, denn die Einordnung geschieht nicht nach neutralen Kategorien. Vielmehr werden Personen oder Personengruppen anhand bestimmter Merkmale bewertet. Diese Bewertung sorgt für die Verteilung von Privilegien bzw. den Zugang zu Ressourcen in unserer Gesellschaft. So genießt der *weiße* Akademiker mittleren Alters ein höheres Ansehen und bekommt wahrscheinlich eher eine Wohnung als die junge alleinerziehende Verkäuferin, die Kopftuch trägt. Dies wurde durch zahlreiche Forschungen belegt (s. unten).

Wie bereits zu Beginn erwähnt, haben alle Menschen unbewusste Vorurteile und alle Menschen können auch etwas dagegen unternehmen. Dabei ist der erste und wichtigste Schritt, sich die eigenen unbewussten Vorannahmen einzugestehen. Weitere Schritte könnten z.B. so aussehen:

- Eigene Vorannahmen bewusst wahrnehmen
- Eigene Vorannahmen hinterfragen und überprüfen
- In unbekanntem und neuen Situationen innehalten
- Das eigene Handeln hinterfragen
- Die eigene Positionierung kennen
- Andere Erfahrungen ernst nehmen
- Betroffenen von Diskriminierung zuhören und ihnen Glauben schenken
- Sich weiterbilden und aktiv werden

Weitere Materialien zum Thema:

<https://uni-marburg.de/tNnzm>

(Broschüre zum Thema Anti Bias der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten)

<https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=dVp9Z5k0dEE&feature=youtu.be>

(Film über die Funktion von unbewussten Vorannahmen – auf Englisch)

<https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html>

(Test für die eigenen unbewussten Vorannahmen der Harvard University – auf Englisch)

<https://www.charta-der-vielfalt.de/ueber-uns/aktuelles/charta-news/detail/unbewusste-vorurteile-in-der-arbeitswelt-unternehmen-und-oeffentliche-verwaltungen-muessen-gegen-steue/> (Artikel zu unbewussten Vorurteilen in der Arbeitswelt)

*Katharina Völsch,
Antidiskriminierungsstelle*

Fit durch das Sommersemester: Sport- und Bewegungsangebote des ZfH ab 11.4.2022

Mit der Rückkehr zu einem nahezu normalen Präsenzbetrieb an der Universität Marburg startet auch der Hochschulsport wieder mit seinem vielfältigen Sport- und Bewegungsangebot. Entdecken Sie klassische und neue Sportspiele, Tanz- und Kampfsportangebote, Fitnesskurse und diverse Bewegungs- und Entspannungsangebote in unserer „Schnupperwoche“ in der ersten Vorlesungswoche vom 11.-14.4.2022. Einfach unverbindlich vorbeikommen, die Kursleiter*innen kennenlernen und direkt eine Kursstunde aktiv mitmachen.

Das gesamte Programm für Studierende und Bedienstete ist abzurufen unter: <https://www.uni-marburg.de/de/zfh/angebote>

Eine verbindliche Anmeldung zu den Kursen ist ab dem 19.04.2022 möglich.

Bitte beachten Sie bei Ihrer Semesterplanung, dass der **Sport Dies 2022** in diesem Sommersemester leider noch nicht wieder ausgerichtet werden kann. Wir arbeiten bereits jetzt an einem Restart des Sport Dies Events („Tag des Sports und der Bewegung“) in 2023 und teilen Ihnen den Termin baldmöglichst mit.

*Wir freuen uns auf ein aktives und lebendiges Sommersemester mit Ihnen,
herzliche Grüße vom ZfH-Team*



Foto: colourbox

Mobilität oder wie komme ich zur Arbeit

Diese Frage beschäftigt viele Kolleginnen und Kollegen und die Antworten darauf sind so vielfältig wie die Universität selbst. Bei Fragen der Parkraumbewirtschaftung hat der Personalrat ein Mitbestimmungsrecht.

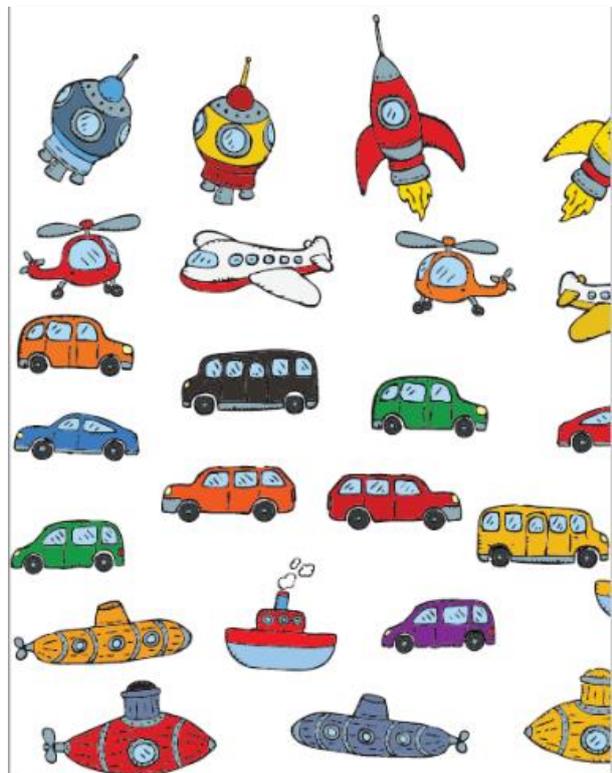
Aber auch Infrastrukturmaßnahmen Dritter haben Einfluss darauf, wie gut wir zur Arbeit kommen. Darum hatte sich vor einigen Jahren eine Arbeitsgruppe Mobilität des Personalrats gegründet, die sich mit den Themen Fußverkehr, Radverkehr, ÖPNV und Autoverkehr/Parkanbot beschäftigt hat. Um über unseren Tellerrand zu schauen, haben Personalratsmitglieder an Fachforen Mobilitätsmanagement an Hochschulen teilgenommen und waren an der Ausrichtung des 4. Fachforums in Marburg beteiligt. Darüber hinaus war unser Personalratsmitglied Franz Grolig von der Universität in einen Fahrgastbeirat des RMV und Günter Schlichthörl als Vertreter des Personalrats in die AG Move 35 der Stadt Marburg entsandt.

Die AG Move 35 ist Teil der Bürgerbeteiligung der Stadt Marburg zur Planung der Mobilität in Marburg und deren Stadtteilen. Bisher wurden dort auf Grund von Verkehrsanalysen des Istzustands und Prognosen zukünftiger Verkehrserfordernisse Vorschläge für Zielvorgaben vereinbart. Genaueres dazu finden Sie auch unter: [Mobilität & Verkehr: MoVe 35 | Stadt Marburg](#)

Zurzeit findet der Übergang von Zielvorgaben zu konkreten Maßnahmen statt, so dass wir uns da in einer sehr spannenden Phase befinden, die aber auch sehr konfliktbeladen sein kann. Da Beschlüsse grundsätzlich nur vom Stadtparlament getroffen werden können, haben Ergebnisse dieser AG nur beratenden Charakter. Dennoch sollten alle, auch Einpendler, die nicht in Marburg wohnen, die Möglichkeiten der Bürgerbeteiligung nutzen, um ihre konkreten Erfordernisse einzubringen.

Es ist absehbar, dass es im Mobilitätsbereich zu strukturellen Veränderungen kommen wird, um die Klimaziele des Landes, des Kreises, der Stadt und der Universität erreichen zu können. Insbesondere wird der individuelle Autoverkehr zu Gunsten von ÖPNV, Radverkehr und Fußverkehr zurückgedrängt werden. Da viele unserer Kolleginnen und Kollegen weiterhin keine vertretbare Alternative zum Auto haben werden, müssen Lösungen angeboten werden. Als Beispiele seien hier nur Fahrgemeinschaften und gute Park and Ride Angebote zu nennen. Auch ein erhöhter Radverkehr muss begleitet werden, hier seien nur Dusch- und Umziehgelegenheiten, Abstellplätze und Lademöglichkeiten bei e-Bikes zu nennen. Fußgängerwege müssen gut beleuchtet und einsehbar sein, damit sie

Grafik: colourbox



angstfrei begangen werden können. Die Einbindung von Inlinern, Tret- und E-Rollern erfordert wieder andere Maßnahmen. Man sieht also, dass nicht nur auf die Stadt, sondern auch auf die Universität vielfältige Aufgaben zukommen.

Leider konnte die Arbeitsgruppe des Personalrats auf Grund der Zusatzbelastung durch Corona, von der auch der Personalrat nicht verschont ist, nicht tagen. Angesichts der sich anbahnenden Veränderungen im Verkehrsbereich möchte der Personalrat die AG wieder aufleben lassen und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Gelegenheit bieten, sich einzubringen.

Eine offene Arbeitsgruppe des Personalrats ist gesetzlich nicht vorgesehen, so dass im Personalrat zwar Vorarbeiten gemacht werden können, Treffen können aber nur außerhalb der Arbeitszeit stattfinden. Coronabedingt kann so ein Treffen erst einmal nur online stattfinden. Um dafür einen geeigneten Rahmen zu finden, müssten wir wissen, wie viele Personen Interesse hätten, sich an so einer Arbeitsgruppe zu beteiligen. Darum bitten wir alle, die gerne mitarbeiten möchten, sich bei kontakt@personalrat.uni-marburg.de zu melden. Der Personalrat wird dann eine Onlineeinladung an die betreffenden Personen versenden.

Einführung von Microsoft Office 365 in der Universität

Der Personalrat hat der Einführung von Office 365 als Desktopanwendung zugestimmt. Bei der Desktopanwendung werden die erzeugten Dokumente weiterhin lokal auf den Rechnern der Universität und nicht in einer Cloud gespeichert. Um das Officepaket nutzen zu können, sind allerdings die Anmeldedaten der Benutzer auf Rechnern zu hinterlegen, die von Microsoft betrieben werden. Bei diesen Daten handelt es sich um Name, Vorname und die universitäre E-Mail-Adresse.

Unabhängig davon, ob die entsprechenden Rechner in der EU oder in den USA stehen, kann Microsoft nach geltendem Recht der USA gezwungen werden, diese Daten herauszugeben. Darüber hinaus kann Microsoft verboten werden, jemandem mitzuteilen, dass es überhaupt eine Anfrage zu den Daten gegeben hat. Dadurch entfallen auch alle Möglichkeiten, gegen die Herausgabe der Daten Rechtsmittel einzulegen. Das ist mit der europäischen Datenschutzgrundverordnung nicht vereinbar.



Foto: colourbox

Nach Einschätzung des hessischen Datenschutzbeauftragten ist die Verwendung dieser Software nur zuzulassen, wenn es keine vergleichbaren Alternativen gibt. Aus Sicht der Universitätsleitung kann zurzeit nicht auf Microsoft Office verzichtet werden. Die einzige verbleibende Alternative sind Einzelplatzlizenzen für das Officepaket, die aber mit Mehrkosten und einem deutlich erhöhten Verwaltungsaufwand verbunden wären.

Ein weiterer kritischer Punkt bei dem Programmpaket ist die Möglichkeit, vergleichende Daten über das Verhalten von Mitarbeitern zu generieren.

Unter Abwägung der unterschiedlichen Interessen hat der Personalrat der Einführung der Software zunächst unter Auflagen und befristet auf 3 Jahren zugestimmt. Die Befristung der Zustimmung soll Anreize schaffen, ernsthaft nach Alternativen zu suchen und Abhängigkeiten zu verringern. Sie erlaubt es auch, in drei Jahren eine Neubewertung der Datenschutzproblematik vorzunehmen.

Eine Auflage besteht darin, dass niemand gezwungen werden darf, Office 365 zu verwenden. Dadurch dürfen Beschäftigten keine Nachteile entstehen. Obwohl die übermittelten Daten als nicht besonders schutzwürdig eingestuft werden, soll niemand gezwungen werden, diese Daten herauszugeben. In so einem Fall muss dann eine andere Lösung, wie z.B. eine Einzelplatzlizenz oder ein anderes Officepaket gefunden werden.

Eine Nutzung der Berichte für arbeitsrechtliche Maßnahmen ist ausgeschlossen. Keines der Bestandteile von Office 365 (inkl. Systemdaten und Protokolldateien) darf zur Überwachung der Arbeitsleistung von Beschäftigten eingesetzt werden. Insbesondere werden die im System erfassten Daten nicht zur Kontrolle von Arbeitszeit- und -menge verwendet.

Kurz vorgestellt: Die Stabsstelle Informationssicherheit

Seit etwas mehr als 2 Jahren beschäftigen uns tagtäglich Herausforderungen aus den Bereichen IT- und Informationssicherheit. Mit insgesamt drei Mitarbeitern und einer studentischen Hilfskraft sind wir eine zentrale Anlaufstelle, beispielsweise bei Fragen zum sicheren Arbeiten im Home-Office, zur E-Mail Sicherheit, zu Schulungen oder Sicherheitskonzepten. Wir denken, das ist Grund genug, Ihnen die noch relativ junge Stabsstelle einmal vorzustellen.

Eine unserer Hauptaufgaben ist der Aufbau eines Managementsystems für Informationssicherheit. Konkret bedeutet das, dass wir Richtlinien, Organisationsstrukturen und Konzepte entwickeln, die die IT-Sicherheit an der Philipps-Universität verbessern. Langfristig soll auch für die IT- und Informationssicherheit eine Organisationsstruktur entstehen, die mit den bereits seit langem etablierten Strukturen im Bereich Arbeitssicherheit vergleichbar ist. Erste Meilensteine waren die Veröffentlichung einer neuen Informationssicherheitsleitlinie¹ und einer Fernwartungsrichtlinie² im letzten Jahr.

Abgesehen von diesen Managementaufgaben sind wir ein zentraler Anlaufpunkt bei allen Fragen zum Thema IT- und Informationssicherheit und bieten vielfältige Schulungen an. Neben klassischen Online-Seminaren finden Sie in unseren ILIAS-Kursen Serien, Podcasts und Spiele zum Thema IT-Sicherheit. Zusätzlich bieten wir in diesem Jahr ein besonderes Schmankerl für alle Rätselfreunde an: In mehreren Online-Terminen können Sie in einem einzigartigen Cyber-Security-Escape-Room in die Rolle einer Hackerin oder eines Hackers schlüpfen und erfahren dabei, wie Sie Ihre Daten bestmöglich schützen. Und das Beste dabei: Sie müssen noch nicht

¹ <https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/verwaltung/stabsstellen/sis/sicherheitsleitlinie>

² https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/recht/satzung/ri_2021_09_30_fernwartung.pdf

einmal Hackerkenntnisse haben, um die Rätsel zu lösen! Weitere Informationen und Anmeldemöglichkeiten finden Sie auf der [Veranstaltungsw Webseite](#).

Die Stabsstelle unterstützt außerdem das Hochschulrechenzentrum bei der Aufarbeitung von Sicherheitsvor-



Foto: colourbox

fällen. Eine der größten Gefahren sind nach wie vor Phishing-Mails, die Links zu gefälschten Login-Seiten oder Schadsoftware enthalten. Im Jahr 2021 gab es mehrere größere Angriffswellen, bei denen eine Vielzahl universitärer Accountdaten in die Hände von Betrüger*innen gefallen sind. Problematisch ist vor allem, dass sich Angreifer*innen mit den Accountdaten Zugriff auf weite Teile des universitären Netzwerkes verschaffen können. Deshalb möchten wir an dieser Stelle einen einfachen aber wirkungsvollen Tipp loswerden: Nehmen Sie sich lieber etwas mehr Zeit, wenn Sie Ihre E-Mails bearbeiten. Dabei geht es nicht um Minuten oder Stunden, sondern eher darum, kurz über eine E-Mail nachzudenken, bevor Sie einen Link anklicken oder antworten. Bei den letzten Phishing-Wellen haben wir gesehen, dass hauptsächlich Personen, die eine E-Mail schnell abarbeiten wollten, ihre Daten auf betrügerischen Seiten eingegeben haben. Hätten sie die Phishing-Mail zweimal gelesen, wäre das wahrscheinlich nicht passiert. Unabhängig davon haben wir auf unseren [Webseiten](#) wichtige Informationen zusammengestellt, mit denen Sie beispielsweise Phishing-Mails leichter enttarnen.

Wenn Sie die Daten Ihres Uni-Accounts doch auf einer Phishing-Seite eingegeben haben sollten, dann ändern Sie sofort Ihr Passwort über diese [Webseite](#). Sollte sich Ihr Rechner merkwürdig verhalten und Sie den Verdacht haben, dass Sie sich eine Schadsoftware eingefangen haben, dann melden Sie sich unter der Telefonnummer 28-28281. Phishing-Mails, die Sie in Ihrem Posteingang entdecken, können Sie gerne an die E-Mail-Adresse it-sicherheit@uni-marburg.de weiterleiten. Das ist auch unsere Kontaktadresse, wenn Sie allgemeine Fragen zum Thema IT- und Informationssicherheit haben.

Ein Dank geht an den Personalrat für die Möglichkeit, die Stabsstelle Informationssicherheit über diesen Kanal präsentieren zu dürfen.

*Lukas Härter,
Informationssicherheitsbeauftragter
der Philipps-Universität Marburg*

Novelle des Hessischen Hochschulgesetzes

Deutliches Signal für bessere Beschäftigungsverhältnisse verpasst

Im Dezember 2021 wurde die Novelle des Hessischen Hochschulgesetzes beschlossen. Ein besonderer Fokus lag dabei auf Änderungen zur Verbesserung der Qualität von Studium und Lehre. So spielen hochschuldidaktische Qualifikationen von Lehrkräften (§ 78) und regelmäßige Evaluierungen unter Beteiligung der Studierenden (§ 14) eine wichtigere Rolle als zuvor. Zudem soll das Studium in Teilzeit (§ 19) gefördert werden. Darüber hinaus gab es aber auch einige spannende Neuerungen im Bereich des Personals, auf die hier kurz eingegangen werden soll:

- In § 3 (7) taucht erstmalig die Berücksichtigung von guten Beschäftigungsbedingungen sowie die Förderung der Fortbildung des Personals als eigenständige Aufgabe der Hochschulen auf. Ein besonderer Schwerpunkt liegt hier auf Weiterbildungsangeboten für Lehrende und Führungskräfte, aber grundsätzlich sind auch die Interessen aller übrigen Beschäftigten gemeint, denen ab sofort stärker Rechnung getragen werden soll.
- In § 82 (1) wird zudem festgelegt, dass studentische Hilfskräfte fortan nur solche Dienstleistungen erbringen sollen, die zugleich ihrer *wissenschaftlichen* Weiterbildung dienen. Bisher war hier die allgemeine persönliche Weiterbildung ausreichend. Diese Änderung ist erst sehr spät in das neue Gesetz aufgenommen worden und hat vermutlich den Hintergrund, dass Hilfskräfte nicht mehr für reine Verwaltungsaufgaben herangezogen werden sollen, die in vielen Fällen kaum einen erkennbaren Nutzen für ihr Studium aufweisen.
- Und schließlich wird in § 72 (5) im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine neue Personalkategorie geschaffen. Befristet angestellte Beschäftigte, die sich über drei Jahre lang „bewährt“ haben, sollen zukünftig zur selbstständigen Wahrnehmung ihrer Tätigkeiten in Forschung und Lehre in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis überführt werden können und dazu die Bezeichnung Hochschullektorin oder Hochschullektor erhalten. Voraussetzung dafür ist das Bestehen einer wissenschaftsgeleiteten Evaluation, ähnlich wie beim tenure track Verfahren von Qualifikationsprofessuren.

Grundsätzlich weisen die angesprochenen Änderungen des Gesetzes damit für die Beschäftigten an hessischen Hochschulen durchaus in die richtige Richtung. Gleichwohl ist an vielen Stellen noch unklar, ob die Neuerungen auch tatsächlich zu Veränderungen in der Praxis führen werden. Dafür lässt das Gesetz zu viel Spielraum bei der Umsetzung der einzelnen Regeln.

So ist bei studentischen Hilfskräften sicherlich zu erwarten, dass die Kriterien für ihre wissenschaftliche Weiterbildung so weit wie möglich ausgelegt werden, damit diese weiterhin für klassische Verwaltungstätigkeiten eingesetzt werden können, anstatt sie nach Tarifvertrag zu beschäftigen. Auch in Bezug auf die Fortbildung des Personals ist gerade im administrativ-technischen Bereich eher mit einem „weiter so“ zu rechnen, anstatt die Novelle zum Anlass für die Entwicklung dringend benötigter Weiterbildungsangebote in Hochschulverwaltung

und -management zu nutzen. Und schließlich sagt die Schaffung einer neuen Personalkategorie für qualifiziertes Personal unterhalb der Professur noch nichts darüber aus, ob diese Kategorie zukünftig auch vielfach genutzt werden wird. Solange keine zusätzlichen Finanzierungsquellen zur Verfügung stehen, ist dies eher unwahrscheinlich – konnten wissenschaftliche Mitarbeiter:innen doch schon vor der Novelle entfristet beschäftigt werden, ohne dass dies im notwendigen Umfang geschehen wäre.

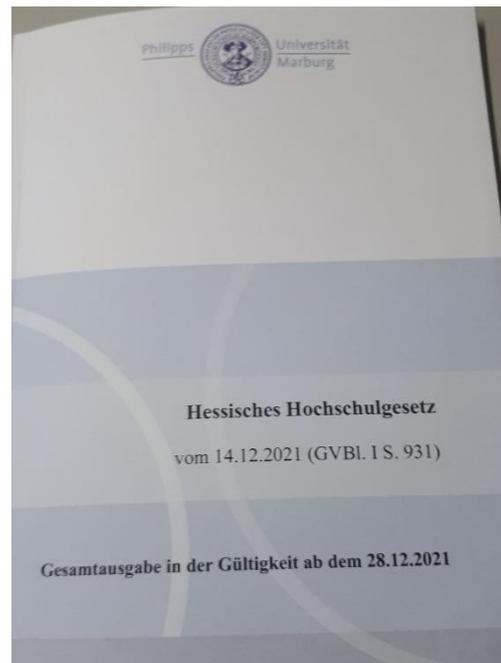
Die Novelle verpasst damit die Chance, ein deutliches Signal für die Verbesserung der Beschäftigungsverhältnisse an hessischen Hochschulen zu setzen. Dies zeigt sich letztendlich auch an den Stellen im Gesetz, an denen gänzlich auf Neuerungen im Bereich des Personals verzichtet wurde. So hatten die Gewerkschaften bis zuletzt gefordert, dass auch der kürzlich vereinbarte Kodex für gute Arbeit in § 3 als Aufgabe für die Hochschulen festgehalten werden sollte. Dies hätte den Kodex und dessen Weiterentwicklung deutlich aufgewertet, indem eine rechtsverbindliche Grundlage für seine Umsetzung geschaffen worden wäre. Gleichzeitig ist erneut versäumt worden, ernsthaft gegen die übermäßige Befristung des wissenschaftlichen Personals vorzugehen. Anders als im hessischen Hochschulpakt, ist das Bekenntnis, dass Personal, welches überwiegend Daueraufgaben wahrnimmt auch grundsätzlich unbefristet beschäftigt werden soll, weiterhin nicht im Gesetz zu finden. Und auch nach einer klaren Vorgabe für die reguläre Dauer der Befristung von Doktorand:innen von mindestens 3+2 Jahren sucht man im neuen Hochschulgesetz vergebens.

Es ist also noch deutlich Luft nach oben, um den berechtigten Interessen des Personals an hessischen Hochschulen angemessen Rechnung zu tragen. Die aktuelle Novelle des hessischen Hochschulgesetzes liefert hierfür zumindest ein paar vielversprechende Ansatzpunkte.

Es ist also noch deutlich Luft nach oben, um den berechtigten Interessen des Personals an hessischen Hochschulen angemessen Rechnung zu tragen. Die aktuelle Novelle des hessischen Hochschulgesetzes liefert hierfür zumindest ein paar vielversprechende Ansatzpunkte.

Der/die/das Druckmaschine

In den frühen Neunzigern neigte sich mein Studium dem Ende zu, und ich verdiente meinen Lebensunterhalt in einer Druckerei. Einer meiner Kollegen kam aus Mexiko und hatte so seine Mühe mit der deutschen Grammatik, insbesondere mit dem bestimmten Artikel. Er umging grobe Fehler, indem er von „der/die/das Druckmaschine“, „der/die/das Mittagspause“, „der/die/das Papierlieferant“ usw. sprach, was wir sehr lustig fanden. Damals konnten wir freilich nicht ahnen, dass wir in Bezug auf „gendered speech“, der/die/das vermutlich noch nicht erfunden war, ganz weit vorne lagen... Rund 30 Jahre später schlägt das Thema Gendern erstaunlich hohe Wellen und wird mitunter sehr leidenschaftlich und kontrovers diskutiert. Warum eigentlich?



Meine erste ernsthafte Konfrontation mit gendergerechter Sprache fand im Rahmen meiner Tätigkeit in der Studierendenbetreuung statt. Dort sollte ich eines Tages nicht mehr von Studenten, sondern von Studierenden reden und schreiben. Der Begriff schien mir ziemlich gestelzt und wollte mir weder geschmeidig über die Lippen noch über die Tastatur gehen. Und ich verstand auch nicht so recht, welchen Unterschied das machen sollte und welcher Nutzen darin läge.

Anfangs war ich mir sehr sicher, dass sich diese Mode rasch erledigen würde, da Sprache sich nicht verbiegen lässt und die meisten Menschen sich vermutlich nicht darauf einlassen würden. Die anfänglichen Schwierigkeiten, eine geeignete Schreibweise zu finden, bestärkten mich in dieser Ansicht. Zwar gewöhnte ich mir sowohl die Aussprache als auch das Schreiben des Begriffs „Studierende“ widerwillig an, verweigerte aber ansonsten das Gendern konsequent.

Im Laufe der Zeit konnte ich nicht übersehen, dass in gewissen Kreisen zunehmend und hartnäckig gendert wurde. Ich begann mich zumindest mit den verschiedenen Schreibvarianten zu beschäftigen, die ich einer Broschüre aus dem Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten entnehmen konnte. Gleichzeitig lernte ich am „Runden Tisch Antidiskriminierung“, eingerichtet von Katharina Völsch (Leiterin der Antidiskriminierungsstelle der UMR), viel über Diversität, Toleranz, Diskriminierung und Ausgrenzung.

Es brauchte bei mir noch zwei Schlüsselerlebnisse: Das erste kam in Form einer E-Mail von meiner Hilfskraft Lisa. Dort sah ich zum ersten Mal eine für mich gut praktikable Schreibweise, die ich seitdem verwende, nämlich den Doppelpunkt. Mitarbeiter:innen, Kolleg:innen, usw. lässt sich fließend und ohne groß nachzudenken schreiben. Und schließlich hörte ich eine perfekt und ohne Zögern ausgesprochene Gender-Pause – wenig überraschend – von Dr. Nina Schumacher, der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Universität. Die Gender-Pause, auch „gesprochenes Gendersternchen“ oder „Glottisschlag“, ist ein stimmloser glottaler Verschlusslaut, der das Genderzeichen hörbar macht. Damit hatte ich die nötigen Instrumente beisammen und seither gendere ich, mit wachsender Begeisterung und inzwischen auch mit einer gewissen Routine. Gelegentlich schlage ich dabei auch mal über die Stränge. Mein bisher bester Gender-Lapsus: „Kugelschreiber:in“...

Es gibt viele gesellschaftliche und linguistische Gründe für und wider gendergerechte Sprache und es wird sich zeigen, ob und wo sie sich durchsetzt. Mittlerweile bin ich sehr wohl überzeugt, dass gendergerechte Sprache einen Beitrag zu gendergerechtem Verhalten leistet. Gleichzeitig entwickle ich aber keine große Leidenschaft, wenn jemand die Entscheidung trifft, darauf zu verzichten. Das soll jede:r halten, wie er/sie/es möchte. Ich denke, man kann sich darauf verlassen, dass Sprache, die schon immer dynamisch war, die Moden und gesellschaftlichen Entwicklungen folgt, eigentlich demokratisch ist und das schon regeln wird.

Von einer die auszog, um sich zu bilden

Bericht über den Bildungsurlaub "Entspannungstechniken mit Yoga" des B.I.E.K.

Das Kloster Siedelsbrunn "Buddhas Weg" kannte ich schon von einem Bildungsurlaub 2015. Daher habe mich doppelt gefreut, dass der Workshop, den ich mir ausgesucht hatte, wieder dort stattfand.

Die Anreisezeit ist mit 1,5 Stunden nicht zu lang und wurde mir mit einer sonnigen Anreise versüßt. Dort angekommen, fand ich ein Märchenland vor. Es war bitterkalt, der Parkplatz gefroren, der direkt hinter dem Haus beginnende Wald war mit Zuckerguss überzogen und die Luft glasklar. Morgens verstärkte der Nebel den mystischen Eindruck. Ihr seht es auf den Bildern. Die wunderschöne Winterlandschaft hat mich in der Pause zu Spaziergängen inspiriert, die ich am liebsten alleine unternommen habe.



Wie der Name schon vermuten lässt, leben im Kloster Nonnen und Mönche nach buddhistischen Regeln. Unterstützt werden sie von Praktikant*innen und Menschen, die ihren Alltag für eine gewisse Zeit gegen Kost und Logis im Kloster eintauschen. Oft, weil sie auf der Suche nach sich selbst und einer höheren Weisheit sind. Also ganz normale Menschen ;-). Es herrscht eine ruhige und freundliche Atmosphäre. Man muss keinen Bezug zum Buddhismus haben, um diese genießen zu können.

Wenn man abends noch nicht "durch" ist vom Tag, kann man noch Vorträgen lauschen bzw. an Meditationen in der "Großen Buddha-Halle" teilnehmen. Meistens ist man abends jedoch vom Tagesprogramm schon so angenehm platt, dass ein ruhiger Abend im Zimmer sehr willkommen ist. Da in der Woche meines Aufenthalts ein hoher Würdenträger im Hause war, nahm ich einen Abend an einer Veranstaltung teil, wo der Meister einen Vortrag hielt und Fragen zu spirituellen Themen beantwortete - alles in englischer Sprache. Wer schon einmal mit einem Inder englisch gesprochen hat, weiß, wie anspruchsvoll es ist, hochgeistige Themen zu besprechen, wenn beide keine Native-Speaker sind. Trotzdem war es ein Erlebnis! Dieser von Körpergröße eher kleine Mensch hat eine tolle Ausstrahlung. Er strahlt eine Ruhe und Gelassenheit aus, die alleine schon sehr beeindruckend ist.

Das Essen - vegetarisch - der Hammer! Ich - sonst keine Vegetarierin - kannte es ja vom letzten Mal schon und habe mich sehr darauf gefreut. Alleine an 2 x warmes Essen - vorher ein Süppchen - mit großartigem Nachtisch könnte ich mich gewöhnen ;-). Morgens und mittags spricht

die Zeremoniemeisterin vor dem Essen am Tisch ein Gebet und man kann ein Mantra "mit-chanten". Wenn man die Melodie erstmal „drauf hat“, macht das sehr viel Spaß. Durch diese Rituale und das Essen im Schweigen genießt man die Mahlzeit einmal ganz anders. Wirklich eine besondere und angenehme Atmosphäre....

Vor- und nachmittags wechselten sich Theorie und praktische Yoga-Einheiten sowie Achtsamkeitsübungen ab. Es gab wertvolle Tipps für Yoga-Übungen im Büro, die man schnell mal für Rücken und "Hallo-Wach" zwischendurch machen kann.

Die Trainerin war sehr kompetent und "bodenständig". Heißt, frau hatte keine superschlanke Sportskanone vor sich, die einem erstmal zeigt, wie unfähig man selbst ist. Wir waren 11 Personen, diesmal alle weiblich. Wir hatten eine super Gruppe und fühlten uns miteinander sehr wohl.



Fazit: Ich kann es nur empfehlen, sich hin und wieder einen Bildungsurlaub zu gönnen. Einige Teilnehmerinnen hatten im Vorfeld Probleme, ihren Anspruch beim Arbeitgeber durchzusetzen. Wir an der Universität sind in der glücklichen Position, nicht erst darum kämpfen zu müssen. Es gibt viele Angebote u.a. zum Thema Sprachen, Bewegung, Geschichte & Co. Auch die VHS bietet Bildungsurlaub an, die recht preisgünstig auch am Heimatort wahrgenommen werden können.

Die neuen Techniken lassen sich gut in den Alltag integrieren. Das Gesamtpaket aus neuen Erfahrungen, „Tapetenwechsel“, Relaxen und feinem Essen haben mir wirklich gut getan! Ich

bin jedenfalls viel entspannter im neuen Jahr angekommen, nachdem ich vorher das Gefühl hatte, extrem „am Limit“ zu sein. Prävention hat den Vorteil, dass man eventuell weniger krank wird. Eine Woche Bildungsurlaub ist definitiv besser als eine Woche oder länger "flach liegen", weil der Akku leer ist. Ein Bildungsurlaub erweitert den Horizont, stärkt und gibt neue Perspektiven. Und schon ist es eine Win-Win-Situation für alle Beteiligten!

Für die, die es näher interessiert, hier der Link:

<https://www.biek-ausbildung.de/yoga-stressbewaeltigung-in-beruf-und-alltag-2/#1561315511388-80fbfe66-940d>

*In diesem Sinne entspannte Grüße
Martina Stolte*

JAV-Wahlen

Die Wahl zur Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) findet vom 15. April bis 17. Mai per Briefwahl statt. Die JAV vertritt die Interessen aller zur Berufsausbildung Beschäftigten (z.B. Azubis und dual Studierende) und minderjähriger Beschäftigter, achtet auf die Einhaltung von Gesetzen und Tarifverträgen und setzt sich für die Übernahme möglichst vieler zur Berufsausbildung Beschäftigten und für eine qualifizierte und moderne Ausbildung ein. Sie arbeitet eng mit dem Personalrat zusammen und ist Ansprechpartner für alle Anliegen von Auszubildenden. Eine starke JAV ist im Sinne aller Azubis. Also: Wahl nicht verpassen und weitersagen!

<https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/personal/jav>

<https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/wahlen/jugend-und-auszubildendenvertretungswahlen-2022>



*Grafik:
colourbox*

Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung

An dieser Stelle möchten wir schon vorab darauf hinweisen, dass in diesem Jahr auch die regelmäßigen Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung stattfinden werden (1. Oktober – 30. November). Die Wahlberechtigten werden zu gegebener Zeit informiert.

Informationen zur SBV finden Sie hier:

<https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/personal/schwby>

Informationen zu den Wahlen werden zu gegebener Zeit hier eingestellt:

<https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/wahlen/wahl-zur-schwerbehindertenvertretung-2022>

Damit sich möglichst viele beteiligen

Katharina Lenuck betreut als neue ver.di-Gewerkschaftssekretärin die Philipps-Universität

April 2022, die Ukraine Krise und die Reaktionen darauf werfen ihren Schatten auch auf den öffentlichen Dienst und die Hochschulen in der Bundesrepublik, darüber kann ein politischer Mensch wie Katharina Lenuck nicht hinwegsehen: „Die Beschäftigten der Hochschulen und insgesamt der öffentlichen Daseinsvorsorge haben jahrelang auf die Unterfinanzierung und deren Folgen für ihre Arbeitsbedingungen hingewiesen. Ich hoffe, dass das geplante Sondervermögen, von 100 Milliarden für die Bundeswehr, sich nicht erschwerend auf die Finanzierung auswirkt.“ Lenuck betreut seit Januar 2022 die Uni Marburg, nachdem Vorgänger Peter Wadakur in Ruhestand ging.

Die Norddeutsche kam schon während ihres politikwissenschaftlichen Studiums in Bremen zur Gewerkschaftsarbeit, als sie sich hochschulpolitisch gegen Kürzungen engagierte. „In den Protesten dagegen haben die Gewerkschaften eine zentrale Rolle gespielt“, erzählt Lenuck. „Ich habe damals die Gewerkschaft als guten Akteur wahrgenommen.“

Seit 2020 ist sie als Hauptamtliche bei ver.di beschäftigt; im Bezirk Mittelhessen ist sie unter anderem für die Hochschulen zuständig. „Die Stärke von ver.di ist, dass sie die Beschäftigten aus allen Bereichen der Hochschulen vertritt“, betont Lenuck – das Personal in Verwaltung und Technik ebenso wie Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen. Darin liege auch eine Herausforderung: „Es kommt darauf an, dass sich alle beteiligen können. Mir ist wichtig, dass die Beschäftigten vor Ort ihre Interessen in den Gewerkschaften vertreten können. Dabei möchte ich die Mitglieder unterstützen.“

Schwerpunkte zu setzen, ist ihr dabei besonders wichtig, immerhin ist Lenuck für zirka 1.500 Mitglieder in verschiedenen Branchen verantwortlich. Bis zur nächsten Tarifrunde stehe vor allem im Fokus, wie sich die Entwicklung von tarif- und gewerkschaftspolitischen Strategien demokratisch organisieren lässt. In der nächsten Zeit sei außerdem das Thema des Generationswechsels von großer Bedeutung – in den Personalvertretungen, bei den Vertrauensleuten und in den ver.di-Gremien. „Da gibt es viele erfahrene Leute, die in Rente gehen, und Jüngere, die nachrücken und die es zu unterstützen gilt.“

Welche Handlungsoptionen sieht die Gewerkschaftssekretärin, um gegen überbordende Be-
fristungen und Dauerbelastung vorzugehen? „Die gewerkschaftspolitische Antwort auf diese
Fragen besteht darin, stärker zu werden“, sagt Lenuck, wobei mit Stärke insbesondere der
Organisationsgrad gemeint ist, also die Zahl der Mitglieder. Außerdem müssten die Gewerk-
schaften ihre politischen Einflussmöglichkeiten nutzen: „Zum Beispiel sollten wir Druck auf die
Entscheidungsträger ausüben, wenn es um die Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes
geht.“

Es bleibt also jede Menge zu tun. Gefühlt bleibe kaum genug Zeit, um allen Anforderungen
und Beschäftigten gerecht zu werden, bekennt Lenuck. Macht die Arbeit trotzdem Spaß? Die
Antwort kommt ohne Umschweife: „Ja, es macht Spaß! Die Arbeit ist sehr vielfältig und wird
nie langweilig oder monoton.“

Dabei macht es die Pandemie natürlich nicht gerade einfacher. Die vorgesehenen Lockerun-
gen betrachtet Lenuck mit Sorge, sie würde es lieber sehen, dass der Gesundheitsschutz im
Vordergrund stehe. „Aber wenn keine Gefahr mehr besteht, freue ich mich aufs Reisen – und
darauf, in die Betriebe zu gehen!“ Viele Kolleginnen und Kollegen kennt Lenuck nach wie vor
nur „als kleine Bildchen auf dem Monitor“. Dabei sei der persönliche Kontakt doch so wichtig
für die Gewerkschaftsarbeit.

Heraus zum 1. Mai



PIA

Seit Jahren gibt es an unserer Universität auf der Lernplattform ILIAS das „Portal interner Ar-
beitsmarkt“ genannt PIA.

Der Personalrat möchte hiermit aktuell auf diese Plattform der internen beruflichen Entwick-
lungsmöglichkeiten hinweisen, da es in der heutigen Zeit immer wichtiger wird, möglichst
breit gestreut Informationen für zukünftige und auch aktuelle berufliche Chancen, besonders
auch innerhalb der Universität, zu erwerben.

„PIA soll durch dialogorientierte Kommunikation in erster Linie dazu beitragen interessierte
Beschäftigte besser und zielorientierter über bestehende Stellenvakanzen zu informieren und
somit eine zeitnahe Besetzung unterstützen. Die Plattform möchte bereits Beschäftigten da-
bei helfen, sich im Zuge der eigenen beruflichen Entwicklung innerhalb der Universität auf

andere, ggf. höherwertige Arbeitsplätze verändern zu können. Diese Wechsel können gegebenenfalls zusätzlich durch die von der Universität angebotenen Möglichkeiten der berufsbegleitenden Weiterbildung bzw. Weiterqualifizierung unterstützt werden“, so die Kernaussage zu den Gründen für die Einführung des Portals.

Da der Personalrat es grundsätzlich für richtig und wichtig erachtet, Beschäftigten die Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung, der Um,- oder auch Neuorientierung innerhalb der Universität zu ermöglichen, können sich interessiert Beschäftigte über den folgenden Link gerne weitergehend informieren und anmelden:

<https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/verwaltung/dezernat2/dienstleistungen/allgemeine-informationen/pia-portal-interner-arbeitsmarkt>

***Wir wünschen allen Kolleginnen und Kollegen
schöne, erholsame und friedliche
Feiertage***



Foto: colourbox

Impressum

Vertreter:innen der technisch-administrativ Angestellten

Anita Fischer Stellv. Vorsitzende	26031	fischera@staff.uni-marburg.de
Marga Losekam	65024	losekam@staff.uni-marburg.de
Karin Schaffner	23537	schaffner@hrz.uni-marburg.de
Kersten Schneider	65041	schneidf@staff.uni-marburg.de
Jutta Stanzel	25242	jutta.stanzel@ub.uni-marburg.de
Bernd Tautermann Stellv. Vorsitzender	26034	bernd.tautermann@personalrat.uni-marburg.de
Marianne Tittel Vorsitzende	26033	marianne.tittel@personalrat.uni-marburg.de
Dr. Andreas Titze	21506	titze@staff.uni-marburg.de

Vertreter:innen der wissenschaftlich Beschäftigten

Yulia Chmutova	26164	yulia.chmutova@staff.uni-marburg.de
apl. Prof. Dr. Andreas Heine	25999	andreas.heine@staff.uni-marburg.de
Dr. Mathis Heinrich	21732	mathis.heinrich@verwaltung.uni-marburg.de
Binja Homann Stellv. Vorsitzende	26487	binja.homann@verwaltung.uni-marburg.de
Aykin Kalafatas	23210	aykin.kalafatas@jura.uni-marburg.de
Dr. Günter Schlichthörl	26486/62147	schlicht@staff.uni-marburg.de
Dr. Leslie Tramontini	24946	tramont@staff.uni-marburg.de

Vertreter:in der Beamten

Chiara Buchbach	26427	chiara.buchbach@staff.uni-marburg.de
Stefan Sack	26292	stefan.sack.pr@verwaltung.uni-marburg.de

Sekretariat:

Personalrat der Philipps Universität

Jutta Seip

Biegenstraße 12

35039 Marburg

kontakt@personalrat.uni-marburg.de

Tel.: 28-26032

Fax: 28-25576