

# Info des Personalrats November 2021





## Inhalt

Vorwort .....	3
Rechenschaftsbericht des Personalrats .....	4
Finanzielle Unterstützung der Betriebsausflüge .....	5
Das Gutscheinebuch.....	5
Personalversammlung.....	5
Dezernat II: Die neue Dezernentin stellt sich vor.....	5
Vorstellung der neuen Schwerbehindertenvertretung.....	6
Am Ende der Dienstzeit.....	7
Dienstvereinbarung Mobiles Arbeiten.....	9
Fit durch das Wintersemester - Präsenzangebote des ZfH ab 1.Nov. ....	11
Suchtberatung, Suchtprävention .....	11
Avatare im Streik.....	12
Reallohnverlust abgewendet: Gewerkschaften und Land Hessen vereinbarten neuen Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst.....	12
Normen schaffen Fakten.....	14
Kodex gute Arbeit.....	15
Stellungnahme zum Kodex für gute Arbeit an den hessischen Hochschulen.....	15
“In diversity there is beauty and there is strength.” .....	16
Bildungsurlaub.....	20
Impressum.....	22

## Vorwort

*Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,*

im Mai dieses Jahres wurde der Personalrat neu gewählt. Erwartungsgemäß war die Wahlbeteiligung nicht so hoch wie in den vergangenen Jahren. Die Stimmabgabe erfolgte pandemiebedingt vorwiegend per Briefwahl und nur zu geringem Teil an den Wahlurnen. Wir danken allen Wählerinnen und Wählern für das in uns gesetzte Vertrauen!

Der neue Personalrat setzt sich aus einer Mischung erfahrener Personalrät:innen und solchen Kolleg:innen zusammen, die das Amt zum ersten Mal bekleiden. Damit kommt frischer Wind in das Gremium und es setzt sich ein Prozess in Gang, der die Weiterentwicklung befördert. Ebenso unerlässlich ist aber auch der Bestand von Routine und jahrelanger Erfahrungen in der Gremienarbeit. Wir sind überzeugt, dass beides im neuen Personalrat gut vertreten ist und sich in der Zusammenarbeit gut ergänzt.

Im Impressum finden Sie eine Liste der Personalratsmitglieder mit den Kontaktadressen. Wir begleiten und unterstützen Sie gerne und behandeln alle Anfragen vertraulich. Bitte sprechen Sie uns an.

Neu im Gremium begrüßen wir Chiara Buchbach (FB 19), Yulia Chmutova (Studienkolleg Mittelhessen), apl. Prof. Dr. Andreas Heine (FB 16), Aykin Kalafatas (FB 01), Karin Schaffner (HRZ), Kersten Schneider (FB 20) und Stefan Sack (FB 01). Und wir verabschieden uns von Dr. Peter Müller und Dr. Franz Grolig, die sich als Vertreter der Wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen viele Jahre im Personalrat für die Interessen der Beschäftigten eingesetzt haben. Wir danken für das große Engagement und wünschen alles Gute im Ruhestand.

Aber nicht nur im Personalrat gab es personelle Änderungen. Frau Mosný hat die Leitung des Dezernats II übernommen und stellt sich in diesem Heft vor. Die Amtsgeschäfte des Kanzlers hat Herr Dr. Held übernommen. Die Wahlen der Vizepräsident:innen stehen bevor und Prof. Nauss wird als neuer Präsident die Amtsgeschäfte im Februar 2022 übernehmen. Wenn die Präsidentin nach 12 Jahren die [Amtskette](#) an ihren Nachfolger übergibt, sind auch hier die Karten neu gemischt. Wir sehen der Zusammenarbeit und den Auseinandersetzungen gespannt entgegen.

„Jedem Anfang wohnt ein Zauber inne ...“, schrieb einst Hermann Hesse. Ob das für die Zukunft der Philipps-Universität gilt, wird sich zeigen.



## Rechenschaftsbericht des Personalrats

### Überblick über die Personalmaßnahmen im Berichtszeitraum November 2020 bis Oktober 2021

Die dargestellten Zahlen ergeben eine Summe von 2.199 Personalmaßnahmen. Darin enthalten sind im Berichtszeitraum Einstellungen und Weiterbeschäftigungen, Abordnungen, Aufstockungen, Beförderungen, Umsetzungen, Stufenzuordnungen und Neueingruppierungen.

	Wissensch. Mitarbeiter auf Landesstellen		Wissensch. Mitarbeiter auf Projektstellen		t.-a.-Personal auf Landesstellen		t.a.-Personal auf Projektstellen	
	<i>befristet</i>	<i>unbefristet</i>	<i>befristet</i>	<i>unbefristet</i>	<i>befristet</i>	<i>unbefristet</i>	<i>befristet</i>	<i>unbefristet</i>
2021	604	75	567	50	286	317	163	23
2020	514	84	548	48	352	322	131	13

	Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Abschluss auf Landesstellen	Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Abschluss auf Projektstellen	Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Abschluss auf Drittmittelstellen	Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Abschluss <i>Umfang: 82 Stunden im Monat (z. T. durch Aufstockungen erreicht)</i>	Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Abschluss <i>Umfang: Geringere Stundenzahl</i>
2021	76	15	23	51	64
2020	77	7	40	56	68

	Stellenausschreibungen	Auswahlgespräche	Dokumente	Anträge auf Verzicht auf Auswahlgespräche	Auflösungen	Kündigungen	Außerordentliche Kündigungen	Verzicht auf Ausschreibungen
2021	1.141	380	871	81	138	30	5	43
2020	1.049	375	782	57	93	21	5	28

1.141 Stellen wurden ausgeschrieben. In einigen Fällen konnte nach Aktenlage über die Einstellung entschieden werden. 420 Auswahlgespräche standen im Berichtszeitraum an. Daran haben Personalratsmitglieder sowie Ersatzmitglieder des Personalrats teilgenommen. Darüber hinaus lagen dem Gremium ca. 913 Dokumente zur Bearbeitung vor.

## Finanzielle Unterstützung der Betriebsausflüge

Betriebsausflüge konnten leider, bedingt durch die Pandemie, nicht stattfinden. Wir hoffen alle, dass dies mit Beginn des neuen Jahres 2022 wieder möglich sein wird. Dann werden auch die Betriebsausflüge wieder mit einem Zuschuss von € 10,- pro zuschussberechtigter Person unterstützt werden können. Die aktuellen Infos dazu und das Prozedere für die Beantragung finden Sie auf der Webseite des [Personalrats](#).

## Das Gutscheinebuch

Pandemiebedingt wurde auch das Angebot des Gutscheinebuchs ausgesetzt. Sollten es die Bedingungen im nächsten Jahr zulassen, wird es dieses Angebot selbstverständlich erneut geben.

## Personalversammlung

Wie Sie bereits einer Rundmail entnehmen konnten, kann auch in diesem Jahr keine Personalversammlung stattfinden. Die Entscheidung ist uns nicht leichtgefallen, aber die aktuelle Entwicklung erlaubt unseres Erachtens nichts Anderes. Wir bedauern sehr, dass die Möglichkeit des direkten Austausches, die durch nichts zu ersetzen ist, auch in diesem Jahr nicht stattfinden kann. Die Durchführung als Webkonferenz verbietet sich zudem aufgrund der Erfordernis der Nichtöffentlichkeit sowie aus Gründen des Datenschutzes.

Daher möchten wir Sie – wie bereits im vergangenen Jahr – dazu ermuntern, uns die Themen zu nennen, die Sie beschäftigen. Lassen Sie uns darüber reden und – wenn gewünscht – im nächsten Personalratsinfo in größerem Kontext diskutieren.

## Dezernat II:

### Die neue Dezernentin stellt sich vor

Mein Name ist Anja Mosný und ich leite seit dem 20. April 2021 das Dezernat Personal und Organisation sowie zugleich die Personalabteilung.

Als Volljuristin war ich nach Tätigkeiten beim Staatlichen Schulamt, in der Hessischen Staatskanzlei und als Rechtsanwältin in einer Wirtschaftskanzlei zuletzt sieben Jahre im Personalmanagement der Deutschen Bundesbank tätig. Ich habe zwei erwachsene Kinder und wohne mit meinem Mann mitten im schönen Marburg.



Seit Februar dieses Jahres bin ich nun an der Philipps-Universität beschäftigt und wurde zunächst durch meinen Vorgänger, Herrn Manfred Hofmann, eingearbeitet. Diese Phase der gemeinsamen Tätigkeit war für mich sehr hilfreich, auch um die Kultur der Philipps-Universität kennenzulernen.

Ich wurde an der Philipps-Universität sehr offen und herzlich empfangen. Auch vom Personalrat, der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung

wurde mein Start konstruktiv begleitet. Meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Dezernat haben mir mit ihrem Engagement, ihrer konstruktiven Arbeitsweise und ihrer hohen Identifikation mit ihrer Aufgabe die Aufnahme meiner neuen Funktion leichtgemacht.

Auf mein Dezernat und mich warten in den nächsten Jahren zahlreiche Herausforderungen: Wichtige Themen sind die Digitalisierung der Verwaltung und damit ihre Modernisierung. Dabei wird wesentlich sein, was wir von den Erkenntnissen aus der Arbeit unter Pandemie-Bedingungen nutzen können, um unsere Arbeitsformen zu modernisieren. Aber auch die Stärkung der Attraktivität der Philipps-Universität als Arbeitgeber sehe ich als einen Schwerpunkt meiner Arbeit, um auch in Zukunft gutes Personal rekrutieren zu können. Dazu gehört z. B. eine wertschätzende Kultur im Umgang miteinander. Zudem wird das Thema Wissensmanagement immer wichtiger werden, um die Anforderungen einer komplexen Arbeitswelt besser bewältigen zu können.

Ich freue mich auf diese spannenden Aufgaben und danke schon heute für jede Form der Unterstützung.

*Herzliche Grüße  
Anja Mosný*

## Vorstellung der neuen Schwerbehindertenvertretung

*Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,*

Am 01.06.2021 habe ich mein neues Amt als Vertrauensperson der Menschen mit Behinderung an der Philipps-Universität angetreten. Zwei starke Vertrauenspersonen haben vor mir die Philipps-Universität Marburg in den letzten Jahrzehnten, wenn nicht geprägt, so doch in erheblichem Umfang beeinflusst. Große Spuren sind das, in welchen ich laufe.

Schaut man sich um bei anderen Landesbehörden kann man sagen, dass die schwerbehinderten Menschen an der Philipps-Universität in dieser Zeit stark vertreten waren. Mein Ziel und Streben ist es, dass dies auch mal Jemand über mich sagen wird.



Als von Geburt an schwerbehinderter Mensch weiß ich, wovon ich rede, wenn ich sage: Behindert sein ist in dieser Welt keine Kleinigkeit. Auch wenn sich in den letzten Jahren viel getan hat, wenn es viele Hilfsmittel gibt, Bewusstsein geschaffen wurde für die Probleme, aber auch die Leistungsfähigkeit behinderter Menschen, es braucht immer noch eine starke Stimme für die behinderten Menschen in jedem einzelnen Betrieb.

Mir liegt besonders der barrierefreie Zugang zu allen öffentlichen Leistungen am Herzen, sei dies der Zugang zu Gebäuden oder die ungehinderte Nutzung digitaler Angebote und eine

Ausstattung und Ausgestaltung von Arbeitsplätzen, die behinderten Menschen ein weitgehend selbstbestimmtes Leben ermöglichen und die Chance geben, ihr Leistungspotential optimal zu nutzen und damit auch zur Selbstverwirklichung beizutragen.

Die SBV ist die Vertretung der (schwer-) behinderten oder von Behinderung bedrohten Menschen der Dienststelle. Das heißt aber auch, dass, neben von der Dienststelle veranlassten Maßnahmen, die SBV nur tätig werden kann, wenn Sie mit uns in Kontakt treten und uns Ihre Probleme anvertrauen.

Wir helfen bei der Beantragung von Hilfsmitteln, beim Stellen von Anträgen auf Gleichstellung bei der Arbeitsagentur oder auch bei der Beantragung der Anerkennung einer Behinderung. Aber auch bei konkreten Problemen im Arbeitsalltag, mit Aufgaben Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten kann die SBV versuchen, im Sinne behinderter Kolleginnen und Kollegen Einfluss zu nehmen und Verbesserungen zu etablieren.

Gern bin ich also für Sie da, und nehme mich Ihrer behinderungsbedingten Probleme an. Sprechen Sie mich an und machen Sie einen Termin. Die Kontaktdaten finden Sie auf der Homepage der Universität.

*Markus Kolling*

## Am Ende der Dienstzeit

Mit der angesichts des nahenden Pensionsbeginns unausweichlich gewordenen Beseitigung der zahlreichen Dokumente in gedruckter und elektronischer Form, die sich im Laufe meines beruflichen Lebens an der Universität angesammelt haben, läuft gewissermaßen ein Film im Zeitraffertempo ab.

Als ich in 1988 nach der Promotion an der Universität Bielefeld und anschließender Postdoc-Phase nach Marburg zurückkehrte, wo ich bereits mein Studium der Biologie mit dem Diplom abgeschlossen hatte, war dieser Prozess – so wurde mir es damals vermittelt – von Einwänden des Personalrats begleitet, weil es auch interne Bewerber\*innen auf die ausgeschriebene Stelle gab. Nach einigen Jahren hatte ich im Zusammenhang mit einem anlassbezogenen Beamtenbeurteilungsverfahren wiederum engeren Kontakt mit der Personalvertretung. Um die Sichtweise und die Argumentation des Gremiums besser kennenzulernen entschloss ich mich, für den Personalrat zu kandidieren und gehörte ihm seit 1996 zunächst als stellvertretendes Mitglied, später dann als ordentliches Mitglied an und wurde teilweise und schließlich vollständig für die Arbeit im Personalrat freigestellt, wo ich bis zum Ausscheiden aus dem Dienst die Position des Stellvertretenden Vorsitzenden begleitete.

Die Zeit, in der ich mich als Wissenschaftler mit den molekularbiologischen Grundlagen der komplexen Wechselwirkungen zwischen Pflanzen und Bodenbakterien befassen durfte, war sehr aufregend. Mit Hilfe von speziell modifizierten „springenden Genen“ (Transposons) gelang die Ausschaltung bakterieller Gene, wodurch die Interaktion mit der Pflanze gestört war. Die Klonierung der getroffenen Genregionen, die Bestimmung ihrer Nukleotidsequenz und ihrer translationalen Expression waren die Grundlage für zahlreiche Publikationen in internati-



onalen Fachzeitschriften sowie von Präsentationen auf internationalen Konferenzen. Die häufigen Anfragen als Gutachter im Peer-Reviewing Prozess wissenschaftlicher Verlage belegt, dass die eigenen Beiträge wahrgenommen wurden. Die Etablierung neuer Technologien im Labor war eine stetige Herausforderung beim Aufbau einer eigenen Arbeitsgruppe in Verbindung mit der Leitung eines eigenen Teilprojekts in verschiedenen Sonderforschungsbereichen – neben der generellen Labororganisation, den Aufgaben im Strahlenschutz und des Gentechnikrechts sowie in der Betreuung der Bibliothek des Fachbereichs Biologie und den Lehrveranstaltungen.

Anders als für die Aufgaben in der wissenschaftlichen Praxis gibt es für die Arbeit in der Personalvertretung keine adäquate Ausbildung: als Ungelernter sieht man sich in vielfältiger Weise unvermittelt mit Neuland konfrontiert. Gleichwohl ist diese Tätigkeit ausgesprochen reizvoll, weil sie Einblicke in das universitäre Leben gewährt, die man in seiner Spezialdisziplin so nie erfahren könnte.

Da ist zunächst das Gremium selbst, das mit 17 Personen mehr oder weniger die gesamte Belegschaft abbildet: Verwaltungsangestellte und Verwaltungsbeamt\*innen, Handwerker und Technische Assistent\*innen, Wissenschaftler\*innen aus verschiedenen Fachbereichen bringen ihre Expertise und ihre je verschiedenen Sichtweisen und Vorstellungen ein und tauschen ihre Argumente in lebhaften Diskussionen aus. Dies hat einen Wert an sich und dürfte in der Universität einzigartig sein – auch wenn diese Gespräche mitunter allen Beteiligten Anstrengungen abverlangt!

Die Mitwirkung an Auswahlgesprächen in Stellenbesetzungsverfahren gewährt Einblicke in die aktuelle Forschungsszene in den verschiedenen Fachdisziplinen. Diese Gespräche habe ich immer als besonders anregend empfunden. Meine Mitwirkung habe ich so verstanden, dass ich die Bemühungen um die Gewinnung der am besten geeigneten Bewerberinnen und Bewerber unterstützt habe, wobei aus Sicht des Personalrats auf einen fairen und gesetzeskonformen Verfahrensablauf zu achten war, der dem Gleichbehandlungsprinzip und der Bestenauslese verpflichtet ist. In der Regel wurde die Beteiligung des Personalrats dankbar angenommen, in einigen extremen Fällen wurden bestehende Auffassungsunterschiede gerichtlich verhandelt.

Neben der Betreuung von Einzelpersonen (z. B. Auswahlverfahren, Eingruppierung und Überprüfung der Eingruppierung, Stufenfestsetzung, Urlaubsansprüche, Stellenreduzierungen und -aufstockungen, Konflikte mit anderen Mitarbeitern und Vorgesetzten, Zeugnissen, Abmahnungen und Kündigungen u.v.a.m.) waren zahlreiche Aufgaben von übergeordneter Bedeutung zu meistern. Um nur einige Beispiele zu nennen:

- die Umstellung der Finanzierungsgrundlagen für die Hochschulen (Studierende in der Regelstudienzeit),
- Umbau der Studiengangsstruktur zu den gestuften Studiengängen (Bachelor und Master),
- fachliche Schwerpunktbildung und strukturelle Umorganisation inkl. der Stilllegung von Einrichtungen,
- der Erhalt des Botanischen Gartens,
- Einführung der Verwaltungssoftware SAP,



- die Integration von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Hessischen Forstverwaltung in die Universität, die Privatisierung der Universitätsklinik und die damit verbundene Überleitung des Personals,
- die Einführung der Jahresgespräche,
- die Organisationsänderung und der Neubau der Universitätsbibliothek,
- die Etablierung eines integrativen Studierendenmanagements,
- die Formulierung des Leitfadens Personalgewinnung und des Leitfadens Hilfskräfte,
- mehrere Novellierungen des hessischen Hochschulgesetzes,
- die Schaffung einer Grundordnung und
- die Mitwirkung bei der Schaffung einer Wahlordnung, die nunmehr ein elektronisches Wahlverfahren für die Gremien ermöglicht.

Die Sichtweisen und Zielvorstellungen der Personalvertretungen (Personalrat, Schwerbehindertenvertretung sowie Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte) und der Dienststellenleitung sind mitunter recht verschieden. Das liegt in der Natur der Sache. Nicht selten ist es die Rolle der Personalvertretung, die Positionen der Belegschaft zu artikulieren, was im Präsidium nicht immer mit Begeisterung aufgenommen wird. Leider ist festzustellen, dass nicht immer das bessere oder vernünftige Argument sich am Ende durchsetzt, sondern die Machtverhältnisse das Ergebnis bestimmen. Die Personalvertretung hat einen gesetzlichen Auftrag, die vom Gesetzgeber erteilten Entscheidungsbefugnisse sind jedoch in einem engen Handlungsrahmen definiert.

Den Kolleginnen und Kollegen im Gremium wünsche ich weiterhin eine erfolgreiche Arbeit, verbunden mit der Hoffnung, dass z. B. in den Monatsgesprächen mit der Universitätsleitung nicht nur über aktuelle Fragen und Probleme geredet wird, sondern dass diese Erörterungen auch in konkrete Maßnahmen münden, die für die Beschäftigten und für die gedeihliche Entwicklung der Universität möglichst optimale Lösungen darstellen. Trotz aller Einschränkungen: die Einflussnahmemöglichkeiten der Personalvertretungen sollten nicht unterschätzt werden, nicht von den Beschäftigten, nicht von der Dienststellenleitung – und vor allem nicht von den Mitgliedern der Personalvertretungen selbst.

*Dr. Peter Müller*

## Dienstvereinbarung Mobiles Arbeiten

Seit dem 18. Oktober 2021 ist die Dienstvereinbarung (DV) Mobiles Arbeiten in Kraft, die der Personalrat zuvor mit der Dienststelle verabschiedet hat. Diese DV ermöglicht den Beschäftigten der Philipps-Universität, neben der Arbeit in Präsenz und der alternierenden Telearbeit, die Nutzung einer neuen, flexiblen Arbeitsform, die für viele eine deutliche Erleichterung bei der Organisation des Alltags bedeuten kann.

Nachdem viele Beschäftigte der Universität pandemiebedingt ins Homeoffice geschickt wurden, zeigte sich schnell, dass diese Arbeitsform einige Vorteile bietet. Der Wunsch nach flexiblen Lösungen, die auch nach der Pandemie bleiben, wurde in der Belegschaft laut.

Die Notwendigkeit einer Dienstvereinbarung ergab sich somit einerseits aus diesem Wunsch der Beschäftigten. Andererseits hatte das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst am 1. September 2021 im Rahmen einer Dienstanweisung die Präsenzpflcht für alle Beschäftigten angeordnet und dazu aufgerufen, das pandemiebedingte Homeoffice als vorübergehende Notlösung zu beenden. Da man auch im Ministerium erkannt hatte, welche große Chance eine alternative Arbeitsform für die spürbare Verbesserung der Arbeitsbedingungen bieten könnte, wurde den Dienststellen gestattet, Regelungen in Form von Dienstvereinbarungen zu treffen. Darin liegt freilich ebenso das Kalkül, als Arbeitgeber:in von den Regelungen zu profitieren, wie z.B. langfristig Bürofläche einzusparen. Es zeigt aber auch Vertrauen und Wertschätzung für die Beschäftigten.

Die nun vorliegende DV wurde unter der Federführung von Frau Mosný unter großem Zeitdruck von verschiedenen Akteur:innen engagiert erarbeitet und erstritten und ist weder in Beton gegossen, noch der Weisheit letzter Schluss. Doch sie stellt eine solide Grundlage dar, die es den Beschäftigten ermöglicht, mobiles Arbeiten zu nutzen. Zunächst als Pilot aufgesetzt, soll im Laufe eines Jahres geprüft werden, wo nachgebessert werden muss. Hier sind wir auf Ihre Erfahrungen angewiesen und bitten um Rückmeldungen, wie gut sich die DV im Alltag leben lässt und wo Probleme auftauchen.

Der Personalrat ist nicht mit jeder Einzelheit glücklich, hält das Ergebnis aber für einen gangbaren Kompromiss. Die Begrenzung der DV auf die Beschäftigten der zentralen Universitätsverwaltung, des Hochschulrechenzentrums und der Universitätsbibliothek war eine Schwäche des Entwurfs, auf die der Personalrat hingewiesen hat. Die Dienststelle erkannte rasch, dass die Dienstvereinbarung möglichst schnell auf alle Bereiche ausgerollt werden muss. Dies wurde schnell umgesetzt, so dass nun alle Beschäftigten, deren Tätigkeit mobiles Arbeiten erlaubt, einen Antrag stellen können.

Die Frage der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes sind ein Thema, das sehr kontrovers diskutiert wurde und in Zukunft noch zu besprechen sein wird, denn die Gesundheit sollte unter den Arbeitsbedingungen zu Hause oder unterwegs nicht leiden. Obwohl beim mobilen Arbeiten nicht die Möglichkeit besteht, sich eine Büroausstattung von der Universität stellen zu lassen, sollte



der eigene Arbeitsplatz ordentlich eingerichtet werden. Informationen dazu finden sich unter dem Link: [https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/sicherheit/handbuch\\_02052018.pdf](https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/sicherheit/handbuch_02052018.pdf) auf den Seiten 53-54. Gern können Sie sich mit Fragen auch an unser Personalratsmitglied Günter Schlichthörl wenden (Kontakt Daten im Impressum). Er ist seit Jahren auf den Bereich Arbeitssicherheit spezialisiert.

Bitte beachten Sie, dass der Antrag als genehmigt gilt, wenn alle Voraussetzungen erfüllt sind, die vorgesetzte Person einverstanden ist und den Antrag bei der Dienststelle einreicht. Die Zeiterfassung wird ggf. entsprechend informiert. Anträge, die von den in der DV genannten Vorgaben abweichen, bedürfen einer Ausnahmegenehmigung durch die Dienststelle.

Bitte helfen Sie dabei, dass diese Dienstvereinbarung zu einer echten Win-Win-Situation führt. Dazu brauchen wir im Laufe der Pilotphase Ihre Rückmeldungen, die wir dann bei den kommenden Verhandlungen einbringen werden.

Die Dienstvereinbarung und die ergänzenden Dokumente sind unter folgendem Link zu finden: <https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/verwaltung/dezer-nat2/dienstleistungen/allgemeine-informationen/telearbeit>.



Foto: Colourbox

## Fit durch das Wintersemester - Präsenzangebote des ZfH ab 1.Nov.

Auch der Hochschulsport ist mit einem vielfältigen Kursprogramm in Präsenz zurück. Ab Montag, den 01.11.2021 starten die Kurse des Wintersemesters 2021/2022. Zu beachtende Details zu den Teilnahmebedingungen finden Sie auf unserer Website unter: <https://uni-marburg.de/CTUVK>

Ob klassische oder neue Sportspiele, Fitness, Entspannung, Tanz, Pausenexpress oder neu angebotenes Personaltraining – das gesamte Programm ist abzurufen unter: <https://www.uni-marburg.de/de/zfh/angebote>. Wir freuen uns auf ein aktives Wintersemester mit Ihnen,

*Herzliche Grüße vom ZfH-Team*

## Suchtberatung, Suchtprävention

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

für viele ist es ein Tabuthema über Suchterkrankungen zu sprechen, im Privat- sowie auch im Arbeitsleben. Sucht hat viele Gesichter und ist nicht nur auf stoffgebundene Abhängigkeiten (Alkohol, illegale Drogen, Medikamente...) beschränkt. Ebenso die stoffungebundenen Abhängigkeiten wie Arbeit, Essen, Computer- oder Glücksspiele können in krankhaften Ausmaße betrieben werden und sind Süchte!

Eines ist klar: am Arbeitsplatz müssen wir funktionieren, ob als Vorgesetzte oder Mitarbeitende ohne Vorgesetztenfunktion (ohne Weisungsbefugnis). Das bedeutet für erkrankte, gefährdete und andere davon betroffenen Kolleginnen und Kollegen eine große Anstrengung.

Was kann ich tun? Wie kann ich mir selbst helfen? Wie kann ich meiner Kollegin oder meinem Kollegen helfen? Wen spreche ich an?

Die Hürde den ersten Schritt zu machen, ist sehr groß! Das muss aber nicht sein, denn Sie können die Kollegin **Jutta Stanzel**, Mitglied im Personalrat, als geschulte Ansprechperson für Suchtfragen jederzeit vertraulich ansprechen ([jutta.stanzel@staff.uni-marburg.de](mailto:jutta.stanzel@staff.uni-marburg.de)). Frau Stanzel kann Ihnen bei Fragen oder Zweifeln weiterhelfen.

Weitere Ansprechpartnerinnen an der Universität sind:

**Vera Payer**, Verwaltungsmitarbeiterin: [payer@verwaltung.uni-marburg.de](mailto:payer@verwaltung.uni-marburg.de)

**Dorothea Eckardt**, Leiterin der Stabsstelle für Konfliktberatung & Prozessentwicklung:  
[dorothea.eckardt@staff.uni-marburg.de](mailto:dorothea.eckardt@staff.uni-marburg.de)

Auf dieser Webseite finden Sie zu der Thematik ein Themenpapier mit hilfreichen Hinweisen:  
<https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/verwaltung/stabsstellen/kpr/produkte-neu/themenpapiere-testunterseite>

Besonders ans Herz legen möchte Ihnen Frau Eckardt aus aktuellem Anlass auch diese Seite:  
<https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/verwaltung/stabsstellen/kpr/herbstprogramm>

## Avatare im Streik

### Reallohnverlust abgewendet: Gewerkschaften und Land Hessen vereinbarten neuen Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst

Richtig gut! Das Frühstück im Streikcafé schmeckt genau wie zuhause. An das Drumherum muss man sich erst gewöhnen: Kolleginnen und Kollegen zappeln durch den Raum, Avatare in grünem Overall oder gelbem Kleid, seltsam eckig, starr und flach. Streiken fühlt sich komisch an, wie in einem Computerspiel aus dem vorigen Jahrtausend. Das liegt daran, dass der Streik diesmal online stattfindet. Deswegen schmecken Kaffee und Brötchen auch so gut: Sie sind selbstgemacht, denn wer mitstreikt, sitzt dabei zuhause vor seinem eigenen Rechner.

Tarifrunde im Öffentlichen Dienst Hessens: Business as usual? Nicht an der Uni Marburg, hier wurde erstmals ein Online-Streik organisiert: Auf dem eigenen Bildschirm baute sich das Modell des Streikcafés auf, darin tummelten sich die pixeligen Stellvertreter der eingeloggten Streikbeteiligten. Daneben veranstaltete die Gewerkschaft eine Online-Diskussion über mobiles Arbeiten. Sogas gab es noch nie, jedenfalls nicht in Hessen.

Wie überall im Land, so fanden auch an der Uni Marburg im Herbst mehrere Aktionen zur Tarifrunde statt. Schon Anfang September hatten junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vor der Mensa gegen die ausufernde Befristungspraxis im Mittelbau protestiert, wobei sie sich live mit Kolleginnen und Kollegen an anderen hessischen Hochschulstandorten vernetzten. Später dann der Onlinestreik, für den so viele studentische Hilfskräfte mobilisiert wurden, dass der IT-Helpdesk des Hochschulrechenzentrums zeitweise nicht erreichbar war, wo die Studierenden normalerweise arbeiten. Mitte Oktober fand dann der zentrale Warnstreik für Mittelhessen in Gießen statt, samt Kundgebung und Menschenkette.





Zum Auftakt der Tarifrunde fanden in Marburg und anderswo in Hessen Aktionen statt, in denen sich Unbeschäftigte gegen befristete Arbeitsverhältnisse wandten. (Foto: Corinna Vahrenkamp)

Zwei Tage später einigten sich die Gewerkschaften mit dem Land auf einen neuen Tarifvertrag. Er gilt zwei Jahre lang und enthält etliche Verbesserungen: Wegen der besonderen Belastungen in der Pandemie gibt es zweimal 500 Euro extra. Die Tariflöhne steigen bis Januar 2024 um vier Prozent, mindestens aber um 65 Euro. „Wichtig ist, dass der Reallohnverlust für die Beschäftigten, die nicht nur in der Pandemie für das Funktionieren des Staates sorgen, vermieden werden konnte“, sagte ver.di-Verhandlungsführerin Christine Behle. Bei der Arbeitszeit gab es kaum Entlastungen; immerhin erhalten junge Väter zusätzliche freie Tage nach der Geburt ihres Kindes. Besonders beachtlich erscheint, dass sich die Tarifparteien erstmals auf eine Lohnuntergrenze für Studentische Hilfskräfte einigten, wenn auch nur auf dem Umweg über den Kodex für Gute Arbeit. Markiert dies den Einstieg in die Einbeziehung von Studentischen Hilfskräften in den Tarifvertrag?

Ein großer Missstand aber blieb unangetastet: Wieder einmal drückte sich das Land um die Reduzierung befristeter Arbeitsverhältnisse an den Hochschulen. Hier reichte der Druck, trotz vielfältiger Aktionen, offenbar nicht aus. Noch nicht. Aber in zwei Jahren wird ja schon wieder verhandelt, protestiert, gestreikt. Ob online oder in Präsenz, zentral oder standortübergreifend – die neu gefundenen Formen der Tarifaueinandersetzung lassen sich wiederholen und sind ausbaufähig. Übrigens: Spaß machen sie auch.

Weitere Informationen: <https://hessen.verdi.de/brennpunkt/tarifrunde-hessen-21>

## Normen schaffen Fakten

Der Personalrat erörterte mit der grünen Hochschulpolitikerin Nina Eisenhardt, welche Auswirkungen das neue Hochschulgesetz für die Uni-Beschäftigten hat.

Die junge Frau verfolgt ehrgeizige Pläne: Hessens Wissenschaftsministerin Angela Dorn hat sich vorgenommen, das Hochschulgesetz des Landes zu novellieren. Ihre Parteifreundin Nina Eisenhardt, hochschulpolitische Sprecherin der grünen Landtagsfraktion, suchte zu diesem Thema das Gespräch mit den Personalräten; die Personalvertretung an der Philipps-Universität hatte eigens ein Positionspapier erarbeitet – immerhin enthält das Hochschulgesetz zahlreiche Paragraphen, die direkte Auswirkungen auf die Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen haben.



*Die grüne Hochschulpolitikerin Nina Eisenhardt aus dem Hessischen Landtag traf sich mit Personalratsmitgliedern der Uni Marburg zum Gespräch über das neue Hochschulgesetz. (Foto: Till Haupt)*

Zum Beispiel die neue Personalkategorie „Lektor“ und „Lektorin“: Im Prinzip ist es zu begrüßen, wenn die universitäre Lehre auf diese Weise aufgewertet wird. Es kommt aber wie so oft auf die Ausgestaltung an. Lehre ist eine Daueraufgabe, daher fordert der Personalrat, für die neue Personalkategorie per Gesetz Dauerstellen festzuschreiben.

Überhaupt lieferte die Befristungsproblematik eines der wichtigsten Gesprächsthemen: So schlug der Personalrat vor, das Gesetz solle Befristungen prinzipiell ausschließen, soweit es sich nicht um Promotionsstellen handelt. Einen konkreten Vorschlag, wie das umzusetzen sei, lieferte das Positionspapier gleich mit: Für jede Befristung sollen die Hochschulen einen Obulus in einen Fond einzahlen, aus dem Dauerstellen bezuschusst werden, wenn die Drittmittel einmal nicht so reichlich fließen, wie das ursprünglich gedacht war.

Personalratsvorsitzende Marianne Tittel wusste von Modellen zu berichten, in denen die Uni Marburg bereits mit Poollösungen haushaltet – erfolgreiche Vorlagen für eine Übernahme ins Gesetz. Die Landesregierung möchte das Thema Befristung indes lieber in einer freiwilligen Selbstverpflichtung mit den Hochschulen regeln, dem Kodex für Gute Arbeit.

Ein anderes Thema betrifft die Qualifikation von Professorinnen und Professoren für die Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Der Personalrat trug vor, diese Qualifikation müsse als Voraussetzung für die Berufung auf Professuren berücksichtigt werden.

An vielen Stellen rannte der Personalrat bei Nina Eisenhardt offene Türen ein, „es gibt etliche Überschneidungspunkte“, stellte die Abgeordnete zufrieden fest; wie sie berichtete, wird Einiges auch schon im aktualisierten Gesetzesentwurf berücksichtigt. Dennoch: Nicht alle Vorschläge des Personalrats werden ins neue HHG eingehen, das war allen Gesprächsbeteiligten klar. Schließlich müssen die grünen Hochschulpolitikerinnen erst noch den Koalitionspartner

CDU überzeugen. Wenn die Argumente aus der Praxis der Universität, die der Marburger Personalvertretung lieferte, dabei helfen – umso besser.

## Kodex gute Arbeit

### Stellungnahme zum Kodex für gute Arbeit an den hessischen Hochschulen

Im Hessischen Hochschulpakt vom März 2020 ist die gemeinsame Erarbeitung eines „Kodex für gute Arbeit“ durch die Hochschulen, das Land und die Hauptpersonalvertretungen vorgesehen, um die Beschäftigungsqualität an den hessischen Hochschulen zu verbessern. Lange wurde über die konkreten Inhalte dieses Kodex verhandelt, nun liegt der finale Entwurf vor und soll noch im Dezember 2021 von den Hochschulleitungen, dem Ministerium und dem Hauptpersonalrat unterzeichnet werden.

Der Personalrat der Philips-Universität begrüßt die Entwicklung eines Kodex für gute Arbeit und hat sich, trotz erheblicher Bedenken, für dessen Unterzeichnung ausgesprochen. Die vereinbarten Rahmenbedingungen stellen insbesondere für studentische Hilfskräfte (im Bereich Mindestlohn, Arbeitszeit, Entgeltanpassung- und Fortzahlung etc.) eine deutliche Verbesserung der Beschäftigungssituation dar. Ebenso überwiegt die Einschätzung, dass die aktuelle Fassung des Kodex lediglich einen Einstieg in weitere Überarbeitungen zur Verbesserungen der Beschäftigungsqualität aller Beschäftigten darstellen kann und sollte. Mit der Unterstützung des Kodex durch den Personalrat ist damit das klare Anliegen verknüpft, im zukünftigen, bereits vereinbarten Prozess der Evaluation eine aktive Rolle einnehmen zu wollen.

Trotz dieser generellen Unterstützung darf jedoch nicht über entscheidende Kritikpunkte am Verfahren und an der derzeitigen Ausarbeitung hinweggesehen werden:

- *Erstens*, ist die Partizipation der betroffenen Beschäftigten an der Entwicklung des Kodex als ungenügend zu bewerten. Zwar wurde die Hauptpersonalvertretung des Landes in die Erarbeitung mit einbezogen, aber es fand weder eine gleichwertige Beteiligung der örtlichen Personalräte, noch eine Anhörung der Beschäftigten selbst statt. In den bevorstehenden Arbeitsgruppen und in der Evaluation des Kodex sollte in Zukunft auf ein demokratisches Verfahren geachtet und neben den Hochschulleitungen auch alle Personalvertretungen sowie die Studierendenvertretungen als echte Vertragspartner:innen am Prozess beteiligt werden. Nur so kann von einer gemeinsamen Arbeit an der Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen im Sinne des Hochschulpaktes die Rede sein.
- *Zweitens* gibt der Kodex in weiten Teilen, insbesondere aber in Bezug auf das wissenschaftliche Personal, lediglich die geltende Gesetzeslage wieder und fällt an einigen Stellen sogar hinter diese zurück. In § 6 (3+4) werden mit dem Verweis auf Qualifizierungsziele außerhalb der Berufung und der Einführung einer Orientierungsphase für Postdoktorand:innen neue Befristungstatbestände geschaffen, die über die Grundlagen im Wissenschaftszeitvertragsgesetz und dem Teilzeit- und Befristungsgesetz hinausgehen. In § 2 (1) wird zudem hingenommen, dass drittmittelfinanziertes Personal und Personal mit dem Ziel der Qualifizierung auch dann befristet angestellt werden darf, wenn überwiegend Daueraufgaben



wahrgenommen werden. Ein echter Rückschritt in Bezug auf die Beschäftigungsverhältnisse im sog. akademischen Mittelbau.

- Und *drittens* sind auch im Bereich der administrativ-technischen Beschäftigten entscheidende Verbesserungen der Arbeitssituation versäumt worden. Sowohl ein genereller Verzicht auf sachgrundlose Befristungen sowie sofortige und glaubwürdige Lösungen um der zunehmenden drittmittelfinanzierten Befristung von administrativ-technischen Personal entgegen zu wirken, sind im Kodex nicht zu finden. Das Bekenntnis in § 9 (2), die Aufgaben der Hochschule vorrangig durch eigenes Personal zu erfüllen, ist zwar begrüßenswert. Die bloße Absichtserklärung, auf faire Löhne und gute Arbeitsbedingungen von externen Dienstleistern zu achten, reicht jedoch nicht aus, um Outsourcing und die Beschäftigung von Mitarbeiter:innen mit deutlich schlechteren Arbeitsbedingungen innerhalb der gleichen Hochschule zu verhindern.

Im Sinne dieser teilweise doch erheblichen Kritikpunkte, hat der Personalrat der Philipps-Universität Marburg den Hauptpersonalrat dazu aufgefordert, bei der Unterzeichnung des Kodex auf eine entsprechende Protokollnotiz zu bestehen, in der insbesondere ein demokratischeres Erarbeitungs- und Weiterentwicklungsverfahren eingefordert wird.

In seiner aktuellen Fassung stellt der Kodex für die meisten Beschäftigten der Philipps-Universität jedenfalls keine entscheidende Verbesserung der Beschäftigungssituation dar – auch, weil bei uns mit Befristungsleitlinie und Leitfaden für das Beschäftigungsverhältnis von Hilfskräften teilweise bereits weitreichenderer Regeln gefasst sind. Im weiteren Prozess der Evaluation des Kodex wird sich der örtliche Personalrat aktiv dafür einsetzen, dass dies nicht so bleibt und beständig auf eine echte Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen hinwirken!

“In diversity there is beauty and there is strength.”<sup>1</sup>

#### Das Diversity Audit an der UMR

Seit 2012 nehmen jährlich mehrere deutsche Hochschulen am Diversity Audit des Stifterverbandes teil und beschäftigten sich in diesem Rahmen mit Vielfalt in Bezug auf ihre Beschäftigten und Studierenden sowie ihre Strukturen. Dazu gehören die Fragen nach dem Umgang mit der immer heterogener werdenden Studierendenschaft, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, dem Zugang zur Hochschule als Studien- und Arbeitsort für Studierende und Beschäftigte mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen oder Rassismuserfahrungen im Kontext Hochschule und vieles mehr.

#### Diversität im Hochschulkontext

Viele denken bei Diversität zuerst an Gleichstellungsmaßnahmen für Frauen. Dabei hat Diversität viel mehr Dimensionen und muss zudem ganzheitlich und als zusammenhängendes Konzept verstanden werden. So überschneiden sich Dimensionen häufig, z.B. bei Frauen, die als Mütter Fürsorgeaufgaben wahrnehmen und z.B. auf Grund ihrer Hautfarbe alltägliche Rassismuserfahrungen machen müssen.

---

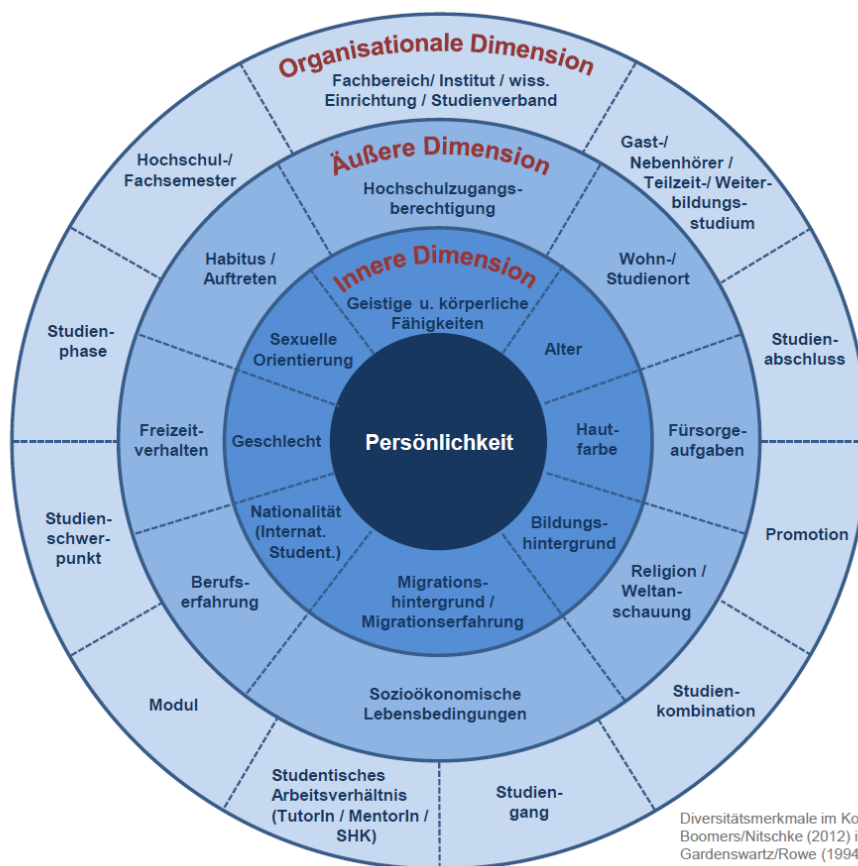
<sup>1</sup> „In Vielfalt liegt Schönheit und Stärke“ Zitat von Maya Angelou

„Für mich bedeutet Diversität, dass alle Menschen in ihrer Unterschiedlichkeit und Persönlichkeit akzeptiert und wertgeschätzt werden.“

Stefanie Ingiulla

Leitung der Servicestelle für behinderte Studierende (SBS)<sup>2</sup>

Diversität bezeichnet zuerst einmal die Vielfalt der Menschen und ihrer unterschiedlichen Identitätsmerkmale. Die untenstehende Grafik macht zudem deutlich, dass es Dimensionen gibt, die schwer oder gar nicht veränderbar sind (innere Dimensionen) sowie die (äußeren) Dimensionen, die beeinflussbar bzw. veränderbar sind. Die inneren und äußeren Dimensionen haben wiederum Einfluss u.a. auf den gewählten Studienschwerpunkt, den Studienabschluss oder die Finanzierung des Studiums.



Neben der Beschreibung von Vielfalt muss bei der Auseinandersetzung mit Diversität auch immer danach gefragt werden, welche Privilegien mit bestimmten Positionierungen verbunden sind. Also wie sich z.B. der Zugang zu bestimmten Studienabschlüssen (Bachelor, Master, Promotion) je nach sozialer Herkunft unterscheidet oder ob Frauen und Männer gleichermaßen Zugang zu Professuren bzw. Führungspositionen haben. Dies bedeutet auch, dass Diversität nicht ohne Antidiskriminierung zu denken ist.

<sup>2</sup> Die Zitate in diesem Artikel stammen von Teilnehmenden des Lenkungs-kreises Diversity Audit.

Im Diversity Audit des Stifterverbandes steht mit dem obligatorischen Handlungsfeld Studium und Lehre vor allem die Vielfalt unter den Studierenden im Mittelpunkt. Befragungen belegen, dass 42% der Studierenden an Universitäten als erste in ihrer Familie einen akademischen Abschluss anstreben, 68% studieren praktisch in Teilzeit, da sie einer Erwerbstätigkeit nachgehen und 11% der Studierenden fühlen sich durch gesundheitliche Beeinträchtigungen in ihrem Studium eingeschränkt.<sup>3</sup> Dies sind nur die Zahlen für einige Dimensionen, für andere Bereiche wie etwa sexuelle Orientierung oder Hautfarbe bzw. Rassismuserfahrungen liegen keine Zahlen vor. Dies offenbart Leerstellen, die während des Auditierungsverfahrens an der UMR in den Blick genommen werden sollen.

Neben der Vielfältigkeit in Bezug auf die Studierenden geht es auch um die Frage nach der Berücksichtigung von Diversität in Bezug auf die Personalpolitik. Dort stehen viele Hochschulen erst am Anfang. Dies zeigte sich auch in einer Befragung zu Diversität an deutschen Hochschulen bei der 67% der Teilnehmenden angaben, dass Diversität in der Forschung wenig bis gar nicht berücksichtigt wird und knapp 50% der Befragten sagten, dass Diversität in der Personalpolitik wenig bis gar nicht berücksichtigt wird<sup>4</sup>.

Das Audit des Stifterverbandes hat sich zum Ziel gesetzt, Diversität als Thema in den Hochschulen zu verankern und diese dazu zu befähigen, mit gesellschaftlichem Wandel und der bereits vorhandenen Vielfalt konstruktiv umzugehen sowie Prozesse bewusst und aktiv zu gestalten.

### Das Diversity Audit

Seit 2012 wurden vom Stifterverband 45 Hochschulen auditiert. Der Auditierungsprozess ist auf zwei Jahre angelegt und wird von einer Auditorin oder einem Auditor individuell begleitet. In diesen zwei Jahren finden innerhalb der Hochschule fünf Workshops statt, in denen zuerst die Ziele für den Prozess abgestimmt und danach Maßnahmen erarbeitet werden, die im weiteren Laufe des Verfahrens evaluiert werden. Das Audit ist grundlegend partizipativ angelegt, d.h. in den internen Workshops arbeiten mit den Mitgliedern des Lenkungskreises und der Steuerungsgruppe Personen aus unterschiedlichen Bereichen der Hochschule zusammen. In Marburg beteiligen sich unter anderem Dekaninnen und Dekane, Studiengangskoordinator:innen, Mitarbeiter:innen aus dem Studentenwerk, die verschiedenen Beauftragten der Universität sowie Vertreter:innen des AstA. Ergänzt werden diese durch Frau Prof. Dr. Sabine Pankeweit als Mitglied der Hochschulleitung und Katharina Völsch als Projektleitung für das Audit bzw. Leitung der Antidiskriminierungsstelle für Studierende. Neben den internen Workshops treffen sich die teilnehmenden Hochschulen der aktuellen Kohorte fünfmal zu den sogenannten Diversity Foren, um sich über die aktuellen Entwicklungen in ihrem Prozess auszutauschen.

### Vielfalt partizipativ gestalten

Ein besonderer Fokus des Audits liegt auf der Einbeziehung einer breiten Hochschulöffentlichkeit und der Beteiligung von Vertreter:innen aus den unterschiedlichen Arbeitsbereichen der

---

<sup>3</sup> Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) Hg.: Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016. 21 Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks; Berlin/ Bonn 2017.

<sup>4</sup> Stifterverband (Hg.): Hochschul-Barometer, Bonn 2017.

Universität. Gemeinsam wurden in den ersten drei Workshops an der UMR Ziele für die folgenden vier Themenfelder erarbeitet:

- Diversitätsorientierte Personalentwicklung
- Herkunft und Rassismuserfahrungen
- Interne und externe Kommunikation für und über Diversität
- Studieneingangsphase barrierefrei gestalten

In der Zeit zwischen den internen Workshops entwickelten Arbeitsgruppen Maßnahmen für die jeweiligen Themenfelder, um das Erreichen der bereits erarbeiteten Ziele voranzubringen.

Im vierten Workshop, der Ende September stattgefunden hat, wurden aus den insgesamt 35 erarbeiteten Maßnahmen sieben Maßnahmen ausgewählt, mit denen der Umsetzungsprozess gestartet werden soll. Eine Liste dieser Maßnahmen finden Sie auf der Webseite der Antidiskriminierungsstelle.

Im Verlauf des Auditierungsprozesses sind außerdem Veranstaltungen für die Hochschulöffentlichkeit geplant.

*„Das Audit sollte die Grundlage dafür schaffen, über Diversitätsthemen universitätsweit aktiv nachzudenken und zu diskutieren, damit Diversität als etwas Positives empfunden wird. Ergebnis sollte sein, dass Maßnahmen zur Diversitätsförderung offen begegnet wird.“*

*Prof. Dr. Jens Puscke  
Fachbereich Rechtswissenschaften*

### Die nächsten Schritte

Der nächste interne Workshop an der UMR ist für Mai 2022 geplant. Dort soll der Bearbeitungsstand der Maßnahmen evaluiert werden und Absprachen für die weitere Umsetzungsphase getroffen werden.

Außerdem wird die UMR im Februar 2022 Gastgeberin des nächsten Diversity Forums sein und die Vertreter\*innen der Hochschulleitungen sowie die Projektleitungen aus der aktuellen Kohorte in Marburg begrüßen.

Zum Jahresende 2022 erfolgt eine Reflexion und Evaluation der durchgeführten Maßnahmen in einem weiteren internen Workshop. Nach diesem abschließenden Reflexionsworkshop findet zu Beginn des Jahres 2023 die Zertifizierung durch den Stifterverband statt.

Initiativen zur Förderung der Vielfalt finden selbstverständlich nicht nur im Rahmen des Audits statt. So hat sich z.B. in den letzten Wochen ein LGBTIQA Stammtisch für Beschäftigte der UMR gegründet, welcher sich zukünftig regelmäßig treffen wird (Kontakt und Termine unter: [lgbtiqastammtisch@staff.uni-marburg.de](mailto:lgbtiqastammtisch@staff.uni-marburg.de)).

Wenn Sie selbst ähnliche Initiativen und Projekte angestoßen haben oder ins Leben rufen möchten, melden Sie sich gerne bei der Antidiskriminierungsstelle für Studierende. Dort werden alle Projekte gesammelt und ggfs. miteinander vernetzt.

Weitere Informationen zum Audit und zu den teilnehmenden Hochschulen finden Sie unter:

<https://www.stifterverband.org/diversity-audit>

Informationen zum Projektverlauf an der UMR und den teilnehmenden Personen finden Sie unter:

<https://uni-marburg.de/2MwFa>

Informationen zu den Angeboten der Antidiskriminierungsstelle finden Sie unter:

<https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/verwaltung/stabsstellen/adis>

Weiterführende Informationen zum Thema Diversität finden Sie unter anderem unter:

<https://www.ewdv-diversity.de/diversity/diversity-was-ist-das/>

<https://www.charta-der-vielfalt.de/diversity-verstehen-leben/diversity-dimensionen/>

<https://www.fu-berlin.de/sites/diversitaet-und-lehre/diversitaetsmerkmale/index.html>

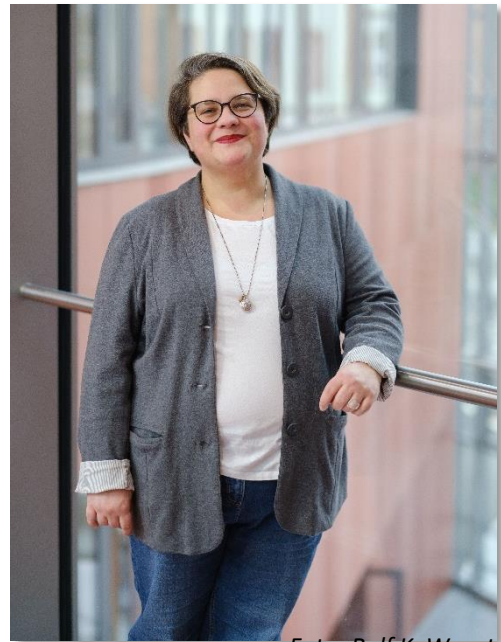


Foto: Rolf K. Wegst

*Antidiskriminierungsstelle für Studierende | Katharina Völsch*

## Bildungsurlaub

Allen Beschäftigten stehen pro Jahr fünf Tage Bildungsurlaub zu. Dieser Anspruch ist gesetzlich verbrieft, wird aber nur wenig genutzt. Die Idee dahinter ist, Arbeitnehmer:innen die Gelegenheit zu geben, sich zu einem selbstgewählten Thema fortzubilden. Während des Bildungsurlaubs ist man unter Weiterzahlung des Gehalts von der Arbeit beurlaubt, ohne den Anspruch auf Jahresurlaub anzutasten. Die Kosten werden geteilt, indem der Arbeitnehmer die für Bildungsurlaub zertifizierte Fortbildung bezahlt und der Arbeitgeber die Lohnfortzahlung übernimmt. Beide profitieren von einer solchen Maßnahme, da das von den Beschäftigten erworbene neue Wissen auch dem Betrieb zur Verfügung steht.

Es gibt eine Vielzahl von Anbietern, die zertifizierte Kurse zu den unterschiedlichsten Themenbereichen organisieren: Gesellschaft und Politik, Ökologie und Umwelt, Sprachen, Geschichte, Gesundheit, Stressbewältigung, Soft Skills, Rhetorik, Studienreisen und vieles mehr. Da kann jede/r fündig werden.

**Übertragung des Bildungsurlaubs:** Wer in diesem Jahr den Bildungsurlaub nicht in Anspruch genommen hat, kann sich die fünf Tage auf das nächste Jahr übertragen lassen und hat dann die Möglichkeit, im nächsten Jahr einen zweiwöchigen Bildungsurlaub anzutreten. Allerdings kann Bildungsurlaub nicht „gesammelt“ werden, d.h. es kann immer nur eine Woche ins Folgejahr übertragen werden. Ausführliche Informationen zum Prozedere finden Sie hier:

<https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/verwaltung/dezernat2/dienstleistungen/allgemeine-informationen/bildungsurlaub>

Hier findet sich auch das Formular zur Übertragung des Anspruchs auf das nächste Jahr.

***Wir wünschen allen Kolleginnen und Kollegen  
gutes Durchhalten im Endspurt,  
eine besinnliche Adventszeit  
und schöne, erholsame Feiertage***



Grafik: Colourbox

# Impressum

## *Vertreter:innen der Angestellten*

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

## *Vertreter:innen der wissenschaftlich Beschäftigten*

<b>Yulia Chmutova</b>	26164	yulia.chmutova@staff.uni-marburg.de
apl. Prof. Dr. Andreas <b>Heine</b>	25999	andreas.heine@staff.uni-marburg.de
<b>Binja Homann</b> Stellv. Vorsitzende	26487	binja.homann.pr@verwaltung.uni-marburg.de
<b>Aykin Kalafatas</b>	23210	aykin.kalafatas@jura.uni-marburg.de
Dr. Günter <b>Schlichthörl</b>	26486/62147	schlicht@staff.uni-marburg.de
Dr. Leslie <b>Tramontini</b>	24946	tramont@staff.uni-marburg.de
Dr. Thomas <b>Werther</b>	26015	werther@staff.uni-marburg.de

## *Vertreter:in der Beamten*

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

## *Sekretariat:*

Personalrat der Philipps Universität

**Jutta Seip**

Biegenstraße 12

35039 Marburg

[kontakt@personalrat.uni-marburg.de](mailto:kontakt@personalrat.uni-marburg.de)

Tel.: 28-26032

Fax: 28-25576