

Info des Personalrats November 2022



Foto: Jutta Seip



Inhalt

Vorwort	3
Einladung zur Personalversammlung	4
Jahresbericht des Personalrats	5
Klausurtagung des Personalrats	7
Stellungnahme zur Novellierung des Hessischen Personalvertretungsgesetzes	8
Zur Abschaffung der wissenschaftlichen Hilfskräfte an der UMR.....	9
Jena liegt ihm näher	11
10 Jahre Stabsstelle für Konfliktberatung und Prozessentwicklung	12
Bildung nicht nur akademisch	13
JAV - Jugend- und Auszubildendenvertretung	15
Ein neues Corporate Design für die Universität Marburg.....	15
Kurz vorgestellt: Die Digitalisierungswerkstatt der Universitätsbibliothek.....	17
Die Antidiskriminierungsstelle	20
Phantasie beim Befristen	21
Nicht vergessen: Übertragung des Bildungsurlaubs	22
Kontaktdaten.....	23
Impressum.....	23

Vorwort

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

in diesem Jahr können wir uns endlich wieder auf eine Personalversammlung freuen! Nach drei Jahren erscheint ein Rückblick auf das, was inzwischen geschehen ist, fast wie eine Reise in eine vergangene Zeit.

Wir erinnern uns an eine wichtige Veränderung des Leitungspersonals der Universität im Jahr 2021, als Herr Dr. Held sein Amt als Kanzler antrat. Leider wechselte er nach einem Jahr an die Universität Jena. Derzeit versucht die Uni Marburg, die Position neu zu besetzen; einstweilen übernimmt Vizepräsidentin Frau Prof. Korn die Vertretung.

Auch im Personalrat selbst gab es mehrere Wechsel seit dem vergangenen Frühjahr. Unser langjähriger Kollege Dr. Günter Schlichthörl ist in den wohlverdienten Ruhestand gegangen. Er hat mit seinem umfangreichen Fachwissen viele Fragen rund um den Arbeitsschutz geklärt und an zahlreichen Arbeitsplatzbegehungen für den Personalrat teilgenommen. Dafür sagen wir herzlichen Dank! Dr. Mathis Heinrich ist für Günter in den Personalrat nachgerückt. Der Kollege Stefan Sack, Vertreter auf der Beamtenliste, hat die Universität verlassen. Vielen Dank an dieser Stelle für die sachkundige Unterstützung in seinem Jahr im Personalrat! Für Stefan rückt Frank Winkler nach.

Weitere Änderungen stehen uns noch bevor: Aktuell arbeitet die Personalabteilung an einer neuen Version der Arbeitszeiterfassung. In den täglichen Gesprächen spüren wir deutlich, welch großes Interesse die Beschäftigten an dieser Thematik haben. Einige Mitglieder des Personalrates befassen sich intensiv mit diesem Thema, und Mathis Heinrich vertritt das Gremium in der zuständigen Arbeitsgruppe der Personalabteilung. Weitere Personalratsmitglieder nehmen regelmäßig an Sitzungen diverser Gremien, Kommissionen und Arbeitsgruppen teil (Senat und Universitätskonferenz, IT-Beirat, Bibliotheksbeirat, Datenmanagement, Vertrauensrat, Runder Tisch Antidiskriminierung, Diversity Audit, AG Familienfreundliche Hochschule).

Nach der Rückkehr zu Präsenzveranstaltungen findet nun auch ein großer Teil der Auswahlgespräche wieder in Präsenz statt. Im Jahresbericht wird nicht differenziert, ob die Gespräche online oder in Präsenz stattfanden. Generell bevorzugt der Personalrat persönliche Gespräche, wenn es darum geht, eine Person einzuschätzen und kennenzulernen. Allerdings erleichtern Online-Sitzungen mitunter die Terminfindung und minimieren den Zeitaufwand, weshalb sie als zweitbeste Variante nach wie vor zur Anwendung kommen.

Wir freuen uns auf eine rege Beteiligung an den Personalversammlungen. Bitte geben Sie die Einladung auch an Kolleginnen und Kollegen weiter, die nicht regelmäßig über digitale Zugänge verfügen.

Einladung zur Personalversammlung

Der Personalrat lädt alle Beschäftigten der Philipps-Universität herzlich ein. Die Personalversammlung bietet Ihnen die Möglichkeit, sich über die Entwicklungen an unserer Hochschule zu informieren und auszutauschen sowie Fragen und Probleme anzusprechen. Sollten Sie von der Möglichkeit Gebrauch machen wollen, einen Antrag an die Personalversammlung zu richten, wird dieser unter dem TOP „Anträge an die Personalversammlung“ aufgerufen. Der Personalrat bittet darum, Anträge möglichst vorab schriftlich einzureichen. Alle Beschäftigten haben das Recht zur Teilnahme an der Personalversammlung. Die Zeit zählt zu 100 % als Arbeitszeit (s. § 46 HPVG).

Wegen der Hygienevorschriften ist es uns in diesem Jahr leider nicht gestattet, in der Pause Verpflegung anzubieten. Während der Veranstaltung gilt die [Allgemeinverfügung zur Infektionsvermeidung mit dem Coronavirus an der Philipps-Universität Marburg](#).

PERSONALVERSAMMLUNG

10.11.2022 Lahntal, Audimax
11.11.2022 Lahnberge, FB Medizin, Hörsaal III
jeweils ab 08.30 Uhr

Tagesordnung

M. Tittel	- Begrüßung und Feststellung der Tagesordnung	JAV	- Vorstellung der JAV
T. Nauss	- Grußwort des Präsidenten	K. Völsch	- Antidiskriminierungsstelle
A. Mosný	- Grußwort der Leiterin Personalabteilung	PR	- Arbeitszeit und Zeiterfassung
PR	- Ergebnisse der Beschäftigtenumfrage	K. Lenuck	- ver.di Tarifpolitik
D. Eckardt	- 10 Jahre Konfliktberatung und Prozessentwicklung		Anträge der Personalversammlung
			Verschiedenes
Pause			Ende

Jahresbericht des Personalrats

Überblick über die Personalmaßnahmen im Berichtszeitraum November 2021 bis Oktober 2022

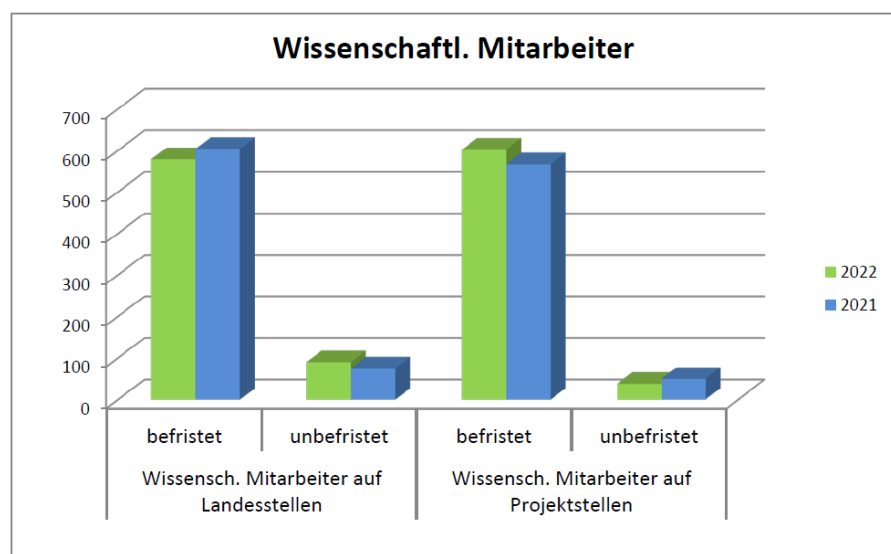
	Wissensch. Mitarbeiter auf Landesstellen		Wissensch. Mitarbeiter auf Projektstellen		t.-a.-Personal auf Landesstellen		t.-a.-Personal auf Projektstellen		
	befristet	unbefristet	befristet	unbefristet	befristet	unbefristet	befristet	unbefristet	
2022	579	90	602	38	325	343	137	6	2022
2021	604	75	567	50	286	317	163	23	2021

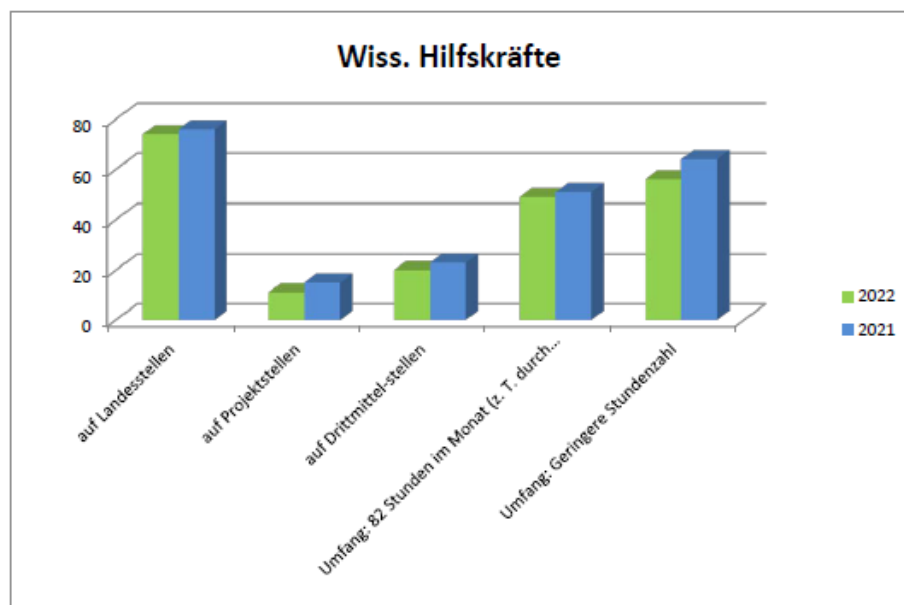
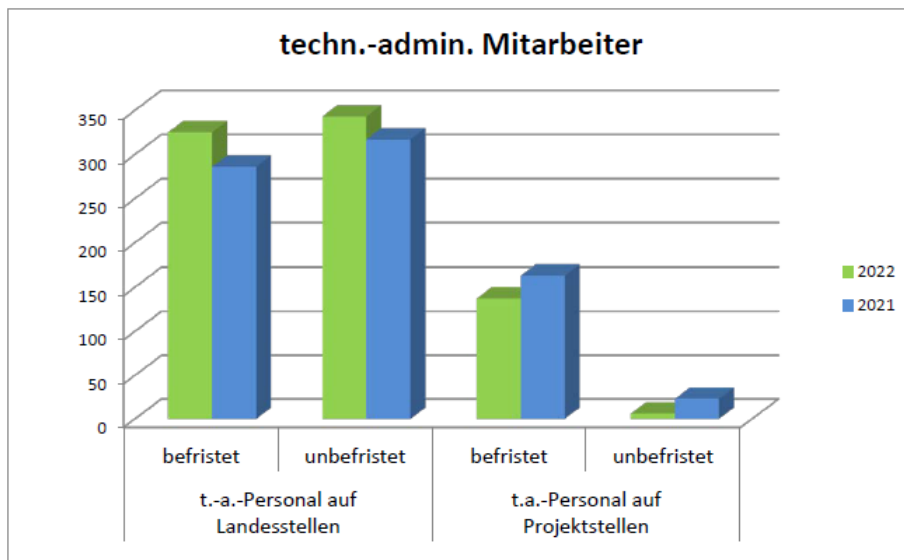
	Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Abschluss auf Landesstellen	Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Abschluss auf Projektstellen	Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Abschluss auf Drittmitteln	Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Abschluss <i>Umfang: 82 Stunden im Monat (z. T. durch Aufstockungen erreicht)</i>	Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Abschluss <i>Umfang: Geringere Stundenzahl</i>
2022	74	11	20	49	56
2021	76	15	23	51	64

	Stellenausschreibungen	Auswahlgespräche	Dokumente	Anträge auf Verzicht auf Auswahlgespräche	Auflösungen	Kündigungen	Außerordentliche Kündigungen	Verzicht auf Ausschreibungen
2022	1.211	454	998	37	129	55	10	45
2021	1.141	380	871	81	138	30	5	43

Die hier dargestellten Zahlen ergeben eine Summe von 2.225 Personalmaßnahmen. Darin enthalten sind im Berichtszeitraum Einstellungen und Weiterbeschäftigungen, Abordnungen, Aufstockungen, Beförderungen, Umsetzungen, Stufenzuordnungen und Neueingruppierungen.

1.211 Stellen wurden ausgeschrieben. In einigen Fällen konnte nach Aktenlage über die Einstellung entschieden werden. 454 Auswahlgespräche standen im Berichtszeitraum an. Daran haben Personalratsmitglieder sowie Ersatzmitglieder des Personalrats teilgenommen. Darüber hinaus lagen dem Gremium ca. 998 Dokumente zur Bearbeitung vor.





Finanzielle Unterstützung der Betriebsausflüge

Betriebsausflüge konnten in diesem Jahr nun wieder stattfinden und mit einem Zuschuss von 10,- Euro pro zuschussberechtigter Person unterstützt werden. Die aktuellen Infos dazu und das Procedere für die Beantragung finden Sie auf der Webseite des Personalrats.

Gutscheinbuch/Schlemmerblock

Nachdem pandemiebedingt das Angebot des Gutscheinbuchs ausgesetzt wurde, kann es nun wieder über unser Sekretariat erworben werden.

Jutta Seip

Biegenstraße 12
35039 Marburg

Tel.: 28-26032
Fax: 28-25576

kontakt@personalrat.uni-marburg.de

Klausurtagung des Personalrats

Im Mai 2021 wählten die Beschäftigten der Philipps-Universität den neuen Personalrat, nachdem die Wahlen wegen der Pandemie um ein Jahr verschoben worden waren. Das neu gewählte Gremium konnte wegen der Hygieneregeln zunächst nur online tagen, was insbesondere für die neuen Personalratsmitglieder eine besondere Schwierigkeit darstellte. Zudem schieden Gremiumsmitglieder aus, Stellvertreter*innen rückten nach. Es gingen Kompetenzen verloren, dafür kamen neue dazu. So befindet sich das Gremium in einem dynamischen Prozess, der durch die besonderen Herausforderungen unserer Zeit zusätzlich befeuert wird.

Seit Juni tagt der Personalrat wieder in Präsenz und im September 2022 konnte man sich in eine dreitägige Klausurtagung begeben, die – aufgrund der oben beschriebenen Umstände – längst überfällig war. Es wurde intensiv über die Strukturierung des Gremiums, Schwerpunktsetzungen, die Arbeitsverteilung, strategische Aufstellung und kurzfristige wie längerfristige Ziele beraten.



v.l.n.r.: Chiara Buchbach, Aykin Kalafatas, Binja Homann, Andreas Titze, Jutta Seip, Anita Fischer, Joachim Klein, Karin Schaffner, Andreas Heine, Spaska Forteva, Marga Losekam, Jutta Stanzel, Mathis Heinrich, Marianne Tittel, Bernd Tautermann, Linda Niese. Foto: Jutta Seip

Der personelle Wandel fand allerdings nicht nur im Personalrat statt, auch die Dienststelle stellte sich nach dem Ausscheiden von Kanzler Nonne und dem Leiter des Dezernats II, Herrn Hofmann, der Neuwahl des Präsidenten und Änderungen im Präsidium neu auf. Kurz: Die Karten sind neu gemischt und es wird darauf ankommen, ein Procedere in der Auseinandersetzung zu finden, das den Beschäftigten nützt und die Universität voranbringt.

Wir wünschen allen Beschäftigten der Philipps-Universität Marburg eine besinnliche Adventszeit und hoffen, dass der Jahresendspurt gut gelingt. Auch im kommenden Jahr stehen wir Ihnen für Ihre Anliegen gern zur Verfügung.

Stellungnahme zur Novellierung des Hessischen Personalvertretungsgesetzes

Lieber keine Gesetzesnovelle als diese – so lässt sich zusammenfassen, was der Personalrat der Philipps-Universität zur geplanten Neufassung des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG) sagt. Das HPVG bildet die Grundlage für die Arbeit des Personalrats: Was für Aufgaben hat er? Wen vertritt er, wo liegen die Grenzen seines Einflusses, wie wird er gewählt? Die Neufassung ließ lange auf sich warten, sie schien schon abgeblasen. Kurz vor der Sommerpause legte das Hessische Innenministerium dann doch noch einen Entwurf vor. Der Hauptpersonalrat beim Hessischen Wissenschaftsministerium fragte die örtlichen Personalvertretungen nach einer Einschätzung, so auch den Personalrat der Uni Marburg.

Der Personalrat der Philipps-Universität Marburg lehnt den von der Landesregierung vorgelegten Entwurf für eine Novellierung des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG) ab.

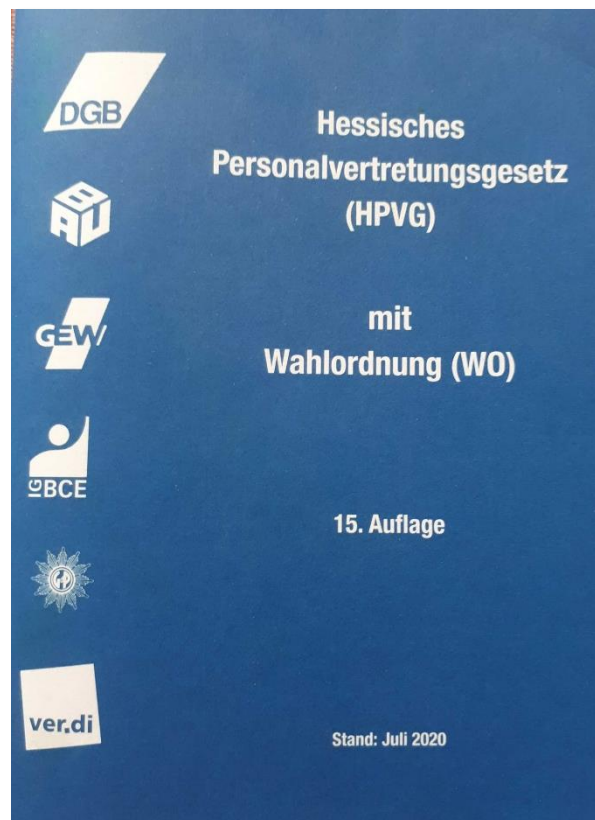
Begründung:

Das Hessische Ministerium des Inneren und für Sport hat im Juli 2022 seinen Entwurf eines neuen HPVG vorgelegt. Das Erfordernis einer Novellierung des Gesetzes, das aus dem Jahr 2004 stammt, ist nicht zuletzt im Jahr 2021 durch den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) mit umfassenden Vorschlägen für eine Modernisierung bekräftigt worden; diese zielen auf echte Mitentscheidung der Personalvertretungen und sehen unter anderem die Schließung von Vertretungslücken sowie eine Professionalisierung der Personalratsarbeit durch verbesserte Freistellungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten vor.

Der jetzt vorgelegte Entwurf bringt keine substanziellen Verbesserungen für die Interessenvertretung der Landesbediensteten. Er konzentriert sich stattdessen auf rein redaktionelle Änderungen, insbesondere auf eine neue Reihenfolge der Einzelnormen. Diese rechtssystematisch begründete Neugliederung verursacht einen erheblich erhöhten Schulungsbedarf sowie die Überarbeitung der bisherigen Fachliteratur, etwa der Gesetzeskommentierungen und erzeugt dadurch Kosten, die angesichts der angespannten Lage der öffentlichen Haushalte nicht zu rechtfertigen sind, wenn man das weitgehende Fehlen inhaltlicher Fortschritte dagegenhält.

Darüber hinaus befürchten wir, dass die wenigen inhaltlichen Änderungen die Arbeit der Personalvertretungen erschweren und die wirkungsvolle Vertretung der Beschäftigten behindern. Dies lässt sich zum Beispiel an den verengten Kriterien zur Gewährung von Fortbildungen für Personalratsmitglieder ablesen.

Der Personalrat der Philipps-Universität Marburg schließt sich daher der ablehnenden Haltung des Hauptpersonalrats beim Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst (HMWK) an. Wir fordern das HMWK auf, beim Hessischen Ministerium des Inneren und für Sport darauf hinzuwirken, dass dieses einen neuen Entwurf vorlegt, der sich an den Vorschlägen des DGB orientiert.



Zur Abschaffung der wissenschaftlichen Hilfskräfte an der UMR

Im Juli 2022 hat das Präsidium beschlossen, perspektivisch keine wissenschaftlichen Hilfskräfte (sog. WHKs) mehr an der Philipps-Universität Marburg zu beschäftigen und den Abschluss entsprechender Hilfskraftverträge ab dem 01.01.2023 untersagt. Ab diesem Zeitpunkt sind auch Vertragsverlängerungen nur noch in Härtefällen möglich. Damit wird nun (endlich) auf die entsprechende Änderung des Hessischen Hochschulgesetzes von 2009 reagiert, seit der WHKs als eigenständige Personalkategorie in Hessen eigentlich gar nicht mehr vorgesehen sind, aber vielerorts auf Basis anderer Regelungen weiterhin beschäftigt werden konnten. Befeuert wurde die aktuelle Abschaffung der WHKs in Marburg, wie auch an anderen hessischen Hochschulen, von den jüngsten Gerichtsurteilen des Bundesarbeitsgerichts, in denen klargestellt wird, dass wissenschaftliche Hilfskräfte nur zur Erbringung explizit wissenschaftlicher Hilfstätigkeiten und mit mindestens 25% Stellenanteil angestellt werden dürfen, um nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz befristet beschäftigt werden zu dürfen. Da in Hessen darüber hinaus die Möglichkeit einer Befristung auf Basis des Hochschulgesetzes entfällt, sahen sich viele Hochschulen letztendlich zum Handeln aufgefordert. Der Personalrat hat die Beschäftigung von wissenschaftlichen Hilfskräften auch unabhängig von der jüngsten Initiative des Präsidiums stets kritisch gesehen. Zwar sind Hilfskraftverträge an der ein oder andere Stelle durchaus sinnvoll – zum Beispiel zur Überbrückung von kurzfristigen Zeiten ohne Anstellung nach dem Studienabschluss, oder der Promotion – viel zu oft aber haben WHKs auch Aufgaben übernommen, die eigentlich von regulären wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen oder Ver-

waltungsangestellten erbracht werden sollten. Hier sind sowohl im Interesse der Beschäftigten als auch der Dienststelle die deutlich besser bezahlten und abgesicherten Beschäftigungsverhältnisse nach Tarifvertrag dem Hilfskraftvertrag eindeutig vorzuziehen.

Unabhängig davon bedauert der Personalrat natürlich, dass die nun durchgeführte Abschaffung für die betroffenen Beschäftigten schmerzhaft ist und mitunter überraschend gekommen sein muss. Wir rufen die Bereiche der Philipps-Universität, die verstärkt auf die Beschäftigung von WHKs zurückgegriffen haben daher nachdrücklich dazu auf, gründlich zu prüfen, ob die Hilfskraftverträge nicht auch in reguläre Beschäftigungsverhältnisse überführt werden können. Falls dies aus finanziellen Gründen schwierig erscheint, ist unbedingt zu erfragen, ob nicht ein persönlicher Härtefall für die Beschäftigten vorliegt, der mitunter noch einmal eine kurzfristige Verlängerung des Vertrages rechtfertigen könnte (z.B. bei Probleme mit der Aufenthaltserlaubnis).

Grundsätzlich aber kommt der Philipps-Universität zugute, dass bereits in der Vergangenheit weiterführende Regeln zur Beschäftigung von Hilfskräften aufgestellt wurden, die dazu geführt haben, dass wir im Vergleich zu anderen hessischen Universitäten deutlich weniger WHKs beschäftigt haben als andernorts. Die Arbeit an guten Arbeitsbedingungen für die Hilfskräfte macht sich also bezahlt und sollte nun unbedingt auch für die studentischen Hilfskräfte weiter fortgeführt werden, da leider zu erwarten ist, dass einige der Aufgaben der WHKs künftig von ihren studentischen Pendanten übernommen werden sollen. Aber auch hier gilt, dass tarifvertragliche Beschäftigungsverhältnisse grundsätzlich zu bevorzugen sind, wenn typische und immer wiederkehrende Dienstleistungen in Wissenschaft und Verwaltung erbracht werden. Ein Grundsatz für den sich der Personalrat auch weiterhin an der Philipps-Universität einsetzen wird.

Jena liegt ihm näher

Uni-Kanzler Thoralf Held nahm Abschied

Sein Gastspiel währte nur kurz, aber er hinterließ einen bleibenden Eindruck. Thoralf Held blieb lediglich ein Jahr im Amt des Verwaltungschefs und Haushaltsverantwortlichen der Philipps-Universität – fast so, als sei er bloß kurz für einen Crashkurs gebucht worden, um den Marburgern zu zeigen, wie das geht: Kanzler.

Als Held den Präsidiumsposten im Mai 2021 antrat, hielt das Coronavirus die Welt noch fest im Griff, natürlich auch den Hochschulbetrieb. Ein schwieriger Anfang. Der Kanzler war im Universitätsleben kaum sichtbar, aber das mag weniger mit der Pandemie zu tun gehabt haben als mit seinem Selbstverständnis, lieber im Hintergrund die Fäden zu ziehen, statt sich als hochschulpolitischer Gernegroß aus der Provinz aufzuspielen.

Was neu war: Held lebte Effizienz vor, bei ihm blieb nichts liegen. Und er ließ sich beraten. So hörte er auf erfahrene Kenner der Hochschul-Interna und korrigierte personelle Fehlentscheidungen, wodurch Leistungsträger seiner Verwaltung der Uni erhalten blieben. Ein weiteres Beispiel: Unterstützt von der Personalabteilung, schuf der Kanzler die organisatorischen Voraussetzungen, um Eingruppierungen – eine mitunter sperrige Materie – zügiger zu bearbeiten als bisher.

Natürlich besteht zwischen dem Verwaltungschef und der Personalvertretung immer das Spannungsverhältnis von Interessen, die sich nicht decken. Held blieb in Konfliktfällen stets nüchtern und klar, und er verkämpfte sich nicht, wenn es nichts zu gewinnen gab, das die Auseinandersetzung lohnte. Mit einem Profi streitet man gerne. Wo andere sich als Radfahrer erweisen, setzte Held als passionierter Marathonläufer die Dinge in Bewegung.

An der finanziellen Misere der Uni konnte auch er nichts ändern. Aber er wies erstmals einen möglichen Ausweg. „Aufgabenkritik“ lautete das Stichwort: Die Uni könne keine Leistungen erbringen, für die das Geld nicht reicht. So war es nur konsequent, dass er gerne die Gelegenheit ergriff, als der Hochschul-Dienstleister HIS ein Benchmarking anbot, also einen Vergleich der Philipps-Universität mit ähnlichen Hochschulen. Das Ergebnis der Analyse ist Helds Abschiedsgeschenk an die Uni Marburg, Kernbotschaft: Die Verwaltung ist nicht größer als anderswo.

Der promovierte Physiker konnte in einem Jahr natürlich nicht glattbügeln, was zuvor 15 Jahre lang versäumt, verschleppt, verbockt worden war. Jedenfalls machte er in kürzester Zeit mehr richtig, als andere in zwei vollen Amtszeiten vollbringen. Bleibt zu hoffen, dass sein Beispiel Schule macht. Der verfrühte Abschied des Familienmenschen verhinderte, dass er in der Uni stärker als Person präsent sein konnte. Die Uni Jena, an der er jetzt als Kanzler wirkt, darf sich glücklich schätzen.



Dr Thoralf Held, Foto: Henrik Isenberg

10 Jahre Stabsstelle für Konfliktberatung und Prozessentwicklung

Im November 2012 wurde die Stabsstelle für Konfliktberatung und Prozessentwicklung eingerichtet als ein Unterstützungsangebot für alle Beschäftigten der Universität.

In diesen 10 Jahren nahmen 817 Personen die Möglichkeit zur Beratung in Anspruch. Hinzu kommen Teilnehmende von Workshops und anderen Veranstaltungen. Das sind weit über 900 verschiedene Persönlichkeiten mit ihren unterschiedlichen Anliegen. Jedes Thema ist individuell und bildet zugleich die Gesamtheit der Universität ab.

Entsprechend wurden die Beratungsformate weiterentwickelt:

Beratung im Einzelsetting

- Beratung bei Überforderung und Konflikten am Arbeitsplatz
- Führungskräftecoaching
- Beratung für Professorinnen und Professoren
- Supervision für Beraterinnen und Berater
- Unterstützung bei Konzeptentwicklung
- Beratung für Karriereentwicklung und berufliche Neuorientierung
- Beratung bei Suchtgefährdung



Beratung im Mehrpersonensetting

- Strategieberatung für Organisationseinheiten, Teams oder Verbundprojekte
- Teamentwicklung
- Kollegiale Beratungsgruppen für Führungskräfte oder Professorinnen und Professoren
- Gruppensupervision für Beraterinnen und Berater
- Moderation und Mediation in kollegialen Konflikten
- Moderation und Mediation zwischen Teams und Führungskräften

Im Zusammenhang mit der Pandemie traten verstärkt Fragenstellungen auf, die sich auf Kommunikation in dieser veränderten Form der Zusammenarbeit und auf das Führen von Teams in Präsenz und Distanz bezogen. Dazu gibt es auch ein aktuelles [Themenpapier](#) auf der Webseite.

Viel Arbeitsmaterial ist in diesen Jahren entstanden – zugeschnitten auf die Belange der Universitätsangehörigen. Besonders die „Kompetenz kompakt Karten“ mit Impulsen für die Zusammenarbeit finden guten Anklang.

Zum Schluss ein persönliches Wort: Für all Ihr entgegengebrachtes Vertrauen bedanke ich mich sehr herzlich. Ich finde es immer wieder spannend, die verschiedenen Menschen aus den verschiedenen Bereichen der Philipps-Universität kennenzulernen.

Dorothea Eckardt

Bildung nicht nur akademisch

Die Philipps-Universität Marburg bildet in mehr als einem Dutzend Berufe aus und bietet auch duale Studiengänge an. Von A bis Z, von der technischen Abteilung als Anlagenmechaniker*in bis zur Zahnklinik als Zahnmedizinische*r Fachangestellte*r: Etwa 90 Auszubildende bieten wir an der Philipps-Universität berufliche Perspektiven. Jedes Jahr beginnen etwa 30 Menschen mit einer Berufsausbildung oder einem dualen Studium bei uns. Mit unseren Auszubildenden leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Nachwuchsgewinnung.



*Die angehenden Chemielaborant*innen und Frau Mosný, Leiterin des Dez. II. Foto: Shaghayegh Nakhjavan*

Wir legen daher Wert auf eine fundierte und umfassende Ausbildung der Auszubildenden und der Studierenden im dualen Studium. Der Erfolg zeigt sich z. B. durch zahlreiche Preise, die etwa Feinwerkmechaniker*innen von der Handwerkskammer oder Chemielaborant*innen von der Industrie- und Handelskammer erhalten. Chemielaborant*innen bilden mit ca. 8 bis 10 Personen jährlich die größte Gruppe der Auszubildenden, in der Verwaltung werden jedes Jahr etwa 4 Verwaltungsfachangestellte und drei Inspektoranwärter*innen ausgebildet, in den verschiedenen technischen Werkstätten mehrere Feinwerkmechaniker*innen. Andere Berufe, z. B. die Ausbildung als Bootsbauer*in oder als Bauzeichner*in, werden nur alle 2 bis 3 Jahre angeboten.



Die angehenden Auszubildenden Verwaltung und duales Studium, Bauzeichnerin und Frau Mosný, Foto: Shaghayegh Nakhjavan

Frau Rasolomanana hat ihre Ausbildung zur Bauzeichnerin am 1. September 2022 im Dezernat IV begonnen und berichtet: „Die Philipps-Universität hat mir die Chance gegeben, mein Ziel durch eine Ausbildung als Bauzeichnerin zu erreichen. Diese Stelle habe ich auf der Universitätshomepage gefunden. Sie hat mir besonders gefallen wegen der abwechslungsreichen Arbeitstätigkeiten, der



*Die angehenden Fotograf*innen, Gärtner*innen, Tierpflegerin, IT-Auszubildende und Frau Mosný, Leiterin des Dez. II., Foto: Shaghayegh Nakhjavan*

Chance für Frauen in technischen Berufen und noch vieler anderer Vorteile, wie z. B. das Fortbildungsprogramm „Englisch für Azubis“. Am ersten Tag meiner Ausbildung während unserer Begrüßung hatte ich direkt das Gefühl, dass die Azubis an der Universität gut begleitet sind. Wenn wir tatsächlich Rat brauchen, Fragen oder Problemen haben, sind die Ausbilder*innen, der Personalrat und andere Begleiter, z. B. die Jugend- und Auszubildendenvertretung, für uns da.“

Jährlich stellt die Universität ca. 25 neue Auszubildende und etwa drei Inspektoranwärter*innen im dualen Studium Bachelor of Arts allgemeine und digitale Verwaltung ein. Erstmals wurde in diesem Jahr auch ein duales Studium Bachelor Ingenieurwesen/Elektrotechnik angeboten. Das Altersspektrum der Bewerber*innen reicht von 16-jährigen Realschulabsolvent*innen bis zu Menschen, die mit Mitte 30 nach einer Familienpause nochmal den Einstieg ins Berufsleben suchen. Die Diversität spiegelt sich auch in Geschlecht und Nationalität.

Ihnen allen bietet die Philipps-Universität einen Karriereweg; viele werden übernommen und qualifizieren sich dann häufig noch weiter, etwa als Master oder Meister*in, als Fachwirt*in oder Techniker*in.

Weitere Informationen

Zum Ausbildungsangebot und zu Ausbildungsstellen: [Stellenangebote](#)

[Zur Ausbildung allgemein](#)

Kontakt zur Ausbildungsleitung:

Vera Payer

Telefon: 06421 28-26136.

E-Mail: payer@verwaltung.uni-marburg.de



JAV - Jugend- und Auszubildendenvertretung

Die JAV (Jugend- und Auszubildendenvertretung) ist die Interessenvertretung für Auszubildende und Anwärter*innen. Das Gremium wird alle 2 Jahre neu gewählt. Z.Zt. vertreten die folgenden Personen die Interessen der Auszubildenden und Anwärter*innen:

- Genoveffa Scarascia (Vorsitzende) Verwaltungsfachangestellte
- Moritz Lohmann (1. Stellvertretender Vorsitzender) Fachinformatiker
- Mark Stahl (Stellvertretender Vorsitzender) Feinwerkmechaniker
- Nadine Müller (Stellvertretende Vorsitzende) Verwaltungsfachangestellte
- Selina Riemer (Stellvertretende Vorsitzende) Verwaltungsfachangestellte

Wir nehmen es uns zu Herzen, euch bei Problemen während der Ausbildung oder im Studium zur Seite zu stehen und uns für euch einzusetzen und eure Rechte zu wahren. Kurz und einfach gesagt: Wir sind für euch da!

Kontaktiert uns gerne über unsere Mailadresse: jav@uni-marburg.de oder besucht unsere [Website](#).

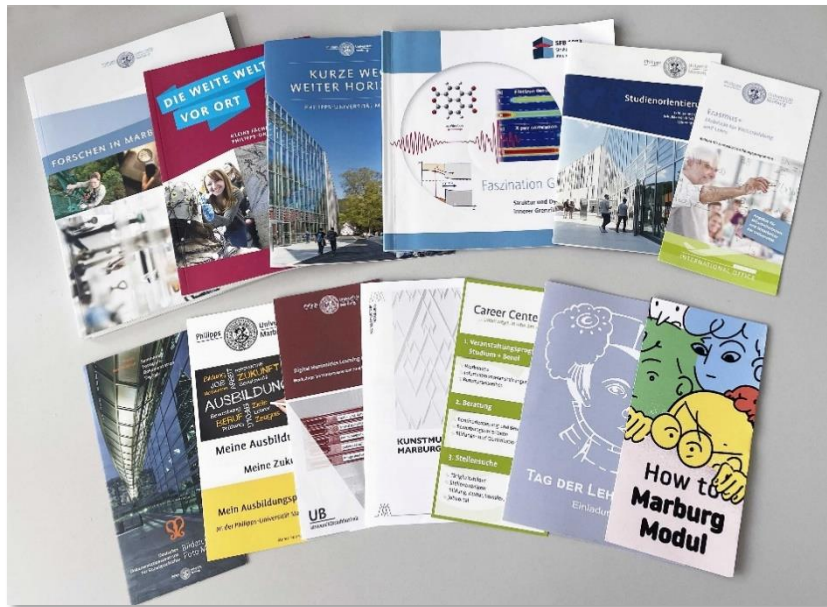
Ein neues Corporate Design für die Universität Marburg

Bis zum 500-Jahre-Jubiläum im Jahr 2027 soll ein neues Corporate Design für unsere Universität entwickelt und etabliert werden. Das Ziel ist, dass die Universität ein in sich stimmiges und wiedererkennbares Erscheinungsbild erhält und die Uni-Angehörigen schneller und leichter Kommunikationsmittel in einem zeitgemäßen Design erstellen können. Vor einigen Monaten hat das Präsidium ein entsprechendes Projekt ins Leben gerufen, das in der Hochschulkommunikation koordiniert wird.

An der Universität wird eine Vielzahl an Medien produziert – seien es Broschüren, Flyer, Plakate, Präsentationen oder Social-Media-Auftritte. Jedes Medium repräsentiert die Universität. Deshalb ist auch ihre professionelle visuelle Gestaltung von großer Bedeutung. Den Rahmen für das visuelle Erscheinungsbild einer Institution gibt das Corporate Design (CD). Darunter versteht man ein Gestaltungssystem, das beispielsweise regelt, welche Logos wie eingesetzt werden, welche Schriften, Farben oder grafischen Elemente es für die Medien gibt und wie man sie genau anwendet.

Derzeit haben wir an der Universität kein einheitliches visuelles Erscheinungsbild. Als vor über 15 Jahren das CD der Universität überarbeitet worden ist, entstand ein einheitliches Design für alle damals gängigen Medienformate, doch es fehlten eine Dokumentation der Anwendungsregeln sowie Vorlagen, mit denen Grafikbüros oder Beschäftigte hätten arbeiten können. Bei jedem Medium musste das Design nachgebaut werden. Kein Wunder, dass es dadurch immer wieder auch zu Abweichungen vom CD gekommen ist. Inzwischen ist das Design nicht mehr zeitgemäß, und es entwickelte sich im Laufe der Jahre immer stärker der Wunsch nach Erneuerung. Nachdem 2017 die neu gestaltete Website veröffentlicht worden ist, sollen nun auch alle anderen Medien (print und digital) einen neuen Look bekommen.

Im Vorfeld des CD-Projekts wurden alle Beschäftigten und Studierenden nach ihrer Meinung zum bestehenden Erscheinungsbild der Universität und nach ihren Bedürfnissen im Hinblick auf die Medienerstellung gefragt. Die Auswertung von 1.875 Fragebögen ergab, dass eine hohe Akzeptanz für ein neues, einheitliches CD besteht. Die Zustimmung wird von vielen damit verknüpft, dass auch ein klarer Nutzen entstehen muss, nämlich die einfachere und kosteneffizientere Umsetzung von Medien.



*Das Design der Uni-Medien ist derzeit noch sehr heterogen.
Foto: A. Ruppel*

Dafür werden Vorlagen, Anleitungen und eine zentrale Anlaufstelle für Fragen gewünscht. Das Logo, der „Philipp“, wurde als zentrales Identifikationsmerkmal bestätigt. Gleichzeitig wird eine behutsame Anpassung an heutige Anforderungen, vor allem im digitalen Bereich, befürwortet.

Das CD-Projekt erfordert viel Planung und im Verlauf müssen viele Entscheidungen getroffen werden. Um die Universitätsmitglieder daran zu beteiligen, hat das Präsidium einen Beirat ins Leben gerufen. Die Mitglieder kommen aus verschiedenen Bereichen und Statusgruppen der Universität. Der Beirat berät das Präsidium und bereitet Entscheidungen vor. Die Beiratsmitglieder sind zugleich Multiplikator*innen für das Projekt und unterstützen die Umsetzung. Zurzeit wird die Ausschreibung für eine Corporate-Design-Agentur vorbereitet. Im kommenden Jahr 2023 steht die Entwicklung eines neuen Design-Systems im Vordergrund. Parallel dazu müssen die Weichen für die Einführung eines neuen CDs gestellt werden. Wie sollen Medien zukünftig erstellt werden? Welche Tools sind dafür notwendig? Welche Änderungen ergeben sich für jeden Teilbereich der Universität? In welcher Reihenfolge werden Medien auf ein neues CD umgestellt? Wer soll in welcher Weise für die Anwendung des CDs geschult werden? Welche Unterstützungsangebote wird es geben? Diese und weitere Fragen rund um die Implementierung eines CDs bilden einen besonders komplexen Teil des Projekts, der mit vielen organisatorischen, technischen und kommunikativen Aufgaben einhergeht.

In nächster Zeit ergeben sich für Sie noch keine Änderungen bei der Medienerstellung. Wenn Änderungen in Kraft treten, erfahren Sie rechtzeitig davon. Mit jedem Bereich wird im Projektverlauf besprochen, ob und welche CD-Änderungen sich ergeben und was das in der Praxis bedeutet. Außerdem sind Übergangsfristen vorgesehen, sodass beispielsweise vorhandene Materialien aufgebraucht werden können.

Es ist noch ein langer Weg bis zu einem neuen CD für die Universität. Im Idealfall wird das künftige CD ein Baustein sein, der dazu beiträgt, die Identifikation mit der Universität und ihre Profilierung zu stärken. Entwicklungen im CD-Projekt werden immer auch auf der Website bekannt gegeben www.uni-marburg.de/de/universitaet/presse/cd/cd-projekt. Fragen und Anregungen sind ausdrücklich erwünscht. Schreiben Sie gerne an cd@uni-marburg.de.

Andrea Ruppel
Projektleiterin, Stabsstelle Hochschulkommunikation

Kurz vorgestellt:

Die Digitalisierungswerkstatt der Universitätsbibliothek

Man kann sagen, die Universitätsbibliothek ist so alt wie die Philipps-Universität selbst – zumindest fallen die ersten Buchzugänge und damit die Anfänge der universitären Büchersammlung in die Gründungszeit der Universität. Während ihrer fast 500-jährigen Sammlungsgeschichte hat die Universitätsbibliothek zahlreiche wertvolle und kulturell bedeutende Bestände aus früheren Jahrhunderten erworben, wobei die Entstehungszeit ihrer ältesten Stücke sogar bis in das 8. Jahrhundert zurückreicht. Es gehört daher auch zu den Aufgaben der Universitätsbibliothek, die Sichtbarkeit dieses schriftlichen Kulturerbes durch Digitalisierung zu erhöhen und sowohl Forschenden und Studierenden als auch der breiteren Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Der Digitalisierungswerkstatt kommt dabei eine wesentliche Rolle zu, denn dort werden diese historischen Bestände gescannt und die digitalen Bilder erzeugt, die dann später im Internet auf dem Publikationsserver der Universitätsbibliothek, auf Kulturerbe-Portalen oder auch auf sogenannten elektronischen Leseplätzen der Universitätsbibliothek zu sehen sind.



Foto: Heike Heuser

Das Team der Digitalisierungswerkstatt besteht zurzeit aus vier Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, nämlich aus der Fotografinmeisterin und Werkstattleiterin Heike Heuser, dem Scan-Operator Markus Schraub und der Scan-Operatorin Marion Wenzel sowie der studentischen Hilfskraft Jonathan Odin-Gebhardt. Gearbeitet wird in der Werkstatt mit spezieller Scan-Technik, die eine besonders bestandsschonende Digitalisierung erlaubt. Dabei verlangt der sachgerechte Umgang mit dem Kulturgut viel Sorgfalt und Feingefühl, um die empfindlichen Materialien nicht zu beschädigen. Bei den Scan-Arbeiten kommt es darauf an, etwa Buchseiten nicht

versehentlich zu überblättern und die Satzspiegel auch bei engen Bindungen möglichst vollständig zu erfassen. Das erfordert ein nicht zu unterschätzendes Maß an Konzentration und an handwerklichen Fertigkeiten. Auch ein äußerst sorgfältiger Umgang mit den Bilddateien und mit Dateibenennungen gehört zur Arbeit dazu. Ganz zentral für die Arbeit in der Digitali-

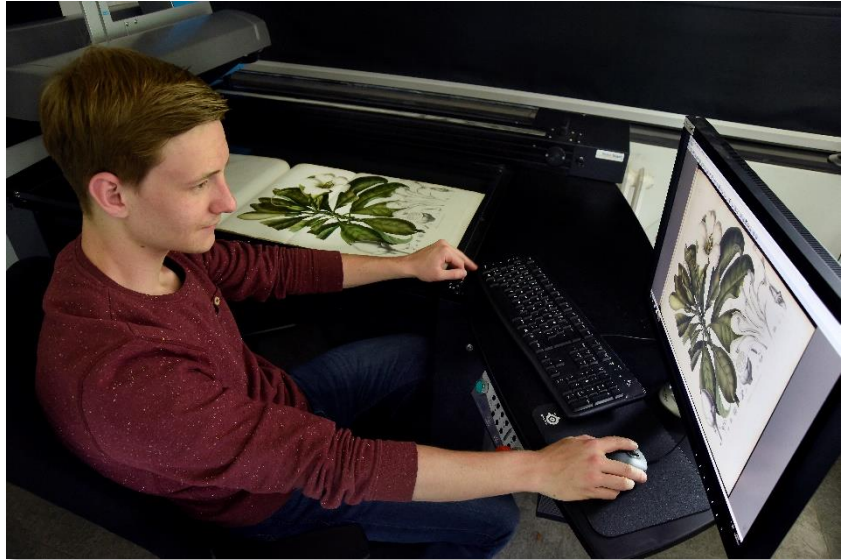


Foto: Heike Heuser

sierungswerkstatt ist eine enge Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen der Abteilung Historische Bestände der Universitätsbibliothek, denn diese Abteilung verwahrt die zu scannenden Objekte und sie verantwortet auch die konservatorische Prüfung jedes einzelnen Objekts, ohne die eine Digitalisierung nicht beginnen kann. Organisatorisch ist die Digitalisierungswerkstatt zudem dem Sachgebiet Forschungsnahe E-Dienstleistungen innerhalb der Abteilung Digitale Dienste zugeordnet. Da die Digitalisierung von Kulturgut neben dem Scannen viele weitere Arbeitsschritte umfasst, die von Kollegen dieses Sachgebiets erledigt werden, wird auf diese Weise eine reibungslose Weiterverarbeitung der Digitalisate gewährleistet.

Die Aufträge für die Scan-Arbeiten erreichen die Digitalisierungswerkstatt auf verschiedene Weise. So bestellen beispielsweise Lehrende der Philipps-Universität Digitalisate von Beständen, die aufgrund ihres Alters oder ihres materiellen Zustands nur im Lesesaal eingesehen werden dürfen, um sie in ihren Lehrveranstaltungen einzusetzen und ihren Studierenden leichter zugänglich zu machen. Scan-Aufträge kommen außerdem von externen Auftraggeberinnen und Auftraggebern. Das können andere Institutionen sein, wie die Universitätsbibliothek Kassel, die für ihr „Grimm-Portal“ Digitalisate unserer Briefe und Manuskripte der Grimm Brüder erbeten hat oder wie das Museum Ubbelohde-Haus für das die Digitalisierungswerkstatt deren Skizzenbücher des bekannten Marburger Künstlers und Illustrators Otto Ubbelohde gescannt hat. Häufiger aber bestellen einzelne Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem In- und Ausland Digitalisate unikatler und seltener Bestände, die sie für ihre Forschungsarbeit benötigen. Ein wichtiges Aufgabenfeld sind darüber hinaus interne Scan-Aufträge aus der Universitätsbibliothek. So werden besonders forschungsrelevante Bestandsgruppen sowie herausragende oder häufig genutzte Schriftstücke seit einiger Zeit systematisch digitalisiert. Neben mittelalterlichen und orientalischen Handschriften, Inkunabeln sowie frühen Drucken soll etwa auch seltenes Schriftgut mit regionalem Bezug nach und nach digitalisiert werden. Weitere interne Scan-Aufträge erreichen die Werkstatt aber auch im Zusammenhang mit Ausstellungsvorbereitungen oder im Kontext der Öffentlichkeitsarbeit. In den vergangenen zwei Jahren war die Digitalisierungswerkstatt darüber hinaus eingebunden in ein



Foto: Heike Heuser

DFG-Projekt der Universitätsbibliothek und der Erzbischöflichen Akademischen Bibliothek in Paderborn. Für das Projekt „Mittelalterliche Buchhandschriften der Klosterbibliothek Corvey digital“ waren Buchhandschriften und Fragmente zu scannen, die ursprünglich einer im Frühmittelalter sehr bedeutenden Bibliothek im nordrhein-westfälischen Corvey zugeschrieben werden und die sich heute bei uns in Marburg und außerdem in Paderborn befinden.

Ein Arbeitsplatz in der Digitalisierungswerkstatt ist ein Arbeitsort bemerkenswerter Gegensätze, denn hier trifft neueste Technik auf faszinierende Kulturobjekte vergangener Zeiten. Analog trifft auf digital. Mitarbeitende können Geschichte dort buchstäblich zum Greifen nah erleben und dazu beitragen, Teile unseres schriftlichen Kulturerbes in das digitale Zeitalter zu überführen. Weitere Informationen und Kontaktdaten zur Digitalisierungswerkstatt sind zu finden unter: <https://uni-marburg.de/FBugx>

Heike Heuser (Leiterin Digitalisierungswerkstatt),
Alexander Maul (Bibliotheksreferendar),
Dr. Diana Müller (Leiterin Forschungsnahe E-Dienstleistungen)

Die Antidiskriminierungsstelle

Seit 2019 besteht die Stabsstelle Antidiskriminierung (ADiS) und wird seitdem von Katharina Völsch geleitet. Die Tätigkeit mit dem Schwerpunkt Diskriminierungsschutz und Diversität gliedert sich in vier Arbeitsbereiche:

1. Beratung:

Vertrauliche, unabhängige Antidiskriminierungsberatung für alle Mitglieder und Angehörigen der Universität

2. Prävention und Sensibilisierung:

Workshops, Vorträge und andere kostenlose Fortbildungsangebote für alle Mitglieder und Angehörigen der Universität

3. Öffentlichkeitsarbeit:

Poster, Postkarten und digitale Informationen zum Themenbereich

4. Strategie und Struktur:

Beratung der Hochschulleitung und anderer Arbeitsbereiche zum Themenfeld Diskriminierungsschutz und Diversität



*Katharina Völsch,
Leiterin der Antidiskriminierungsstelle
Foto: Rolf K. Wegst*

Nach der Novelle des hessischen Hochschulgesetzes 2021 und der daraus folgenden Benennung der Leitung der ADiS als Ansprechperson für Antidiskriminierung steht die Beratung auch Beschäftigten der Philipps-Universität offen.



(Link zur [Webseite der ADiS](#))



(Link [Übersichtsseite Diversität](#))

Phantasie beim Befristen

ver.di setzt sich an vielen Stellen für gute Arbeit ein

Klingt erst einmal gut: „Kodex für gute Arbeit“ nannte das Hessische Wissenschaftsministerium die Vereinbarung, die sie vor Jahresfrist mit den Hochschulen des Landes abschloss. Dass die Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft besser werden müssen, war der grünen Ressortleitung offenbar klar. Was dabei herauskam – das besprach die ver.di-Betriebsgruppe der Uni Marburg im Sommer 2022 mit der Ministerin persönlich.

Es war nicht das erste Treffen: Schon vor drei Jahren hatte Angela Dorn sich mit der Gewerkschaft getroffen. Damals war die Grünenpolitikerin gerade Ministerin geworden. Mittlerweile sind einige große Vorhaben der hessischen Hochschulpolitik abgeschlossen, etwa die Neufassung des Hessischen Hochschulgesetzes und eben die Verabschiedung eines "Kodex für gute Arbeit".



v.l.n.r.: Juko Lucas, Friederike Klinke, Dr. Mathis Heinrich, Angela Dorn, Marianne Tittel, Johannes Scholten, Janis Evers, Katharina Lenuck. Foto: Kai Brenneke

Die Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter hatten daher für das Gespräch insbesondere zusammengetragen, wie diese Regelwerke umgesetzt werden. Auf der Plusseite ist zu verzeichnen, dass die studentischen Hilfskräfte mehr Geld erhalten. Aber schwerer wiegen zahlreiche Nachteile, an erster Stelle die Befristungsgründe, die der „Kodex“ für Arbeitsverträge in der Wissenschaft vorsieht. So soll nicht allein eine Promotion als Qualifikation gelten, die eine Befristung rechtfertigt, sondern beispielsweise auch die Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit – was auch immer man darunter verstehen soll.

Dass die Hochschulen viel Phantasie aufwenden, um diese windelweiche Regelung möglichst weit auszulegen – auf Kosten prekär beschäftigter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler –, müssen auch die Personalvertretungen immer wieder konstatieren. Kein Wunder, dass auch in Marburg die Befristungsquote bei den hochqualifizierten Beschäftigten in Forschung und Lehre bei über 80 Prozent liegt. Auch die Wissenschaftsministerin kennt diese Zahl natürlich.

Die Umsetzung des Hochschulgesetzes und auch des „Kodex“ an der Uni obliegt dem Präsidium, das sich vor dem akademischen Senat rechtfertigen muss. Zum Glück bauten die Gewerkschaften bei den jüngsten Hochschulwahlen im Sommer ihre starke Stellung im Senat weiter aus. Schon vor zwei Jahren hatte ver.di beide Sitze in der Wählergruppe der administrativ-technischen Beschäftigten gewonnen; sie gingen in diesem Jahr an die langjährige Senatorin Heike Heuser und den bisherigen Stellvertreter Juko Marc Lucas.

Als besonders erfreulich wertet ver.di, dass die Wahlbeteiligung in dieser Gruppe leicht gestiegen ist. Bei den Wissenschaftlichen Mitgliedern tat sich die Gewerkschaftsliste von GEW und ver.di diesmal mit der Promovierendenvertretung zusammen und konnte ihr starkes Ergebnis halten; sie erhielt fast doppelt so viele Stimmen wie die Drittplatzierten und belegt einen von drei Sitzen.

Der Rückhalt in den Wahlen ermutigt die Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter, selbstbewusst für verbesserte Arbeitsbedingungen und ein demokratisches Bildungswesen einzutreten – gegenüber der Hochschulleitung, auf politischer Ebene und auch im persönlichen Gespräch mit der Fachministerin.

Nicht vergessen: Übertragung des Bildungsurlaubs

Allen Beschäftigten stehen pro Jahr fünf Tage Bildungsurlaub zu. Das soll Arbeitnehmer*innen die Gelegenheit geben, sich zu einem selbstgewählten Thema fortzubilden. Während des Bildungsurlaubs ist man unter Weiterzahlung des Gehalts von der Arbeit beurlaubt, d.h. man muss keine Urlaubstage dafür einsetzen. Die Kosten werden geteilt, indem die Beschäftigten die für Bildungsurlaub zertifizierte Fortbildung bezahlen 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 ganz unterschiedlichen 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 ihn auf das nächste Jahr übertragen lassen und hat dann die Möglichkeit, 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 und das Formular zur Übertragung des Anspruchs auf das nächste Jahr finden Sie [hier](#).

Kontaktdaten

*Vertreter*innen der technisch-administrativ Angestellten*

Anita Fischer Stellv. Vorsitzende	26031	fischera@personalrat.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@personalrat.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 Stellv. Vorsitzender	21732	mathis.heinrich@personalrat.uni-marburg.de
Binja Homann Stellv. Vorsitzende	26487	binja.homann@personalrat.uni-marburg.de
Aykin Kalafatas	23210	aykin.kalafatas@personalrat.uni-marburg.de
Dr. Joachim Klein		joachim.klein@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
Frank Winkler	27090	winkler@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

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

Impressum

Marianne Tittel, Vorsitzende des Personalrats, Biegenstraße 12, 35037 Marburg