Arbeitsplatz Universität

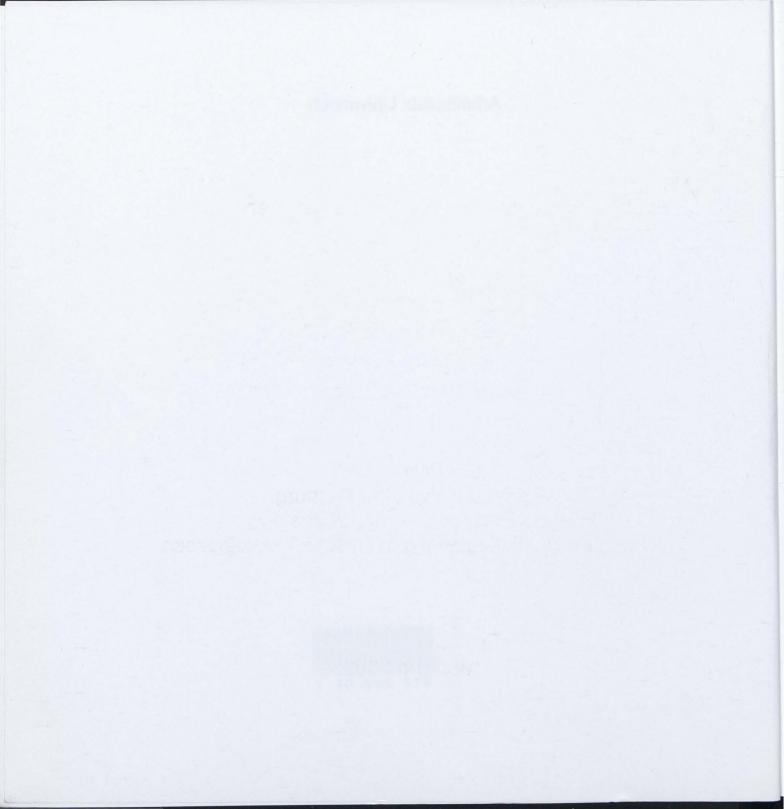
Fotografien von Heike Heuser



6° A73/505 -112-



Arbeitsplatz Universität



Arbeitsplatz Universität

Fotografien von Heike Heuser

Texte von
Hilde Rektorschek
Wolfgang Hecker
Norbert Schreiner

Ein Projekt der
Philipps-Universität Marburg
Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf
Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft Mittelhessen

Marburg 2002

D 2002/0145-A

Schriften der Universitätsbibliothek Marburg

112

Die Ausstellung findet vom 16.04.2002 bis 16.06.2002 in der Universitätsbibliothek statt.

Fotos und Ausstellung: Heike Heuser

UMIVERSITÄTSBIBLIOTHEK MARBURG

Textverarbeitung: Gisela Lecybyl
Druck: Universitätsbibliothek Marburg
Einband: Buchbinderei Friedemann Junker, Dautphetal-Silberg

gedruckt auf säurefreiem und alterungsbeständigem Papier

ISSN 0931-7163 ISBN 3-8185-0353-2

Alle Rechte vorbehalten Printed in Germany

Inhalt

Zur Entstehung der Dokumentation 7	
Einleitung 8	
Philipps-Universität Marburg:	
Einige Zahlen zur wirtschaftlichen Relevanz 9	
Verwaltungsarbeit 10	
Die Universitätsbibliothek 28	
Das Museum als Arbeitsplatz 38	
Zentrum für Hochschulsport 42	
Die Mensa 44	
Handwerklich-technische Arbeit 55	
"Hier wird ausgebildet": Ausbildungsbetrieb Universität 70	6
Arbeitsplatz Hörsaal und Labor 85	
Fachbereiche und Zentren 90	
Botanischer Garten 112	
Fachbereich Humanmedizin und Klinikum 114	
Die Zentralwäscherei 128	
Die Personalräte 136	
"Privatecken" 138	
Das Projektteam 149	
Quellen 150	

Inhalt

Schriften der Einbereitätebiblisches Merburg

Zur Entstehung der Dokumantation ... T

S bouriers

The Antenna Carlos and State Control of the Control

B TO THE PARTY OF THE PARTY OF

Verwellungsarbeit 10

F-Vastachine and the second

Das Mugaum ale Arbeitspizitz 15

Significant of the manufacture of the control of th

Dia Etemps 41

diameter entities a Arbeit, 65

First and expenditure Australia and Control of the Table

Facilities and symmetric properties and religion 1.14

CHT making

Zur Entstehung der Dokumentation

Zum 450jährigen Jubiläum der Philipps-Universität Marburg hatte die Gruppe Arbeiterfotografie 1978 eine Dokumentation

"Die Universität als Betrieb"

vorgelegt und eine Reihe von Arbeitsplätzen dokumentiert.

In den Vorbereitungen zum 475jährigen Jubiläum 2002 entstand bei ÖTV-GewerkschafterInnen der Universität die Idee, den Wandel der Arbeit in der Universität im vergangenen Vierteljahrhundert erneut zu dokumentieren.

Heike Heuser, Fotografenmeisterin in der Universitätsbibliothek, Hilde Rektorschek, Zentralverwaltung, Dr. Wolfgang Hecker, FB 03 und Norbert Schreiner, ÖTV-Geschäftsführer Marburg nahmen sich des Projektes an.

Das Präsidium der Universität und die Leitung der Universitätsbibliothek haben das Vorhaben großzügig unterstützt. Der Leiter der Universitätsbibliothek, Dr. D. Barth und Herr Dr. B. Reifenberg, Referent für Öffentlichkeitsarbeit in der UB, haben das Vorhaben begleitet. Dr. Cornelia Dörr, Zentralverwaltung, hat die Integration in die Jubiläumsplanung sichergestellt.

Besonderer Dank gilt auch der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, für die erhebliche finanzielle Zuwendung. Uwe Steppuhn hat für die Stiftung dem Projekt zur Seite gestanden.

Ohne die Bereitschaft vieler Universitätsbeschäftigter, ihre Arbeit und ihre Arbeitsabläufe zu erklären und Einblicke auch in persönliche Bereiche zu gewähren, wäre diese Dokumentation nicht möglich gewesen.

Ihnen ist sie deshalb gewidmet.

Zeit, Geld und Darstellungsmöglichkeiten setzten der Darstellung aber Grenzen. Nicht für jede und jeden Betrachter/in kann deshalb die Frage, "Wo bin ich?", bildlich beantwortet werden.

Wir bitten dafür um Verständnis und hoffen, daß die Bilder von Heike Heuser dennoch Anstöße und Anregungen zum Nachdenken und zur Diskussion geben. Die Texte stammen von Hilde Rektorschek, Dr. Wolfgang Hecker und Norbert Schreiner. Tanja Fuchs und Gisela Lecybyl haben die Textverarbeitung erledigt. Hans Steiß und Oskar Schroeder haben den Druck geleistet.

Mit den hoffentlich noch folgenden Dokumentationen anläßlich späterer Jubiläen ist die Sammlung auch ein zeitgeschichtliches Dokument für die Kontinuität und Veränderung menschlicher Arbeit.

Viel Spaß beim Betrachten und Lesen!

Einleitung

Die Philipps-Universität befindet sich wie nie zuvor in ihrer Geschichte in einem rasanten Strukturwandel. Die klassische Universität als staatliche Bildungseinrichtung, die nach den hergebrachten Grundsätzen der Auftragsverwaltung und des Berufsbeamtentums geführt worden ist, wandelt sich zu einem modernen Wissenschaftsbetrieb – mit allen Vor- und Nachteilen, die in dieser Richtungsänderung stecken. Eckpunkte des Strukturwandels sind u.a. folgende Leitideen:

- In stärkerer Autonomie vom gesetzlichen Träger (Land Hessen) sollen Forschungs- und Lehrprofile von der Universität selbst und im Wettbewerb mit anderen Universitäten entwickelt und umgesetzt werden. Detaillierte inhaltliche Vorgaben (Gesetze, Verordnungen, Erlasse) werden gelockert und durch weite Rahmensetzungen, "Zielvereinbarungen", ersetzt. Im Rahmen der zwischen Universität und Land auszuhandelnden Verpflichtungen erhält die Universität mehr Entscheidungsspielraum. Die Hoffnung, dass dies auch zu einer besseren finanziellen Ausstattung führen würde, hat sich allerdings nicht erfüllt. Im letzten Jahrzehnt mussten jährlich zwischen 2 und 5 Mio. DM durch Stellensperren "erwirtschaftet" (d.h. eingespart) werden. Zwischen 1995 und 2000 wurden 125 Planstellen abgezogen. Der Sparkurs der letzten Jahre setzt sich leider auch unter diesen neuen Strukturen fort.
- Um mehr Effizienz der eingesetzten Mittel zu erzielen wird die Binnenstruktur der Universität der eines Wirtschaftsbetriebes angeglichen. Das Management besteht aus der Geschäftsführung (Präsidium) mit weitreichenden Handlungsbefugnissen. Ihr werden ein internes (Senat) und ein externes (Hochschulrat) Auf-

sichtsgremium an die Seite gestellt. Die Dekane fungieren als Direktoren bzw. Abteilungsleiter. Parlamentarische Formen der akademischen Selbstverwaltung - wie ehemals der Konvent - werden nun als erweiterter Senat auf ihre Wahlfunktion (Wahl des Präsidiums) begrenzt. Die Mitbestimmung der universitären Gruppen wird quantitativ und qualitativ zurückgeführt.

Die Verwaltung der Universität wird in mehrfacher. Hinsicht umstrukturiert. Die für die öffentliche Verwaltung bislang typische kameralistische Haushaltsführung, die durch eine weitgehende Festlegung insbesondere der Ausgabentitel für vorgegebene Zwecke bestimmt war, wird durch die in der Wirtschaft übliche kaufmännische Buchführung von Einnahmen und Ausgaben über Kostenstellen abgelöst. Damit wird eine Budgetierung möglich: für bestimmte Leistungen werden Budgets zur Verfügung gestellt, die kostenbewußt von dezentralen Einheiten (z. B. Fachbereichen) selbst verwaltet werden können. Jede Leistung innerhalb des Betriebs soll quantifiziert und perspektivisch wechselseitig zwischen den Akteuren abgerechnet werden. Der Einsatz von EDV soll die Wirtschaftsverwaltung transparenter und effektiver gestalten.

Die gesamte Verwaltung der Universität wird nicht nur im Denken entbürokratisiert: nicht mehr reibungsloser Selbstlauf sondern Kundenorientierung ist das neue Leitbild. Die Idee des Wettbewerbes zwischen den Universitäten zielt auf Lehre und Forschung gleichermassen. Durch attraktive Ausbildungsangebote sollen (möglichst zahlende) Kunden, Studierende, angeworben werden. Und durch das Einwerben von Drittmitteln soll die Forschung verstärkt werden.

Inwieweit sich diese Leitideen als praktikabel erweisen und ob sie tatsächlich einen Fortschritt hinsichtlich des Bildungsauftrags und für die Beschäftigten der Universität bedeuten, wird stark angezweifelt. Bildung, Ausbildung und Forschung kann eben nicht so ohne Weiteres als "Produkt" definiert und marktlich verwertbar gestaltet werden. Im Unterschied zum "Unternehmen Universität" war in der "Universitas" die gesellschaftliche Verantwortungskomponente enthalten. Und

ob die Leistungsbereitschaft und Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten auf diesem Weg erhöht werden kann, ist strittig. Unstrittig ist aber, daß der Neustrukturierungsprozess mit Macht im Gange ist und tiefgreifende Veränderungen für jeden Arbeitsplatz an der Philipps-Universität mit sich bringt.

Dies zu dokumentieren und darüber einen Prozeß des Nachdenkens einzuleiten ist Anspruch der Ausstellung.

Philipps-Universität Marburg:

Einige Zahlen zur wirtschaftlichen Relevanz

Nicht nur das Renommee auch folgende Zahlen belegen die Bedeutung der Universität für Stadt und Region:

Für circa 7.500 Beschäftigte stellt sie in Verwaltung, Werkstätten, Küchen, Stationen und anderen Einrichtungen einen Arbeitsplatz. Auf das Klinikum entfallen rund 4.000 Beschäftigte.

Ungefähr 400 sind als Professorinnen und Professoren berufen, 1.900 sind als weitere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler tätig.

Neben Dauerbeschäftigten sind darunter viele Beschäftigte auf Zeit und in Privatdienstverträgen.

Überhaupt wurde im Vergleich zur Dokumentation zum 450jährigen Jubiläum der Universität der Anteil der auf Zeit und in Teilzeit Beschäftigten erheblich erhöht.

Hinzu kommen zahlreiche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer externer Firmen, die ihren Arbeitsplatz auf kürzere oder längere Zeit in den Einrichtungen, Stationen und Gebäuden der Universität haben. Sie sind u. a. mit Reparaturen, Installationen, der Reinigung und Lieferungen beschäftigt.

Für rund 18.000 Studierende ist die Universität zeitweise Arbeitsstelle.

Die wirtschaftliche Bedeutung wird durch ein Haushaltsvolumen in Höhe von jährlich 385 Millionen € für Personal, Geräte, Verbrauchsmaterial, Energie, Gebäude und Einrichtungen illustriert.

Die Wirtschaftskraft der Studierenden für Stadt und Region Marburg wird auf zusätzlich ungefähr 17 - 25 Millionen € pro Jahr geschätzt.

Verwaltungsarbeit

Verwaltungsarbeitsplätze verteilen sich auf die Zentralverwaltung, die Fachbereiche und eine Reihe fachbereichsfreier Einrichtungen.

Viele Frauen finden hier eine Beschäftigung, der Anteil von Teilzeitbeschäftigten ist im Vergleich zu anderen Bereichen in den zurückliegenden Jahren gewachsen.

Häufiger als in anderen Tätigkeitsfeldern werden flexible Arbeitszeiten genutzt, zum Beispiel in Form gleitender Arbeitszeit.

Die gestiegenen Studentenzahlen bei nahezu unverändert gebliebener Stellen- und Beschäftigtenzahl haben Arbeitsdichte und Anforderungen ansteigen lassen.

Wiederholte Umorganisationen, technisch-organisatorische Veränderungen, insbesondere die Einführung und Ausdehnung neuer Informations- und Kommunikationstechniken, haben zur Belastungssituation nicht unwesentlich beigetragen, denn der Umstellungs-, Qualifizierungs- und Einarbeitsaufwand kam zur Bewältigung der Alltagsarbeit hinzu.

Andererseits wären in vielen Bereichen die gestiegenen Anforderungen ohne die Verarbeitungsmöglichkeiten dezentral-vernetzter EDV nicht mehr zu bewältigen.

Neben anderen qualifikatorischen Anforderungen brachten diese Veränderungen völlig neue Arbeitsmittel und eine ganz neue Arbeitsumgebung. Stichworte wie Hard-/Softwareergonomie, Intranet-/Internetzugang,

Strahleneinwirkungen etc. verweisen darauf, dass belastungsseitig und arbeitsgestalterisch noch erheblicher Forschungs- und Umsetzungsbedarf besteht.

Erkennbar ist aber bereits die nächste Stufe der Entwicklung:

Eine verstärkte kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Durchdringung aller Aufgaben.

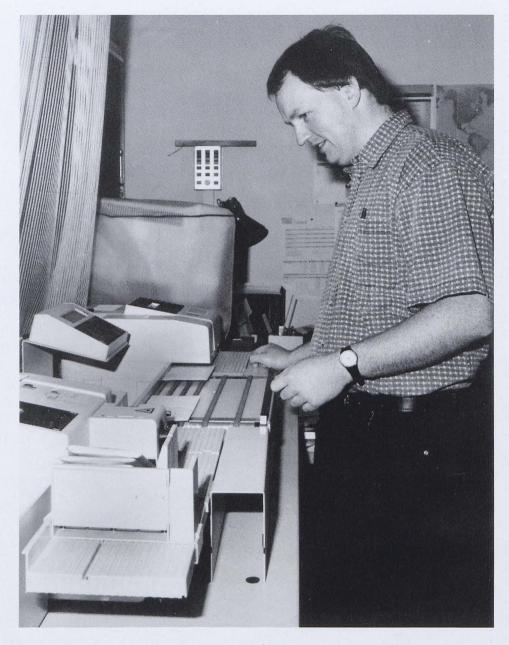
Der Ausbau dezentraler Ressourcenverantwortung, der die Rolle und Strukturen zentraler Funktionen und Arbeitsplätze einschneidend verändern wird.

Ein neuer Steuerungs- und Unterstützungsbedarf an die zentralen Bereiche aus der Sicht der Fachbereiche und fachbereichsfreien Einrichtungen. Es wird auch dabei darum gehen, Handlungsspielräume und Flexibilität zu erweitern, überzogene Kontrollen und bürokratisierte Steuerung zu vermeiden.

Zur Verwaltung im weiteren zählen auch die Hausmeister, deren Tätigkeit sich zum Gebäudemanager hin verändert, die Beschäftigten in den Museen und Sammlungen, deren Aufgabe der Bewahrung und Pflege der Bestände um eine medial ansprechende Präsentation erweitert wurde, die Fahrer/innen der Fahrbereitschaft und Werkstatt sowie die Beschäftigten in verschiedenen fachbereichsfreien Einrichtungen. Ihre Arbeit ist für das Zusammenspiel in der Universität und deren positive Außenwirkung unverzichtbar.



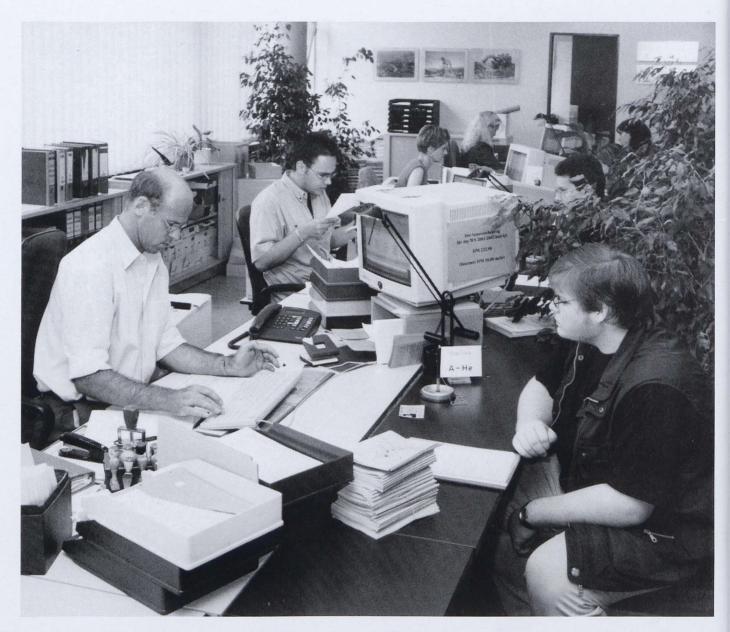
Mitarbeiterin bei der Postsortierung



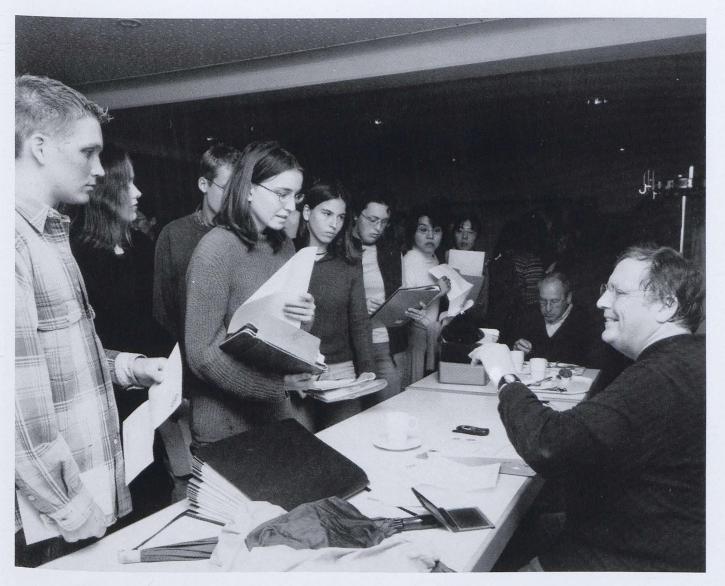
Mitarbeiter der Poststelle der Zentralverwaltung an der automatischen Frankiermaschine



Telefonistinnen in der Nachrichtentechnik beim Vermitteln



Verwaltungsmitarbeiter und Studenten bei der Einschreibung im Studentensekretariat



Mitarbeiter der Zentralverwaltung während des Orientierungsprogrammes für ausländische Studierende



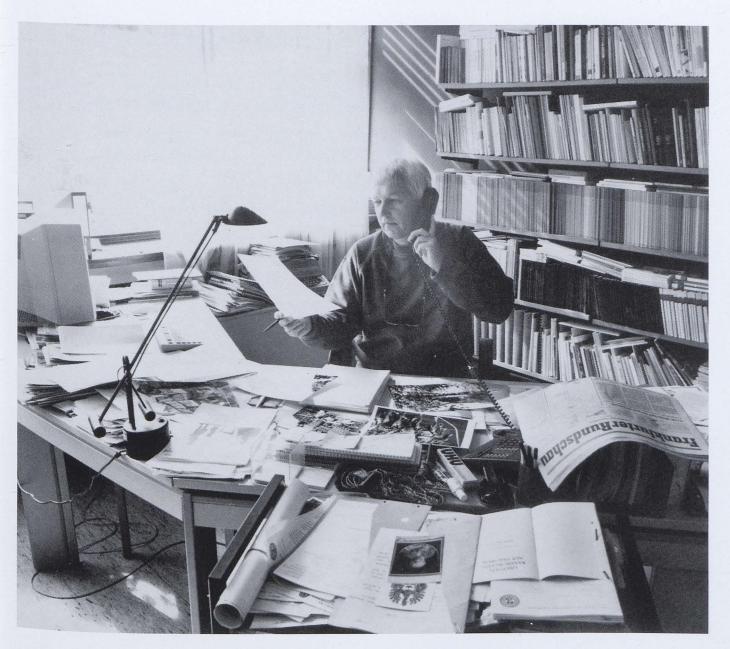
Mitarbeiterin der Kasse der Zentralverwaltung



Verwaltungsangestellte in der Registratur der Zentralverwaltung



Auszubildende mit dem Ausbildungsleiter



Leiter der Pressestelle der Zentralverwaltung



Mitarbeiterin beim Bettenmachen im Gästehaus der Universität



Administrator am SAP-Server in der Zentralverwaltung



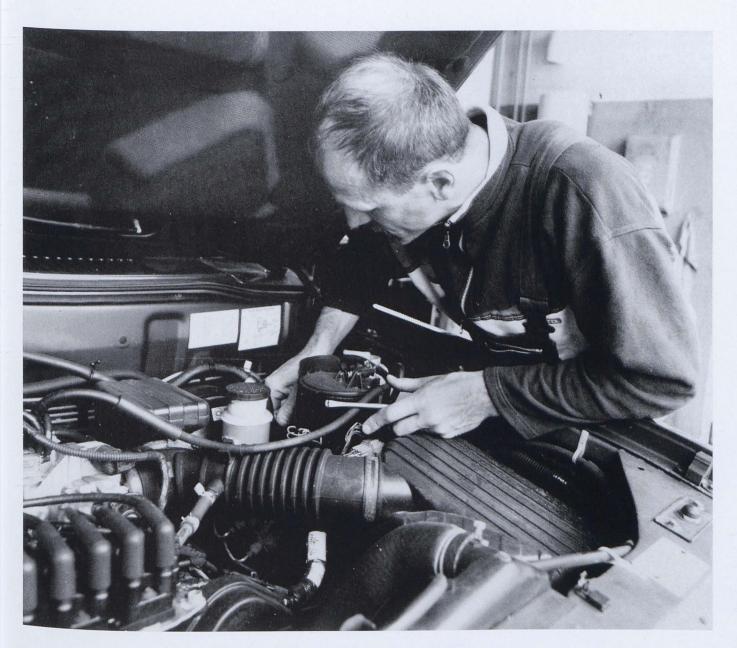
Hausmeister im Fachbereich Gesellschaftswissenschaften



Hausmeister am Schlüsselkasten



Fahrer des Fuhrparks



Kfz-Mechaniker in der Werkstatt



Mitarbeiter der Beschaffungsstelle im Lager Lahnberge



Mitarbeiter der Beschaffungsstelle beim Abtransport ausgesonderter Geräte

Die Universitätsbibliothek

Die Bibliotheken der Philipps-Universität bilden ein koordiniertes System zur Literatur- und Informationsversorgung der Universität und der Region. Es besteht aus der Universitätsbibliothek, ihren zehn Teilbibliotheken sowie weiteren 90 Bibliotheken in den Fachbereichen und fachbereichsfreien Einrichtungen und umfaßt einen Buchbestand von insgesamt etwa 4,2 Millionen Bänden.

Die UB ist für die Weiterentwicklung des universitären Bibliothekssystems in strukturell-konzeptionellen Fragen zuständig, betreut den gemeinsamen Online-Publikationskatalog (OPAC) und unterstützt die dezentralen Bibliotheken mit zahlreichen Service-Leistungen. Darüber hinaus nimmt die UB ihre klassische Aufgabe als zentrale Ausleihbibliothek der Universität wahr.

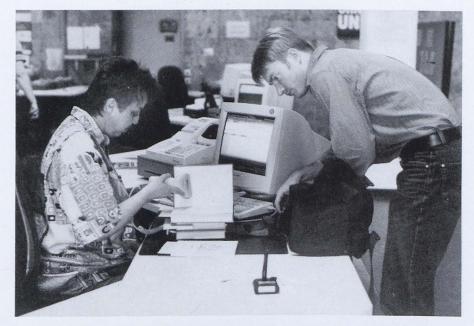
Zu den wichtigsten Leistungen, die die Universitätsbibliothek für das Bibliothekssystem und seine Nutzerinnen und Nutzer erbringt, zählt der kontinuierliche Ausbau ihres Informationsangebotes im Universitätsnetz und World Wide Web. Als Digitale Bibliothek umfaßt es vor allem den Online-Publikationskatalog (OPAC) und weitere Katalog-Datenbanken, das im Universitätsnetz nutzbare CD-Rom-Angebot, den Zugang zu anderen lizensierten Datenbanken und elektronischen Zeitschriften, das elektronische Archiv der UB sowie thematisch strukturierte Zusammenstellungen wichtiger Links zu Quellen im Internet.

Die Universitätsbibliothek verfügt über 119 Personalstellen, auf denen mehr als 140 voll- und teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt sind. Von diesen Stellen setzt die Universitätsbibliothek 87 in der Zentralbibliothek und 32 Stellen in den dezentralen Bibliotheken der Universität ein. Neben dem bibliothekarischen Fachpersonal gibt es in der Universitätsbibliothek eine Fotostelle, Buchbinder, Restaurierungswerkstätten sowie eine hauseigene Druckerei. Seit langem engagiert sich die Bibliothek auch als Ausbildungsbetrieb. Zur Zeit werden 8 junge Menschen für unterschiedliche bibliothekarische Berufe qualifiziert.

Die Arbeitssituation der Beschäftigten hat sich insbesondere durch die Ausdehnung informations- und kommunikationstechnischer Aufgaben und Arbeitsverfahren verändert. Daneben haben die Benutzerinnen und Benutzer die Inanspruchnahme des Bibliothekssystems erheblich ausgeweitet.

Während 1990 nur 60 % der in Marburg immatrikulierten Studierenden Bücher aus der UB entliehen, sind es heute weit über 90 %.

Stellen- und Personalausstattung haben damit nicht schrittgehalten, höhere Belastungen waren die Folge. Die finanzielle Unterversorgung macht sich insbesondere beim Erwerbungsetat sowie in Einrichtung und Ausstattung der Räume und Arbeitsplätze negativ bemerkbar.



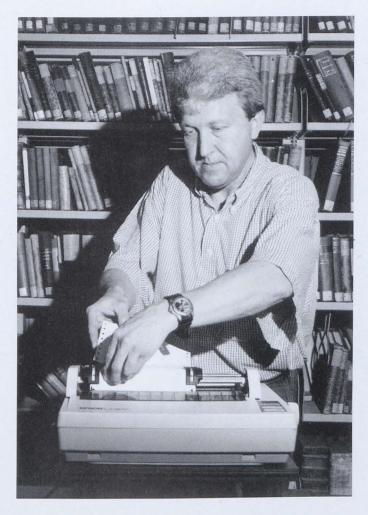
Bibliotheksangestellte beim Erfassen der zu verleihenden Bücher



Bibliotheksangestellte stellt zurückgegebene Bücher ein



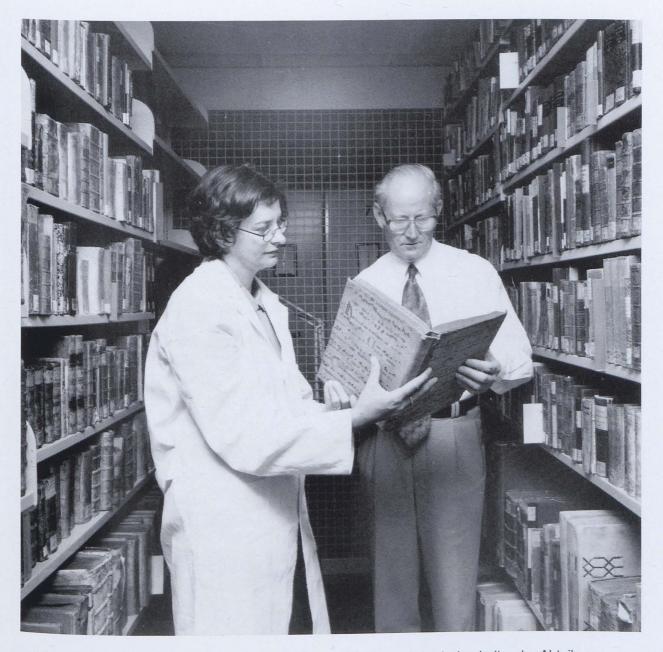
Diplom-Bibliothekarin berät Benutzer in der Universitätsbibliothek



Magaziner bei der Entgegennahme von Buchbestellungen im Magazin der UB



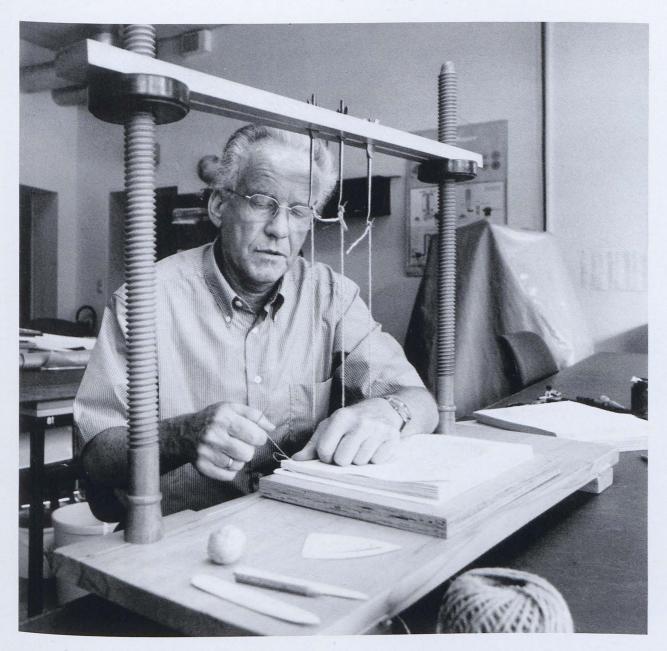
Mitarbeiter der EDV-Abteilung der UB inmitten einer Computerlieferung



Sichtung beschädigter Bücher im Sondermagazin der UB durch den Leiter der Abteilung Handschriften, Rara und Bestandserhaltung und die Diplom-Restauratorin



Buchbindermeister in der UB mit Auszubildender



Buchbindermeister bei der Kordelheftung an Heftlade



Drucker beim Montieren einer Vorlage in der Druckstelle der UB



Fotografenmeisterin der Fotostelle der UB im Schutzanzug (Selbstporträt)

Das Museum als Arbeitsplatz

Das Museum ist vielen Menschen nur aus der Perspektive des Besuchers bekannt. Es ist aber auch Arbeitsplatz für viele Menschen, von denen die Museumsschätze gepflegt, verwaltet, erforscht, gesichert und der Öffentlichkeit vermittelt werden.

Eine immer wieder unterschätzte Tätigkeit ist die Aufsicht. Ein guter Aufseher hat die Besucher im Blick, ohne daß diese es merken. Denn Aufsicht soll zwar effektiv sein, aber nicht stören. Wer ein Museum betritt, ist Gast und nicht Verdächtigter. Deshalb erfordert Aufsicht viel Fingerspitzengefühl und ist nicht jedermanns Sache.

Die Restauratoren müssen zugleich Künstler, Handwerker und Naturwissenschaftler sein, um Konservierung und Restaurierung der Kunstwerke auf dem heute erreichten Niveau gewährleisten zu können. Immerhin sind die beiden Restauratoren des Museums für rund 24.000 Sammlungsgegenstände verschiedenster Art zuständig.

Eine Besonderheit für das Universitätsmuseum stellt die Tätigkeit studentischer Hilfskräfte dar. Zwar bedürfen diese Hilfskräfte einer zeitintensiven Einarbeitung, doch sind die Studierenden in aller Regel hochmotiviert und an einer zusätzlichen praktischen Ausbildung neben dem Studium sehr interessiert. Gleichzeitig erwerben sich die Studierenden damit gute Kenntnisse für eine spätere berufliche Tätigkeit.

Das Marburger Universitätsmuseum zählt jährlich rund 75.000 Besucher, 60.000 im Landgrafenschloß und 15.000 im Ernst-von-Hülsen-Haus. Viele Marburg-Touristen lernen die Universität überhaupt nur über das Museum kennen, das somit eines der "Aushängeschilder" der Philipps-Universität ist.



Aufsicht im Ausstellungsraum des Universitätsmuseums für Kunst- und Kulturgeschichte



Möbelrestaurator bei der Begutachtung eines Wollkammes



Möbelrestaurator bei der mikroskopischen Untersuchung (Materialanalyse) einer Truhe aus der Mitte des 19. Jahrhunderts



Zentrum für Hochschulsport



Bootsbauermeister und Bootswart bei der Reparatur und Pflege von Booten



Metzgereihelferin beim Wurstbearbeiten in der Mensa



Metzgermeister beim Fleischschneiden in der Mensa



Küchenhilfe in der Mensa beim Belegen der Brötchen



Mensa-Küchenhelfer beim Salatmischen



Koch bei der Fleischzubereitung



Essenausgeberin an der "Schnitzelstraße" der Mensa



Essenausgeberin und Küchenleiter bei Vorbereitungen zur Essenausgabe



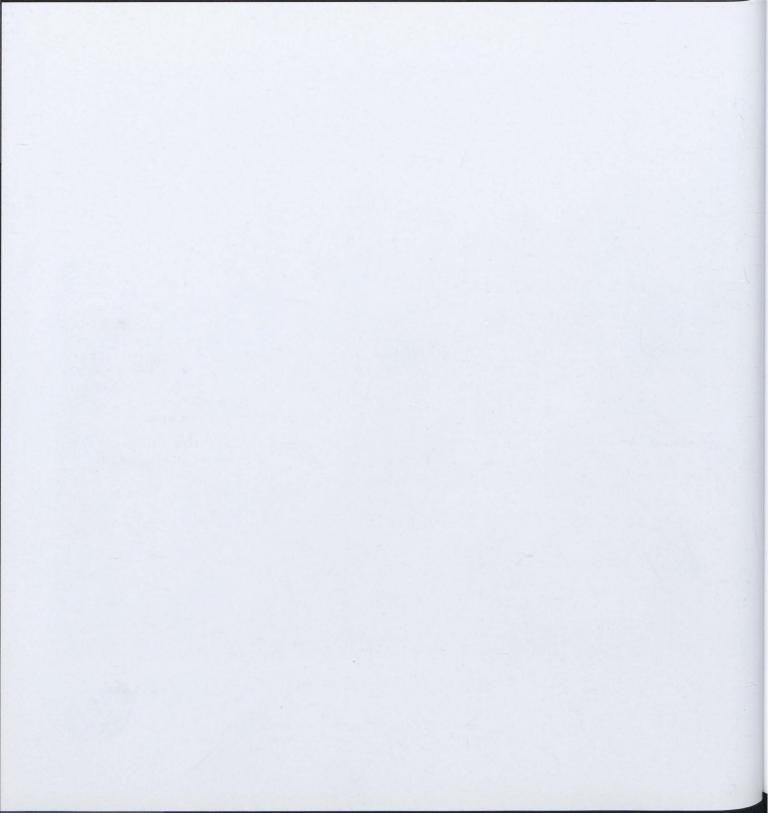
Beiköchin bei der Zubereitung von Klößen



Essenausgeberin bei der Portionierung und Ausgabe



Blick in den Speisesaal der Mensa



Handwerklich-technische Arbeit

Die Bilder belegen eindrucksvoll die Breite und Unterschiedlichkeit der handwerklich-technischen Arbeit in den Labors, Werkstätten und Einrichtungen der Universität. Sie "blühen" zum Teil etwas im Verborgenen, ihre Arbeit ist dennoch unverzichtbar.

Längst nicht alle Bereiche und Berufe sind in unserer Dokumentation erfaßt.

In besonderer Weise wurden in den zurückliegenden Jahren mit neuen digitalen Informations- und Kommunikationstechniken, anderen Werkzeugen, Materialien und Verfahren die Tätigkeiten, beruflichen Anforderungen und Arbeitsbedingungen verändert.

Auf Grund der vielfach beschränkten Investitionsmöglichkeiten konnte bisher nicht immer der aktuelle Stand der Technologieentwicklung genutzt werden.

In den Gesprächen anläßlich der Aufnahmen wurde deutlich, dass dies nicht wenige Beschäftigte an ihrer Berufsehre "packt", denn der Wunsch auf dem Stand der Technik mithalten zu können, ist für Techniker, Handwerker und Ingenieure ein wichtiger Teil ihres Berufsverständnisses

Gleichwohl ist die besondere Stärke der Beschäftigten in "unseren" Werkstätten und Einrichtungen ihre Motivation und Flexibilität sowie die Fähigkeit, für Forschung, Lehre und Versorgung paßgenau Lösungen bereitstellen zu können.

Eine Leistung, zu der oft kein externes privates Unternehmen unter vorgegebenen Zeitrestriktionen in der Lage ist. Der Vergleich mit privaten Anbietern ist in den unterschiedlichen Anforderungen und Bedingungen aber oft ein Vergleich zwischen "Äpfeln und Birnen", läßt dennoch hin und wieder Auslagerungs- und Privatisierungsdiskussionen aufkommen. Ihre möglichen Folgen belasten viele Universitätsbeschäftigte. Eine seriöse Wirtschaftlichkeitsbetrachtung, die Flexibilität und individuelles Eingehen auf gestellte Anforderungen einbezieht, die zudem einen hohen Innovationsstandard voraussetzt, wird auf mittlere und lange Sicht die Vorteilhaftigkeit eigener Kapazitäten belegen.

Zu entsprechenden Optimierungen der Binnenstrukturen sind die Beschäftigten bereit und in der Lage.



Reinigungsfrauen mit ihrem Putzwagen



Reinigungsfrau mit Staubsauger beim Saugen



Maler beim Schilderanfertigen



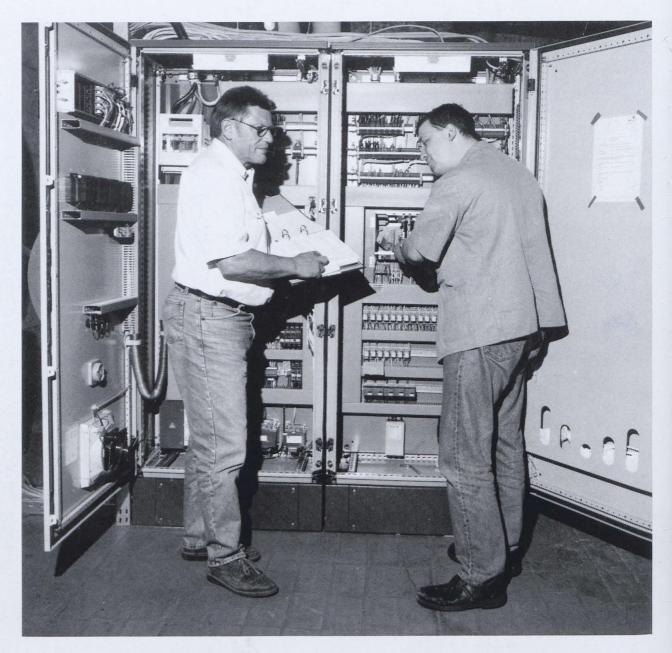
Maler in ihrer Werkstatt



Schreinermeister an der Kreissäge



Schreinermeister beim Hobeln



Meister und Facharbeiter des Betriebes Kälte, Klima, Sanitär an einem Schaltschrank



Facharbeiter für Klimatechnik beim Luftfilteraustausch





Chemiefacharbeiter und chemisch-technischer Assistent beim Umfüllen von giftigen Stoffen im Zwischenlager für chemische Stoffe



Chemotechniker beim Sortieren und Verpacken im Zwischenlager für chemische Abfälle



Auszubildender für Informationstechnik / Systemelektronik bei der Reparatur eines Monitors



Auszubildender für Informationstechnik / Systemelektronik und Meister bei der Reparatur und Wartung von Computern im Hochschulrechenzentrum (PC-Werkstatt)



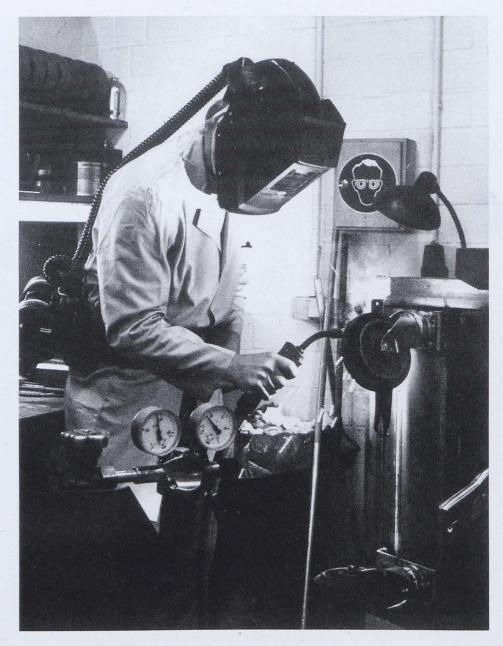
Fernheizwerk Kesselwärter am Schaltpult



Meß- und Regeltechniker bei der Steuerung per Computer



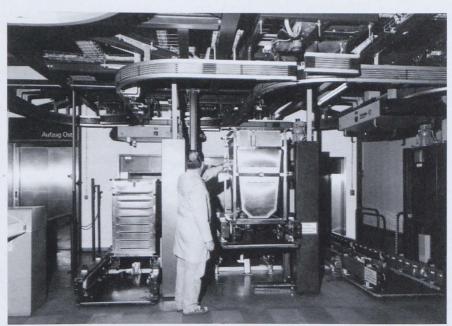
Kesselwärter im Kesselhaus



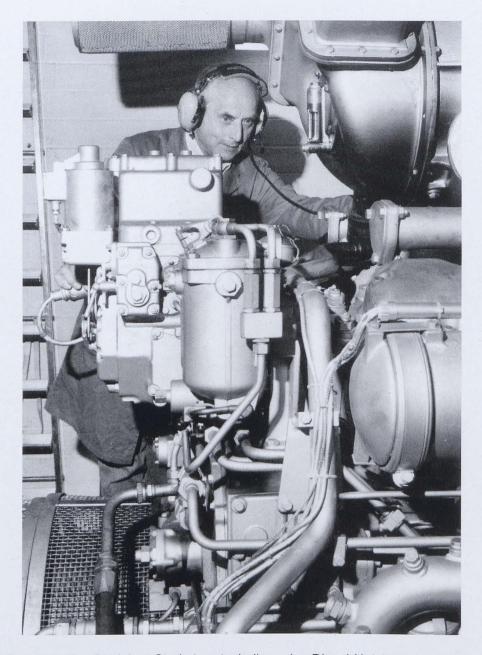
Energieanlagenmechaniker beim Schweißen eines Transportwagens



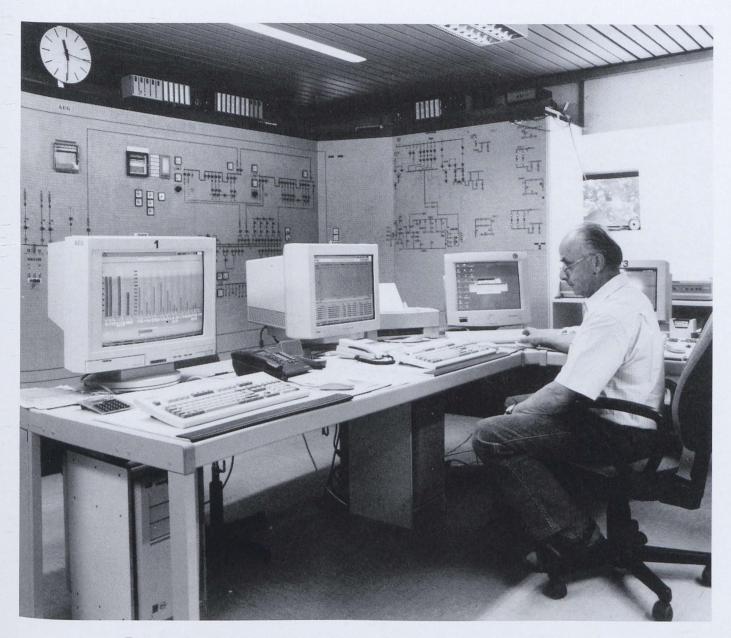
Elektrogerätemechaniker am Steuerungsplatz der Automatischen Warentransport-Anlage (AWT) im Klinikum



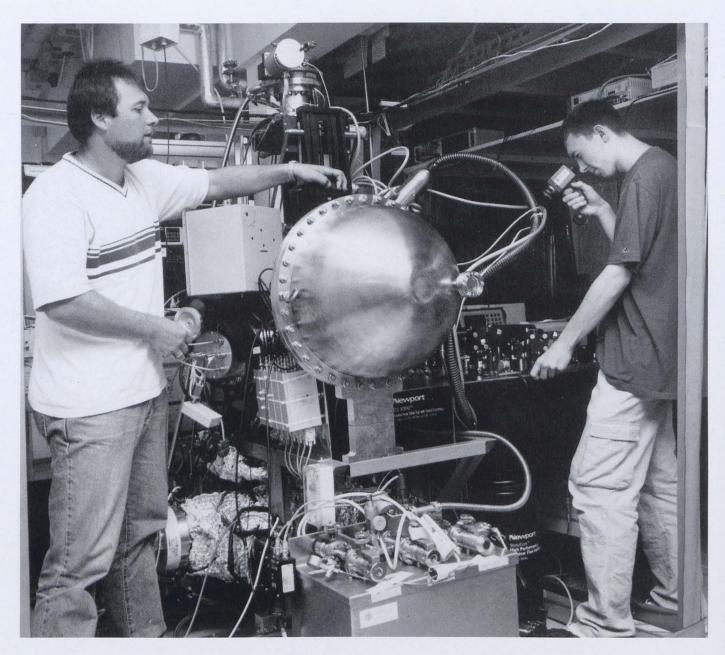
Mitarbeiter an der unterirdischen AWT-Anlage im Klinikum



Mitarbeiter des Betriebes Starkstromtechnik an den Diesel-Notstromaggregaten, die spätestens nach 15 sec. Stromausfall die weitere Versorgung sicherstellen



Energieanlagenelektroniker in der Elektrowarte des Betriebes Starkstromtechnik bei der Steuerung und Überwachung der Stromversorgung



Feinmechanikermeister / Physiklaborant und Auszubildender Physiklaborant bei Versuchsvorbereitungen an einer Ultra Hoch Vakuum-Kammer im FB Physik



Feinmechaniker-Auszubildender beim Einstellen einer Maschine



Feinmechanikermeister und Auszubildende an einer CNC-Maschine

"Hier wird ausgebildet":

Ausbildungsbetrieb Universität

Die Universität ist mit rund 100 Ausbildungsplätzen einer der größeren Ausbildungsbetriebe der Region.

In Zeiten der Ausbildungsplatzknappheit war das Angebot von ca. 90 Plätzen aufgestockt worden. Es reicht von der Ausbildung zur/zum Mediengestalter(in) über die Ausbildung im Beamtenberuf bis hin zum/zur Staudengärtner(in). Circa zwei Drittel der Plätze bereiten auf Facharbeiter(innen)abschlüsse, ungefähr ein Drittel auf Abschlüsse in kaufmännischen und verwaltenden Berufen vor. Im Trend nahmen die Ausbildungsplätze im handwerklich-technischen Bereich etwas ab, in kaufmännisch-verwaltenden Berufen dagegen zu.

Die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber übersteigt zum Teil das Angebot an Plätzen erheblich. In einem informationstechnischen Ausbildungsberuf kommen auf einen Platz zum Beispiel bis zu 60 Bewerberinnen und Bewerber. Mädchen stellen rund die Hälfte der Auszubildenden. Die Geschlechterverteilung auf die Berufe

folgt allerdings traditionellen Mustern: Mädchen konzentrieren sich auf kaufmännisch-verwaltende, Jungen auf handwerklich-technische Berufe.

Die Ausbildung erfolgt überwiegend in eigenen Einrichtungen und mit eigenen qualifizierten Kräften, teilweise werden Ausbildungsabschnitte in Kooperationsbetrieben abgeleistet. In allen Ausbildungsbereichen wurde der Anteil informationstechnischer Teile ausgeweitet.

Die Übernahmeperspektive nach der Ausbildung ist derzeit z. B. in den informationstechnischen Berufen gut, in den verwaltenden Berufen ebenfalls, in den übrigen Berufen eher schwierig bis schlecht.

Den guten Ruf, den eine Ausbildung zum Beispiel im handwerklich-technischen Bereich der Universität bei anderen Betrieben genießt, hat die Arbeitsaufnahme dort allerdings schon oft erleichtert.



Auszubildende Radio- und Fernsehtechnikerin bei der Bildschirmreparatur im Zentralen Entwicklungslabor für Elektronik (ZEL)



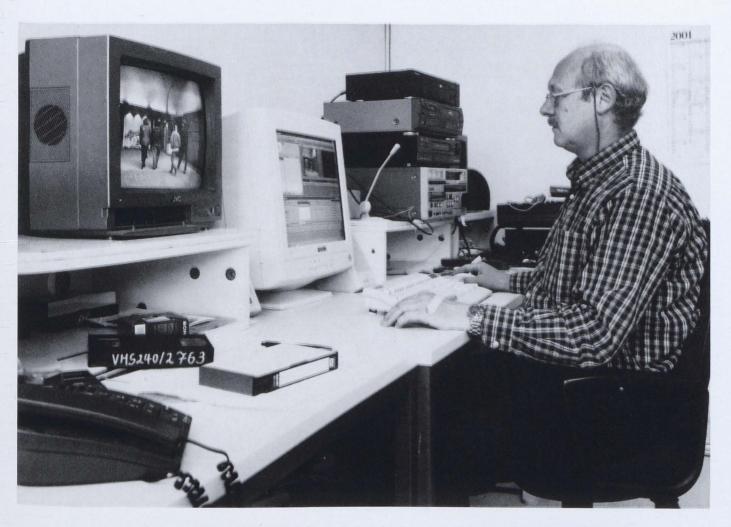
Auszubildende im Beruf des Technischen Zeichners bei Computer-Aided-Design-Arbeiten im ZEL



Auszubildende Technische Zeichnerin im Fachgebiet Elektrotechnik am Zeichenbrett



Auszubildende bei Elektronik-Versuchen mit ihrem Ausbilder (Diplom-Ingenieur) im ZEL



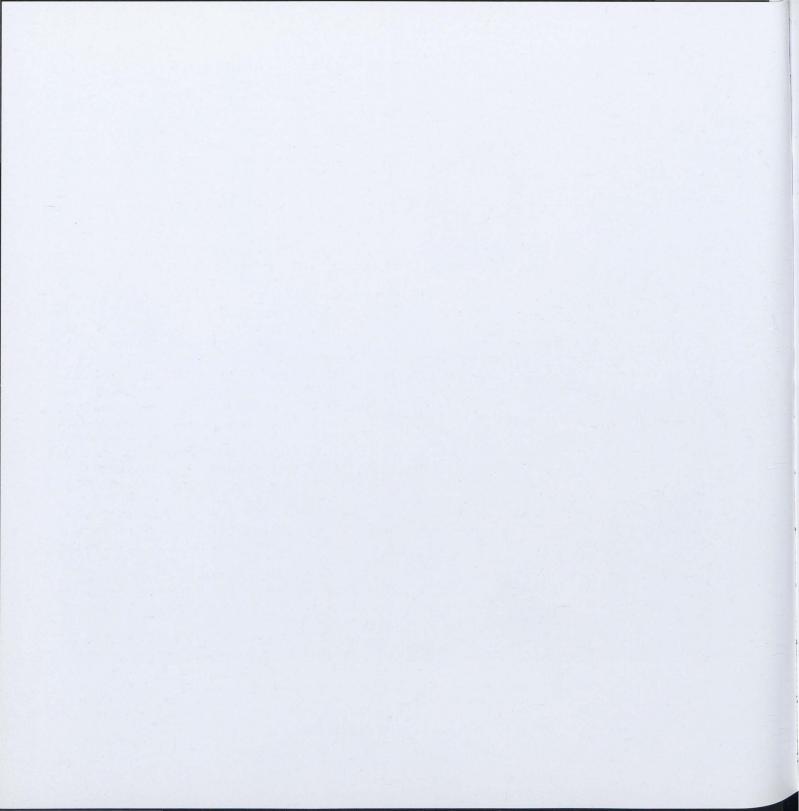
Medien-Ingenieur und Radio- und Fernsehtechniker-Meister am digitalen Video-Schnitt-Arbeitsplatz im Sprachenzentrum (Video-Audio-Abteilung)



Fotograf beim Einscannen von Röntgenbildern



Fotograf beim Ausdruck von Postern im Fotostudio des Klinikums



Arbeitsplatz Hörsaal und Labor

Die größte Gruppe der Beschäftigten an der Philipps-Universität sind die ca. 2.400 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Sie gestalten Lehre und Forschung; von ihrem Engagement hängt die Qualität der hier betriebenen Wissenschaft ab.

Die Beschäftigtenstruktur sieht so aus:

- 1.900 wissenschaftliche MitarbeiterInnen sind die zahlenmässig stärkste Gruppe. Das sind Examinierte, die sich auf Landes- oder Drittmittelstellen zur Promotion weiterqualifizieren. Sie sind durchschnittlich vier, maximal fünf Jahre auf "halben" BAT IIa-Stellen beschäftigt. Nicht mehr als 10 % sind unbefristet mit Dienstleistungsaufgaben für Forschung und Lehre betraut.
- Zur Gruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses gehören außerdem die 62 wissenschaftliche Assistentlnnen und 122 Hochschuldozentlnnen, C1-Stellen und Juniorprofessorlnnen.
- Insgesamt gibt es 400 Professuren, der Frauenanteil beträgt 9 %.

Der wissenschaftliche Karriereweg stellt sich nach den neuesten Gesetzesregelungen so dar: in möglichst kurzer Zeit (3 - 4 Jahren) soll die Promotion als erste selbständige Forschungsleistung erfolgen. Danach teilt sich der Weg in eine klassische Variante und eine Überholspur. Die Ochsentour umfasst die Habilitation, die auf einer Hochschul-AssistentInnen-Stelle im Zeitraum von maximal sechs Jahren erfolgen soll. Diese Lehrbefugnis für das Fach wird aufgrund einer weiteren originären Forschungsleistung und nachgewiesener Lehrbefähigung erteilt. Fortgesetzt werden kann dieser Weg auf einer Hochschul-Dozentur (max. 6 Jahre). In dieser Zeit mit vollen Rechten und Pflichten einer Professur (insb. Lehrverpflichtung) soll die Bewährung und Bewerbung zum Professor bzw. zur Professorin erfolgen. Wer dann noch das Glück hat, auf eine Professur (zunächst C3) berufen zu werden, hat es geschafft und kann hoffen, danach als Ordinarius (so die Bezeichnung wieder in den Südländern) auf einen ordentlichen Lehrstuhl (C 4) berufen zu werden

Der zweite Weg soll die Zeitspanne von 15 Jahre und mehr, die normalerweise bis zur Berufung erforderlich ist, abkürzen. Schon nach der Promotion können hervorragende NachwuchswissenschaftlerInnen auf eine "Juniorprofessur" berufen werden. Diese ist auf 6 Jahre befristet und soll die Habilitation ersetzen. In der Idealline erfolgt im Anschluss daran die Berufung auf eine normale Professur.

Unter diesem Berufsbild arbeitet der wissenschaftliche Nachwuchs und es ist leicht nachvollziehbar, dass auf allen ein enormer Erfolgsdruck lastet ("publish or perish"), selbst wenn ein Großteil den wissenschaftlichen Karriereweg und damit die Universität nach der Promotion verläßt. Insbesondere in der Anfangsphase steht die Vergütung in keinem Verhältnis zur Leistung. Mit halbem Lohn (ca. 1.000 EUR im Monat) die volle Arbeitsleistung zu erbringen ist nach erfolgreichem Studium nicht attraktiv. Hinzu kommt, dass die betrieblichen Sozialleistungen ungünstig sind. Für Nachwuchswillige hält die Philipps-Universität lediglich 18 (!) Kinderkrippen- und Hortplätze für alle Beschäftigten und Studierenden vor. Ohne den aufopferungsvollen Einsatz vieler Doktorandinnen und Doktoranden würden Forschung und Lehre auch an unserer (Massen-) Universität nicht funktionieren

Nach alledem ist nicht verwunderlich, daß sich die Frauenquote bei Professuren – trotz Frauenförderplänen und Gleichstellungsbemühungen – um die 10 % bewegt und nicht so recht vorankommen will.

Mit dem neuen Befristungsgesetz (maximal 12 Jahre, auch für Drittmittelbeschäftigte) wird das Fluktuationsprinzip flächendeckend an allen Universitäten vollendet. Mehr Wettbewerb ist die Parole, "hire and fire" die Praxis. Ob das langfristig der Nachwuchsförderung und dem wissenschaftlichen Ertrag dienlich ist, oder zu vermehrtem Verschleiß von "Humankapital" führt, wird heftig diskutiert.

Unstrittig ist allerdings zwischen den universitären Diskutanten, dass ohne vernünftige Bezahlung von wissenschaftlichen Leistungen - damit sind auch Dienstleistungen in der Lehre gemeint – und ohne hinreichende Personalstellen insb. im Nachwuchsbereich sich die Zukunftsprobleme unserer Wissensgesellschaft nicht lösen lassen werden.



Studierende im Hörsaal während einer Vorlesung am Institut für Neuere deutsche Literatur und Medien



Während einer Ringvorlesung des Zentrum für Genderstudies

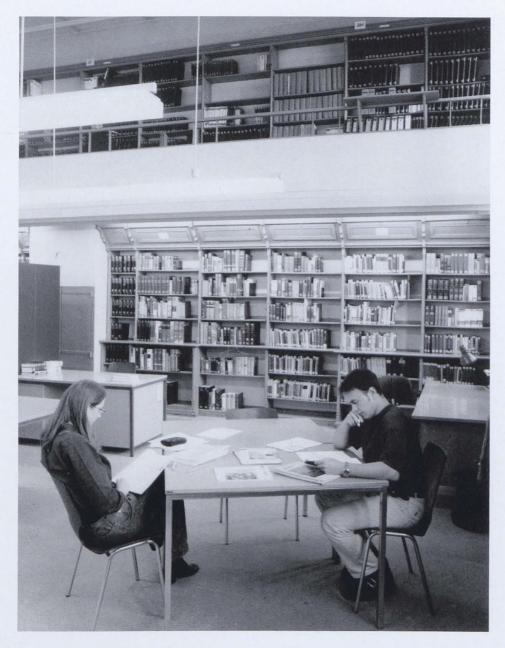




Einführungsvorlesung im Fachbereich Gesellschaftswissenschaften



PC-Saal im Hochschulrechenzentrum



Studierende an ihrem Arbeitsplatz in der Bibliothek des Fachbereiches Wirtschaftswissenschaften

Fachbereiche und Zentren

Die 17 Fachbereiche mit ihren fast 100 Studiengängen und ungezählten Forschungsprojekten sind die tragenden Säulen der Philipps-Universität. In ihnen wird die Aufgabe und der Zweck der Universität verwirklicht – Lehre und Forschung. Wobei die Forschung in Form von Projekten, oder in Sonderforschungsbereichen zunehmend über Drittmittel finanziert wird.

Über 90 Prozent aller Beschäftigten der Philipps-Universität sind in den Fachbereichen tätig; hier liegt ihr Bezugspunkt zur Arbeit, zu Arbeitszusammenhängen und Leitungsstrukturen.

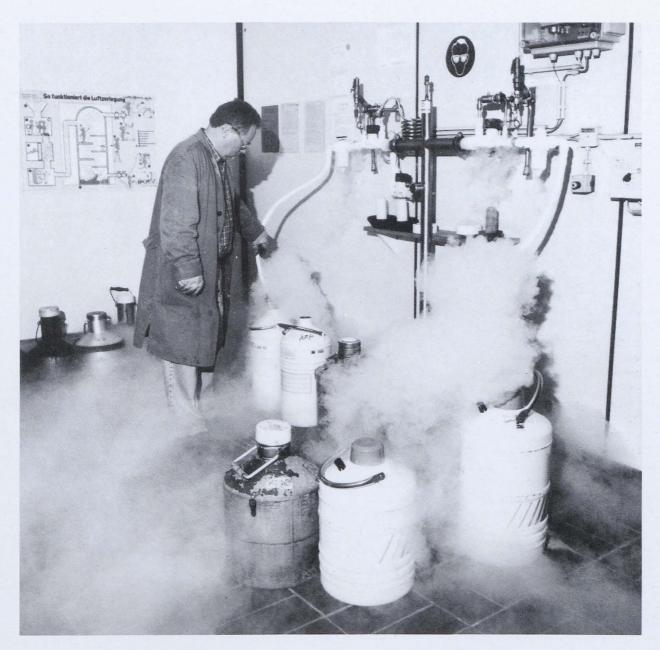
Die neue hessische Universitätsstruktur (HHG 2001) treibt die Veränderungen sehr viel weiter als die Betroffen z.Zt. wahrnehmen. Die Fachbereiche werden darin als wirtschaftende Einheiten des Wissenschaftsbetriebs Universität gefaßt, geleitet von einer Dekanin oder einem Dekan aus der Professorenschaft, unterstützt von seinem Stellvertreter und einem Studiendekan (zusammen bilden sie das Dekanat). Analog der universitären Ebene kommt dem ursprünglich als Selbstverwaltungsorgan verstandenen Fachbereichsrat nunmehr neben der Wahlfunktion im Wesentlichen eine Beratungsfunktion zu. Lediglich die wissenschaftliche Selbstrekrutierung (Berufungen) verbleibt als relevantes Entscheidungsfeld übrig. So wird etwa das Lehrprogramm vom Lehr- und Studienausschuß mit erweiterter studentischer Mitbestimmung verabschiedet. Und ansonsten entscheidet der Dekan bzw. die Dekanin über Personaleinstellungen, ist Dienstvorgesetzter mit Aufsichtspflicht, schließt "Zielvereinbarungen" mit dem Präsidium ab über Ausbildungsleistungen im Rahmen der einzelnen Studiengänge des Fachbereichs, über Forschungsaufgaben etc., handelt Budgets aus, verteilt und kontrolliert sie innerhalb des Fachbereichs. Er oder sie bestimmt die Geschäftsführer der Institute. Dies alles und noch viel mehr soll eine Professorin oder ein Professor zwar mit reduziertem Lehrdeputat, aber doch irgendwie "nebenbei" erledigen. Für zwei bis drei Jahre.

Professionell, als Produkt-, Qualitäts- und Finanzmanager. Merkwürdig, dass bei ansonsten strikter Betonung der Bedeutung von Qualifikationsnachweisen im Wissenschaftsbereich (Promotion, Habilitation) weder der Gesetzgeber noch sonst jemand danach fragt, ob für diese mächtige Position entsprechende Management-Qualifikationen oder zumindest ein adäquater Stab von Fachkräften in den Fachbereichen vorhanden sind oder nicht. Hier herrscht offensichtlich großer Weiterbildungsbedarf.

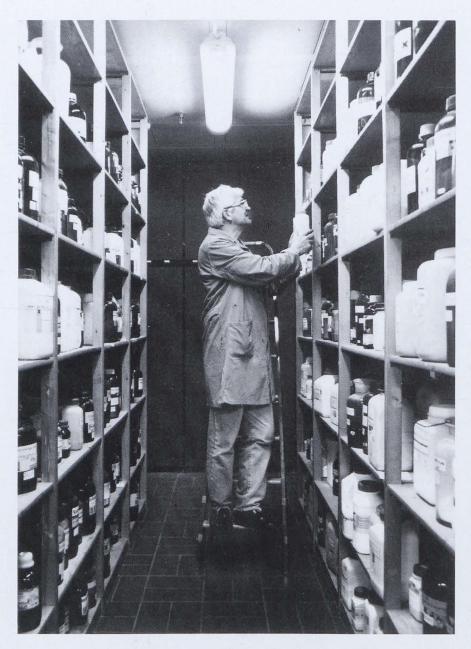
Die Diskrepanz zwischen Anspruch und Wirklichkeit des neuen Steuerungsmodells wird auf Fachbereichsebene besonders virulent: bei steigenden Studierendenzahlen und sinkenden Personal- und Sachmitteln sollen die Fachbereiche als dezentrale Einheiten immer mehr Aufgaben bewältigen (mehr Studierende erfolgreich ausbilden, neue Studiengänge einrichten, die Qualität der Lehre z.B. durch Einsatz von Multimedia verbessern, den wissenschaftlichen Nachwuchs fördern, Drittmittel für die Forschung einwerben, Sponsoren rekrutieren etc.). Oft kommt noch eine überalterte bauliche und technische Infrastruktur hinzu, sodass allein schon betriebswirtschaftlich auf der Hand liegt, dass das so nicht funktionieren kann - selbst wenn die Arbeitsintensität des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personals nochmals erhöht wird.

Die neuen Kriterien zur Verteilung der Landesmittel an die Universitäten sehen "Kostennormwerte" und "Preiscluster" vor, die aus Elementen berechnet werden wie Anzahl der erfolgreichen Studienabschlüsse innerhalb der Regelstudienzeit, erfolgreich abgeschlossenen Promotionen, Drittmittelaufkommen u.a.m. Damit soll der Wettbewerb zwischen den Universitäten und innerhalb der Universität zwischen den Fachbereichen entfacht werden. Solange aber weiter an der Substanz gekürzt wird, sind alle diese Modelle auf Sand gebaut und mittelfristig zum Scheitern verurteilt.

Nach 25 Jahren Unterversorgung droht die Patientin Philipps-Universität in den Fachbereichen zu kollabieren – die "armen" geistes- und sozialwissenschaftlichen Fachbereiche spüren das zuerst.



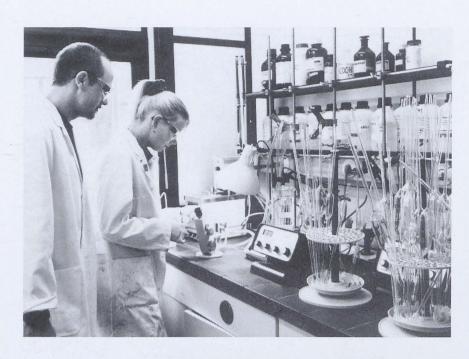
Mitarbeiter im Fachbereich Chemie bei der Stickstoffabfüllung



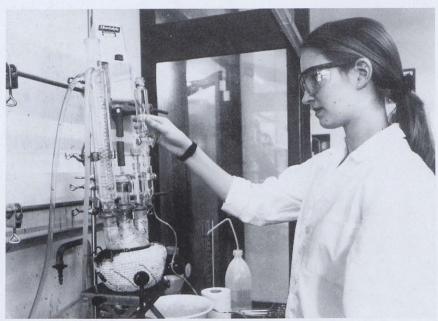
Mitarbeiter des Chemiekalienlagers



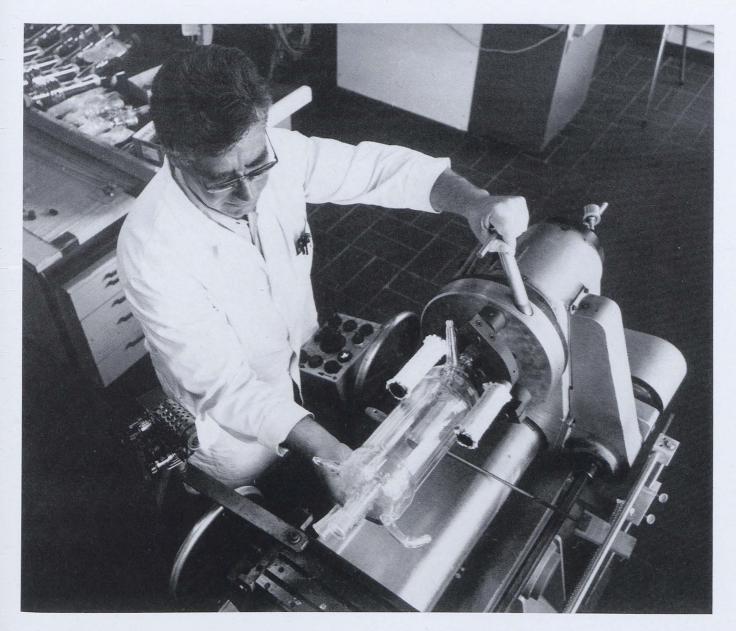
Mitarbeiterin des Chemiekalienlagers beim Abfüllen



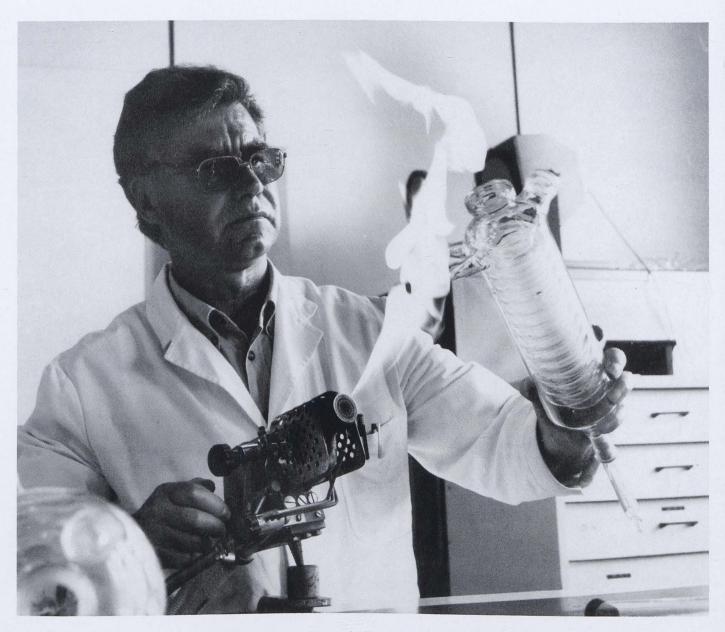
Auszubildende Chemielaborantin und Ausbilder



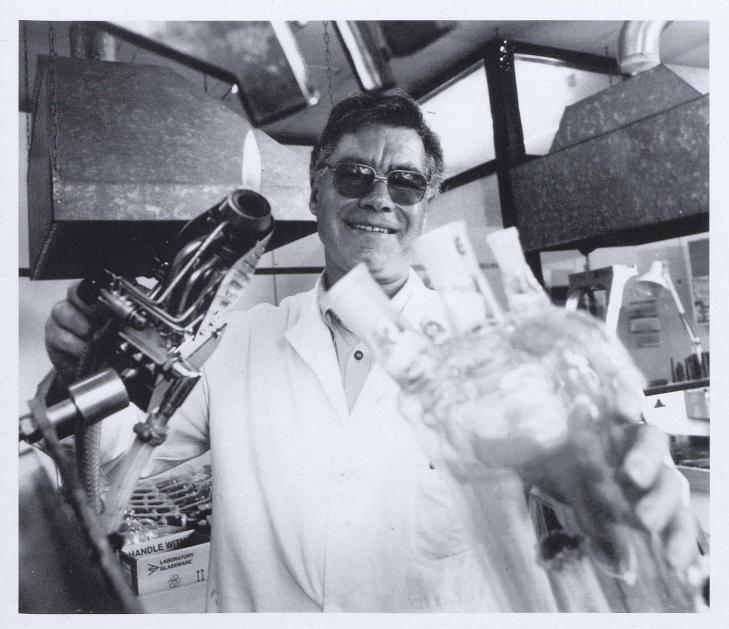
Auszubildende Chemielaborantin



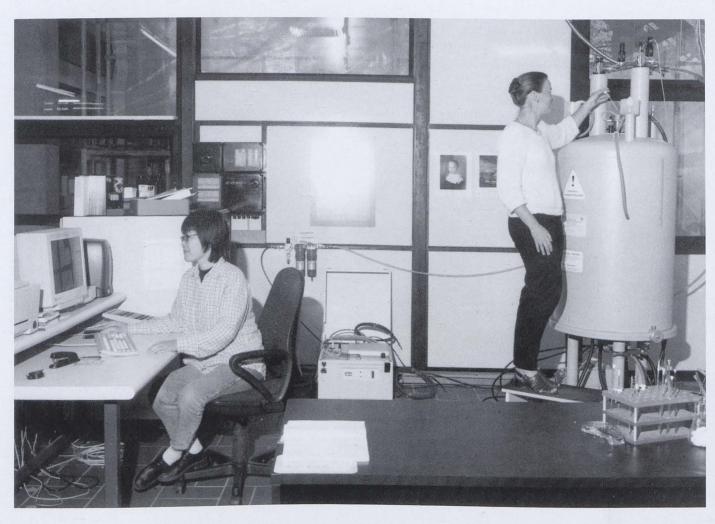
Glasapparatebauer und Glasinstrumententechniker



Glasapparatebauer / Glasinstrumententechniker bei einer Sonderanfertigung für Forschung und Lehre



in der glastechnischen Werkstatt des Fachbereichs Chemie



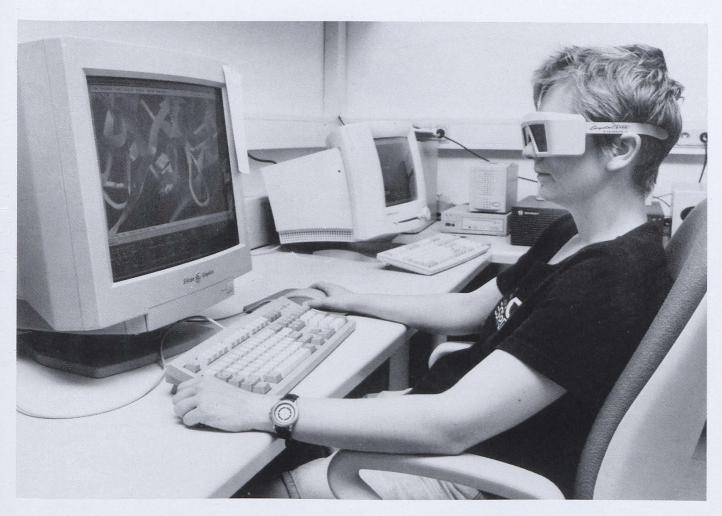
Wissenschaftlerinnen bei der Kernresonanzspektroskopie



Chemisch-technische Assistentin bei der Vorbereitung von Proben für das Massenspektrometer



Doktorandin am Flächenzähler bei der Untersuchung an Kristallen



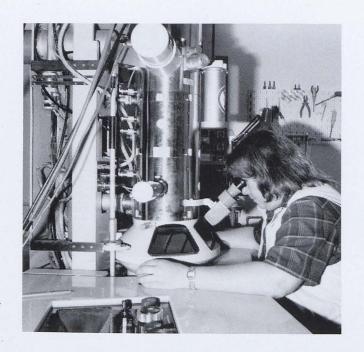
Doktorandin am Computer mit 3D-Brille zum Erkennen von Kristallstrukturen



Chemielaborant am Vierkreisdiffraktometer



Fotolaborantin beim Bearbeiten von eingescannten Dias am Computer



Diplom-Biologin bei Untersuchungen am Elektronenmikroskop



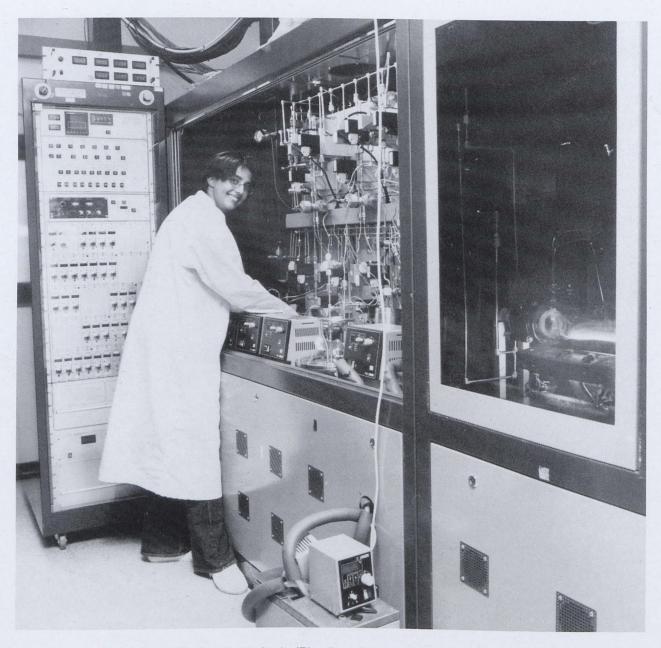
Technische Angestellte fertigt Ultradünnschnitte für das Elektronenmikroskop



Technische Angestellte bei der Gewinnung von Bodentieren durch Naßextraktion Für Laien: Bodentiere werden nach Größe gefiltert und sortiert



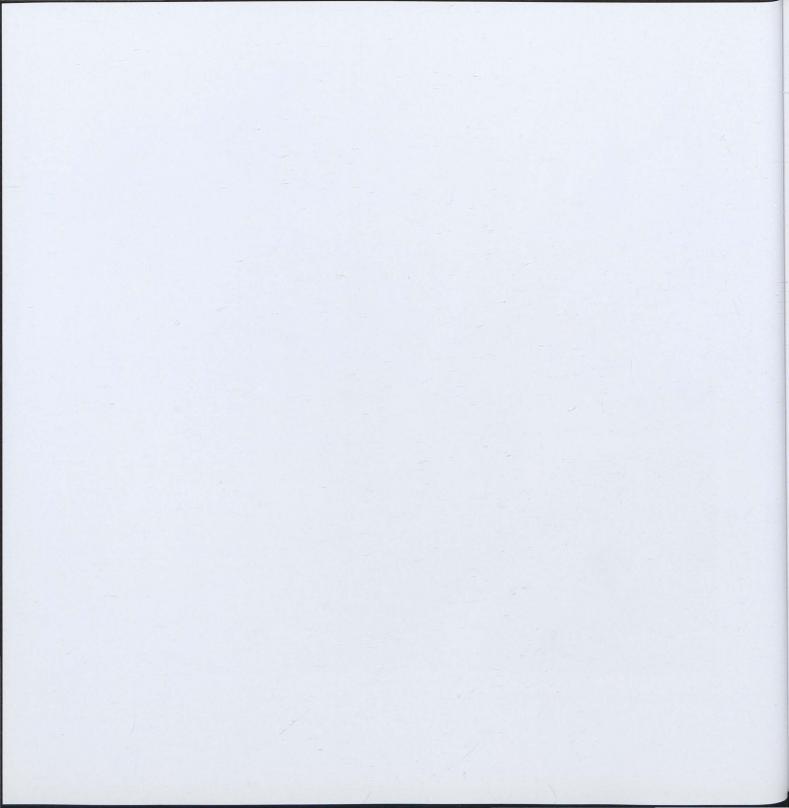
Doktorand (Diplom-Physiker) bei der Oberflächenuntersuchung von Halbleitern mit einem Rasterkraftmikroskop im Zentrum für Materialwissenschaften.



Wissenschaftliche Mitarbeiterin (Physikerin) bei der Herstellung von Kristallen (Halbleitern)



für die Veredelung in elektronischen Geräten im Zentrum für Materialwissenschaften





Tierpflegerin bei der Murmeltierfütterung



Tierpflegerin bei der Umsetzung von Mäusen vor der Reinigung der Käfige



Tierpflegerin bei der Hamsterjungtierkontrolle und Geschlechtsbestimmung



Saisonarbeiterin, Gärtner, Saisonarbeiter und Gärtnermeister (v. l.) im Alpinum des Botanischen Gartens beim Gießen, Jäten und Samensammeln



Gärtner beim Bewässern im Gewächshaus

Fachbereich Humanmedizin und Klinikum

Neben den humanmedizinischen Forschungs- und Lehraufgaben nimmt das Klinikum, mittlerweile als Anstalt des öffentlichen Rechts verfaßt, wichtige Aufgaben der Gesundheitsversorgung über Stadt und Region Marburg hinaus wahr.

Von seinen Beschäftigten sind ungefähr 550 im ärztlichen Dienst, 900 im medizinisch-technischen Dienst, 900 in der Pflege, 350 in Haus- und Versorgungsdiensten, ca. 400 in Verwaltung, Technik und Sonderdiensten, 330 in Funktionsdiensten tätig. 450 weitere Beschäftigte in Ausbildung, Zivildienst, Praktika etc. deuten die Breite der Aufgaben und der Arbeitsverhältnisse an.

3.480 der Beschäftigten sind Frauen.

In besonderer Weise sind die Klinikumsbeschäftigten einem schnellen Wandel der Arbeitsanforderungen und -bedingungen durch neue medizinische Entwicklungen, Technisierung und Rationalisierung ausgesetzt.

"Nicht selten ist der heutige Krankenhausalltag immer noch geprägt von extremer Arbeitsteilung, mangelhaftem Eingehen auf die Bedürfnisse des einzelnen Patienten, unklare Kompetenzabgrenzung, ungenügende Wahrnehmung von Führungsaufgaben, Auseinandersetzungen mit Kollegen und anderen Berufsgruppen, schlechter Information und Kommunikation, gestörter Zusammenarbeit mit Vorgesetzten und nicht zuletzt und neben weiteren Mängeln - die zum Teil fatalistische Hinnahme von Organisationsdefiziten und Mängeln in der Ablaufsteuerung." (Conrad 1997, Seite 41)

Organisations- und Arbeitsgestaltung, Personalentwicklung und Qualifizierung bleiben deshalb Daueraufgaben.

Es ist darüber hinaus nicht zu übersehen, dass viele Arbeitsplätze, vgl. zum Beispiel die in der Wäscherei, immer noch durch schwere körperliche Arbeit und teilweise sehr belastende Umgebungseinwirkungen geprägt sind.

Feststellbar sind zudem z. T. hohe arbeitszeitliche Inanspruchnahmen.

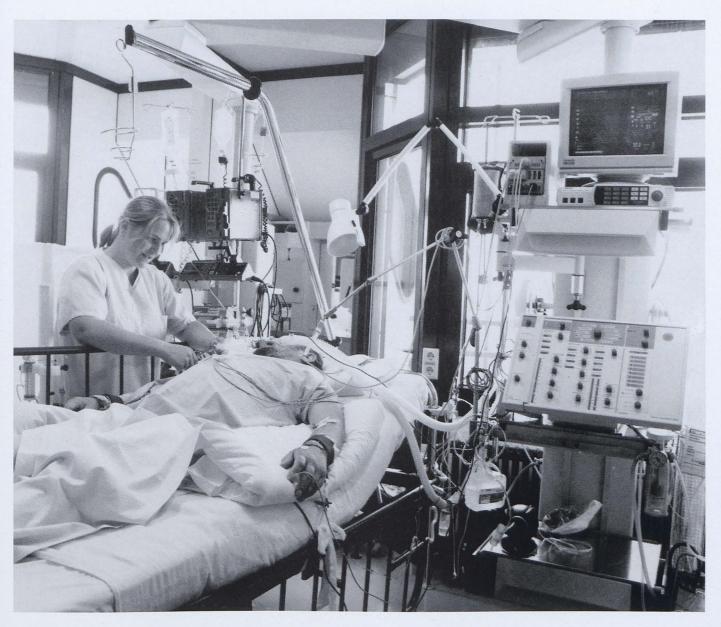
Die anhaltend restriktiven finanziellen Rahmenbedingungen, Auslagerungs- und Privatisierungsdiskussionen, neue Finanzierungsformen, die Kapazitätseinschränkungen und Arbeitsplatzverluste, Streß und hohe psychisch-soziale Belastungen mit sich bringen könnten, verunsichern viele Beschäftigte und machen es zeitweise nicht leicht, die hohe Identifikation und Motivation mit und in der Arbeit für die Versorgung kranker Menschen aufrechtzuerhalten und Burn-Out-Erscheinungen zu vermeiden. Aufgabe aller Beteiligten wird es sein, in die bevorstehenden Diskussionen zur Reform des Gesundheitswesens die Perspektiven der Patienten und Beschäftigten nachhaltig einzubringen.



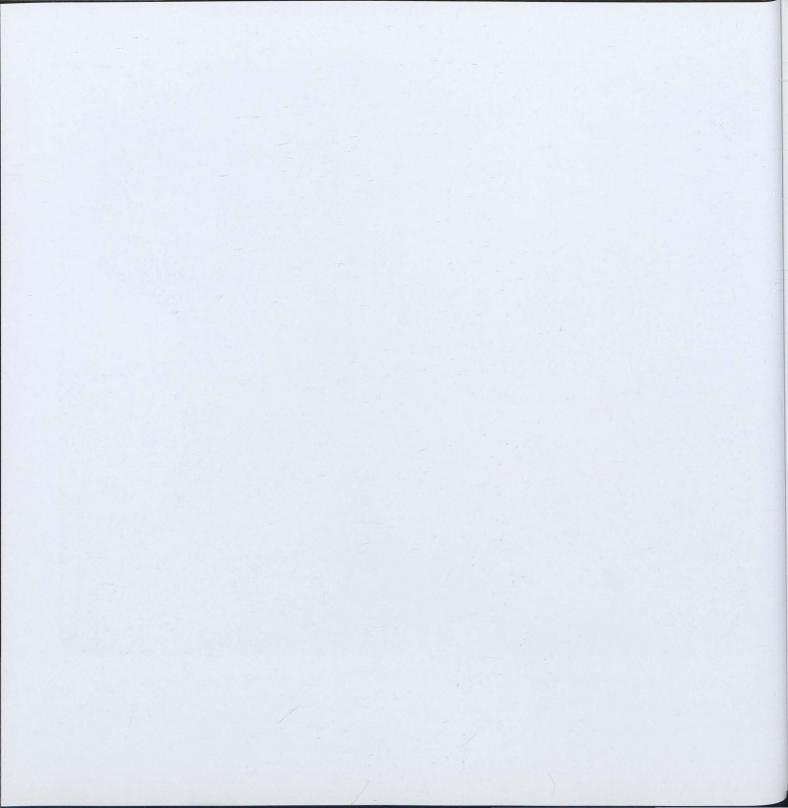
Lehrpersonal und Patientin während einer Vorlesung

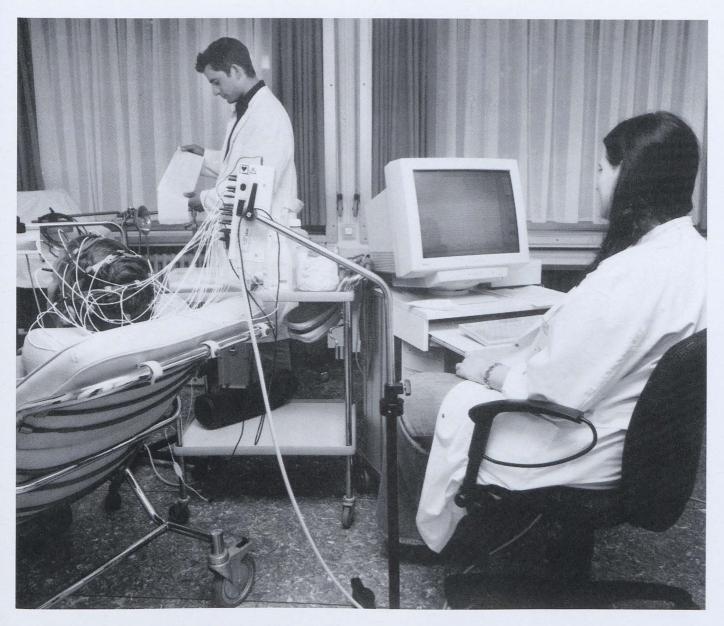


Krankenschwester und Patient beim Blutdruckmessen auf einer Normalpflegestation

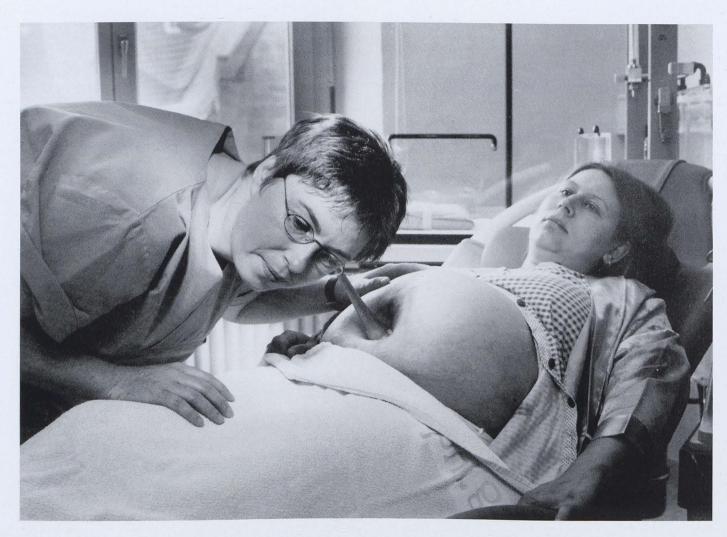


Intensivschwester und Patient beim Spritzenwechsel auf einer Intensivstation

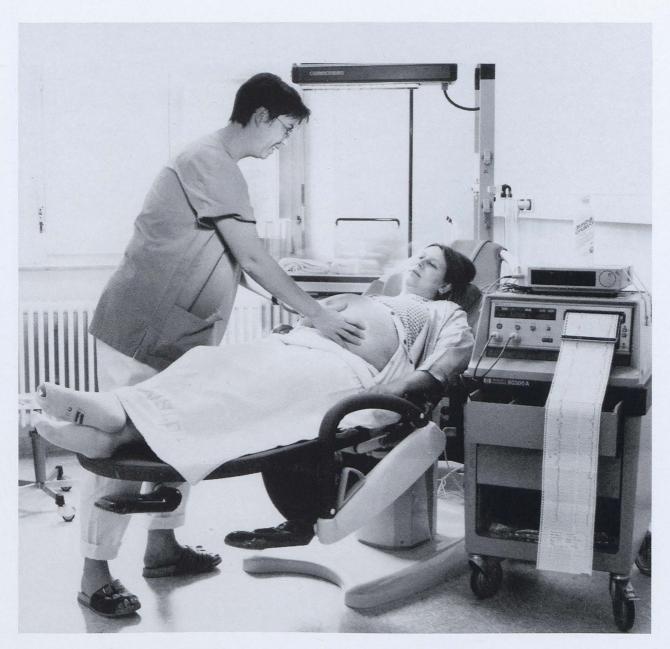




Messung von Gehirnströmen am EEG durch eine medizinisch-technische Angestellte für Funktionsdiagnostik (MTA-F, rechts) und einen MTA-F-Schüler im Epilepsie-Zentrum der Klinik für Neurologie



Hebamme beim Abhören der Herztöne mit dem Holzstethoskop



Hebamme beim Untersuchen einer schwangeren Patientin



Pflegepersonal im Kinderzimmer der Frauenklinik beim Füttern



Pflegepersonal und Mutter im Kinderzimmer der Frauenklinik



Krankenpflegeschülerin im Kinderzimmer der Frauenklinik beim Windelwechsel



Hörscreening zur Überprüfung der Funktion der Sinneshaarzellen im Innenohr durch eine MTA-F im Bereich Phoniatrie und Päd-Audiologie



Überprüfung der Beweglichkeit des Trommelfells durch eine Logopädin und Audiometristin



Apotheker bei der Zusammenstellung von individuellen Krebsmitteln (Zytostatika)



Pharmazeutisch-Technischer Assistent bei der Zytostatika-Zubereitung unter einem Abzug



Wäscher beim Aufhängen von Gardinen in der Zentralwäscherei



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Finishbereich am Sortierband





Näherinnen im Nähzimmer



Mitarbeiterin Sys-Care, OP-Aufbereitung: Erfassung der Waschhäufigkeit per Strichcode, Durchsicht und Kontrolle am Leuchttisch



Sys-Care, OP-Aufbereitung: Mitarbeiterin bei der Verpackung



Mitarbeiterinnen beim



Abpressen von Kitteln

Die Personalräte

... der Kernuniversität und des Klinikums vertreten die Belange aller Bediensteten gegenüber der Dienststelle: die der ArbeiterInnen, Angestellten, BeamtInnen (ausser ProfessorInnen), Auszubildenden. Sie werden alle vier Jahre neu gewählt; ihre Befugnisse sind im Hessischen Personalvertretungsgesetz geregelt. Zu allen Einstellungen, Weiterbeschäftigungen oder Höhergruppierungen ist ihre Zustimmung erforderlich; im Jahr 2000 waren das allein in der Kernuniversiät 1.190 "Personalmaßnahmen".

Der Strukturwandel an der Philipps-Universität läßt die Tätigkeit des Personalrats bedeutsamer werden. Er muß aufpassen, daß bei Rechtsformänderungen, organisatorischen Umstrukturierungen in Verwaltung und Technik, bei der Einführung neuer Arbeitsmethoden usw. die Interessen der Beschäftigten gewahrt bleiben. Ob das die Sicherung bzw. Erhöhung der Eingruppierung, die Gleichwertigkeit von Tätigkeitsmerkmalen bei Umsetzungen oder die Einhaltung von Arbeitsschutzbestimmungen ist - hier sind die Personalräte gefragt. Erst recht natürlich bei der Privatisierung von Dienstleistungen oder Betriebsteilen. Leider ist in diesem Bereich die Mitbestimmung - gemessen an den Möglichkeiten im gewerblichen Sektor - unzureichend, denn an der Entscheidung, ob privatisiert wird oder nicht, ist er nicht beteiligt; er kann lediglich bei der Aufstellung eines Sozialplanes mitwirken. Die Privatisierung des universitären Reinigungsdienstes in den 80er Jahren ist ein Beispiel dafür. Gleichwohl kann ein Personalrat mit der Kraft des Arguments zu überzeugen versuchen - im positiven Sinn ist ihm das bei dem geplanten Verkauf des Fernheizwerks (Lahnberge) gelungen. Er konnte mit den dort Beschäftigten nachweisen, dass der Eigenbetrieb rationeller und vor allem kostengünstiger ist als die Privatisierung. Diese Meinung wurde nicht nur durch unabhängige Gutachten gestützt, sondern erwies sich im Ausschreibungsverfahren für den Verkauf des Fernheizwerkes als zugkräftig, denn es fand sich kein

Käufer, der sich verpflichten wollte, zum gleichen oder günstigeren Preis Energie zu liefern.

In den letzten Jahren ist neben der Mitbestimmung die Mitgestaltung des Strukturwandels ein zentrales Arbeitsfeld der Personalräte geworden. In verschiedenen Arbeitsgruppen mit Vertretern der Dienststelle und der Softwarefirma sowie VertreterInnen der betroffenen Beschäftigten arbeitet der Personalrat etwa bei der Einführung neuer DV-Module in der Verwaltung (SAP im Rechnungs-, Beschaffungs- und Personalwesen), der Arbeitszeitgestaltung oder der Universitätsbibliothek (Pica) mit. Grundlage für eine produktive Zusammenarbeit ist dabei die Transparenz der Umstrukturierungsabsichten; im Prozeß des Mitgestalten hat sich die gesetzlich vorgesehene "vertrauensvolle Zusammenarbeit" stets neu zu bewähren.

Diese positiven Beispiele widersprechen dem Klischee vom "Verhinderungspersonalrat". Es stellt sich allerdings die Frage, ob das bisherige, am klassischen Bild einer öffentlichen Verwaltung orientierte Mitbestimmungsmodell noch hinreicht. Denn wenn sich die Universität zunehmend zu einem unternehmerisch agierenden Wirtschaftsbetrieb wandelt, dann muß auch die erweiterte Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz greifen.

Diese sieht etwa die Beteiligung bei der Aufstellung des Wirtschaftsplanes eines Unternehmens vor. Auf dieser Ebene werden die Weichen für die zukünftige Entwicklung des Betriebes gestellt. Wer da nicht mitgestalten kann, ist draußen. Je geringer die per Hochschulgesetz definierte Beteiligung des "administrativ-technischen" oder wissenschaftlichen Personals in den Hochschulgremien ist (z. B. Senat), desto wichtiger wird die Mitbestimmung des Personalrats. Aus gutem Grund funktioniert die erweiterte Mitbestimmung bei wirtschaftlichen Angelegenheiten in gewerblichen Großbetrieben seit Jahrzehnten gut. Es ist an der Zeit, daß dieses Modell auch im Grossunternehmen Philipps-Universität Einzug findet.



Personalversammlung der Universitätsbeschäftigten



Der Personalrat in der Personalversammlung

"Privatecken"

Die Anerkennung der Auszubildenden für ihren Ausbilder - ausgedrückt in einer selbstgefertigten Urkunde der Auszubildenden;

der nüchtern-funktionale Computerarbeitsplatz, verschönt mit einer Rose und Aufklebern;

die riesige Urlaubskartensammlung als Schreibtischhintergrund;

die Poster, die die Irrungen und Wirrungen komplexer und wohl oft undurchschaubarer Betriebsabläufe karikieren:

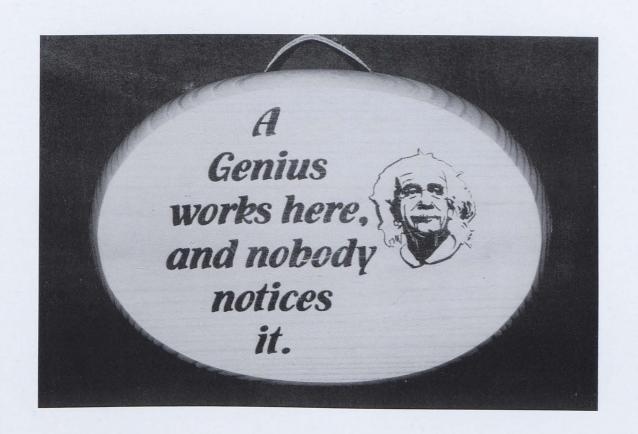
die Plakate, die zu Respekt, Toleranz und Freundlichkeit im Umgang miteinander aufrufen - Signale und wohl auch Ausrufezeichen für Gefühle und individuell wahrgenommene Defizite im Arbeitsalltag.

Mit oft besonderem Aufwand waren viele der aufgesuchten Arbeitsplätze und Arbeitsräume mit persönlichprivaten Attributen gekennzeichnet. Ihre Funktionen liegen auf der Hand:

- Stimmungen und Gefühle werden ausgedrückt,
- Atmosphäre und Privatheit angedeutet,
- Wärme und persönliche Räume geschaffen,
- · Kommunikationsbedarf formuliert,
- besondere Anliegen visualisiert,
- Kritik an Defiziten der Arbeitssituation geübt.

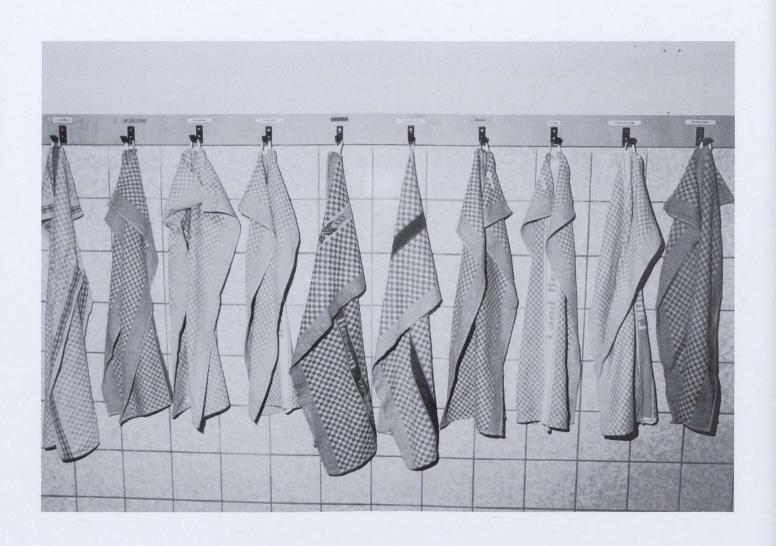
Die mit Einwilligung der Beschäftigten gemachten Aufnahmen gehen im Umfang weit über die hier wiedergegebenen Bilder hinaus und bilden den Stoff für eine eigene Ausstellung und Dokumentation. Wir wollen aber auch an dieser Stelle auf diese Seite des Arbeitsalltags nicht verzichten

Mehr als jedes offizielle Programm zur Humanisierung der Arbeit verweisen sie auf das, was als ständige Aufgabe zu tun bleibt: Die Sicherung der Würde des Menschen auch im Arbeitsalltag!





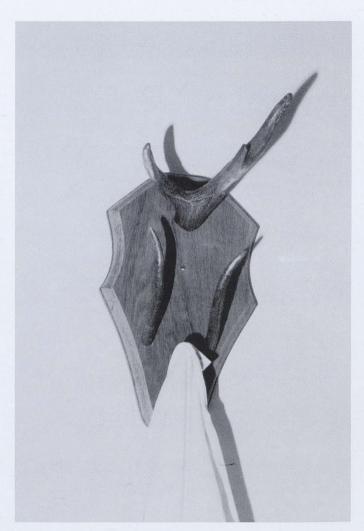


















Das Projektteam

(von links nach rechts: Dr. Wolfgang Hecker, Hilde Rektorschek, Heike Heuser, Norbert Schreiner)

Das Projektteam freut sich über Rückmeldung:

Kontaktadresse: Heike Heuser, http://staff-www.uni-marburg.de/~heuserh



Foto: Wilhelm Rößner

Quellen:

Conrad, Dr. Hans-Joachim: Qualitätsmanagement und Controlling im Krankenhaus. Frankfurt, M. 1997. Informationen für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Pflegebereich des Klinikums der Philipps-Universität Marburg. Hrsg. Pflegedirektorium des Klinikums. Marburg 2000. Universitätsbibliothek 2000, Jahresbericht, Marburg o.J.

Der Text "Das Museum als Arbeitsplatz" stammt von Dr. Jürgen Wittstock. Ihm und vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die uns über ihre Arbeit berichtet sowie mit Zahlen und Hintergrundinformationen versorgt haben, herzlichen Dank.

Schriften der Universitätsbibliothek Marburg

Die neuen Titel

- 112. Arbeitsplatz Universität. Fotografien von Heike Heuser. Texte von Hilde Rektorschek, Wolfgang Hecker, Norbert Schreiner. Ein Projekt der Philipps-Universität Marburg, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft Mittelhessen. Marburg. 2002. ISBN 3-8185-0353-2 (15 €)
- Ahornblätter. Marburger Beiträge zur Kanada-Forschung, 15. Redaktion: Andrea Wolff-Wölk. Marburg 2002. ISBN 3-8185-0351-6 (10 €)
- 110. Verboten und nicht verbrannt. Margret Lemberg. Marburg 2001. Bd. 1: Die Universitätsbibliothek Marburg und ihre Bücher von 1933 bis 1946. Bd. 2: Katalog der von 1933 bis 1945 in der Universitätsbibliothek Marburg sekretierten Bücher. ISBN 3-8185-0339-7 (20 €)
- 109. "Dieser Plan geht von mir persönlich aus…" Die Entstehungsgeschichte der *Alan Coatsworth Canada Collection* an der Universitätsbibliothek Marburg. Hrsg. von Sven Kuttner. Marburg 2001 ISBN 3-8185-0335-4 (5 €)
- 108. Pressing Problems in Fields of Economic Policy in Japan and Germany. Joint International Symposium of Toyo University, Tokyo, and Philipps-Universität, Marburg, June 2000. Horst Zimmermann, Editor. Marburg 2001. ISBN 3-8185-0332-X (12.50 €)
- 107. Zwischen Tradition und Revolution. Lebensentwürfe chinesischer Frauen an der Schwelle zur Moderne. Hrsg. von Monika Übelhör. Marburg 2001. ISBN: 3-8185-0331-1 (12.50 €)

Bestelladresse: Universitätsbibliothek Marburg, Tauschstelle Postfach 1920, 35008 Marburg, Fax: 06421/282 6506 e-mail: disstausch@ub.uni-marburg.de Einen Gesamtüberblick über die in der Universitätsbibliothek Marburg erschienenen Schriften erhalten Sie unter folgender Internet-Adresse: http://archiv.ub.uni-marburg.de/sum/summain.html



