

GESAMTPERSONALRAT der Humboldt-Universität zu Berlin



GPR-INFO

November 2019

Unsere Themen:

1. **GPR-Wahlen 2020**
2. **GPR 2019 - 2020 – Rückblick und Ausblick**
3. **Aus unserer täglichen Arbeit – Beispiel Mitbestimmungsanträge**
4. **Evaluierung der ersten Qualifizierungsmaßnahmen für die Einführung von SAP**
5. **Das Nachhaltigkeitsbüro - eine Studentische Initiative der HU Berlin**
6. **Gesund durch das Jahr 2020**

GPR-Wahl 2020

2020 finden Personalratswahlen statt. Wir möchten im GPR unsere erfolgreiche Arbeit in der nächsten Wahlperiode fortführen und weiterentwickeln, z.B. mit dem Abschluss der Dienstvereinbarungen „Gesundheit“ und „Mobile Arbeit“. Dafür suchen wir Verstärkung und engagierten Nachwuchs! In den letzten Jahren haben wir einige Mitglieder wegen Renteneintritt und Verlassen der Universität verloren. Aus diesem Grund muss im nächsten Jahr schon im Sommersemester und nicht wie üblich im Wintersemester der GPR neu gewählt werden. Die Wahlperiode wird dann 4,5 statt vier Jahre sein. Wenn Sie die Zukunft der HU Berlin im Interesse der Beschäftigten mitgestalten möchten, kommen Sie zu uns. Wir suchen Unterstützung insbesondere in folgenden Schwerpunkten: Arbeits- und Gesundheitsschutz, familienfreundliche HU, Hochschulpolitik, „Humboldt Gemeinsam (HUg)“ und SAP, IT und Datenschutz. Wir wollen, dass „ein respektvolles Miteinander an der HU Berlin“ Wirklichkeit wird.

Melden Sie sich direkt bei uns oder bei den im GPR vertretenen Gewerkschaften: David Bowskill (GEW) und Marion Dewender (ver.di).

GPR 2019 - 2020 – Rückblick und Ausblick

Um den Jahreswechsel 2018/19 konnte der GPR nach zehn Jahren zäher Verhandlungen die IT-Rahmendienstvereinbarung (IT-RDV) mit der Universitätsleitung endlich abschließen. Der Abschluss der IT-RDV stellt für uns eine grundlegende Voraussetzung für die Fortführung des Projekts „HUg“ und die SAP-Einführung dar. Um diese Prozesse mit einer erfolgreichen Wahrung der Interessen der Beschäftigten aktiv begleiten zu können, war es weiterhin notwendig, eine eigenständige Dienstvereinbarung zur Einführung von SAP (DV-SAP) abzuschließen. Dieser Abschluss ist im April 2019 erfolgt. Nun liegt für die Beschäftigten der HU das notwendige und verbindliche Regelwerk zur Einführung der einzelnen SAP-Module vor, einschließlich Regelungen und Konzepte für die Schulungen der Beschäftigten, die zukünftig mit SAP arbeiten werden. Seit Oktober 2018 arbeiten drei teilfreigestellte GPR-Mitglieder und eine SAP-Projektassistentin schwerpunktmäßig für die personalvertretungsrechtlichen Belange im Rahmen der Einführung von SAP (Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte).

Die Universitätsleitung muss die Zustimmung zur Einführung der gesamten, an der HU eingesetzten neuen Software und der verwendeten IT-Systeme

beim zuständigen Personalrat (in den meisten Fällen dem GPR) beantragen. In diesem Jahr haben wir mitbestimmt und befinden uns aktuell im Prozess der Mitbestimmung bei der Einführung und wesentlichen Änderung folgender Software:

- neue Benutzungsoberfläche des Bibliothekssystems ALMA
- Matomo Webanalytik für HU Websites
- HU Box (Seafile)
- Upgrade SOGo Kalendersoftware
- Update Moodle
- Einführung von Windows 10 in der Verwaltung (Die Grundsätze zum Einsatz von Windows 10 an der gesamten Humboldt-Universität sind bereits seit Juni 2019 in Kraft)
- FIS (Forschungs Informations System) - Ausbauphase II

Die Arbeitsgruppe „IT und Datenschutz“ des GPR, für die Karsten Asshauer und Marc Beyer verantwortlich sind, arbeitet in vertrauensvoller Zusammenarbeit u.a. auch im Projekt-Team der Abteilung Kommunikation, Marketing und Veranstaltungsmanagement (VIII) der HU für die Einführung eines neuen HU-Intranets, des neuen Portals für die Beschäftigten der HU. Außerdem organisiert die IT-AG des GPR zusammen mit anderen Berliner Hochschulpersonalräten sowie mit behördlichen Datenschutzbeauftragten regelmäßige Treffen und Workshops zur Vernetzung und zum Austausch für IT- und Datenschutz-Themen.

Bei unserer Entscheidung über die Anträge der Universitätsleitung legt der GPR großen Wert auf die Barrierefreiheit und Datensicherheit (insbesondere bei Software, bei der personenbezogene Daten verarbeitet werden). Hier werden wir von der Schwerbehindertenvertretung und dem behördlichen Datenschutzbeauftragten sehr kompetent unterstützt. Seit 2018 müssen die Bestimmungen der EU-Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) umgesetzt werden. Die Mitglieder der IT-Arbeitsgruppe im GPR haben sich zur Anwendung der EU-DSGVO fortbilden lassen.

Ein weiteres Thema, mit dem sich die IT-AG des GPR aktuell beschäftigt, ist „Mobiles Arbeiten und Mobile Device Management an der HU“. Das komplexe Thema einer geregelten und zugleich für die

Beschäftigten praktischen Nutzung von privaten oder dienstlichen mobilen Geräten für dienstliche Zwecke bleibt sowohl in den Bereichen des Datenschutzes und der Datensicherheit („dienstliche Daten auf privaten Geräten“) als auch bezüglich der Arbeitsverdichtung („Entgrenzung der Arbeit und ständige Erreichbarkeit“) sowie der persönlichen Haftung der Beschäftigten problematisch („Verlust von Geräten und Daten“). Die IT-AG des GPR arbeitet hierbei zusammen mit anderen Berliner Hochschulpersonalräten an Lösungen und umsetzbaren Konzepten. Hierzu wird es in Kürze auch eine Befragung der Beschäftigten aller Berliner Universitäten geben, wie sie den Umgang mit mobilen Geräten sehen und geregelt haben möchten. Sie sind als betroffene/r Beschäftigte/r herzlich dazu eingeladen, sich an dieser Umfrage zu beteiligen, um die praktische Umsetzung an der HU mit Ihrer Meinung zu beeinflussen.

In Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bringt der GPR aktuelle Fragestellungen in die Beratungen im Arbeitssicherheitsausschuss der HU ein. Vertreter/innen des GPR nehmen an Arbeitsplatzbegehungen teil und sind an der Auswertung von Gefährdungsbeurteilungen beteiligt. Aus beiden Arten dieser Form der Kontrolle müssen an der HU Maßnahmen umgesetzt werden. Im Fall der Gefährdungsbeurteilungen sind die geplanten Maßnahmen dem zuständigen Personalrat zur Mitbestimmung vorzulegen. Dazu arbeitet der GPR auch mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit und den Betriebsärztinnen zusammen. Der GPR trifft sich mit diesen Akteuren und den anderen HU Personalräten in der GPR-Arbeitsgruppe Arbeit- und Gesundheitsschutz monatlich, um über alle Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu beraten und Forderungen und Lösungsvorschläge an die Universitätsleitung zu adressieren.

Es gibt weiterhin zwei große „Baustellen“ unserer Arbeit – nämlich richtige Baustellen und Überlastung. In der ersten Frage ist der GPR in ständigem Kontakt mit der Technischen Abteilung, um Maßnahmen vorzuschlagen und zu fordern, die die Beeinträchtigungen für die betroffenen Beschäftigten reduzieren. In der Frage der Überlast arbeiten die HU Personalräte zusammen, um besonders betroffene Bereiche zu identifizieren. Die konkreten

Einzelmaßnahmen werden vom Personalrat des Hochschulbereichs sowie vom Personalrat der studentischen Beschäftigten kontrolliert.

Im Jahr 2017 hat der GPR federführend für alle HU Personalräte eine Dienstvereinbarung zur Umsetzung der DGUV-Vorschrift 2 (Unfallverhütungsvorschrift für die Aufgaben der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung) an der HU Berlin mit der Universitätsleitung abgeschlossen. Diese Vorschrift regelt die Zahl sowie den Einsatz von Betriebsärzten/innen und Fachkräften für Arbeitssicherheit an der HU. Die Dienstvereinbarung wird erstmalig in diesem Jahr evaluiert. Der GPR freut sich sehr über Ihre Hinweise und Anregungen.

Die Umwandlung der TVStud- in TVL-Stellen hat die Personalräte auch in diesem Jahr vor unterschiedliche Herausforderungen gestellt. Die Universitätsleitung hat auf den personellen Engpass in der Universitätsbibliothek (UB) mit einem Outsourcing („Auslagerung“) von Dienstleistungen reagiert (das Zurückstellen von Büchern erfolgte zeitweilig durch eine Umzugsfirma). Eine solche Maßnahme kann durch die Personalräte nur vorübergehend geduldet werden. Die Universitätsleitung hat sich vorbehalten, dieses Outsourcing dauerhaft fortzusetzen und eventuell auch in anderen Arbeitsbereichen anzuwenden. Die Personalräte haben eine gemeinsame Arbeitsgruppe eingerichtet, um Mitbestimmungsrechte einzufordern. Aus unserer Sicht wird Outsourcing sehr wahrscheinlich den Abbau von Arbeitsplätzen zur Folge haben sowie eine weitere Arbeitsverdichtung und Überlastung verursachen. Im konkreten Fall führte das Outsourcing zu einer Arbeitsverdichtung für die Beschäftigten der UB, die die Arbeitskräfte der Umzugsfirma einweisen und beaufsichtigen mussten. Im Sommer 2019 hat Herr Dr. Kronthaler (VPH) eine Wirtschaftlichkeitsprüfung erstellen lassen, mit dem Ergebnis, dass diese Dienstleistungen ab WS 19/20 nicht mehr an externe Firmen vergeben werden.

Auch das Personalentwicklungskonzept für die HU hat in diesem Jahr den PRHSB und den GPR sehr beschäftigt. In den letzten beiden Jahren haben sich beide Personalräte und die Gremienvertreter/innen der Beschäftigtengruppen mehrfach zu grundsätzlichen Diskussionen getroffen. Es gab am

Ende zwei Lesungen über das Personalentwicklungskonzept im Akademischen Senat und dieses wurde im Oktober verabschiedet. Wichtiges Ergebnis ist bei allen noch offenen Punkten des Konzepts, dass es eine Steuerungsgruppe zur Personalentwicklung geben wird, die alle Maßnahmen zur Umsetzung des Konzeptes begleiten und evaluieren wird. Wir werden u.a. dafür einstehen, dass auch studentische Beschäftigte in der Erweiterung des Personalentwicklungskonzeptes berücksichtigt werden.

Weitere Themen, mit denen sich der GPR aktuell und in Zukunft beschäftigt, liegen im Bereich „Governance“ („Unternehmensführung“). Dieser Bereich betrifft nicht nur die Einführung von SAP an der HU und die damit einhergehende umfassende Veränderung von Strukturen und Prozessen, sondern auch institutionelle Kooperationen und neu geschaffene Hochschulverbünde wie die „Berlin University Alliance“ oder das „Weizenbaum-Institut für die vernetzte Gesellschaft – Das deutsche Internetinstitut“, ein in Berlin ansässiges BMBF-gefördertes Verbundprojekt, an dem auch die HU beteiligt ist. Der GPR arbeitet hierbei zusammen mit anderen Berliner Betriebs- und Personalräten sowie mit Gewerkschaften und mit der Unterstützung von rechtlichem Sachverstand an der Etablierung von Personalvertretungen sowie in der Gestaltung von arbeitnehmerfreundlichen Governance- und Kommunikationsstrukturen sowie Rechtsformen.

Aus unserer täglichen Arbeit – Beispiel Mitbestimmungsanträge zur Einführung des Moduls SuccessFactors SAP – vom 14.10.2019

Oft ist unsere tägliche Arbeit als GPR sehr formal, mühsam und doch so wichtig, wie Sie an unseren Beschlüssen unten in diesem Artikel sehen können. Wir geben nicht nach, wenn es um die Transparenz der Einführung von SAP und z.B. die notwendige Schulungsqualität, Datensicherheit oder Barrierefreiheit für unsere Beschäftigten geht. Natürlich begründen wir unser Vorgehen inhaltlich und besprechen uns mit der Universitätsleitung und dem Projekt „HUG“. Wir wollen, dass unsere Hinweise die kooperative Zusammenarbeit fördern und dadurch bessere Ergebnisse in dem Projekt erreicht werden.

Es ist also nicht außergewöhnlich, wenn Mitbestimmungsanträge im ersten Entwurf nicht in der Beschlussfassung in der Gremiensitzung des GPR durchkommen. So wurden am 21.10.2019 folgende drei Mitbestimmungsanträge zur Einführung des Moduls SuccessFactors – Bewerbungsmanagement behandelt und abgelehnt:

- Mitbestimmungsantrag zu den Rahmenkonzepten (Betriebskonzept, Sicherheitskonzept, Architekturkonzept, Barrierefreiheitskonzept, Datenschutz, PO-Rahmenkonzept und Berechtigungskonzept)
- Mitbestimmungsantrag zum Start eines Pilotbetriebes von SuccessFactors in der Juristischen Fakultät und der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
- Mitbestimmungsantrag zum Gesamt-Qualifizierungskonzept und zusätzlich in der Ausprägung für die Schulungen zur Einführung von SuccessFactors

Nach dem Beschluss, die nicht vollständigen Anträge abzulehnen, haben wir uns sofort mit der Projektleitung von HUG abgestimmt, um inhaltlich die offenen Punkte zu klären, die mit der Implementierungsfirma von SAP Scheer oder der Projektleitung noch abzustimmen und festzulegen sind. Die neuen, dann hoffentlich vollständigen Anträge werden bald wieder auf unserem Tisch liegen. Wir werden auch diese wieder kritisch begutachten.

Evaluierung der ersten Qualifizierungsmaßnahmen für die Einführung von SAP

Der GPR hat im vergangenen Jahr die Projektassistentin Miriam Sigleitmaier zur Unterstützung der Aufgaben im Rahmen der Einführung von SAP im Projekt „humboldt gemeinsam“ an seiner Seite gehabt. Sie hat u.a. die Auswertung der Schulungen des Projektkernteams vorgenommen, auf die wir Sie heute mit Auszügen hinweisen möchten und die Sie vollständig auf unserer Website lesen können.

(https://vertretungen.hu-berlin.de/de/gpr/themen/IT-Datenschutz/2019auswertung-der-schulungen-miriam-sigleitmaier.pdf/at_download/file)

Die Mitglieder des Projektkernteams wurden an mehreren Tagen im Mai 2019 geschult. Zur Qualitätssicherung und kontinuierlichen Verbesserung der Schulungen wurden die Schulungsteilnehmer/innen gebeten, ihre Schulung zu bewerten. Der Evaluierungsbogen wurde von der AG SAP des Gesamtpersonalrats erarbeitet und zur Verfügung gestellt. Im Rahmen der Einführung von SAP sind aufgrund der umfangreichen Softwareumstellungen intensive Schulungen für eine Vielzahl von Mitarbeiter/innen an der Humboldt-Universität notwendig. Um hierbei eine hohe Qualität sicher zu stellen und die Schulungen an die Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen der HU anzupassen, ist eine kontinuierliche Evaluation wichtig. Die Schulungen des Projektkernteams waren die ersten Schulungen im Rahmen des SAP-Projekts. Insgesamt haben 61 Teilnehmer/innen der Schulungen an der Evaluation teilgenommen. In der Auswertung aller vier Schulungen wird deutlich, dass die Bezugnahme zur Humboldt-Universität im Vergleich zu anderen didaktischen Bewertungskriterien schlechter bewertet wird. Das Projekt sollte daher darauf hinwirken, dass bei weiteren Schulungen ein stärkerer Anwendungsbezug hergestellt wird. Aus den Evaluierungen geht außerdem hervor, dass der Einsatz von Materialien erweitert werden sollte. Ein/e Teilnehmer/in schlägt vor, dass zu Beginn der Schulung ein Skript verteilt werden sollte, so dass die Schulungsteilnehmer ihre Aufzeichnungen besser ordnen könnten. Ein/e andere/r Teilnehmer/in regt an, dass bereits vor dem Schulungstag eine Übersicht darüber verschickt werden könnte, welche Inhalte die Teilnehmer/innen bei der Schulung zu erwarten haben. So könnten sich die Teilnehmer/innen bereits auf die Inhalte vorbereiten und etwaige bereits bestehende Verständnisfragen und Probleme zur Schulungen mitbringen. Als Fazit lässt sich festhalten: Die Evaluierung ist ein wichtiger Bestandteil erfolgreicher und nachhaltiger Qualifizierung von Mitarbeiter/innen. Durch die Evaluierung kann ein Eindruck davon gewonnen werden, wo die jeweiligen Stärken und Schwächen der Formate liegen und welche Verbesserungsvorschläge und Kritik von den Teilnehmern geäußert werden. Die gewonnenen Einblicke in die Schulungserfahrungen der Teilnehmer/innen und ihre Anmerkungen sollten von der

Programmleitung und dem Projekt „Qualifizierung“ ernst genommen werden und Eingang in die weitere Schulungsplanung finden. Mit der konsequenten Umsetzung der Anregungen und Kritik wird erreicht, dass die dezentralen Nutzer/innen der verschiedenen Module von SAP mitwirken können, und dies zu einer stärkeren Identifikation mit dem Projekt aber auch zu einem Gefühl von Wertschätzung beitragen kann. Beides ist für ein Gelingen des Projekts unerlässlich.

Das Nachhaltigkeitsbüro - eine Studentische Initiative der HU Berlin

<https://www.nachhaltigkeitsbuero.hu-berlin.de>

„Klimawandel, Ressourcenknappheit, Wirtschaftskrisen und mangelnde Gerechtigkeit – die Herausforderungen unserer Zeit sind sowohl in ökologischer als auch in sozialer Hinsicht vielfältig und von globaler Dimension. Im Zuge unserer gegenwärtigen Konsum-, Produktions- und Lebensweisen werden die planetaren Grenzen unseres Planeten nicht geachtet. Die Auswirkungen dieses Handelns sind bereits weltweit spürbar. Angesichts von Klimawandel, Ressourcenknappheit und Biodiversitätsverlust äußern sie sich in zunehmenden gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und naturräumlichen Verwundbarkeiten. Wir stehen damit vor existentiellen Problemen, welche die inter- und intragenerationelle Gerechtigkeit bedrohen. Vor diesem Hintergrund wird die Notwendigkeit einer nachhaltigen und zukunftsfähigen Entwicklung der Gesellschaft auf ökologischer, ökonomischer und sozialer Ebene deutlich und die Erarbeitung innovativer Lösungsansätze unabdingbar. Ziel ist es, einen Beitrag für einen umfassenden Transformationsprozess hin zu einer nachhaltigen Gesellschaft zu leisten. Universitäten können hierbei eine wichtige Vorbildfunktion übernehmen.“

Zitat aus dem Konzeptpapier für eine strukturelle Verankerung von Nachhaltigkeit an der Humboldt-Universität zu Berlin: https://blogs.hu-berlin.de/n_buero/wp-content/uploads/sites/30/2017/09/Konzeptpapier_Studentische-Initiative-Nachhaltigkeitsbuero.pdf

Auch die Leitung der Humboldt-Universität hatte sich bereits 2005 selbst die Aufgabe gegeben, den Umweltschutz zu fördern und formulierte dies in der Präambel der Umweltleitlinien der HU:

„Die Humboldt-Universität wurde als Reformuniversität gegründet, um in eigener Verantwortung herausragende wissenschaftliche Leistungen zu ermöglichen und durch kritisches Wissen die gesellschaftliche Entwicklung zu fördern. Im Geiste des Leitbildes der Humboldt-Universität zu Berlin setzen sich alle in Forschung, Lehre und Verwaltung wirkenden Mitarbeiter das Ziel, die natürlichen Lebensgrundlagen für nachfolgende Generationen zu erhalten und die Umweltauswirkungen von Forschung und Lehre kontinuierlich zu verringern. Der Umweltschutz wird damit zur ständigen Aufgabe aller Mitarbeiter und in besonderer Weise durch die Universitätsleitung gefördert.“

Zitat aus den Umweltleitlinien der Humboldt-Universität zu Berlin: <https://www.ta.hu-berlin.de/res/co.php?symname=umweltleitlinien>

Für den 29. November plant die weltweite Klimabewegung „Fridays for Future“ den nächsten, nunmehr vierten weltweiten Klimastreik. Die „Students for Future Germany“ nehmen das zum Anlass, für die Woche vom 25. bis 29. November zu einer „Public Climate School“ aufzurufen. Ziel der „Public Climate School“ ist, die Klimafrage in die Hörsäle an den Hochschulen zu tragen. Statt des normalen Tagesgeschäfts soll Raum für Vorträge, Diskussionen und Aktionen entstehen. Nicht nur Studierende, sondern auch Dozentinnen und Dozenten sowie Forscherinnen und Forscher können sich aktiv an der „Public Climate School“ beteiligen und im Rahmen ihrer Möglichkeiten in ihren Lehrveranstaltungen und darüber hinaus Informations- und Diskussionsangebote machen.

Info-Seite Students for Future Germany: <https://studentsforfuture.info/>

Gesund durch das Jahr 2020

Wir, der Gesamtpersonalrat, möchten Sie gern gesund durch das Jahr 2020 begleiten.

Die vier Jahreszeiten sind immer dazu geeignet, sich mit unterschiedlichen Schwerpunkten um die eigene Gesundheit, ihren Schutz und ihre Förderung zu kümmern.

Winter –

Mehr als nur Glatteisgefahr – das Sportangebot der HU ist vielfältiger und umfangreicher geworden und richtet sich an Beschäftigte jeglichen Alters und aller Fitnesspotenziale. So können Sie sich in der bewegungsärmeren Zeit im Winter vor und nach der Kernarbeitszeit zu verschiedenen Trainings bei kleinem Preis anmelden. Rückenfit, Qi Gong, Yoga oder Good Morning Workout.

Wir beraten Sie auch gern:

https://zeh2.zeh.hu-berlin.de/angebote/aktueller_zeitraum/index.html

Ulrich Strauch: ulrich.strauch@hu-berlin.de

Frühling –

Frische Kräfte sind am Wirken – der Körper und Geist möchte sich regen.

Die Berufliche Weiterbildung der Humboldt-Universität bietet viele Kurse an, die Ihnen Anregungen für Ihre Tätigkeit und die Entwicklung Ihrer Fähigkeiten bieten. So sind z.B. Sprachen und IT aber auch Stressbewältigung große Herausforderungen für Ihre Zukunft an der HU. Versuchen Sie es!

Es gibt Workshops für Mitarbeiter/innen mit Verwaltungstätigkeiten, IT-Lehrgänge, Fremdsprachen, Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung, Kommunikation & Kompetenzentwicklung, Rechtsweiterbildung. Besuchen Sie insbesondere die Kurse bei „Gesund Leben und Arbeiten“.

<https://bwb.hu-berlin.de/>

Sommer –

Urlaubszeit - viele sind verreist und tanken für das Jahr Kraft und Energie – die Sommerpause merken zum Glück auch viele Beschäftigte, die nun intensiver forschen können und die Verwaltungsarbeit trotz der Vertretungen nicht übermächtig wird.

Aber: Hitze am Arbeitsplatz ist in den letzten Jahren ein ernstzunehmendes Problem geworden. Steuern Sie den Sonnenschutz und die Lüftungseinrichtungen so effektiv wie möglich. Jalousien auch nach der Arbeitszeit geschlossen halten, Nachtauskühlung, Lüftung in den frühen Morgenstunden, Ventilatoren einsetzen...

Herbst –

Grippe und Müdigkeit setzen uns zu - Das AMZ (Arbeitsmedizinische Zentrum der Charité) bietet Grippeschutzimpfungen an. Denken Sie auch an die die allgemeinen Hygieneregeln bei Grippe (Influenza) am Arbeitsplatz.

Prüfen Sie einmal ihren Impfstatus und den Stand Ihrer arbeitsmedizinischen Vorsorge vor Semesterbeginn. Nicht erst wenn es Ihnen schlecht geht, sollten Sie sich an unsere Betriebsärztinnen wenden. Hier werden Sie in allen Fragen der Gesundheit am Arbeitsplatz kompetent und vertrauensvoll beraten, alles unter ärztlicher Verschwiegenheit.

<https://www.ta.hu-berlin.de/amz>

Frohe Festtage!

Wir wünschen Ihnen, Ihrer Familie und allen, die Ihnen am Herzen liegen, ein frohes Weihnachtsfest und einen angenehmen Start in ein gesundes und erfolgreiches neues Jahr 2020!

Ihre Kolleg*innen aus dem Gesamtpersonalrat

Weitere Informationen erhalten Sie auf der Website und im Blog des GPR sowie auf dem Twitter-Kanal der HU-Personalräte:

<https://hu.berlin/gpr>

https://blogs.hu-berlin.de/hu_gpr

<https://twitter.com/PersonalraeteHU>

V.i.S.d.P. Gesamtpersonalrat
der Humboldt-Universität zu Berlin
Unter den Linden 6
10099 Berlin
Tel.: 030 - 2093 46650
Fax: 030 - 2093 46646
E-Mail: gesamtpersonalrat@hu-berlin.de