

### ■ Nachgefragt

**Bedrohungsmanagement an der Universität Bielefeld: Interview mit Ulf Kirse, Beratungsstelle für Mitarbeitende und Führungskräfte und mitverantwortlich für das Bedrohungsmanagement an der Universität. Das Interview führte Urte Ketelhön von HIS-HE.**

Einführung zum Bedrohungsmanagement von HIS-HE: Es geht um problematisches und bedrohliches Verhalten von Menschen. Das Ziel ist es, dieses Verhalten und damit verbundene kritische Situationen zu erkennen sowie Möglichkeiten zu diskutieren und zu erarbeiten, um diesen Bedrohungen durch Interventionen entgegenzusteuern. In einem (institutionalisierten) Bedrohungsmanagement können diese Situationen erkannt, eingeschätzt und durch ein Fallmanagement entschärft werden. Das ganzheitliche Vorgehen, also die Vernetzung der internen Servicestellen an einer Universität, bildet einen zentralen Ankerpunkt. Das Bedrohungsmanagement ist als eine präventive Maßnahme vor der Krise anzusehen und somit von einem Notfall- und Krisenmanagement abzugrenzen.

**HIS-HE: Wie kam es dazu, dass ein Bedrohungsmanagement an der Universität Bielefeld eingerichtet wurde? Gab es einen konkreten Anlass oder Auslöser?**

Kirse: Der Auslöser war ein konkreter Bedrohungsfall. Ich war bei diesem Vorfall als psychosozialer Berater für Mitarbeitende und Führungskräfte involviert, um u. a. die Betroffenen zu unterstützen. Dabei wurde deutlich, dass die Einrichtung eines Bedrohungsmanagements für die Universität wichtig ist. Ziel war und ist es, Strukturen für den Umgang mit sol-

chen Bedrohungen aufzubauen und auch einen Gesamtüberblick über die Bedrohungsfälle zu erhalten. Auch vor diesem Anlass gab es schon Bedrohungen und einen Umgang damit. Im Vordergrund standen dabei meist die rechtlichen Aspekte. Ebenfalls gibt es Schnittstellenthemen im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dieses alles führte dazu, dass wir intern vor zwei Jahren an die Hochschulleitung einen Projektantrag zum Aufbau eines Bedrohungsmanagements gestellt haben.

**Und wie war die Haltung des Kanzlers zu dem Antrag?**

Der Kanzler war in die Bearbeitung eines sehr ausufernden Bedrohungsfalls einbezogen und durch die daraus resultierenden Erfahrungen gab es schnell eine grundsätzliche Zustimmung. Wichtig war aber auch die vorbereitende Konzepterstellung durch uns mit Nennung von Argumenten, warum es aus unserer Sicht für die Organisation notwendig ist. Dabei war es wichtig, den Unterschied zwischen einem Bedrohungsmanagement (Prävention) und einem Notfall- und Krisenmanagement (Eintritt des Notfalls) klar zu machen. Denn hier gibt es verschiedene Verfahren und es sind auch verschiedene Personen involviert.

**Wer gehört alles zum Bedrohungsmanagement? Welche Strukturen haben Sie dafür aufgebaut?**

Wir befinden uns noch in der Vorbereitungsphase, wobei wir operativ schon Fälle mit einem Fallmanagement bearbeiten. Gesamtverantwortlich wird das Rektorat sein, bzw. der Kanzler. Wir planen drei wesentliche operativ-strategische Strukturen. Zwei Bedrohungsmanagement-Verantwortliche sind für eine erste Fallbearbeitung zuständig. Als Bedro-

hungsmanagement-Verantwortliche sind ein(e) JustiziarIn und jemand mit psychologischer Kompetenz geplant. Diese Bedrohungsmanagement-Verantwortlichen können weitere interne und externe ExpertInnen bei Bedarf hinzuziehen. Des Weiteren soll es ein Bedrohungsmanagement-Team geben, welches sich ca. zweimal im Jahr trifft und eher planerische Aufgaben hat; zu diesem Team wird auch der Kanzler gehören (bei besonders kritischen Fällen wird er natürlich immer mit einbezogen). Als dritte Struktur ist ein Runder Tisch des Bedrohungsmanagements vorgesehen u. a. mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat. Hier stehen allerdings mehr die Strukturen im Vordergrund und nicht die operativen Fälle. Die Aufgaben der einzelnen Strukturen sind vorab geklärt und kommuniziert. Und darin liegt auch eine Zielstellung des Bedrohungsmanagements, sich im Vorhinein Strukturen zu überlegen und aufzubauen, wie bei einem Vorfall vorzugehen ist, um nicht ad hoc und „unkontrolliert“ zu arbeiten. Um diese Strukturen auch langfristig und personenunabhängig sicherzustellen, haben wir in letzter Zeit an der Erstellung eines Handbuchs gearbeitet, wo das alles zusammengeführt und beschrieben ist. Alles systematisch, allgemein verständlich und auch nicht zu umfangreich zu beschreiben, ist eine nicht zu unterschätzende Aufgabe gewesen. Der nächste Schritt ist, dass dieses Handbuch dem Rektorat zum Beschluss vorgestellt wird.

#### AUS DEM INHALT

- **Bedrohungsmanagement**
- **DGUV Vorschrift 2**
- **Sicherheitsbeauftragte**

***Nach der Aufbauorganisation schließt sich natürlich die Frage an, wie viele Ressourcen werden denn dafür benötigt? Wie sind hier Ihre Erfahrungen?***

Das ist eine wirklich sehr schwere Frage. Die Aufgaben laufen so zwischen den normalen Prozessen im Tagesgeschäft. Es läuft nebenbei. Ich habe irgendwann einmal geschätzt ca. 5 Stunden pro Woche als Durchschnitt, wobei es starke Ausschläge gibt. Wichtig ist hier, die Erfahrungen von anderen Einrichtungen zu nutzen und vom vorhandenen Netzwerk zu profitieren. Man muss nicht alles neu erfinden.

***Welche Themen beschäftigen Sie aktuell?***

Durch den Aufbau der Strukturen, dass wir u. a. eine zentrale Mailadresse haben, an die Vorfälle gemeldet werden können, erfolgte eine Bündelung. Das heißt, dass die Fälle, die sonst irgendwo breit gestreut, in anderen sehr unterschiedlichen Bereichen innerhalb der Universität aufgenommen und bearbeitet wurden, jetzt zentral zu uns gelangen. Das operative Geschäft der Fallbearbeitung nimmt somit auch zu. Für uns als Bedrohungsmanagement-Verantwortliche ist es gleichzeitig wichtig zu kommunizieren: „Ja, wir fühlen uns als Bedrohungsmanagement hierfür verantwortlich und kümmern uns darum.“ Somit werden mehr Vorfälle an uns herangetragen. Die Sensibilität gegenüber dem Thema ist erhöht und dem muss Rechnung gezollt werden. Mit der Fallbearbeitung ist auch ein hoher Kommunikationsaufwand verbunden. Man muss sich sehr genau überlegen, wie und in welchem Umfang die Fälle kommuniziert werden. Wichtig ist auch, dass durch unsere Tätigkeit nicht das Bedrohungsgefühl an der Universität steigt. Wir wollen eine offene Hochschule sein. Ich kommuniziere solche Dinge sehr bewusst – und auch, dass wir grundsätzlich in einer sehr sicheren Umgebung an der Hochschule arbeiten.

Die Qualität der Fallbearbeitung konnte durch die bisherige Arbeit bereits wesentlich verbessert werden. Es wird mit einer anderen und erweiterten Expertise auf die Fälle geschaut, wie mit diesen umgegangen werden kann. Dahinter stehen auch

Tätigkeiten in der Prävention, Kommunikation und Information. Diese Themen wollen wir noch mehr in den Fokus nehmen. Somit ist der Umfang der Tätigkeiten mit der Zeit gewachsen.

***Können Sie Aussagen darüber machen, was das für Bedrohungsfälle sind, die Ihnen zur Beobachtung, Verfolgung und Bearbeitung zugetragen werden?***

Ich habe hierzu noch keine statistischen Daten. Es gibt einzelne Fälle, die sehr aufwendig sind und viel Zeit in Anspruch nehmen. Vielfach ausgelöst von Personen, die psychisch gestört sind. Ein Teil liegt auch im rechtsradikalen Bereich sowie aber auch Fälle von Stalking oder Sexualdelikte. Als unsere Aufgabe sehen wir es auch an, Mitarbeiter der Universität, die extern bedroht werden, zu unterstützen. Da die Bedrohungen auch die Arbeitsleistung beeinträchtigen, haben wir hier ein Interesse, uns dessen anzunehmen.

***Und können Fälle, die bearbeitet werden, auch immer abgeschlossen werden?***

Einige Fälle beruhigen sich. Sie werden zwar noch beobachtet, aber bei einem Ampelsystem würde die Ampel auf „grün“ stehen. Einige Fälle müssen aber auch intensiv weiter beobachtet werden. Andere Fälle lösen sich auf, u. a. weil rechtliche Konsequenzen, wie ein Hausverbot, gezogen werden.

***Ich könnte mir vorstellen, dass man nicht alles alleine innerhalb der Universität bearbeiten kann, sondern auch Externe, z. B. die Polizei, mit hinzugezogen werden müssen. Welche Erfahrungen haben Sie in der Zusammenarbeit gemacht?***

Die Polizei musste immer mal wieder hinzugezogen werden. Wir hatten mal einen größeren Fall, wo zwei Polizeidienststellen aus verschiedenen Bundesländern mit an einem runden Tisch gesessen haben. Durch die Zusammenarbeit mit der Polizei wurde für uns auch noch einmal klarer, wie die inneren Strukturen in der Polizei selbst überhaupt sind. Wir merken, die Sichtweise von der Polizei und uns ist durchaus unterschiedlich. Dadurch wurde aber noch einmal deutlich, wie wichtig das Bedrohungsmanagement ist, weil klar

wurde, wann die Polizei handelt und wann diese noch nicht einschreitet. Der Kontakt selbst ist auch immer von den jeweiligen Personen und Ansprechpartnern geprägt. Unser Anspruch ist es, mit der Polizei zukünftig immer besser zusammenzuarbeiten.

***Ein Punkt, den Sie schon angesprochen haben, ist die Abgrenzung aber auch Zusammenarbeit mit dem Notfall- und Krisenmanagement. Wie würden Sie diese beschreiben?***

An der Universität gibt es schon länger ein Notfall- und Krisenmanagement, welches ebenfalls in einem separaten Handbuch beschrieben ist. Dieses wird von der Abteilung Arbeits- und Gesundheitsschutz verantwortet. Die Themen Bedrohung, Notfall und Krise sind eng miteinander verbunden. Mit der Abteilung besteht schon länger ein sehr guter Kontakt. Es erfolgt eine enge Kommunikation und Austausch. Dies ist auch erforderlich und extrem wichtig, damit keine Informationen verloren gehen. Und somit sind auch die jeweiligen Schnittstellen in den Handbüchern definiert.

***Wenn jetzt eine andere Hochschule auf Sie zukommen würde und nach Ihren Erfahrungen fragt: Was sagen Sie denen, die ein Bedrohungsmanagement aufbauen wollen und was wären aus Ihrer Sicht wichtige Hinweise?***

Erst einmal ein „Ja“ zum Aufbau eines Bedrohungsmanagements seitens der obersten Leitung. Es ist enorm wichtig, dies zu haben. Sehr nutzbringend ist es, sich gerade am Anfang externe Expertise einzuholen. Gerade auch in der Fallbearbeitung, wenn intern erst wenige Erfahrungen vorliegen. Wichtig ist weiterhin, sich ein Netzwerk aufzubauen, u. a. durch den Besuch von Veranstaltungen und Fortbildungen. Der Austausch untereinander ist sehr wichtig. Weiterhin sollte die Frage nach den Ressourcen offen angesprochen werden. Dabei ist es wichtig zu wissen, dass die Ressourcen ja auch vorher schon gebunden waren, aber dezentral und „verdeckt“. Durch ein Bedrohungsmanagement und eine zentrale Bearbeitung wird

der Ressourcenbedarf „nur“ klarer und eindeutiger. Gegeben hat es den Aufwand aber auch schon an anderen Stellen. Diese anderen Stellen werden jetzt entlastet und die Qualität im Umgang mit den Fällen wird deutlich verbessert. Ein Bedrohungsmanagement ist Teil des Risikomanagements, was eine Hochschule unbedingt haben sollte. Mit den vorhandenen Risiken kann jetzt bewusst umgegangen werden, dieser Punkt war für unseren Kanzler sehr wichtig. Denn der Schutz der Menschen an der Universität Bielefeld steht im Mittelpunkt.

*Vielen Dank für das Gespräch.*

## ■ Arbeitsschutz

### Evaluation DGUV Vorschrift 2

2016 erfolgte eine Evaluation der DGUV Vorschrift 2. Der nachfolgende Artikel fasst wesentliche Ergebnisse zusammen, wobei wir uns schwerpunktmäßig auf die Sicht der Sicherheitsfachkräfte (Sifa) und Betriebsärzte (BA) konzentrieren.

Mit der 2011 eingeführten DGUV Vorschrift 2 sollten insbesondere folgende Ziele erreicht werden:

- Gleichbehandlung gleichartiger Betriebe
- Einführung eines betriebsspezifischen, gefährdungsbezogenen Ansatzes der Betreuung
- stärkere Ausrichtung der Betreuungsleistung auf Inhalte, nicht auf festgelegte Zeiten
- Verbesserung der Kooperation der betrieblichen Akteure
- Stärkung des eigenverantwortlichen Handelns der Betriebe/Verwaltungen
- Berücksichtigung zeitgemäßer Betreuungserfordernisse

Die nun durchgeführte Evaluation konzentrierte sich auf die Regelbetreuung der Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten (nach Anlage 2 der DGUV Vorschrift 2). Sie sollte Auskunft darüber geben,

- in welchem Umfang die Ziele der Reform der DGUV Vorschrift 2 umgesetzt werden konnten,

- wie die betriebliche Anwendbarkeit und Praktikabilität zu bewerten ist und
- wie sich die getroffenen Regelungen auf die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ausgewirkt haben.

#### Veranstaltungsvorschau HIS-HE

<https://his-he.de/veranstaltungen/ankuendigungen/>

- Forum Abfallentsorgung an Hochschulen 2019  
24. bis 26. Juni 2019 in Clausthal-Zellerfeld  
**Programm unter:** <https://his-he.de/veranstaltungen/detail/veranstaltung/forum-abfallentsorgung-an-hochschulen-2019/>
  - Anmeldung unter:** <https://www.wbv.tu-clausthal.de/de/weiterbildung/>
  - Forum Bedrohungsmanagement 2019  
10. bis 11. September 2019 in Hannover
  - Workshop Inklusion 2019  
26. September 2019 in Hannover
  - Forum Mobilitätsmanagement 2019  
04. bis 05. November 2019 in Hannover
  - Forum Arbeitssicherheit 2019  
27. bis 28. November 2019 in Hannover
- ➔ *Ilona Schwerdt-Schmidt*  
[schwerdt-schmidt@his-he.de](mailto:schwerdt-schmidt@his-he.de)

Dazu wurden neben Betriebsleitungen, betrieblichen Interessensvertretungen, Präventionsleitungen der Unfallversicherungsträger und Leitungen von staatlichen Arbeitsschutzbehörden auch 772 Fachkräfte für Arbeitssicherheit und 241 Betriebsärzte mittels standardisierter Befragung um Stellungnahme gebeten. Auch Hochschuleinrichtungen waren beteiligt, werden aber in der Auswertung nicht gesondert ausgewiesen. Unabhängig davon geht HIS-HE aufgrund eigener Erfahrungen aus dem Hochschulbereich davon aus, dass viele der im Folgenden dargestellten Ergebnisse grundsätzlich auf Hochschulen übertragbar sind.

#### Umsetzung der Reform

Die Einführung eines zusätzlichen betriebsspezifischen, gefährdungsbezogenen Betreuungsansatzes, statt der zuvor ausschließlich angewandten relativ pauschalen Einsatzzeitberechnung, wird von zwei Drittel der Sifa (und 84 % der Betriebsärzte) positiv bewertet. Dieses wird auch durch eine etwas höhere Umsetzungsrate bei der betriebsspezifischen Betreuung gegenüber der Grundbetreuung unterstrichen.

Eine Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Sifa und BA führen lediglich ca. 14 % der Befragten auf die Einführung der Vorschrift 2 zurück. Der Großteil der Sifa und BA berichten, dass sie mindestens 50 % der Aufgaben unabhängig voneinander bearbeiten.

Die Kooperation der Arbeitsschutzakteure im Betrieb betrachten knapp zwei Drittel der Sifa und BA als gut, wobei lediglich 13 % eine Verbesserung auf die Einführung der DGUV Vorschrift 2 zurückführen.

Der Gestaltungsspielraum für die Betreuung hat sich aus Sicht von 27 % der Sifa und 35 % der Betriebsärzte vergrößert. Allgemein wird der größere Gestaltungsspielraum positiv gesehen.

Zeitgemäße Betreuungserfordernisse (insbesondere Betriebliches Eingliederungsmanagement, Betriebliches Gesundheitsmanagement und Demografie) werden aus Sicht von Sifa und BA in 70 % bis 73 % der Betriebe berücksichtigt. Mehrheitlich (95 %) beraten die Betriebsärzte zu diesen Themen. Aber auch zwei Drittel der Sifa widmen sich diesen Themen. Die Reform hat die Befassung mit den neuen Betreuungserfordernissen in einem Drittel der Betriebe befördert.

#### Praktikabilität und Probleme bei der Anwendung

Sifa und BA bewerten die Praktikabilität der Vorschrift 2 mehrheitlich positiv. Ein gutes Drittel sieht die Praktikabilität und Anwendbarkeit aber auch kritisch. Ein knappes Viertel der Sifa und BA berichten von Problemen bei der Festlegung und Abgrenzung von Aufgaben, insbesondere im Rahmen der betriebsspezifischen Betreuung.

#### Auswirkungen der DGUV Vorschrift 2 im Betrieb

Knapp die Hälfte der Betriebsleitungen hat durch die Umsetzung der Vorschrift eine verbesserte Kenntnis der Aufgaben von Sifa und BA erlangt.

Aktivitäten zur Pflichtenübertragung auf Führungskräfte werden dagegen lediglich von gut zwei Dritteln der Akteure genannt. Die Qualität der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreu-

ung hat sich nach Angabe eines Fünftels der Betriebsleiter mit der Einführung der DGUV Vorschrift 2 verbessert. In etwa gleichem Maße habe sich auch die Beratungsqualität verbessert.

Für mehr als ein Drittel der Sifa und BA hat sich die Aufgabenklarheit mit der Umsetzung der Vorschrift verbessert. Allerdings konnte auch fast die Hälfte der Sifa und BA keine Verbesserungen feststellen.

#### Fazit der Evaluation

- Für die Gleichbehandlung gleichartiger Betriebe sind eindeutiger Regelungen zur Berücksichtigung von Teilzeitkräften bei der Berechnung der Einsatzzeiten für die Grundbetreuung zu schaffen.
- Die Abgrenzung von Aufgaben in der Grund- und betriebsspezifischen Betreuung sowie die Anwendung des Anhangs 4 der Vorschrift bereiten zum Teil Schwierigkeiten in den Betrieben.
- Zur Frage der Praktikabilität der DGUV Vorschrift 2 ergibt sich ein gemischtes Bild. Festzustellen ist, dass ein ganzheitlicher Ansatz im Arbeitsschutz (z. B. über ein Arbeitsschutzmanagementsystem oder eine Kultur der Prävention) einen befördernden Faktor für die Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 darstellt.

#### Weiteres Vorgehen

Innerhalb des DGUV erfolgt eine Interpretation der Ergebnisse und Ableitung von Empfehlungen für eine Weiterentwicklung der DGUV Vorschrift 2. So ist eine Zusammenfassung der rechtsverpflichtenden Inhalte in einer UVV geplant. Bei der Berechnung der Einsatzzeit für die Grundbetreuung sollen Teilzeitkräfte berücksichtigt werden (Auflösung der Problematik Kopfzahlen/Vollzeitäquivalente). Die Aufgaben in der Grundbetreuung und betriebsspezifischen Betreuung sollen deutlicher voneinander abgegrenzt werden. Weiterhin soll die UVV mit einer untergesetzten Regel mit Beispielen zur konkreten Anwendung ergänzt werden.

Auch wird die Einbeziehung weiterer Professionen (bspw. Psychologen, Arbeits- und Gesundheitswissenschaftlern) in die betriebliche Betreuung und die dafür er-

forderlichen Qualifizierungsanforderungen geprüft. (ih)

## ■ Hochschulen

### Tag der Sicherheitsbeauftragten an der Leibniz-Universität Hannover

Gemeinsam mit der Leibniz-Universität Hannover (LUH) und dem HIS-Institut für Hochschulentwicklung e. V. (HIS-HE) wurde im September 2018 ein Weiterbildungstag für die Sicherheitsbeauftragten (SiBe) der LUH organisiert und durchgeführt. Die Vertreter der SiBe im Arbeitsausschuss der Universität hatten die Idee, eine zentral organisierte Veranstaltung zu gestalten. Gemeinsam mit der Stabsstelle Arbeitssicherheit kamen sie auf HIS-HE zu, um ein Konzept für einen Weiterbildungstag auszuarbeiten. Schnell wurde klar, dass neben einem Fachinput auch der Austausch untereinander in einer angenehmen Atmosphäre ein wichtiges Element bei der Gestaltung sein sollte. Die Universitätsleitung hat dieses Vorhaben unterstützt und wollte somit seine Wertschätzung gegenüber den SiBe und deren ehrenamtlichem Engagement ausdrücken.

Durch HIS-HE wurde in Abstimmung mit der LUH ein Programm ausgearbeitet und abgestimmt. Die Anmeldung, Organisation, Durchführung und Moderation sowie Nachbereitung wurde weitgehend von HIS-HE gestaltet. Die Weiterbildung für 35 teilnehmende Sicherheitsbeauftragte war geprägt von Fachinputs zu den Themen Gewaltprävention und Kommunikation. Gerade das übergreifende Thema Kommunikation war auf sehr positives Interesse gestoßen. Konkrete Fallbeispiele aus der Praxis wurden angesprochen und gemeinsam diskutiert. Die Stabsstelle Arbeitssicherheit der LUH gab einen Input mit Good-Practice-Beispielen für die Zusammenarbeit der Stabsstelle und den SiBe vor Ort. In den jeweiligen Situationen (Beispiel Betriebsanweisungen und Werkstattgestaltung im Bereich Maschinenbau) konnten mit dem Fachwissen der Sicherheitsfachkräfte und der SiBe gute und von

allen akzeptierte Lösungswege für die Praxis erarbeitet werden.

Der Nachmittag war geprägt vom gemeinsamen Austausch über die Tätigkeiten der Sicherheitsbeauftragten an der LUH. In Tischgruppen wurden Erfahrungen, aktuelle Herausforderungen und Handlungsoptionen sowie Good-Practice-Beispiele diskutiert – angeregt durch einen Input von HIS-HE zu den rechtlichen Hintergründen, sowie zu den Aufgaben und Rechten von Sicherheitsbeauftragten. Die lockere Atmosphäre hat zu einem offenen und kurzweiligen Austausch beigetragen.

Mit diesem Weiterbildungstag wurde die Unterstützungsfunktion der Sicherheitsbeauftragten beim Arbeitsschutz in den Instituten und der Verwaltung wieder etwas mehr in den Blickpunkt gerückt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gaben ein durchaus positives Feedback zur Veranstaltung; es wurde der Wunsch nach einer Wiederholung geäußert. (uk)

#### HIS:Mitteilungsblatt

Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz  
28. Jahrgang (erstmalig 1989 als HIS Mitteilungsblatt  
Gefährliche Stoffe und Abfälle in Hochschulen)

#### Herausgeber:

HIS-Institut für Hochschulentwicklung e. V.  
Ralf Tegtmeier (rt)

#### Redaktion:

Karin Binnewies (kb), Ingo Holzkamm (ih),  
Urte Ketelhön (uk) – verantwortlich,  
Joachim Müller (jm),  
Ralf-Dieter Person (rp), Anja Zink (az)

#### Adresse der Redaktion:

Goseriede 13a, 30159 Hannover  
Telefon 0511/169929-15, Fax: 0511/169929-64  
E-Mail: j.mueller@his-he.de

#### Erscheinungsweise und Bezug:

Vierteljährlich, für Hochschulen und Behörden  
im Hochschulbereich kostenfrei.

ISSN 2190-7757 HIS:Mitteilungsblatt (Print)

ISSN 2190-7765 HIS:Mitteilungsblatt (Internet)

#### Auflage:

1.150 Exemplare

#### Gestaltung und Satz:

Katharina Seng (ks)

#### Internet:

<https://his-he.de/publikationen/his-mitteilungsblatt.html>

Hinweis gemäß § 33 Bundesdatenschutzgesetz:  
Die für den Versand erforderlichen Daten (Name, Anschrift) werden elektronisch gespeichert.