



PERSONALRATS-INFO

N° 2/2019

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die Amtszeit des jetzigen Personalrates neigt sich langsam dem Ende zu. Der Beginn des kommenden Jahres wird für uns daher stark von der Vorbereitung der Personalratswahlen geprägt sein, die Wahlvorschläge müssen vorbereitet und eingereicht werden. Dafür suchen wir Kolleginnen und Kollegen, die interessiert sind, sich in der Personalratsarbeit zu engagieren. Wir bemühen uns aus den unterschiedlichen Bereichen unserer Universität Mitglieder zu finden, um möglichst viele Perspektiven in unsere Arbeit zu integrieren. Dafür benötigen wir Eure Unterstützung!

Um ausführlich über die Aufgaben und Befugnisse sowie die Rahmenbedingungen der Personalratsarbeit zu informieren und Eure Erwartungen und Bedürfnisse abzufragen, wird es am 22.01.2020, 11.45 Uhr ZG 704 eine „kleine“ Personalversammlung geben. Wir laden hierzu natürlich noch einmal separat ein.

Am 10.03.2020 finden dann turnusgemäß die Personalratswahlen statt.

Eine schöne Vorweihnachtszeit, ein friedliches Weihnachtsfest und ein gesundes Jahr 2020

wünscht Ihnen/Euch

Ihr/Euer Personalrat

Inhaltsverzeichnis

In eigener Sache Stellenausschreibung	2
Ergebnisse der letzten Tarifverhandlung	3
Fortsetzung Mitarbeiter*innen- befragung	3
DV Baulärm	3
Berufliches Eingliederungsmanagement – BEM	4
Save the date	4

Impressum

Personalrat
Leuphana Universität Lüneburg

Dorothea Steffen
Fon 04131.677-1115
Fax 04131.677-1655
dorothea.steffen@leuphana.de

www.leuphana.de/personalrat

In eigener Sache - Stellenausschreibung



An der Leuphana Universität Lüneburg im Bereich Personalrat sind zum 01.05.2020 elf Stellen als

Mitglied des Personalrates (m/w/d)

zu besetzen.

Die Stellen sind aufgrund der gesetzlich bedingten Wahlperiode zunächst auf vier Jahre befristet, eine Verlängerung durch Wiederwahl ist durchaus möglich.

Ihr Aufgabengebiet:

- Beratung der Beschäftigten zu unterschiedlichen Fragen
- Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten und Hochschulleitung
- Mitarbeit bei mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen und Regelungen
- Überwachung der Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen und Tarifverträgen

Ihr Profil:

- Zuverlässigkeit und Belastbarkeit
- Gute Kommunikationsfähigkeit und kritisches Bewusstsein
- Aufgeschlossenheit und Überzeugungskraft
- Teamfähigkeit und Verantwortungsbewusstsein
- Bereitschaft zur Weiterentwicklung und Weiterbildung

Wir bieten Ihnen spannende Aufgaben und ein Team unterschiedlichster Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wenn es Sie reizt, in dieser Funktion das Arbeitsumfeld der Leuphana Universität mit zu gestalten, freuen wir uns auf Ihre Meldung. Bewerbungsschluss ist der 28.02.2020

Die Tätigkeit im Personalrat ist ein Ehrenamt, für das Sie im notwendigen Umfang von Ihrer Arbeit freigestellt werden. Es ist gesetzlich sichergestellt, dass Ihnen bei dieser Tätigkeit keine finanziellen Vor- oder Nachteile entstehen. Eine Gewerkschaftsmitgliedschaft kann förderlich sein, ist aber nicht Voraussetzung.

Für weitere Auskünfte stehen Ihnen die Mitglieder des Personalrates gern zur Verfügung. Melden Sie sich, wir freuen uns über tatkräftige Unterstützung!

Kontakt

Leuphana Universität Lüneburg
Wahlvorstand
Holger Veleba (Vorsitzender)
Universitätsallee 1, CB.009
21335 Lüneburg
holger.veleba@leuphana.de

nähere Informationen zu Arbeitsinhalten

Leuphana Universität Lüneburg
Personalrat

Universitätsallee 1, C10.02
21335 Lüneburg
personalrat@leuphana.de

Ergebnisse der letzten Tarifverhandlung

Sie haben sich über die Höhe der diesjährigen Sonderzahlung gewundert? Die Jahressonderzahlung wird für die Jahre 2019 bis 2022 auf den Tabellenwert von 2018 eingefroren. Um eine Verschlechterung zum Jahr 2018 auszuschließen, wurde ein spezielles Berechnungsmodell entwickelt.

Die Jahressonderzahlungen berechnen sich wie folgt:

Entgelt- gruppe	im Kalenderjahr		
	2019	2020	2021
1 bis 4	91,69%	88,91%	87,43%
5 bis 8	92,19%	89,40%	88,14%
9a bis 11	77,66%	75,31%	74,35%
12 und 13	48,54%	47,07%	46,47%
14 und 15	33,98%	32,95%	32,53%

Interessierte Kolleginnen und Kollegen finden unter <https://www.mf.niedersachsen.de/startseite/themen/tarife/durchfuhrungshinweise/durchfuhrungshinweise-zum-tv-ltvue-l-118348.html>

weitere Ausführungsbestimmungen zu den Ergebnissen der letzten Tarifverhandlung

Fortsetzung Mitarbeiter*innenbefragung

Im Spätsommer haben in der Personalentwicklung die Planungen zur nächsten Runde der Mitarbeitendenbefragung (COPSOQ) begonnen mit dem Ziel sie Anfang 2020 durchzuführen. Die Hochschulleitung hat sich 2015 entschlossen die gesetzlich vorgeschriebene Erfassung der psychischen Belastung der Mitarbeiter mit einer entsprechenden Befragung zu erheben. Nach dem ersten Durchgang in 2016 wurden Tiefeninterviews durchgeführt und nach der Auswertung Maßnahmen erarbeitet, um in Feldern die sich als kritisch darstellten, Verbesserungen zu erreichen. Jetzt steht ein neuer Durchgang der Befragung an, um den aktuellen Stand zu erfassen.

Parallel zu den Planungen für unsere Befragung erhielten wir vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) die Anfrage, ob wir uns an dem bundesweiten DGB-Hochschulreport beteiligen möchten. Da unsere eigene COPSOQ-Befragung ansteht, fanden wir den Zeitpunkt nicht gerade glücklich, haben aber insbesondere seitens des Personalrat darauf gedrängt uns auch an der DGB-Befragung zu beteiligen. Eine bundesweite Befragung ausschließlich unter Hochschulen wird es so schnell nicht wiedergeben. Nach unserer Einschätzung ist es zumutbar zweimal innerhalb eines recht kurzen Zeitraums zu einer Befragung aufzurufen. Die Dienststelle und unsere Personalentwicklung ist den Weg mitgegangen, hat unsere COPSOQ-Mitarbeitendenbefragung 3 Monate verschoben, so dass sie nicht im Januar, sondern vermutlich erst im April/Mai durchgeführt wird.

Auch wenn die Befragungen sich in einigen Items gleichen, unterscheiden sie sich in der Auswertung. Bei dem DGB-Hochschulreport ist es eher ein soziologischer Focus mit dem Schwerpunkt Arbeitsqualität. Dabei soll die Auswirkung der hohen Anzahl der befristeten Arbeitsverträge besonders in den Blickwinkel genommen werden. Bei der uniinternen COPSOQ-

Befragung liegt der Fokus auf der mit den psychischen Belastungen am Arbeitsplatz nach § 5 Arbeitsschutzgesetz.

Erfreulicherweise haben sich am DGB-Hochschulreport, obwohl wir dort etwas verspätet eingestiegen sind, noch 282 Kolleg*innen unserer Universität beteiligt. Der DGB wird vorerst die deutschlandweite Auswertung machen, einschließlich auf Ebene der Bundesländer und danach können wir die Ergebnisse für unsere Universität abfragen.

Bei der COPSOQ-Befragung 2016 hatten wir eine Beteiligung von 551 Kolleg*inne, wir hoffen, dass wir im nächsten Jahr noch mehr Kolleg*innen gewinnen können teilzunehmen.

Vielen Dank an alle Kolleg*innen, die an diesen Befragungen teilnahmen. Sie geben uns mit Ihren Rückmeldungen unheimlich wichtige Argumente für die weitere Verbesserung der Arbeitssituation an der Leuphana an die Hand!

DV Baulärm

Nach dem die Kolleg*innen im Gebäude 6 endlich von den Monate andauernden Baulärm befreit wurden, fingen die Bauarbeiten im Erdgeschoss im Gebäude 10 an. Da es auch hier extrem laut war, hat der Personalrat sich zum einem für eine bessere Information der Beschäftigten und für den pragmatischen Einsatz der Dienstvereinbarung Baulärm eingesetzt.

Die Dienstvereinbarung wird zwar erst jetzt unterzeichnet, hat aber im Vorgriff geregelt, dass Kolleg*innen, wo es von der Arbeit her möglich war, ohne größeren Antrags- und Verwaltungsaufwand ins Homeoffice gehen konnten, um nicht den ganzen Tag dem Lärm ausgeliefert zu sein. Allerdings waren in Gebäude 10 sehr viele Kolleg*innen betroffen, die mit SAP arbeiten und unsere SAP-Lizenz und der Datenschutz ermöglichen nur den Zugriff vom Campus aus. Ähnlich ist die Situation in der Bibliothek. Dort sind nun schon seit drei Jahren immer wieder Phasen größerer Bauarbeiten. Da zum einen die Öffnungszeiten aufrechterhalten werden mussten und der Zugriff auf das Bibliothekssystem nur von den Rechnern in der Bibliothek möglich ist, hatten auch hier die vom Lärm geplagten Kolleg*innen keine Ausweichmöglichkeiten. Ein Versuch Abhilfe zu schaffen war, besonders betroffenen Kolleg*innen für die Zeiten einen Arbeitsplatz in einem Büro anzubieten, das etwas weiter weg vom Geschehen lag.

Was wir aus den Bauarbeiten gelernt haben ist, dass schon eine verbesserte Kommunikation etwas hilft. Wenn man informiert wird, wann es laut wird und wie lange es ungefähr dauert, weiß man worauf man sich einstellen muss und fühlt sich und seine Arbeit wertgeschätzt. Wir haben seitens des Personalrates versucht darauf hinzuwirken, dass mehr informiert wird, mussten aber auch sehen, dass viele Firmen so eigen ihren Zeitplan bestimmen, dass es immer wieder zu ungeplantem Lärm gekommen ist, über den nicht informiert werden konnte.

Besonders schlimm war die Situation im Personalservice. Dort sind aus unterschiedlichen Gründen die Kolleg*innen schon ohne Bauarbeiten sehr stark belastet. Die Renovierung und der damit verbundene Lärm in der Etage darunter trug zu Verstärkung der Belastungssituation bei. Wir möchten uns bei Ihnen/Euch bedanken, dass Sie trotz der riesigen Berge und

teilweise schlechten Arbeitsbedingungen stets ihr Bestes gegeben haben!

Personalversammlung am **22.01.2020**, 11:00 Uhr ZG 704
Personalratswahlen am **10.03.2020**.

Berufliches Eingliederungsmanagement - BEM

Imrhild Brüggem hat als BEM-Beauftragte der Uni bei mehreren Krankenkassen „Gesundheitsreports“ angefordert. Es liegen mittlerweile die Auswertungen der Barmer, der AOK und der Techniker Krankenkasse vor.

Das Integrationsteam BEM beschäftigt sich im Rahmen seiner Arbeit intensiver mit diesen Auswertungen.

Bisher hat die Barmer ihren Report dem Team persönlich vorgestellt. Das interessante an den Berichten ist der Vergleich mit anderen Betrieben, die in einer ähnlichen „Branche“ eingeordnet sind wie wir. Sobald die Techniker Krankenkasse und die AOK ihre Ergebnisse präsentiert haben, werden wir Irmhild Brüggem bitten, entweder in einem der folgenden PR-Info kurz oder auf der nächsten Personalversammlung dazu zu berichten.



Save the date