

PERSONALRATS-INFO

Nº 1/2023

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

seit der letzten PR-Info sind einige Monate vergangen, aber wir hoffen, dass Sie dennoch das Gefühl hatten, Ihr Personalrat ist präsent, kümmert und engagiert sich. Wir haben als Personalrat einen Kraftakt hinter uns. Gemeinsam mit vielen engagierten Kolleg*innen aus der Forschung und der Verwaltung haben wir im vergangenen Jahr etwas auf die Beine gestellt, was zumindest für uns absolutes Neuland war. Mit der Kampagne „WORKING LEUPHANA“ wollten wir die Universität ins Gespräch über unsere gemeinsame Arbeitskultur bringen. Mit vielen, ganz unterschiedlichen Aktionen und Impulsen haben wir uns bemüht, eine ständige Präsenz der Themen auf dem Campus zu schaffen. Wir danken Ihnen für das tolle Feedback, das wir in den vergangenen Monaten für diese Arbeit erhalten haben. Sicher fanden nicht alle Kolleg*innen einen Zugang zu unseren Aktivitäten, einige haben so manche Aktion vielleicht auch belächelt. Aber das gehört dazu: Es ist weder sinnvoll noch möglich, gleichzeitig zu irritieren, etwas zu bewegen und allen zu gefallen.

Zum Abschluss der Kampagne werden wir ein Picknick veranstalten, zu dem wir Sie herzlich einladen.

Kommen Sie am 27.06.2023 um 12:00 Uhr zu uns auf den Sportrasen/ die Mensawiese und feiern Sie das Erreichte.

Jede*r darf etwas zum Essen mitbringen, wir stellen Kaltgetränke zum Selbstkostenpreis und Musik. Bitte melden Sie sich [hier](#) an.

Und seien Sie gewiss: WORKING LEUPHANA war nicht zum Selbstzweck. Wir haben in diesem Jahr sehr vieles darüber gelernt, wo und wie es bei Ihnen zwickt. Wir bleiben für Sie am Ball und nehmen Ihre Probleme und Wünsche auch weiterhin in den Blick. We are STILL WORKING LEUPHANA!

Mit vielen kollegialen Grüßen und den besten Wünschen

Für den Personalrat der Leuphana Universität Lüneburg

Daniel Simons

Termine + + + Termine + + + Termine
After Work – 25.05. 17:00 Uhr
Tischtennis-Mittagspause – 05.06. 12:00
Working Leuphana Picknick – 27.06. 12:00
www.leuphana.de/personalrat

Inhaltsverzeichnis

Neues aus dem Personalrat	2
Kampagne WORKING LEUPHANA	2
Resümee "Weg zurück in die Präsenz"	3
Novellierung WissZeitVG – Wtf macht das BMBF?	3
Einführung myCampus	3
STADTRADELN: Jetzt für das Leuphana-Team anmelden	3
Klaus-Ulrich Guder ist neue Vertrauensperson der Schwerbehinderten	4
2024 sind die nächsten PR-Wahlen	4
Personalversammlung 02/2023 – „Weiterqualifizierung der Zukunft“	4
Rechenschaftsbericht Personalrat 2022	5
Haben wir Sie schon besucht?	6
Umfrage „Campus mit Wohlfühlqualität“	6
Magazin zum Nachhaltigkeitsbericht	6
GESUNDE WOCHE: Outdoors – Draußen Energie tanken	6
Gastbeitrag zum TV-Stud	6

Wir könnten etwas besser machen?

Sie haben neue Themen für uns?

Sie würden gerne vertraulich über Ihre Arbeit reden?

Lassen Sie es uns wissen!

personalrat@leuphana.de



Neues aus dem Personalrat

Gute-Arbeit-Mailliste

Nicht jede Information ist es immer wert, über den großen Beschäftigtenmailverteiler geschickt zu werden. Wer etwas ausführlicher über die Aktivitäten des Personalrates informiert bleiben will, kann unsere Gute-Arbeit-Mailliste abonnieren. Und so geht es: Mail an gutearbeit.L-on@leuphana.de senden – und dann kommentarlos auf die Mail „Confirmation Request“ antworten.

DV Betriebsruhe

Nach den überwiegend positiven Erfahrungen zur Betriebsruhe zum Jahreswechsel 2022/2023 planen Personalrat und Dienststelle die entsprechende Dienstvereinbarung mit kleinen Änderungen auch für die folgenden Jahre dauerhaft abzuschließen. Die kleinen Änderungen betreffen insbesondere die Öffnungszeiten der Bibliothek. Sollten Sie noch Feedback über besondere Erfahrungen aus dieser Zeit haben, teilen Sie uns diese gerne mit.

Podcast „Treffpunkt Kaffeegondel“

Aus der WORKING LEUPHANA Kampagne ist ein Podcast entstanden, der von Ihnen so viel positives Feedback bekommt, dass wir entschieden haben, das Format beizubehalten und gegebenenfalls auch weiterzuentwickeln. In unregelmäßigen Abständen lädt unser Vorsitzender, Daniel Simons, zwei Kolleg*innen zu sich ein, um über eine konkrete Sache zu sprechen, die im Kontext unserer Arbeitskultur eine wichtige Rolle spielt. Schauen und hören Sie auf unserer Internetseite www.leuphana.de/personalrat mail rein. Viel Spaß!

Arbeiten über das Renteneintrittsalter

Viele Kolleg*innen möchten gerne länger arbeiten, auch wenn sie ihr offizielles Renteneintrittsalter schon erreicht haben. Wir haben uns als Personalrat sehr lange und intensiv mit diesem Thema auseinandergesetzt. Anhand dieser Thematik stellen wir sehr deutlich fest, wie greifbar die demografischen Verschiebungen in der Arbeitswelt für uns sind. Wenn Sie selbst darüber nachdenken, gerne länger arbeiten zu wollen, sprechen Sie uns gerne an. Wir beraten, informieren und unterstützen Sie in diesem Prozess.

Kampagne WORKING LEUPHANA

Im September 2022 hat der Personalrat seine Kampagne WORKING LEUPHANA gestartet. Sie ist das Ergebnis der kreativen und engagierten Zusammenarbeit von Verwaltungsmitarbeiter*innen, Wissenschaftler*innen, altgedienten und neu gewonnenen Kolleginnen und Kollegen aus den unterschiedlichsten Abteilungen.



Arbeitskultur entsteht überall da, wo Menschen im beruflichen Kontext miteinander in den Austausch treten. Mit der Kampagne verfolgt der PR das Ziel, diesen Austausch zu intensivieren und Impulse zu schaffen, um die Arbeit an der Leuphana zu reflektieren.

Dafür wurden verschiedene Teilprojekte initiiert und umgesetzt:

- **Tandem** zur Vernetzung mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Abteilungen, zum Onboarding von neuen Kolleginnen und Kollegen, zum Erfahrungsaustausch und zur Schaffung von Synergien
- **After Work Treffen im KLIPPO** um beim Mitarbeiter*innen Stammtisch neue Kontakte zu knüpfen
- **Abreißzettel** in den Teeküchen, um über die eigene Arbeit nachzudenken und mit Kolleginnen und Kollegen darüber in den Austausch zu gehen
- **Social Media Auftritt** begleitet die Kampagne medial und informiert über die verschiedenen Aktionen
- **Podcast Treffpunkt Kaffeegondel** thematisiert die vielen Facetten der Arbeitskultur und liefert Denkanstöße, etwa zu Lob, Kollegialität und Stress im Job

+++ SAVE THE DATE +++

Zum **Kampagnen-Abschluss** findet am Dienstag, den **27. Juni 2023**, auf dem Sportrasen/ der Mensawiese **von 12-14 Uhr ein Picknick** statt. Dazu laden wir alle Kolleginnen und Kollegen herzlich ein. Um das kulinarische Angebot kümmern wir uns gemeinsam, indem jede*r in eine Foodle-Umfrage einträgt, was er/sie zu Essen mitbringt. Nähere Informationen zum Picknick folgen in einer separaten E-Mail. Hier ist für Sie noch einmal der Anmeldelink: <https://terminplaner6.dfn.de/de/p/47e539add520a106ccc0c036ff23178f-224380>

Resümee "Weg zurück in die Präsenz"



Seit beinahe einem Jahr ist unsere Dienstvereinbarung zu Mobiler Arbeit und Telearbeit in Kraft. Wir haben damit einen Schritt in einen Kulturwandel gewagt, der für alle ein Umdenken erfordert. Führungskräfte stehen vor der großen Herausforderung, die berechtigten und sehr heterogenen Einzelinteressen aller Beschäftigten mit den geteilten Interessen des Teams oder der Abteilung unter einen Hut zu bringen – und das, ohne dass ein Gefühl von Ungerechtigkeit, Ungleichbehandlung oder Bevormundung entsteht. Die Kommunikation unter Kolleg*innen ist vor neue Herausforderungen gestellt: Welcher Anteil von Präsenz/Online/Hybrid-Meetings ist angemessen, sinnvoll oder sogar notwendig? Viele beklagen sich über teilweise leere Flure, andere über die Schwierigkeit sich im Büro zu konzentrieren, wenn nebenan gezoomt wird. Die Liste der Herausforderungen könnte an dieser Stelle noch um viele Punkte ergänzt werden, Ihr Feedback kommt bei uns und auch bei der Dienststelle an. Wir möchten Sie an dieser Stelle dazu ermutigen, diese Herausforderungen als Chance zu begreifen, den Wandel selbst mit zu gestalten. Es ist doch vollkommen klar, dass in einem derartigen Kulturwandel Reibungspunkte entstehen und auch, dass sich diese nicht geräuschlos in Luft auflösen. Wir müssen uns jetzt gemeinsam darüber Gedanken machen, wie WIR uns das Arbeiten in Zukunft vorstellen. Und vermutlich ist es da sinnvoll, über die individuellen Bedürfnisse an Flexibilität und Freiheit hinaus zu denken und die sozialen Aspekte eines lebendigen und inspirierenden Arbeitsumfeldes in den Blick zu nehmen. Bei allen Problemen stehen die Fakten am Ende aber für sich: Im vergangenen Jahr wurden unzählige Anträge auf Mobile Arbeit und Telearbeit genehmigt. Den Personalrat erreichten in diesem ganzen Jahr lediglich zwei abgelehnte Anträge. Das zeigt uns sehr klar: Der Weg mag holprig sein, wir sind dennoch überwiegend gemeinsam in dieselbe Richtung unterwegs.

Novellierung WissZeitVG – Wtf macht das BMBF?

Am 17. März veröffentlichte das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) ein Eckpunktepapier zur Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Vor allem Gewerkschaften und Mittelbauinitiativen hatten große Erwartungen an die Vorschläge des BMBF gestellt und gehofft, dass im Sinne des Slogans „Dauerstellen für Daueraufgaben“

hier eine maßgebliche Verbesserung der prekären Arbeitsbedingungen für Wissenschaftler*innen außerhalb der Professur abzeichnen würde. Leider blieb das Eckpunktepapier weit hinter den Erwartungen zurück und wurde von den allermeisten Beobachter*innen als eine Art Verschlimmbesserung der aktuellen Gesetzeslage wahrgenommen.

Sehr schnell wurde die Kritik an den Ideen des BMBF deutlich – insbesondere auf Twitter, wo sich breiter Widerstand formierte. Neben den Gewerkschaften und Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, die unter dem Hashtag #ichbinhanna schon eine beachtliche Medienreichweite erzielten, unterzeichneten mittlerweile auch ca. 3000 Hochschullehrer*innen – darunter zahlreiche Professor*innen der Leuphana – einen offenen Brief unter dem Titel „Nivellierung statt Novellierung“, der den Vorschlägen eine „Realitätsferne“ vorwirft.

Das BMBF ruderte nach der Kritik unmittelbar zurück und stellt insbesondere seine Vorschläge zur Post-Doc-Phase noch einmal vollständig zur Disposition. Doch wie genau der Zeitplan für eine Novellierung des Gesetzes aussieht, ist nicht bekannt.

Hier können Sie das Eckpunktepapier nachlesen:

<https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2023/230317-wisszeitvg.pdf?blob=publication-File&v=1>

Einführung myCampus

Die Einführung des Campusmanagementsystems myCampus ist in vollem Gange. Viele von Ihnen stecken mittendrin im Systemwechsel. Wir versuchen als Personalrat so gut es uns möglich ist, darauf zu achten, dass dieser organisatorische Wandel nicht – oder zumindest nicht zu sehr – in einer Überbelastung der Beschäftigten mündet. Allerdings wird dieser Prozess ganz ohne Mehrbelastung wohl leider nicht zu stemmen sein. Wir drängen auf Schulungsangebote, Workshops und das Einholen der fachlichen Expertise aller Kolleg*innen, die an bestimmten Prozessen beteiligt sind.

Leider ist dieser Prozess aber so groß, dass wir natürlich nicht alles gleichzeitig im Blick haben können. Daher: Bitte melden Sie uns, wenn es irgendwo hakt, dann gehen wir diesen Sachen direkt nach.

STADTRADELN: Jetzt für das Leuphana-Team anmelden

Vom 05. Juni bis zum 25. Juni radelt das Leuphana-Team bei der bundesweiten Aktion STADTRADELN wieder mit den anderen Teams aus Lüneburg um die Wette. Machen Sie gerne mit! Hier können Sie sich für das Team „Leuphana“ registrieren und Ihre geradelten Kilometer eintragen:

https://www.stadtradeln.de/index.php?id=171&L=0&team_preselect=32178

Sie möchten als Instituts-, Abteilungs- oder Freund*innen-Team antreten?

Dann können Sie im eingeloggten Bereich „Leuphana“ unter „Mein Team“ ein „neues Unterteam gründen“.

Kontakt: Irmhild Brüggem

Klaus-Ulrich Guder ist neue Vertrauensperson der Schwerbehinderten



Klaus-Ulrich Guder ist die neue Vertrauensperson der Schwerbehinderten und folgt damit auf die ausgeschiedene Kollegin Bärbel Hitz. Bärbel danken wir noch einmal ganz herzlich für Ihren jahrelangen Einsatz und die klasse Zusammenarbeit. Uli Guder haben wir an dieser Stelle gebeten sich selbst vorzustellen. Lieber Uli, wir freuen uns auf die nächsten Jahre mit dir an einem Strang zu ziehen. Die schwerbehinderten Kolleg*innen können sich über kompetente und engagierte Unterstützung freuen.

*„Seit Ende November 2022 ist die neu gewählte Schwerbehindertenvertretung mit mir, Klaus-Ulrich Guder, als Vertrauensperson der Schwerbehinderten an der Leuphana und mit Bettina Vieth, Carmen Schneider und seit der Nachwahl Anfang April mit Florian Möller als Stellvertreter*innen im Amt. Vielfältige Herausforderungen kommen seitdem auf uns zu. So sind wir in allen Einstellungs- und Berufungsverfahren beteiligt, in denen sich schwerbehinderte Personen beworben haben. Dabei achten wir darauf, dass es dabei keine Benachteiligungen der schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber gibt.*

Wir schauen aber auch darauf, dass die Bedarfe Perspektive von Betroffenen bei der Gestaltung des Campus und des Arbeitsplatzes berücksichtigt werden und so Barrierefreiheit erreicht wird. Hierbei unterstützen wir ggf. auch bei der Beantragung von Hilfsmitteln beim Integrationsamt. Besonders wichtig sind mir aber gerade die Beratungen von Kolleginnen und Kollegen, die schon länger schwerbehindert sind oder die durch Schicksalsschläge oder schwere Erkrankungen längerfristige Beeinträchtigungen erfahren. Hierbei überlegen wir gemeinsam in vertraulichen Gesprächen, welche Unterstützung helfen kann. Außerdem unterstütze ich ggf. bei der Antragstellung zur Anerkennung einer Schwerbehinderung oder zur Gleichstellung mit Schwerbehinderten. Sollten Sie dazu Fragen haben, können Sie mich gern anrufen oder eine E-Mail schreiben. Sie erreichen mich unter der

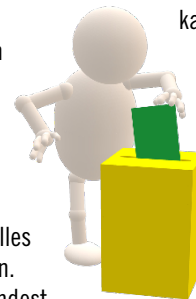
Durchwahl 1732 oder unter der Emailadresse vertrauensperson.sb@leuphana.de. Auch wenn Ihnen Barrieren auf dem Campus auffallen, können Sie mir diese gern unter den genannten Kontaktdaten oben mitteilen.“

- Klaus-Ulrich Guder

2024 sind die nächsten PR-Wahlen

Alle vier Jahre haben Sie das Recht, eine neue Personalvertretung in Form eines Personalrates zu wählen. 2024 ist es wieder soweit, und die aktuell 11 Sitze im Personalrat werden neu vergeben. Gewählt wird in der Regel mit einer Listenwahl nach Verhältniswahlrecht.

Selbstverständlich Personalrat ist mehr als gern Ihnen Interesse an und ein gültiger wirklich die Dinge, die Sie zu engagieren. Alles werden Sie lernen. ermutigen, zumindest



dürfen auch Sie für den kandidieren. Ihr Interesse gesehen und wir können versichern: Ein der Personalratsarbeit Arbeitsvertrag sind einzigen beiden brauchen, um sich andere können und Wir möchten Sie das Gespräch über Ihr

Interesse mit uns zu führen. Zögern Sie nicht – egal ob Sie befristet oder unbefristet beschäftigt, in Teil- oder Vollzeit, Wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in oder Verwaltungskraft sind, und unabhängig davon, wie lange Sie schon an der Leuphana sind.

Kommen Sie auf uns zu, erfahren Sie mehr über unsere Arbeit und wie Sie ein Teil davon werden können.

Personalversammlung 02/2023 – „Weiterqualifizierung der Zukunft“

Am 07.02.2023 haben wir Sie im Rahmen einer Personalversammlung eingeladen, mit uns das große Thema Weiterbildung zu besprechen. In sehr vielen Gesprächen, die wir mit Ihnen führen – über Dinge, die Sie glücklich machen, Dinge, mit denen Sie zufrieden oder unzufrieden sind –, taucht neben dem großen Begriff Wertschätzung immer wieder auch das Thema Weiterbildung auf. Insbesondere im Kontext unserer Gespräche über unsere gemeinsame Arbeitskultur im Rahmen der Working Leuphana Kampagne ist dieser Themenkomplex



omnipräsent. Ohne den Diskussionen von später vorweggreifen zu wollen: Unsere Meinung als Personalrat ist klar. Kontinuierliche Qualifizierung des Personals, Entwicklung von Karrierewegen durch gezielte Programme, eine selbstverständliche Bildungskultur auch unter den Beschäftigten wird ein Schlüssel dafür sein, um den arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen der nächsten 15 Jahre entgegen zu können.

In einem interaktiven Format haben Sie in sehr engagierter Art und Weise mit uns unterschiedlichste Facetten dieses großen Themenfeldes diskutiert, Ihre Wünsche und Anregungen geteilt, auf Herausforderungen hingewiesen und neue Ideen entwickelt. Ein paar Ergebnisse und Erkenntnisse möchten wir hier mit Ihnen teilen.

Wenn Weiterbildung als aktives Element der Personal- und Arbeitsplatzentwicklung betrachtet wird, dann kann sie einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung einer Innovationskultur fungieren. Beschäftigte blicken über verschiedenste Angebote über den Tellerrand ihrer eigenen Tätigkeit hinaus und bringen neue Ideen und Innovationen mit zurück. Weiterbildung ist in Ihrem Verständnis viel mehr als nur das Erlernen von neuen Kenntnissen. Sie dient der Vernetzung, der Motivation und der Verbesserung des kollegialen Miteinanders.

Bei diesem Kulturbeitrag spielen die Vorgesetzten eine riesige Rolle. Das haben wir an beinahe jeder Stellwand erkennen können. Damit Vorgesetzte ihre Mitarbeitenden in eine Position bringen können, aus der sie in einem kontinuierlichen Lernprozess ihre eigenen Kompetenzen und die Arbeitsprozesse weiterentwickeln, müssen einige Vorbedingungen erfüllt werden. Führungsvermögen sollte eine Selbstverständlichkeit sein und die allerwenigsten Menschen beherrschen die damit verbundenen Kompetenzen naturgegeben. Wie jede andere Qualifizierung muss auch Führung gelernt sein. Sie haben Ihre Erwartung sehr klar gemacht, dass Führungskräfte eine Art „Grundausbildung“ erhalten sollten. Diese schützt und stärkt auch die Führungskräfte selbst, in der wandelnden Arbeitswelt und entsprechend innerhalb der Leuphana sicher in ihrer Rolle handlungsfähig zu sein. Das betrifft auch und von Ihnen sehr eindeutig benannt, die Professor*innen.

Wir haben Sie nach den Erwartungshaltungen gefragt, die Sie an Weiterbildungsangebote haben. Dabei wurde klar, alle Kolleg*innen nähern sich aus ganz unterschiedlichen Richtungen dem Thema. Während viele Weiterbildung im Kontext des lebenslangen Lernens als Horizont- und Kompetenzerweiterung empfinden, denken andere vor allem an die klassische Fortbildung, um für konkrete neuen Herausforderungen am aktuellen Arbeitsplatz gewachsen zu sein. Insbesondere in den unteren Entgeltgruppen hegen viele Kolleg*innen die Hoffnung und Erwartung, dass die Bereitschaft sich weiterzubilden sich irgendwann auch in zusätzlichen Karriereoptionen widerspiegelt.

Allgemein lesen wir aus Ihren Rückmeldungen heraus, dass Sie zwar froh darüber sind, dass es ein breites Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten gibt, allerdings konnten wir auch sehr deutlich wahrnehmen, dass Ihnen häufig ganz praktische Hindernisse im Wege stehen. Angesichts der hohen allgemeinen Arbeitsbelastung und des eng gestrickten Personaltableaus stellen sich viele Kolleg*innen die Frage, wie Sie Weiterbildung in ihren Arbeitsalltag integrieren können, ohne ständige an die unerledigten Aufgaben zu denken. Außerdem ist in vielen Abteilungen und Teams die Finanzierungsfrage

von Weiterbildungen außerhalb des internen Weiterbildungsprogramms nicht einfach zu klären. Nicht selten schwindet die Unterstützung der Vorgesetzten für Weiterbildungswünsche von Beschäftigten, wenn dafür Geld in die Hand genommen werden müsste.

Wir haben Sie gefragt, für welche Aspekte sich der Personalrat in diesem Themenfeld (stärker) engagieren sollte und das waren einige Ihrer Antworten, die die meiste Zustimmung fanden:

- Möglichkeit des Bildungsurlaubs stärker sichtbar machen
- Einrichtung eines zentralen Weiterbildungsfonds
- Coaching für Führungskräfte
- Öffnung einiger Angebote für SHKs
- Öffnung der Angebote der Professional School
- Altersgerechtes Arbeiten / Wissenstransfer / Altersteilzeit
- Ausweitung der wissenschaftlichen Weiterbildungsangebote auch auf LfbAs und ältere Wissenschaftler*innen
- Weiterbildung als fester Bestandteil der Arbeitsplatzbeschreibungen (in %)
- Zugang zu Online-Weiterbildungsplattformen

Neben diesen strukturellen Forderungen sammelten wir viele Ideen für neue Formate und konkrete Inhalte des internen Weiterbildungsprogramms ein.

Wir danken Ihnen für die rege Teilnahme und die vielen Ideen.

Rechenschaftsbericht Personalrat 2022



Hier ein paar Zahlen und Fakten, die wir Ihnen im Rahmen der Personalversammlung vorgestellt haben, zum Nachlesen:

- Der Personalrat besteht aus 11 Mitgliedern, darunter 7 Frauen und 4 Männer. Uns unterstützen regelmäßig insgesamt 20 Ersatzmitglieder
- Der Personalrat tagte 2022 in 49 Sitzungen à durchschnittlich 1,5 Stunden
- Wir begleiteten 2022 über 300 Stellenausschreibungsverfahren
- Wir bestimmten 2022 bei über 1400 Personalmaßnahmen mit.
- 2022 waren an der Leuphana 1106 Personen hauptberuflich beschäftigt, davon 528 Personen im nicht-wissenschaftlichen Bereich und 578 im wissenschaftlichen Dienst (Stand 10.02.2022)

- Bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung lag Frauenanteil bei 70,8%; bei den Beschäftigten im wissenschaftlichen Dienst bei 49,5% (Stand 10.02.2022)

Haben wir Sie schon besucht?

Vielleicht waren wir schon bei Ihnen, vielleicht sehen wir uns bald. Zusammen mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit Jörg Seeba, Antje Dietrich und unserem Betriebsarzt Dr. Peer Anders begeht der Personalrat nach und nach alle Abteilungen der Universität. Neben einem spannenden Einblick in alle Bereiche geht es konkret um die Überprüfung der Arbeitssicherheit. Der Fokus liegt also auf allem, was die Beschäftigten bei ihrer alltäglichen Arbeit gefährden könnte: Sind die Feuerlöscher noch innerhalb der Prüffrist? Leuchten die Fluchtschilder im Dunklen nach? Aber potentielle Gefahren lauern auch im Büro. So gibt es etwa Vorgaben dazu, wie ein Büroarbeitsplatz einzurichten ist. Beispielsweise sollte man den Schreibtisch nicht parallel vor ein Fenster stellen, da die Helligkeitsunterschiede zwischen dem Bildschirm und Tageslicht draußen das Auge sehr anstrengen und dadurch langfristig sogar schädigen können. Doch Gefahren lauern auch anderenorts: So können lose im Büro herumliegende Stromkabel zu Stolperfallen werden oder nicht befestigte Regale umstürzen und zu Verletzungen führen.

Aber all dies sind natürlich extreme Beispiele, die wir mit unseren Begehungen von vorn herein vermeiden wollen. Wenn also in der nächsten Zeit ganz unvermittelt eine Gruppe von Menschen bei Ihnen auftaucht und Fragen zu Ihrem Arbeitsplatz stellen sollte, sind es aller Wahrscheinlichkeit nach die oben genannten Kolleg*innen, die sich um Ihre Arbeitssicherheit sorgen.

Also, vielleicht lernen wir uns auf diesem Wege bald einmal persönlich kennen?

Umfrage „Campus mit Wohlfühlqualität“

Unser Campus ist schon jetzt sehr schön: grün, viele Sitzmöglichkeiten und alles ist zu Fuß erreichbar. Er soll noch attraktiver werden. Er soll noch mehr ein Ort des Austausches, der Begegnung und Erholung werden. Dazu hat das Projekt „Lebenswelt Campus“ seit 2019 viele Anregungen gesammelt und auch schon die ersten Projekte umgesetzt.

Das Projekt möchte diese jetzt gemeinsam mit Ihnen ergänzen und Wohlfühlorte noch weiterentwickeln: Welche Orte haben eine hohe Aufenthaltsqualität, welche Orte können verbessert werden? Dafür hat das Projekt eine Umfrage entwickelt, bei der wir Sie einladen teilzunehmen.

Die Bearbeitung des Fragebogens dauert ca. 15 Minuten. Am Ende der Umfrage haben Sie die Möglichkeit einen Wohlfühl-Gutschein zu gewinnen.

Link zur Umfrage: <https://mpt.link/meincampus>

Alles zu Lebenswelt Campus: <https://www.leuphana.de/intranet/nachhaltigkeit/lebenswelt-campus.html>

Magazin zum Nachhaltigkeitsbericht

Jedes Jahr erstellt die Leuphana einen Bericht über seine Maßnahmen zu mehr Nachhaltigkeit. Begleitend zum Bericht erscheint ein Magazin, in dem bunt und spannend über Nachhaltigkeit aus der Forschung, der Lehre, Kooperationen und aus dem ökologischen und sozialen Campus-Betrieb berichtet wird.

Bei Interesse bestellen Sie sich gerne ein Exemplar bei Irmhild Brüggem.

Link: <https://www.leuphana.de/universitaet/entwicklung/nachhaltig/nachhaltigkeitsbericht.html>

GESUNDE WOCHE: Outdoors – Draußen Energie tanken

Vom 5. bis 9. Juni veranstaltet der Arbeitskreis Gesundheit für alle Leuphana Beschäftigten eine GESUNDE WOCHE zum Thema „Outdoors – Draußen Energie tanken“. Über die gesamte Woche erwartet Sie ein buntes Programm rund um Bewegung, Ernährung und Resilienz. Lassen Sie sich in einem Bike-Fitting dazu beraten, wie Sie Ihr Fahrrad ergonomisch am besten einstellen. Legen Sie die Paddelreife ab, um in Zukunft Kajaks und Kanus des Universitätsportzentrums zu nutzen. Holen Sie sich Tipps, welche Lebensmittel in eine gesunde Brotbox für die nächste Wanderung gehören. Oder probieren Sie Entspannungsmethoden an der frischen Luft aus. Weitere Informationen und den Link zur Anmeldung erhalten Sie in Kürze über eine Info-Mail.

Kontakt: Nicole Woltmann

Wir als Personalrat beteiligen uns an der Gesunden Woche mit einer bewegten Mittagspause an den Tischtennisplätzen zwischen Zentralgebäude und Parkplatz 2. Wir treffen uns am 05.06.2023 um 12:00 Uhr zu der ein oder anderen Partie Rundlauf.

Kommen Sie gerne vorbei und spielen Sie mit!

Gastbeitrag zum TV-Stud

*Liebe Kolleg*innen, es sieht nicht gut aus. Über 77% der studentischen Beschäftigten sind deutschlandweit armutsgefährdet [1], auch an der Leuphana erhalten die meisten Kolleg*innen nur Mindestlohn und sind von tariflichen jährlichen Lohnerhöhungen ausgeschlossen. Bei einer anhaltenden Inflation von über 6% ist es beinahe unmöglich, das eigene Leben mit einer oder sogar zwei SHK-Tätigkeiten zu finanzieren – ich spreche hier aus eigener Erfahrung. Doch leider ist der Lohn nicht die einzige Herausforderung unserer Anstellung. Obwohl im deutschen Arbeitsrecht unbefristete Arbeitsverhältnisse als Norm gelten, sind wir im Schnitt auf knappe 6 Monate befristet. Halbjährlich besuchen wir den Personalservice für Verlängerungen, welche wiederum für nur sechs weitere Monate angelegt sind.*

*Was von Seiten der Arbeitgeberin „Flexibilität“ genannt wird, ist für uns ein unumgängliches, instabiles System der Kettenbefristungen. Sich auf Ebene der Arbeitnehmer*innen dagegen zu organisieren und gemeinsam bessere Arbeitsbedingungen zu erwirken, stellt sich derweil als Unmöglichkeit dar. Als Beschäftigte abseits der Normalbeschäftigung besitzen wir kein Recht auf Mitbestimmung, respektive eine eigene Personalvertretung. Kurzum: Planungssicherheit, Anerkennung und Wertschätzung sieht an einer selbsternannten Exzellenzuni definitiv anders aus!*

*Im Namen der studentischen Beschäftigten fordern wir deshalb die Eingliederung in den Tarifvertrag der Länder mit einem eigenem TVStud. Neben der tariflichen Absicherung, existenzsichernden Löhnen, Mindestvertragslaufzeiten und lang ersehnten Mitbestimmungsrechten macht sich ein TVStud auch für den Mittelbau bezahlbar. Nur ein Beispiel: Stellen wir uns vor, dass hunderte SHKs nicht alle sechs Monate pünktlich zum Semesterwechsel zur Vertragsunterschrift pilgern, dann wird schnell klar, dass wir hier eine deutliche Erleichterung der bearbeitenden Kolleg*innen erreichen können. Der gesamte bürokratische Prozess der Vertragsunterschrift und –verlängerungen könnte durch einmalige Verträge mit langen Laufzeiten vereinfacht und entspannt werden.*

*Die prekäre Lage der Arbeitnehmer*innen im akademischen Sektor ist darüber hinaus kein Problem, welches exklusiv bei studentischen Beschäftigten zutage tritt. Die stille Erwartung, unbezahlte Überstunden zu leisten oder Krankheitstage nachzuarbeiten, ist ein Anzeichen des Strukturwandels einer Arbeitswelt, die zunehmend auf Flexibilität und informelle Beziehungen baut. Auch der Mittelbau ist betroffen von fehlender sozialer Absicherung und Dauerbefristungen. Hochschulen werden seit Jahren zunehmend wie Unternehmen geführt und wollen sich im Wettbewerbsbetrieb durchsetzen, was zur Unterfinanzierung der Forschung und Lehre führt: In den letzten Jahren sind deutschlandweit die Drittmittel um 120% gestiegen, während die Grundfinanzierung um nur 49% zugenommen hat. [2]*

*Von der Tutorin bis zur Technik: Wir müssen geschlossen gegen vorsätzliche Unterwanderungen von Arbeitnehmer*innenrechte stehen, gegen die Deregulierung von Arbeitsbeziehungen und Unterfinanzierung der Hochschulangestellten, abseits von Prestige-Professuren. Deshalb zählen wir auf Eure Unterstützung auf dem Weg zu einem TVStud. Auf einen starken Arbeitskampf im Herbst!*

– Nina Bartnitzek, stellvertretende Referentin im Namen des Referats für Studentische Beschäftigte (StuBe) und Mitorganisatorin der TVStud-Kampagne an der Leuphana

Per Telegram über alle Termine an der Leuphana informiert bleiben: <https://t.me/StuBeXTVStud>

Mehr erfahren zur Kampagne: tvstud.de

Eine*r von über 500 TVStud-Botschafter*innen werden:

<https://tvstud.de/mitmachen/tvstud-botschafterin/>

Zur Studie über die Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter: <https://www.iaw.uni-bremen.de/archiv/mitteilung/detail?news=90#news90>

[1] Vgl. Hopp, Marvin/ Hoffmann, Ann-Kathrin/ Zielke, Aaron/ Leslie, Lukas/ Seeliger, Martin (2023): Jung, akademisch, prekär. Studentische Beschäftigte an Hochschulen und For-

schungseinrichtungen: eine Ausnahme vom dualen System regulierter Arbeitsbeziehungen. Bremen: iaw, S. 59.
[2] Vgl. ebd., S. 16.

Impressum:

Personalrat | Leuphana Universität Lüneburg | Daniel Simons |

Fon 04131.677-1810 | daniel.simons@leuphana.de |

www.leuphana.de/personalrat