



## PERSONALRATS-INFO

N° 1/2021

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die Corona Pandemie hält unserer Leben und unser gemeinsames Arbeiten weiterhin fest in Schach. Zwischen Campus, Telearbeit, Zoom-Meeting und dem abermaligen Warten auf die nächste Corona-Verordnung hat sich an vielen Stellen schon eine Art von Dauerkrisenristesse eingestellt. Wir haben uns als Personalrat dagegen entschieden, Corona unsere Arbeit und unser Handeln dominieren zu lassen. Wir wollen uns nicht ausschließlich im Modus des Krisenmanagements bewegen, denn die Probleme und Herausforderungen, die Sie tagtäglich an Ihren Arbeitsplätzen haben, sind mitnichten durch Corona einfach verschwunden oder kleiner geworden. Wie durch ein Brennglas konnten wir über die pandemiebedingten Anordnungen von Telearbeit, mobiler Arbeit und digitaler Lehre sehr deutlich sehen, welche Herausforderungen auf unsere gemeinsame Zusammenarbeit in den nächsten zukommen werden.

Für uns als Personalrat bedeutet das, dass wir proaktiv große Entwicklungsthemen wie die Digitalisierung, strategische Personal- und Organisationsentwicklung oder die Arbeitsplatzgestaltung der Zukunft begleiten und dafür sorgen, dass die Perspektive der Beschäftigten nicht unter den Tisch fällt. Gleichzeitig sind es selten die großen, sondern vielmehr die kleinen Themen, welche Sie und Euch jeden Tag an Ihren/Euren Arbeitsplätzen beschäftigen. Wir möchten auch für diese Anliegen immer ein Ohr haben und zumindest ein klein wenig dazu beitragen, dass Sie jeden Tag gerne Ihre Arbeit beginnen. Kommen Sie auf uns zu, wenn wir für Sie da sein können.

In dieser Ausgabe der PR-Info möchten wir Sie über einige Dinge informieren, an denen wir hinter den Kulissen in den letzten Monaten gearbeitet haben.

Außerdem möchten wir Sie bitten, sich den **8. Juli 2021** im Kalender anzustreichen. An diesem Tag wird voraussichtlich eine **Personalversammlung** stattfinden, abhängig vom Infektionsgeschehen als Präsenzveranstaltung oder über Zoom. Wir freuen uns mit Euch und Ihnen auf dieser Personalversammlung über die Frage zu diskutieren, **was von der Corona-Arbeitswelt nach der Krise übrigbleibt**.

Ihr/Euer Personalrat

### Inhaltsverzeichnis

Corona-Pandemie	2
Aktuelle Themen des Personalrates	2
Dienstvereinbarungen	2
Mitarbeitendenbefragung	3
Digitalisierung	3
Arbeitspsychologin	3
Tarif- und Besoldungsrunde der Länder	3

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](mailto:personalrat@leuphana.de)

Impressum

Personalrat  
Leuphana Universität Lüneburg

Dorothea Steffen  
Fon 04131.677-1115  
Fax 04131.677-1655  
[dorothea.steffen@leuphana.de](mailto:dorothea.steffen@leuphana.de)

[www.leuphana.de/personalrat](http://www.leuphana.de/personalrat)

## Corona-Pandemie

Im Laufe der letzten Monate war der Personalrat stets intensiv in die Gespräche zum Umgang mit der Pandemie an der Universität eingebunden. Unserer Einschätzung nach sind die allermeisten der gefassten Beschlüsse sehr begrüßenswert. Wir versuchen dabei immer die unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsrealitäten der Kolleg\*innen im Blick zu haben und haben den Eindruck, dass die Universitätsleitung daran ebenfalls ein großes Interesse hat.

Bisweilen teilen wir die Einschätzung vieler Rückmeldungen, die wir von Ihnen bekommen, dass die Kommunikation von Entscheidungen häufig etwas zeitnaher durch die Hochschulleitung erfolgen könnte. Nichtsdestotrotz möchten wir an dieser Stelle betonen, dass wir das generelle Krisenmanagement der Universität aus Sicht der Mitarbeiter\*innen als gelungen empfunden haben. Vielen Dank wollen wir an dieser Stelle auch den Kolleg\*innen gegenüber aussprechen, die administrativ und organisatorisch für die Rahmenbedingungen sorgen, dass wir so gut durch diese Krise kommen.

Sie finden die aktuell gültigen Regelungen immer auf dieser Seite: <https://www.leuphana.de/portale/coronavirus.html>

---

## Aktuelle Themen des Personalrates

Am 15.04.2021 hat sich der Personalrat in einer Klausurtagung auf drei akute Themen verständigt, welche in unserer Arbeit bis zum Ende des Jahres im Mittelpunkt stehen sollen. Diese ergaben sich teilweise schon aus der jährlichen Stellungnahme des Personalrates zum Stellenplan aus dem Dezember 2020.

### 1. Unsere Zusammenarbeit nach Corona

Getrieben durch die Corona-Pandemie hat sich der Arbeitsalltag vieler Kolleg\*innen massiv verändert. Themen wie Home-Office, Videokonferenzen, digitale Lehre und Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind in aller Munde. Aber wie wird die neue Normalität aussehen, wenn diese Pandemie bewältigt wurde. Wir möchten mit Ihnen im Rahmen einer Personalversammlung (voraussichtlich am 08.07.2021) darüber ins Gespräch, was sich für Ihre Arbeit konkret verändert hat, was Sie gelernt haben, was sie als positiv empfunden haben, was als negativ, wo sie die Chancen und wo die Herausforderungen sehen. Wir möchten unsere Arbeitsrealität der Zukunft aktiv mitgestalten – und zwar in Ihrem Interesse!

### 2. Sekretär\*innen

Das Arbeitsprofil einiger Institutssekretär\*innen wächst stetig an, gerade wenn diese durch ein sehr hohes Drittmittelaufkommen mit hoher Verantwortung betraut werden. Eine pauschale Eingruppierung in Entgeltgruppe 6, so wie der Stellenplan dies vorsieht, kann es aus tarifrechtlicher Perspektive nicht geben.

### 3. Studiendekanate

Eine konstante Überlastung der Beschäftigten nehmen wir seit Jahren auch in den Studiendekanaten wahr. Durch die Professionalisierung der Lehrorganisation, Systemakkreditierung und andere Entwicklungen wachsen dort die Aufgaben stetig an. Spätestens jetzt, mit dem Wegfall der Unterstützung der Kolleg\*innen aus dem Projekt „Leuphana auf dem Weg!“, muss evaluiert werden, ob die Bereiche personell ausreichend versorgt sind und wie gegebenenfalls Entlastung zu schaffen wäre.

Neben diesen inhaltlichen Themen will der Personalrat an seinen Kommunikations- und Informationsstrukturen arbeiten. Dafür freuen wir uns ganz besonders, wenn Sie Ideen und Anregungen haben, was wir wie an unserer Kommunikation verändern oder verbessern könnten.

---

## Dienstvereinbarungen

### DV Telearbeit und Mobiles Arbeiten

Anfang Juli 2020 übergab der Personalrat einen Textentwurf für eine Dienstvereinbarung Telearbeit und Mobiles Arbeiten an den HVP (wir berichteten bereits). Dies geschah in der Überzeugung, die größten Knackpunkte bereits mit dem Präsidium ausgehandelt zu haben. Offene juristische Fragen verzögerten die Verabschiedung der DV bis heute, während wir Monat für Monat auf ein Verhandlungsergebnis drängten.

Positive Signale aus dem Präsidium lassen uns jetzt hoffen, das neue Regelwerk noch vor dem Sommer unterschreiben zu können. Wir werden aber in jedem Fall darauf drängen, dass die DV spätestens an jenem Tag in Kraft treten kann, an dem die Ausnahmeregelungen zu Telearbeit und mobiler Arbeit ihre Gültigkeit verlieren.

In unserem Entwurf setzen wir uns für Regelungen ein, die den Beschäftigten maximale Flexibilität geben, ohne dabei aber die Arbeit im Team oder der Abteilung aus dem Blick zu verlieren.

### DV Digitale Lehre

Aus den Erfahrungen mit dem ersten Corona-Semester und der darin organisierten digitalen Lehre sahen wir die Notwendigkeit, für dieses Thema ebenfalls verbindliche Regelungen herbeizuführen. In unserem Entwurf einer Dienstvereinbarung zur Digitalen Lehre gehen wir davon aus, dass digitale Lehre i. d. R. mit einem erhöhten Arbeitsaufwand verknüpft ist, wofür Ressourcen zur Verfügung gestellt und Kompetenzen aufgebaut werden müssen. Außerdem vertreten wir die Ansicht, dass es einheitlicher Regelungen zum Umgang mit technischer Ausstattung und IT-Sicherheit bedarf. Der Entwurf wurde am 02.02.2021 an den HVP Christian Brei übergeben.

### Personalentwicklungskonzept

Wie bereits in der letzten PR-Info erwähnt, arbeitet die Universitätsleitung an einem umfassenden strategischen Konzept zur Personalentwicklung. In diesen Prozess ist seit Kurzem

wieder Bewegung gekommen. Der Personalrat und das Präsidium beraten voraussichtlich im dritten Quartal 2021 über einen ersten konkreten Textentwurf. Weiterhin drängen wir darauf, dass hier ein Konzept entsteht, das einen guten Ausgangspunkt darstellen kann für Entwicklungen, die wir seit Jahren fordern. Dazu gehören unter anderem:

- Einführung eines internen Arbeitsmarktes
- Modelle von Hospitation/Job Rotation
- klare Perspektiven zur Fort- und Weiterbildung sowie zur karrieretechnischen Entwicklung für alle Beschäftigten
- Nutzung aller Spielräume, die der TV-L in Bezug auf Bezahlung und Personalentwicklung bietet

---

## Mitarbeitendenbefragung

Die Hochschulleitung hat sich 2015 zusammen mit dem Personalrat entschieden, der gesetzlichen Pflicht zur Erhebung der psychischen Belastung der Beschäftigten mit dem Instrument der Mitarbeitendenbefragung nachzukommen, die dann erstmals 2016 an unserer Uni durchgeführt wurde. Ursprünglich war der zweite Durchgang für das Jahr 2020 geplant. Doch der Personalrat hat die Entscheidung unterstützt, den durch Corona verschobenen Zeitplan neu aufzustellen, so dass die Befragung jetzt im Laufe 2021 vorbereitet und dann im Januar 2022 durchgeführt wird.

Auch wenn sich einige Fragen dann auf die Pandemie-Situation beziehen werden, sollten aber nicht die außerordentlichen Arbeitsbedingungen im Fokus stehen. Die erste Befragung 2016 wurde mit dem Instrument COPSQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire; ein wissenschaftlich validierter Fragebogen zur Erfassung psychischer Belastungen und Beanspruchungen bei der Arbeit) durchgeführt. Jetzt haben wir uns zu einem Wechsel zu dem sogenannten „Bielefelder Fragebogen“ entschlossen. Dieser beruht ursprünglich auch auf dem COPSQ, wurde aber speziell für Hochschulen weiterentwickelt. Die Vergleichsgruppe, die für die Interpretation der Ergebnisse bei dieser Befragung eine wichtige Rolle spielt, besteht also aus anderen Hochschulen und Universitäten. Für uns stellt dies ganz klar einen großen Vorteil dar und deswegen haben wir den Wechsel unterstützt.

Für uns ist auch wichtig, dass selbst wenn durch den Wechsel unserer Ergebnisse von 2016 nicht eins zu eins mit den neuen Ergebnissen verglichen werden können, trotzdem noch mal ein Blick auf die abgeleiteten Maßnahmen von 2016 geworfen wird und wie diese wiederum umgesetzt wurden. In der nächsten PR-Info berichten wir über den genauen Ablauf der anstehenden Befragung.

---

## Digitalisierung der Verwaltung

Das Thema anstehende Digitalisierungsprojekte soll hier zumindestens kurz angeschnitten werden, da es neben all der anderen aufgeführten Themen eines ist, wo wir als Personalrat

gerade sehr gefordert sind. CampusOnline, Dokumentenmanagementsystem (DMS), elektronische Rechnungen, Dienstreiseabrechnungen und irgendwann auch die elektronische Personalakte - alles Projekte, die anstehen und begleitet werden müssen! Während CampusOnline und das DMS Projekte unserer Uni sind, sind elektronische Rechnungen, Dienstreiseabrechnungen und die elektronische Personalakte Vorhaben, die in Zusammenarbeit mit anderen niedersächsischen Hochschulen auf den Weg gebracht werden. Für diese letzteren klären wir zurzeit ab, ob nicht dort die landesweite Beteiligung der Personalräte stattfinden kann. Trotzdem sind wir natürlich auch für diese Themen in den Projektgruppen und Fachausschüssen vor Ort, denn uns ist es wichtig, den Blickwinkel der Partizipation der Beschäftigten nicht aus den Augen verlieren.

Zum Projekt „Einführung eines Dokumentenmanagement-Systems“ gibt es eine eigene Intranetseite, auf der die Projektleiterin Franziska Bethien die aktuellsten Entwicklungen vorstellt. Dort finden Sie auf einer Unterseite ebenfalls die Ergebnisse einer kleinen Befragung, welche im Kontext des „DMS Forums“ am 10.03.2021 durchgeführt wurde.

<https://www.leuphana.de/intranet/verwaltung/verwaltungs-und-organisationsentwicklung/einfuehrung-dokumentenmanagementsystem.html>

---

## Arbeitspsychologin

Bisher wurden Termine für die Arbeitspsychologin über Irmhild Brügggen vereinbart. Dieses Verfahren ist hat sich nun dahingehend verändert, dass die Betriebspsychologin angeboten hat, die Termine zukünftig mit ihr direkt zu vereinbaren.

Ihre Sprechstunde findet einmal pro Monat von 09:00 bis 13:00 Uhr statt. Die Kontaktdaten sind im Intranet zu finden:

<https://www.leuphana.de/intranet/gesundheit-sport-familie/psychologin.html>

Die Anregung aus dem Verwaltungsnetzwerk, dass sowohl die Arbeitspsychologin als auch die Betriebsärztin sich bei einem der nächsten Termine dort vorstellen, wird aufgegriffen.

---

## Tarif- und Besoldungsrunde der Länder

Für 2,2 Millionen Beschäftigte im öffentlichen Dienst der Länder geht es im Herbst dieses Jahres in eine neue Tarif- und Besoldungsrunde. In der Tarifaufeinandersetzung mit der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) werden die Gehälter und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten an den Universitäten, Unikliniken, in der Justiz oder im Straßenbau verhandelt.

Erste Signale von Seiten der TdL lassen vermuten, dass die Tarifverhandlungen mitnichten von einem Gefühl der Dankbarkeit für die Beschäftigten geprägt sein werden. Vielmehr steht uns Arbeitnehmer\*innen eine harte Auseinandersetzung bevor. So haben die Arbeitgeber\*innen der TdL angekündigt, dass sie den sogenannten Arbeitsvorgang zum Hauptverhandlungsthema machen wollen. Damit stellen sie einen Grundpfeiler des gesamten Eingruppierungssystems infrage, und in vielen Bereichen würden künftig schlechtere Eingruppierungen drohen.

Wir teilen die Einschätzung der Gewerkschaften, dass wir als Beschäftigten alles dafür tun sollten, um diese Pläne, die das gesamte Gehaltsgefüge des öffentlichen Dienstes ins Wanken bringen, zu verhindern. Mehr Informationen zur aktuellen Tarif- und Besoldungsrunde finden Sie zum Beispiel auf der [Kampagnenseite der Gewerkschaft ver.di](#) oder im [Flugblatt der Bundestarifkommission](#) zum Verhandlungsauf-takt.