



PERSONALRATS-INFO

N° 1/2022

Liebe Kolleg*innen,

noch stecken wir mitten in der Pandemie. Dennoch sind wir der Überzeugung, dass wir einiges aus den letzten zwei Jahren für unsere Universität und vor allem für die Zukunft der Arbeit an der Leuphana lernen konnten. Die alles überschattende Erkenntnis aus Ihren Rückmeldungen im Rahmen der Personalversammlung im Sommer 2021 war:

Die digitale Transformation unserer Arbeitsrealität wird die zentrale Herausforderung der nächsten Jahre und Jahrzehnte für die gesamte Organisation.

- **Die digitale Transformation der Arbeitswelt hat vielfältige Auswirkungen auf die Arbeitskultur und ihr Gelingen hängt an vielen Stellen von dieser ab.**
- **In einer digitalisierten Arbeitswelt verändern sich die Anforderungen an die technische Ausstattung radikal – sowohl auf der Ebene von Soft- und Hardware als auch hinsichtlich der Anspruchshaltung an die Funktionalität von Arbeitsprozessen.**
- **Die Gestaltung dieses Veränderungsprozesses wird maßgeblich dazu beitragen, ob in zehn Jahren an der Leuphana ein Gefühl von „guter Arbeit“ herrscht und was diese ausmacht. Die Attraktivität der Leuphana Universität als Arbeitgeberin wird mindestens genauso stark vom Erfolg der digitalen Transformation abhängig sein, wie die Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen.**

Wir als Personalrat haben Ihnen am 11.11.2021 versprochen, diesen Prozess auf allen Ebenen – im Großen wie im Kleinen – im Interesse der Beschäftigten zu begleiten und wann immer möglich auch mitzugestalten. Wie genau wir uns vorgenommen haben die verschiedenen Anliegen zu bearbeiten, darüber möchten wir Sie in dieser PR-Info informieren. An vielen Themen sind wir jetzt schon dran.

Wir wollen Sie aber ebenso einladen mitzuwirken, denn zu tun gibt es genug und wir freuen uns über jeden neuen Gedanken und jede helfende Hand. Dafür haben wir eigens eine Mailliste angelegt, über die wir engmaschiger kommunizieren. Melden Sie sich gerne dafür an.

Und so geht es: Mail an gutearbeit.L-on@leuphana.de – Dann kommentarlos auf die Mail „Confirmation Request“ antworten.

Mit vielen kollegialen Grüßen und den besten Wünschen

Für den Personalrat der Leuphana Universität Lüneburg

Daniel Simons

Inhaltsverzeichnis

Ergebnisse der Personalversammlungen 2021	2
Dienstvereinbarungen	3
Tarifabschluss der Länder	3

Wir möchten Sie gerne persönlich kennenlernen und vielleicht Sie uns ja auch!

Laden Sie uns gerne zu Ihrer Team-Besprechung ein, zu Ihrem abteilungsübergreifenden Jour Fixe, dem Kolloquium oder einer kollegialen Kaffeepause!

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

Impressum
Personalrat
Leuphana Universität Lüneburg
Daniel Simons
Fon 04131.677-2506
Fax 04131.677-1655
daniel.simons@leuphana.de
www.leuphana.de/personalrat

Ergebnisse der Personalversammlungen 2021

Im Jahr 2021 führte der Personalrat zwei Personalversammlungen durch. In der ersten, im Juli 2021, wagten wir das Experiment, Sie digital zufällig Themen zuzulassen und nach Ihren Erfahrungen zu diesen Themen während des ersten Jahres der Corona-Pandemie zu fragen. Ihre Beteiligung war enorm. Es wurde klar, dass es dazu in der ganzen Organisation einen großen Redebedarf gibt. In unserer Anmoderation der Gruppendiskussionen kündigten wir an, die Themenfelder zunächst einmal ganz frei erkunden zu wollen, um zu sehen, wo Ihnen der Schuh drückt. Aus unserer Sicht zeigt die Corona-Pandemie einerseits an vielen Stellen sehr deutlich, wo die großen Handlungsfelder der Organisation nach innen in den nächsten Jahren liegen werden. Zugleich kann der eruptive Charakter der Pandemie auch ein Gelegenheitsfenster darstellen, um die Weichen für eine „gute Arbeit“ in diesen Handlungsfeldern zu stellen.

Im Vorwort dieser kurzen PR-Info-Ausgabe haben wir bereits die großen, übergreifenden Herausforderungen skizziert. Themen wie Flexibilisierung, Arbeitszufriedenheit, Digitalisierung, Modernisierung und der Umgang mit dem demografischen Wandel sind untrennbar miteinander verbunden. Sie bilden zusammen mit vielen weiteren Aspekten das, was gemeinhin als „New Work“ oder „Arbeit 4.0“ bezeichnet wird. Als Personalrat ist es unser Anliegen, dass die Veränderungen, die in diesen Kontexten in den nächsten Jahren unweigerlich stattfinden werden, bei den Beschäftigten ein Gefühl hinterlassen, das sie von „guter Arbeit“ sprechen lässt. Diesem Ziel wollen wir uns schrittweise nähern. So hat der Personalrat im Rahmen seiner Klausurtagung eine Arbeitsgruppe „Arbeit 4.0“ ins Leben gerufen. Das Ziel der AG ist es, bis zum Sommer 2022 ein grobes Bild der Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen mit Blick auf die zukünftige Arbeit zu erhalten. Längerfristig wollen wir daraus Qualitätskriterien und Rahmenbedingungen für „Gutes Arbeiten 4.0“ an der Leuphana entwickeln.

Das ist eingeständenermaßen ein Mammutprojekt, und dementsprechend wird es unmöglich sein, dass wir dieses als Personalrat allein stemmen können. Daher freuen wir uns, wenn Sie sich einbringen und beteiligen wollen. Bitte melden Sie sich bei uns, wenn Sie Interesse haben (siehe unten)!

Wie mache ich mit?

Schreiben Sie eine Mail an gutearbeit.L-on@leuphana.de – Sie erhalten dann eine Mail mit dem Betreff „Confirmation Request“. Antworten Sie auf diese Mail kommentarlos und schon sind Sie dabei.

Neben diesem großen Themenfeld haben Sie unseren Blick auf der Personalversammlung auf viele weitere Ideen und Stell-schrauben gelenkt, auf die man ganz unmittelbar schon jetzt Einfluss nehmen könnte. Über den aktuellen Sachstand dieser Themen möchten wir an dieser Stelle kurz berichten.

Weiterbildungen zu Arbeitsorganisation/Zeitmanagement: Das interne Weiterbildungsprogramm umfasst 2022 unter anderem folgende Veranstaltungen: Digitale Resilienz/ Stressmanagement, Remote Projektmanagement.

Führungskräfte-Qualifizierung „New Work“: Als erste Maßnahme wird 2022 eine interne Weiterbildung zu „Führen von hybriden Teams“ angeboten.

Telefonanlage modernisieren: Das Team des MIZ hat bereits eine Marktsichtung für ein Voice-over-IP Telefonsystem (VoIP) abgeschlossen und bereitet eine Ausschreibung vor. Vorteile eines solchen Systems wären unter anderem, dass keine Rufumleitungen mehr notwendig wären, man die dienstliche Telefonnummer auch vom mobilen Arbeitsplatz für ausgehende Anrufe ansteuern könnte, oder dass man von unterwegs Zugriff auf die Einstellungen des automatischen Anrufbeantworters hätte. Nach Einschätzung des MIZ ist allerdings eine Einführung eines VoIP-Systems vor 2023 nicht realistisch.

Reflexion von Gender Bias im Rahmen von Auswahl-, Personalentwicklungs- und Personalführungsprozessen: In der vorlesungsfreien Zeit wird die Gleichstellungsbeauftragte zwecks einer Abstimmung zu Gast im Personalrat sein. In diesem Rahmen werden wir hierzu eine Reihe von Ideen diskutieren.

Ausstattung des häuslichen Arbeitsplatzes und Nutzung/Verfügbarkeit technischer Geräte: Diese beiden Themen werden wir nach Inbetriebnahme der neuen Dienstvereinbarung zu Mobiler Arbeit und Telearbeit in unsere Gespräche mit der Dienststelle aufnehmen. Wir vertreten die Ansicht, dass zu einem guten digitalen Arbeitsort eine gewisse technische Mindestausstattung dazu gehört und deren Qualität nicht von der Bereitschaft der Fondsverantwortlichen abhängig sein sollte, Mittel bereitzustellen.

Ein paar weitere Themen stehen noch auf unserer Agenda, um die wir uns bislang noch nicht kümmern konnten, die aber mitnichten vergessen sind.

- **Abteilungsübergreifende Lernorte schaffen**
- **Onboarding professionalisieren**
- **Softwaretools bekannter machen**

Kommen Sie auch in Bezug auf die „kleinen“ Themen auf uns zu, wenn Sie konkret an deren Verwirklichung mitwirken möchten. Wir werden ab jetzt immer im Rahmen der PR-Info über diese Punkte berichten, so dass hoffentlich die To-Do-Liste immer kürzer wird.

Dienstvereinbarungen

DV Mobiles Arbeiten und Telearbeit

Immer wieder fragen Sie uns, wie der aktuelle Stand bei der Einführung der neuen Dienstvereinbarung zu Mobiler Arbeit und Telearbeit ist, und immer wieder müssen wir Sie trösten. Unser aktueller Kenntnisstand ist, dass zum 01.04., mit Ablauf der aktuell gültigen Ausnahmeregelungen, die neuen Regelungen in Kraft treten sollen. Diese Information steht und fällt mit der Kommunikation der Hochschulleitung.

Der Abschluss gilt für 1,1 Millionen Beschäftigte im öffentlichen Dienst der Länder (außer Hessen, das nicht mehr zu TdL gehört und gesonderte Tarifverhandlungen geführt hat). Für die 1,2 Millionen Beamtinnen und Beamten fordern die Gewerkschaften eine zeit- und inhaltsgleiche Übertragung.

Tarifabschluss der Länder

Nach schwierigen Verhandlungen konnte im Konflikt der Tarif- und Besoldungsrunde der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und den Gewerkschaften am 29. November 2021 in Potsdam das folgende Ergebnis erzielt werden:

Anfang des kommenden Jahres (bis spätestens März) erhalten die Beschäftigten eine steuerfreie Zahlung in Höhe von 1300 Euro (Beschäftigte in Teilzeit anteilig)

Auszubildende, Praktikant*innen und Studentische Beschäftigte erhalten zur gleichen Zeit 650 Euro steuerfrei

Die Entgelte werden ab dem 01. Dezember 2022 um 2,8 Prozent erhöht

Die Übernahmeregelung für Auszubildende wird wieder in Kraft gesetzt

Der Tarifabschluss hat eine Laufzeit von 24 Monaten

Es konnte auch eine Einigung über die Aufnahme von Gesprächen zu den Arbeitsbedingungen der studentischen Beschäftigten an Hochschulen vereinbart werden.

Trotz der schwierigen Ausgangslage – die TdL wollte nicht in die Verhandlungen gehen, ohne eine Neubewertung der den Eingruppierungen zugrunde liegenden Arbeitsvorgängen vorzunehmen – konnte in der dritten Verhandlungsrunde ein Ergebnis erzielt werden. Bei einer Änderung der Definition des Arbeitsvorgangs hätte für viele Beschäftigte eine Verschlechterung der Eingruppierung gedroht. Diese Gefahr konnte in dieser Tarifrunde abgewehrt werden. Die TdL hat eine gerichtliche Klärung angekündigt.

Durch die 1300 Euro Sonderzahlung kommt eine starke soziale Komponente, insbesondere für die niedrigeren Eingruppierungen, hinzu. Hierdurch kann der Verlust durch die Inflation, auch für die anderen Entgeltgruppen, zumindest teilweise ausgeglichen werden.

Im Gesundheitswesen konnte für viele Beschäftigte eine spürbare Verbesserung des Einkommens und auch der Arbeitsbedingungen verhandelt werden.