



## PERSONALRATS-INFO

N° 2/2021

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

im Rahmen der Personalversammlung am 08. Juli haben Sie bereits erfahren, dass es eine personelle Veränderung im Personalrat gegeben hat. Diese möchten wir Ihnen hier auch noch einmal schriftlich vorstellen.

Dorothea Steffen ist am 01.06.2021 als Vorsitzende des Personalrates zurückgetreten. Die Bibliothekarin war 13 Jahre lang das Gesicht des Personalrates und hoch geschätzt bei Kolleg\*innen und Dienststelle. Wir als gesamtes Gremium möchten an dieser Stelle ein ganz herzliches Dankeschön sagen. Dorothea Steffen hat die Leuphana mit ihrem Einsatz, ihrer Besonnenheit, ihrem gewerkschaftlichen Rückgrat und ihrem langen Atem sehr geprägt. Wir sind froh, dass sie uns weiterhin als reguläres Personalratsmitglied erhalten bleibt und ihr Erfahrungswissen mit uns teilt.

Als Nachfolger wählte das Gremium Daniel Simons zum neuen Vorsitzenden. Daniel Simons ist seit 2015 Mitglied im Personalrat und regulär im Team Q für die internen Akkreditierungsverfahren von Studienprogrammen zuständig (Vorstellung auf Seite 3). Als Stellvertretung von Daniel Simons sind weiterhin Maik Adomßent und Sonja Tommrich tätig.

**Der neu gewählte Vorstand möchte Sie gerne persönlich kennenlernen und vielleicht Sie ja auch uns. Laden Sie uns gerne zu Ihrer Team-Besprechung ein, zu Ihrem abteilungsübergreifenden Jour Fixe oder einer kollegialen Kaffeepause!**

Wir freuen uns über jeden Kontakt und werden auch selbst unsere Fühler in die Organisation ausstrecken.

Auf der Personalversammlung konnten wir mit Ihnen gemeinsam eine sehr wichtige und zukunftsweisende Diskussion beginnen. Uns ist es wichtig, die richtigen Lehren aus der Corona-Krise für unsere Zusammenarbeit der nächsten Jahre zu ziehen. Ein ganz großes Themenfeld dabei wird sicher die Frage nach Mobiler Arbeit und Telearbeit sein. Den aktuellen Stand der Entwicklungen dazu lesen Sie auf Seite 2.

Wir sind allerdings fest davon überzeugt, dass wir eine deutlich größere Debatte über ganz unterschiedliche Dimensionen unseres zukünftigen Zusammenarbeitens führen müssen. Und diese Debatte wollen wir unbedingt mit Ihnen gemeinsam führen.

**Wir laden Sie daher ganz herzlich zu unserem Follow-up der Personalversammlung am 11.11.2021 um 10:00 Uhr ein.**

Ihr/Euer Personalrat

### Inhaltsverzeichnis

Corona-Pandemie	2
Arbeit nach der Corona-Pandemie	2
Dienstvereinbarungen	2
Tarif- und Besoldungsrunde der Länder	3
Vorstellung des neuen PR-Vorsitzenden	4
Hochschulfinanzierung in Niedersachsen	4
#IchBinHanna – Kritik am WissZeitVG	5

### Zukunft der Arbeit an der Leuphana Personalversammlung

**11.11.2021 um 10:00 Uhr**

Meeting-ID: 925 2513 7525  
Kenncode: GUTEARBEIT

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  
Daniel Simons  
Fon 04131.677-2506  
Fax 04131.677-1655  
daniel.simons@leuphana.de  
www.leuphana.de/personalrat

## Corona-Pandemie

Was genau die Entwicklungen der Infektionszahlen, Impfquote und anderer Indikatoren für das Wintersemester 2021/2022 bedeuten wird, ist auch nach Semesterbeginn für uns alle wie ein Blick in die Glaskugel. Nichtsdestotrotz erleben wir schon seit einigen Wochen eine Intensivierung des Regel- und Präsenzbetriebes an der Universität, begleitet von der Einführung der 3G-Regelungen für alle Universitätsmitglieder. Für uns als Personalrat waren die letzten Monate bestimmt von ständigen Abwägungen zwischen individuellen Freiheitsrechten und dem kollektiven Bedürfnis nach Regelung. Uns war zu jedem Zeitpunkt klar, dass es eigentlich die perfekte Lösung nie geben würde und gerade diese Übergangszeit von Ungewissheiten und Kompromisslösungen geprägt sein würde.

Unser Leitgedanke für die Planung dieses Herbstes war, dass möglichst allen Beschäftigten die Rückkehr zum Arbeiten in Präsenz in ihrem individuellen Tempo ermöglicht werden sollte. Für die einen überwiegt die Freude, endlich wieder die Kolleginnen und Kollegen im Büro und auf den Fluren sehen zu können. Für die anderen löst der Gedanke an belebte Bürogebäude, lange Sitzungen in Präsenz und eine voll besetzte Mensa ein Gefühl von Unbehagen aus. Gleiches gilt für den Umgang mit dem Infektionsrisiko am Arbeitsplatz. Der Schutz der Gesundheitsdaten von Beschäftigten, die Impffreiheit und der gleichzeitige Wunsch nach maximalem Infektionsschutz sind Ziele, die nicht alle gleichzeitig vollumfänglich erfüllt werden können. Wir begreifen es als unsere aller Aufgabe als Kolleg\*innen darauf zu achten, dass durch die (schrittweise) Rückkehr in Präsenz kein sozialer Druck entsteht, in dem sich Kolleg\*innen aus unterschiedlichen Gründen unwohl fühlen. Wir als Personalrat werden uns dafür einsetzen, dass die Rahmenbedingungen dafür stimmen.

Und selbstverständlich freuen wir uns riesig, Sie alle endlich wieder in Persona zu treffen! Vielen herzlichen Dank an Sie alle für Ihre Bereitschaft, sich immer wieder ändernden Regelungen und Bedingungen anzupassen. Wir haben gemeinsam einiges ausprobiert, vieles ertragen und sicher auch ganz viel Neues erlernt.

---

## Arbeiten nach der Corona-Pandemie

Schon lange vor der Corona Pandemie haben wir als Personalrat im Rahmen unserer Arbeit und in den Gesprächen mit der Dienststelle immer wieder auf die unaufhaltsamen Transformationsprozesse hingewiesen: Demografischer Wandel, Digitalisierung, aber auch die Veränderung der Hochschullandschaft sind nur drei Dimensionen, die einen massiven Einfluss auf unsere gemeinsame Arbeit an der Leuphana Universität Lüneburg haben, auch wenn wir nicht immer genau benennen können, welchen. Wir weisen kontinuierlich darauf hin, dass wir uns als Organisation unbedingt darauf einstellen und vorbereiten müssen, mit diesen Themen umzugehen. Aus unserer Sicht reicht es bei Weitem nicht aus, sich immer wieder in Selbstbestätigung darüber zu begnügen, dass der Wandel so viele Chancen mit sich bringt. Solange wir als Organisation und Menschen nicht

gleichsam geübt und qualifiziert sind, Veränderungspotenziale produktiv zu nutzen, werden wir die meisten Auswirkungen des Wandels vermutlich als Belastung erfahren.

Durch die Corona-Pandemie hat sich plötzlich vieles von einem Tag auf den nächsten verändert. Wir sind der Überzeugung, dass wir in dieser Zeit an vielen Stellen wie durch ein Brennglas auf einige unserer Herausforderungen der Zukunft schauen konnten. Nach Corona scheinen viele Aspekte der Zusammenarbeit auf dem Prüfstand, offen für eine neue Aushandlung: Führung, Arbeitsmethoden, Kommunikation, aber auch Work-Life-Balance oder die Gleichberechtigung der Geschlechter. Aus Sicht des Personalrates ist diese Dynamik ein Zeichen dafür, dass sich ein Fenster für eine Kulturveränderung aufgetan hat.

Im Rahmen der Personalversammlung haben wir über dieses riesige Themenfeld einen Diskussionsprozess mit Ihnen begonnen, den wir als überaus befruchtend und bereichernd empfunden haben. Sie haben uns in unserer Wahrnehmung bestätigt, dass es bei der Zukunft der Arbeit an der Leuphana um deutlich mehr Fragen geht, als nur um die Anzahl der möglichen Telearbeitstage.

Wir würden uns sehr darüber freuen, wenn Sie diese Diskussion mit uns fortführen würde. Dazu möchten wir Sie ganz herzlich zu unserem

### Follow-up der Personalversammlung am 11.11.2021 um 10:00 Uhr

einladen, wo wir Ihnen unter anderem unsere Auswertung der Arbeitsgruppendifkussionen vorstellen möchten. Wir haben uns aus Gründen der Planbarkeit entschieden das Treffen noch einmal per Zoom durchzuführen.

*Meeting-ID: 925 2513 7525*

*Kenncode: GUTEARBEIT*

---

## Dienstvereinbarungen

### DV Mobiles Arbeiten und Telearbeit

Wir haben uns sehr darüber gefreut, dass wir am 27.08.2021 die neue Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten und Telearbeit“ unterschreiben konnten, die ab dem 01.01.2022 in Kraft treten wird. Diese ersetzt die bisherigen Regelungen zur Telearbeit, wobei bestehende Anträge Bestandsschutz genießen.

Aufgrund der Dynamik der letzten Wochen und Monate sah sich die Dienststelle noch nicht in der Lage die neuen Regelungen zu kommunizieren. Wir wissen, dass viele von Ihnen mit der Kommunikation zu den neuen arbeitsrechtlichen Regelungen unzufrieden sind haben vollstes Verständnis für die daraus entstandene Frustration. Auch der Personalrat hätte sich gewünscht, dass der Prozess zu diesem Thema etwas zügiger voran geht. Wir bleiben optimistisch und gehen davon aus, dass

die Dienststelle Sie zeitnah über die neuen Regelungen informieren wird, weswegen wir dem Präsidium hier nicht vorgreifen wollen. Gerne gehen wir dann bei nächster Gelegenheit auch darauf ein, welche Themen dem PR bei der Verhandlung der neuen DV wichtig waren.

### **DV Digitale Lehre**

Zum Stand der Dinge lässt sich nach ersten Gesprächen mit verschiedenen Vertreter\*innen des Präsidiums sagen, dass Fragen zur Regelung digitaler Lehre von Seiten der Dienststelle als wichtig angesehen werden. So liegt uns inzwischen auch eine erste Rückmeldung zu unserer DV vor. Zugleich müssen wir allerdings konstatieren, gewissermaßen überholt worden zu sein, denn prioritär wird dort erst einmal an einer Richtlinie zum selben Thema gearbeitet, die zum kommenden Wintersemester in Kraft treten soll. Immerhin sind wir in unseren Gesprächen uns darüber einig, dass die Präsenzlehre (wieder) absoluten Vorrang haben soll.

Die Bevorzugung der Richtlinie wird entsprechend damit begründet, konkrete Regelungsbedarfe für die Fälle zu formulieren, in denen digitale Lehre sinnhaft ist und entsprechend ermöglicht werden soll (z.B. bei exponierten Praktikern, bei Expert\*innen aus dem Ausland o.ä.). Des Weiteren wird (ähnlich wie in der Richtlinie zur Planung von Lehrveranstaltungen von 2019) ein Rahmen für alle Lehrenden – einschließlich der Professor\*innen, gesetzt – und letztere würden wir mit unserer Dienstvereinbarung natürlich nicht direkt adressieren (können). Entsprechend sehen wir die dringende Notwendigkeit, die in der Lehre tätigen wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen davor zu schützen, ungewollt in Richtung digitaler Lehre gedrängt zu werden, die ja in vielerlei Hinsicht offene Fragen, und nicht selten zusätzliche Belastungen mit sich bringt (s. PR-Info 2/2020). Daher sehen wir auch dringenden Bedarf zu einer möglichst breiten Diskussion mit direkt Betroffenen, deren Erfahrungen des letzten Jahres unbedingt in die weitere Ausarbeitung einfließen muss. Als wichtiger Impuls in diese Richtung ist das kürzlich beschlossene Positionspapier zur Präsenzlehre an der Fakultät Kulturwissenschaften zu werten, das bewusst mit dem Ziel verfasst wurde, einen „Diskussionsimpuls für eine universitätsweite Debatte“ zu setzen.

Bildlich gesprochen haben wir als Personalrat also gewissermaßen einen Fuß in der Tür. Aber auch, wenn wir erst jemand anderem den Vortritt lassen müssen, lassen wir uns nicht abwimmeln!

---

## **Tarif- und Besoldungsrunde der Länder**

Anfang Oktober begannen die Verhandlungen zur aktuellen Tarif- und Besoldungsrunde der Länder an. Dabei verhandeln die Gewerkschaften mit der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) um die Gehälter und Arbeitsbedingungen der rund 2,2 Millionen Kolleg\*innen im Landesdienst.

Die Tarifaufeinandersetzung verspricht eine heiße Verhandlung zu werden. Denn die TdL hat bereits im Vorfeld der Verhandlungen angekündigt, den sogenannten „Arbeitsvorgang“ zum Kern der Gespräche machen zu wollen. Der Arbeitsvorgang ist die Grundlage der Arbeitsplatzbewertung und damit von zentraler

Bedeutung für die Eingruppierung der Beschäftigten. Das Konstrukt der Arbeitsvorgänge ermöglicht es, viele kleine Arbeitsschritte in einem ergebnisorientierten Prozess zu bündeln. Gerade für die unteren Entgeltgruppen ist diese Methode von großer Relevanz, da die Bündelung verschiedener Tätigkeiten häufig zu einer höheren Bewertung des Arbeitsvorganges als Ganzes führt. Sollte die TdL mit ihrem Anliegen erfolgreich sein, sind niedrigere Arbeitsplatzbewertungen die absehbare Folge.

Daher möchten wir Sie für diese Tarifrunde ganz besonders sensibilisieren und dazu aufrufen sich zu informieren. Gerade vor dem Hintergrund der knappen Landesmittel nach der Coronakrise werden wir sehr viel Unterstützung der Beschäftigten brauchen, um mit breiter Brust in die Verhandlungen zu gehen.

Die Gewerkschaft ver.di hat dazu eine Kampagnenseite eingerichtet, auf der Sie die gewerkschaftlichen Forderungen und weiterführende Informationen finden können: <https://unverzichtbar.verdi.de/>

---

## **Vorstellung des neuen PR-Vorsitzenden**

Liebe Kolleg\*innen,

mein Name ist Daniel Simons und ich habe am 01.06.2021 den Vorsitz des Personalrates der Leuphana Universität Lüneburg übernommen. Ich freue mich sehr, diese Aufgabe in einer so aufregenden Zeit des Umbruchs zu übernehmen und bin voller Gestaltungswille. Der demographische Wandel und die Haupt- und Nebeneffekte der Digitalisierung werden, davon bin ich fest überzeugt, unsere Arbeit an Universitäten noch viel radikaler verändern, als wir uns im Moment auch nur vorstellen können – und das unaufhaltsam. Diese Veränderungen nicht nur als Betroffener mitanzusehen und über mich ergehen zulassen, sondern sie aktiv mitzugestalten, dafür engagiere ich mich seit 5 Jahren im Personalrat und seit nunmehr 14 Jahren gewerkschaftlich. Sowohl in der tagtäglichen Arbeit, als auch aus strategischer Perspektive setze ich mich dafür ein, dass sich Gute Arbeit lohnt, dass Wertschätzung und Kollegialität feste Bestandteile unserer Arbeitskultur sind, dass konkrete Schritte zur Gleichberechtigung der Geschlechter gegangen werden, dass Ihre Stimmen gehört werden und dass die Leuphana ein Ort ist, an dem wir alle gerne arbeiten.

Seit 2015 arbeite ich an der Leuphana im Team Q im Bereich Interne Prüfverfahren / Akkreditierung von Studienprogrammen. Bevor ich an die Leuphana kam, habe ich in Mainz Politikwissenschaft und Allgemeine und Vergleichende Literaturwissenschaft auf Magister studiert.

Für zwei Jahre habe ich im Anschluss an einer Promotion zu israelischer Außen- und Sicherheitspolitik gearbeitet (am GIGA Institut in Hamburg), durfte dann aber feststellen, dass ich in einer wissenschaftlichen Karriere kein Glück finden würde. Also habe ich den Schritt in das Wissenschaftsmanagement gewagt und keinen Tag bereut. Die Schnittstellentätigkeit im Team Q erlaubt mir einen sehr vielfältigen Einblick in viele dezentrale und zentrale Prozesse und Abteilungen. Diesen Einblick und meine Vorerfahrungen als wissenschaftlicher Mitarbeiter empfinde ich als großen Vorteil in der Personalratsarbeit. Dennoch lernt man nie aus und gerade an einer Universität muss man immer wieder feststellen, wie wenig man tatsächlich weiß. Nicht nur deshalb interessieren mich ganz besonders Ihre Perspektiven und ich freue mich, wenn Sie mit mir ins Gespräch kommen.



Wundern Sie sich nicht, wenn Sie mich nicht zu jeder üblichen Bürozeit erreichen. Denn mein Tagesrhythmus wird eigentlich gerade außerhalb der Universität von meinen beiden Kindern (3 und 1 Jahr) bestimmt. Wenn ich dann noch irgendwann am Abend oder Wochenende Zeit habe, versuche ich mein Glück beim Gärtnern, pflege meinen kleinen Instagram Blog zum Thema Wein oder tobe mich kreativ in der Entwicklung von Liveverollenspielen und Spielwelten aus.

Ich freue mich sehr, Sie in den nächsten Jahren alle noch (besser) kennenzulernen und für unsere gemeinsamen Anliegen meine Stimme einzusetzen.

Viele kollegiale Grüße  
Daniel Simons

P.S.: Schauen Sie gerne auch mal ins Intranet, wo ich der Kollegin Marietta Hülsmann mir ein paar Fragen beantworten durfte.

## Hochschulfinanzierung in Niedersachsen

In einem offenen Brief hat sich die Mehrheit der Personalräte in Niedersachsen (auch der Leuphana) gemeinsam mit der Gewerkschaft ver.di am 29.04.2021 an Ministerpräsident Weil und Wissenschaftsminister Thümler gewandt. Darin kritisieren wir

gemeinsam mit den Kolleg\*innen die Entwicklung zu einer immer knapperen Kalkulation der Hochschulfinanzierung und fordern die Politik zu einer hochschulpolitischen Kehrtwende auf. Hier der offene Brief auszugsweise im Wortlaut:

*„Sehr geehrter Herr Ministerpräsident Weil,  
sehr geehrter Herr Wissenschaftsminister Thümler,*

*wir sind besorgt über die Sparvorgaben, die Sie den niedersächsischen Hochschulen machen. Aus unserer Sicht richten Sie damit wissenschafts-, bildungs- und gesellschaftspolitischen sowie wirtschaftlichen Schaden für Niedersachsen an.*

***Wir fordern Sie daher zu einer hochschulpolitischen Kehrtwende in Niedersachsen auf:***

***Keine Sparmaßnahmen an niedersächsischen Hochschulen: Nehmen Sie die globale Minderausgaben zurück und verzichten Sie auf alle weiteren Sparauflagen***

*Sie erlegen den Hochschulen mit der globalen Minderausgabe Sparvorgaben von ca. 120 Millionen Euro von 2020 bis 2024 auf. Corona bedingt sind weitere Sparaufgaben schon angekündigt, obwohl gerade für die Bewältigung der Krise Investitionen in Bildung und Forschung notwendig wären. (...)*

***Gerade in der Krise: Investieren Sie in Bildung, Wissenschaft und Forschung***

*Bildung, Wissenschaft und Forschung sind ein Motor für Innovationen, die Wege aus der Corona-Krise eröffnen. (...) Eine finanziell auskömmliche grundständige Hochschulfinanzierung ist dafür unabdingbare Voraussetzung.*

***Dauerstellen für Daueraufgaben: Machen Sie den Hochschulen konkrete Vorgaben zur Entfristung von Arbeitsverhältnissen.***

*Die verstetigten Hochschulpaktmittel sind nach den Vorgaben des Bundes ausdrücklich für die Schaffung von Dauerstellen zu verwenden. 90% Befristungsgrad im wissenschaftlichen Mittelbau und 20% in Technik und Verwaltung sind ein Armutszeugnis für die Fürsorgepflicht des Landes Niedersachsen als Arbeitgeber den Beschäftigten gegenüber. (...)*

*Wir fordern Sie auf, unsere Bedenken ernst zu nehmen und unsere Forderungen noch in diesem Jahr spürbar umzusetzen.*

*Mit freundlichen Grüßen“*

In seinem **Antwortschreiben vom 7.Juni** macht **Minister Thümler** deutlich, dass er die Sorge um die Hochschulfinanzierung **sehr ernst** nehme, sich aber dafür einsetzen wolle, „*dass die Autonomie der Hochschulen auch diesen herausfordernden Zeiten in größtmöglichen [sic!] Umfang erhalten bleibt.*“ Von den 2,3 Mrd EUR, die den Hochschulen 2020 aus Studienqualitäts- und Hochschulpaktmitteln zur Verfügung standen (hinzu kamen Mittel des niedersächsischen Vorab in nicht genannter Höhe), habe das MWK gemäß seinen Ausführungen **ab 2021 Einsparverpflichtungen von rund 32 Mio EUR** zu erbringen. Und gemäß seinen Ausführungen könnten die Hochschulen von diesen Kürzungen nicht ausgenommen werden, „*da sie knapp Dreiviertel (71%) der Ausgaben des Ressorthaushalts ausmachen.*“

Der Minister verweist darauf, die **Autonomie der Hochschulen** nicht anzutasten und den Hochschulen selbst ihre strategischen Entscheidungen darüber zu überlassen, „*wie die verfügbaren Mittel eingesetzt werden und wie gleichzeitig die Zukunftssicherheit der Hochschule als Ganzes gesichert werden kann.*“ Das MWK stünde „*selbstverständlich den Hochschulen in diesem komplexen Proess beratend zur Seite*“, und pocht auf **Grenzen der Mittelkürzungen** – so in der Lehrerbildung, der Ausbildung ärztlichen und nicht-ärztlichen Personals für das Gesundheitswesens oder „*bei kleinen ‚Orchideenfächern‘, die es nur an sehr wenigen Standorten bundesweit gibt (...) und daher besonders schützenswert*“ seien.

**Ausweichend antwortet der Minister schließlich beim Thema Befristungen und die Forderung nach Dauerstellen für Daueraufgaben.** Mit ein wenig verschwurbelten Verweisen auf „grundsätzlich erforderliche und wünschenswerte Dynamik im Wissenschaftssystem“ und erneutem Verweis auf die „Hochschulautonomie“ **versucht er sich an einem Rechenspiel**, in dem er die diesbezüglichen „*durch Drittmittel finanzierten und nebenberuflich beschäftigten Personals (Lehrbeauftragte, SHK und WHK)*“ kurzerhand herausrechnet und so auf einen „*Anteil von befristet beschäftigten Personal von rd.65%*“ kommt. Dieser sei „zwar hoch“, doch versucht er damit zu trösten, dass **mit Hilfe von Mitteln des „Zukunftsvertrags Studium und Lehre stärken“ auch neue unbefristete Stellen** eingerichtet werden sollen – hier bestünde von Seiten des MWK gar eine „**Erwartungshaltung, (...) die den Hochschulen deutlich kommuniziert**“ wurde.

Der Minister schließt in der Hoffnung, „*den Hochschulentwicklungsvertrag zur Absicherung der Globalhaushalte der Hochschulen für die Jahre 2022ff. neu zu verhandeln und mehrjährig abzuschließen*“.

Ob sein Optimismus gerechtfertigt ist, wird die Zeit zeigen ...

---

## #IchBinHanna – Kritik am WissZeitVG

Ein spontan ausgelöster Twitter-Trend schlägt hohe Wellen in der Debatte um eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Unter dem Hashtag #IchBinHanna formulieren Wissenschaftler\*innen ihre Kritik an den prekären Arbeitsbedingungen im deutschen Wissenschaftssystem. Die Initiator\*innen haben eine kleine Internetseite angelegt, auf der Debattenbeiträge und Presselinks zusammengestellt sind. Sehr lesenswert!

<https://ichbinhanna.wordpress.com/>