

TERMINE

► **Personalratswahl nach PersVG Berlin: Damit alles stimmt.**

Wahlvorstandsschulung für Wahlen nach dem Personalvertretungsgesetz Berlin

▷ 16.4.24 Berlin.

▷ 20.6.24 Berlin.

▷ 8.7.24 Berlin.

www.verdi-bub.de/2753

► **Frauen (nicht nur) als Vorsitzende der gesetzlichen Interessenvertretung**

▷ 4. – 6.3.24 Bielefeld.

▷ 17. – 19.7.24 Hamburg.

www.verdi-bub.de/3765

► **Personalräte gut beraten**

Personalvertretungsrecht aktuell kommentiert

▷ 13.3.24 Berlin.

▷ 18.6.24 Berlin.

www.verdi-bub.de/1528



Deutscher Personalräte-Preis 2023: *Daniel Simon hat für die Leuphana Universität Lüneburg mit dem Projekt Personalratskampagne »Working Leuphana« teilgenommen und zählte zu den zehn Nominierten.*

INTERVIEW



»Tust du nichts, verändert sich nichts«

ARBEITSKULTUR Für viele Beschäftigte der Leuphana Universität fehlte es an Führungskultur, Verbindlichkeit, Transparenz, Zutrauen und Wertschätzung. Um dies zu verbessern, rief der Personalrat »Working Leuphana« ins Leben. Daniel Simons, Personalratsvorsitzender, erklärt das Konzept dahinter.

Was ist die Idee hinter »Working Leuphana«?

Unsere Kolleg:innen haben uns klar mitgegeben, dass sie sich wünschen, dass sich an der Arbeitskultur etwas ändert. Sie nehmen wahr, dass es ein großes Delta zwischen Anspruch, Außenkommunikation und dem Arbeitsalltag gibt. Stetig wachsende Aufgaben und höhere Professionalisierungsansprüche führen gepaart mit Arbeitskräftemangel zu einer enormen Arbeitsverdichtung. Diese wird häufig nicht aufgefangen von Wertschätzung, Gesundheitsschutz und Anerkennung. Alle arbeiten an der Belastungsgrenze, erhalten regelmäßig von der Dienststellenleitung warme Worte, aber wenn es konkret wird, stehen viele im Regen. Wir als Personalrat wollen die Themen eines nach dem anderen angehen. Mittlerweile ist ein Führungskräfteprogramm auf dem Weg, Hürden zur Einstellung von Beschäftigten in höhere Entgeltgruppen bauen wir langsam ab, Digitalisierungsprojekte begleiten wir kontinuierlich.

Wie sah »Working Leuphana« konkret aus?

»Working Leuphana« war eine Öffentlichkeitskampagne, mit der wir Impulse setzen wollten, um einen hochschulweiten Diskurs über gute Arbeitsbedingungen und über die Arbeitskultur der Zukunft in Gang zu bringen. In zahlreichen kleinen Projekten, Initiativen und Aktionen ermutigten wir zum Mitmachen, Mitreden, Mitdenken und zum Austausch: Wir führten den Podcast »Treffpunkt Kaffeegondel« ein, in dem Projekt »Tandem« können sich Paare finden, die sich austauschen möchten, einmal im Monat gibt es ein After Work Event mit im Durchschnitt 15 Teilnehmern/Teilnehmerinnen.

Wie war die Arbeitskultur? Wie ist sie jetzt?

Arbeitskultur verändert sich nicht durch eine kleine Kampagne eines Personalrats. Die Universität ist eine sehr dynamische Institution, die sich nach außen als innovativ,

nachhaltig und besonders zukunftsgerichtet präsentiert. Das spüren die Beschäftigten auch in ihrer täglichen Arbeit. Was sie aber nicht spüren ist, dass diese Versprechen in ihrer unmittelbaren sozialen Arbeitsrealität eingelöst werden, z. B. in ihrem Verhältnis zu Vorgesetzten. Nach unserer Kampagne stellen wir zwei Veränderungen fest: Viele Kollegen und Kolleginnen sind aus einer eher passiven Unzufriedenheit ins Handeln gekommen und das Thema Kulturentwicklung ist plötzlich ganz oben auf der Agenda der Dienststellenleitung.

Wie war das Feedback der Beschäftigten?

Nicht selten finden die Beschäftigten etwas zu meckern, Vieles wird als selbstverständlich angenommen. Was nicht so gut gelaufen ist, bekommt ein deutlich stärkeres Gewicht, als die Dinge, die geklappt haben. Hier war das umgekehrt. Wir haben ungefragt Lob und Dank für unser Engagement erhalten. Selbst wenn nicht alles perfekt war, gab es eigentlich gar keine Kritik. Es wurde anerkannt, dass wir Mut hatten, mal etwas anders zu machen und keine Angst vor Fehlern hatten. Das wurde uns wohlwollend anerkannt.

Welchen Tipp möchten Sie Personalräten geben, die die interne Kultur ändern wollen?

Kulturentwicklung ist vermutlich eines der dicksten Bretter, die man so bohren kann. Messbare Erfolge sind so gut wie nicht nachweisbar, aber tust du nichts, verändert sich nichts. Und manchmal kann es sein, dass es nur wenige Steine braucht, die man ins Rollen bringt, um am Ende ganze Berge in Bewegung zu setzen.

Daniel Simons ist seit Juni 2021 Personalratsvorsitzender der Leuphana Universität Lüneburg.