

Personalrats- information



Alle Jahre wieder!

Zahlen, Statistiken und Tätigkeitsschwerpunkte

DV Mobiles Arbeiten

Dienstvereinbarung

Gesundheit
Ein Themenblock ...

Pro.Admin
Ein Prozess ...

Digitalisierung
Eine Möglichkeit ...

Impressum:

Personalrat der Georg-August-Universität Göttingen (ohne Universitätsmedizin)

Der Vorsitzende: Thomas Oesterreich

Humboldtallee 15

37073 Göttingen

Tel.: 0551 39-23860, Fax: 0551 39-29349

E-Mail: persrat@uni-goettingen.de

Redaktionsleitung: Frank Hambloch

Layout: Redaktionsteam

Titelbild: Bilderdatenbank > Zentrale Einrichtung für den allgemeinen Hochschulsport (ZEHS)
der Georg-August-Universität Göttingen <

Auflage: 100 Stück

Online: www.uni-goettingen.de/personalrat

Inhaltsverzeichnis

Vorwort des Vorsitzenden	2
Alle Jahre wieder - Statistik	4
Personalratsarbeit - die Routine	5
Arbeitsgruppen des Personalrats	8
Kurzbeiträge der Arbeitsgruppen (AG)	9
Der Personalrat und IT Verfahren	9
Bericht PR-Arbeitsschutz	9
Die AG Ausbildung	10
Die AG Qualifizierung	10
Der Personalrat beim Mitarbeiter*innenfest 2023	11
Personalratsarbeit mit / um Corona in der Wahlperiode 2020 bis 2024	12
Die AG Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen - Resümee 2020 bis 2024	12
Der Wirtschaftsausschuss des Personalrats	12
Die AG Gesundheit und Sucht	13
Dienstvereinbarung Mobile Arbeit	14
Ein Themenblock für Gesundheit	16
Gesundheit neu denken: Auf dem Weg zu einem universitären Gesundheitsmanagement	16
Arbeit und Stress	16
Gesundheit ist nicht Alles	17
Die Schwerbehindertenvertretung (SBV)	18
Pro.Admin	18
Digitalisierung überall? Ja, aber wie?	21
Jubilarfeier 2023 der Universität	24

Abbildungsverzeichnis

Bild 01: Thomas Oesterreich > Personalrat <	2
Bild 02: Aula - #68127 > GöPix Bilderdatenbank / Klein und Neumann <	3
Grafik 01: Stellenabbau an der Uni	5
Bild 03: Kirschblüte 22 - #75795 > GöPix Bilderdatenbank / Quent, Gesche <	5
Tabelle 01: Statistik Personelle Maßnahmen 2017 - 2022	6 - 7
Bild 04: Kirschblüte 2021 - #72223 > GöPix Bilderdatenbank / Quent, Gesche <	6
Bild 05: Kirschblüte 2021 - #72218 > GöPix Bilderdatenbank / Quent, Gesche <	7
Grafik 02: Arbeitsgruppen Personalrat	8
Bild 06: Mitarbeiter*innenfest 2023 > Personalrat <	11
Bild 07: LSG - #72258 > GöPix Bilderdatenbank / Liebetrueth, Martin <	13
Grafik 03 - 09: DV Mobile Arbeit 1 - 7	14 - 15
Bild 08: Rechenzentrum 2016 - #64750 > GöPix Bilderdatenbank / Klein und Neumann <	20
Bild 09: Rechenzentrum 2016 - #64449 > GöPix Bilderdatenbank / Klein und Neumann <	20
Bild 10: Paulinerkirche - #68139 > GöPix Bilderdatenbank / Klein und Neumann <	23
Bild 11: Jubilarfeier 2023 > Abteilung Öffentlichkeitsarbeit (AÖ) <	24

Vorwort des Vorsitzenden

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wenn man Rechenschaft über einen Zeitabschnitt ablegt, sagt man oft „es war ereignisreich“, denn man will ja nicht dastehen als jemand, der nichts gemacht hat. Der Personalrat legt hier nun Rechenschaft über das vergangene Jahr und auch ein bisschen über die zu Ende gehende Wahlperiode ab, und wir nehmen diesmal bewusst diesen Begriff! Denn wenn nicht dieser Zeitraum so bezeichnet werden sollte, welcher denn dann?! Hätte uns vor ca. 4 Jahren jemand vorhergesagt, dass wir uns aufeinander folgend und teilweise überlappend mit einer weltweiten Pandemie, einem Krieg in Europa und daraus sich ergebender Energiekrise, und fast parallel mit einem sehr umfassenden internen Change-Prozess wie Pro.Admin konfrontiert sehen, dann hätten sicher einige ungläubig den Kopf geschüttelt. Doch so ist es gekommen.

Corona hat den Schrecken verloren, die Einschränkungen im persönlichen und öffentlichen Bereich sind gefallen. Die Universität ist wieder im Normal-, das heißt im Präsenzbetrieb.

Geblieben ist die hohe Infektionsrate und geblieben sind die Erfahrungen mit Homeoffice, Video-konferenzen und Dokumentenaustausch via Share-Point oder ähnlichen digitalen Plattformen.

Zu den Erfahrungen mit der Arbeit im Homeoffice folgt auf Seite 14 ein eigener Artikel.

Und ausgehend von unseren Erfahrungen mit Corona möchten wir an alle Kolleginnen und Kollegen appellieren: Bitte kommen sie nicht krank zur Arbeit. Seien Sie vorsichtig bei Erkältungssymptomen, stecken Sie nicht Ihre Kolleg*innen an!

Als Reaktion auf den Überfall Russlands auf die Ukraine hat die Bundesregierung Wirtschaftssanktionen verhängt, die zu einer Energiekrise geführt haben. Letztes Jahr stiegen die Preise in schwindelerregende Höhen. Deswegen sollten wir uns letzten Winter warm anziehen und bei max. 19 Grad in den Büros, Laboren und Werkstätten arbeiten. Dem Klimawandel sei Dank, dass der Winter milde blieb.

Auch wenn die Energiepreise wieder etwas nachgegeben haben, bleiben die Preise hoch und belasten das Budget der Universität weiterhin erheblich.

Aber für eine neuerliche Absenkung der Temperatur auf 19 Grad in Arbeitsräumen fehlt die gesetzli-



Bild 01: Thomas Oesterreich

che Grundlage, der Arbeits- und Gesundheitsschutz steht dem entgegen.

Es führt kein Weg an einer Sanierung der Gebäude vorbei, um dem Ziel von Nachhaltigkeit und Klimaschutz näher zu kommen.

Die Universität Göttingen ist bekanntermaßen der größte Arbeitgeber in und um Göttingen und eine renommierte Bildungseinrichtung in der Bundesrepublik. Es ist also nicht erstaunlich, dass Strategie- und Veränderungsprozesse, die die Universität betreffen, größere Kreise ziehen.

So gab es dann eine schlechte Presse im Zusammenhang mit der Ablösung vom Vizepräsidenten Lossau und im Zusammenhang mit Pro.Admin.

An dieser Stelle möchte der Personalrat die Gelegenheit nutzen, sich für die langjährige konstruktive Zusammenarbeit bei Prof. Lossau zu bedanken. Zu Pro.Admin findet sich ein Artikel auf Seite 18.

Die schlechte Presse kam für die Universität zur Unzeit, denn in diesem Zeitraum wurden die Clusteranträge für die Exzellenzinitiative eingereicht, in denen viel wissenschaftliche Denkarbeit, Kooperationsbemühungen und Organisation in Papierform investiert wurde.

Der Personalrat steht dem Konkurrenzmodell der Exzellenz sehr kritisch gegenüber – wir halten dies für eine verdeckte Unterfinanzierung der deutschen Hochschullandschaft –, trotzdem wünschen wir der Initiative viel Erfolg.

Dies umso mehr als dass uns aus Hannover immer noch eine sogenannte „Globale Minderausgabe“ auferlegt worden ist, die die finanziellen Spielräu-

me unserer Universität deutlich einschränkt. Die Verwaltung von Mangel ist eine undankbare Aufgabe, die selten sonnige Momente bereit hält.

Dieser Aufgabe hat sich Frau Dr. Schüller angenommen, seit sie im April 2019 den Posten als Hauptamtliche Vizepräsidentin für Finanzen und Personal antrat. Die Zusammenarbeit mit Frau Dr. Schüller ist von gegenseitigem Vertrauen und Respekt geprägt; auch manch offenes Wort wird nicht krummgenommen. Wir begrüßen die Verlängerung ihres Auftrags um weitere 5 Jahre, die der Senat im Frühjahr ohne Gegenstimme befürwortet hat, und danken für die konstruktive Zusammenarbeit.

Als Personalrat sollen wir unter anderem

- darauf achten, dass alle Beschäftigten der Universität nach Recht und Billigkeit behandelt werden und niemand benachteiligt wird.
- darauf achten, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze und weiteren Vereinbarungen angewandt werden.
- Anregungen und Beschwerden entgegennehmen und darüber mit der Dienststelle in Verhandlung treten.

Im Folgenden finden Sie weitere Artikel, die stichpunktartig unsere Arbeit der vergangenen Zeit beleuchten.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Wahlperiode dieses Personalrats geht zu Ende. Im Februar wird ein neuer Personalrat und eine neue Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt. Etliche langjährig engagierte Kolleg*innen werden nicht mehr zur Wahl stehen. Auch ich verabschiede mich in den Ruhestand.

Ich möchte Sie daher sehr darum bitten, all diejenigen stark zu machen, die sich im nächsten Personalrat der Aufgabe widmen wollen.

Beteiligen Sie sich bitte an der Wahl des neuen Personalrats – eine hohe Wahlbeteiligung macht den Personalrat stärker!

Die Wahl findet voraussichtlich am 27. Februar 2024 statt. Sie werden im Verlauf der nächsten Monate davon hören. Bleiben Sie uns gewogen.

Thomas Oesterreich
Vorsitzender
des Personalrats der Universität Göttingen



Bild 02: Aula - #68127

Alle Jahre wieder - Statistik

Um die Situation der Universität Göttingen umfassend zu beschreiben, bedarf es des Blicks von mehreren Seiten - hier beschränken wir uns auf die Statistik zur Beschäftigung. Die Zahlen beziehen sich auf die tatsächlich aktuell Beschäftigten, soweit sie berechtigt sind, an den Personalratswahlen teilzunehmen. Nicht aufgenommen sind also Professor*innen, studentische Hilfskräfte 1) und beurlaubte Angestellte der Universität.

Zum Stichtag 1.12.2022 waren 4866 Kolleg*innen an der Uni beschäftigt. Das sind 589 weniger als am 1.12.2018, dem Höchststand an Beschäftigung nach Verlust der Exzellenz, und 95 weniger als ein Jahr zuvor. Im ersten Halbjahr 2023 sind weitere 122 Stellen nicht verlängert oder erneut besetzt worden, wobei die Zahl der Arbeitsverträge im Wintersemester wieder leicht steigen werden.

Déjà-vu

An dieser Stelle muss, wie schon letztes Jahr, festgestellt werden, dass der Stellenabbau vor allem die Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen betrifft. Da deren Verträge zu 85 % befristet sind, reicht es aus, die Verträge nicht zu verlängern – und schon sind sie raus.

Und weil sich die Verhältnisse nicht geändert haben, bleibt die Kritik des Personalrats aus dem letzten Jahr zum Stellenabbau gültig:

„Allzu oft bleibt der Arbeitsanfall gleich hoch und muss von den verbleibenden Kolleg*innen mit geleistet werden. Das erhöht den Arbeitsdruck, gefährdet die Gesundheit und ist der Arbeitsqualität abträglich.“

Ebenso zu befristeten Verträgen:

„Die Befristungspraxis widerspricht dem selber gesetzten Anspruch, eine familienfreundliche Uni zu sein. Denn Befristungen behindern die Familien- und Lebensplanung!

Die Universitätsleitung befristet aber auch Verträge für Arbeiten, die ständig anfallen und für den Betrieb der Uni unabdingbar sind. Durch den ständigen Personalwechsel geht jedes Mal erworbenes (verwaltungs-)technisches und wissenschaftliches Know-how verloren. Das ist nicht effektiv und wir betonen an dieser Stelle nochmals, dass Daueraufgaben durch dauerhafte Verträge abgesichert sein müssen.“

Neu ist immerhin der Umstand, dass dieses letzte Statement mittlerweile auch vom Präsidium geteilt wird - allerdings bisher ohne spürbare Auswirkungen.

Während die Zahl der Beschäftigten im technischen und Verwaltungsdienst (MTV) und der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (WMA) an der Uni nahezu ausgeglichen ist, sind 59 % der MTV weiblich. Bei den WMA sind dies 45 %.

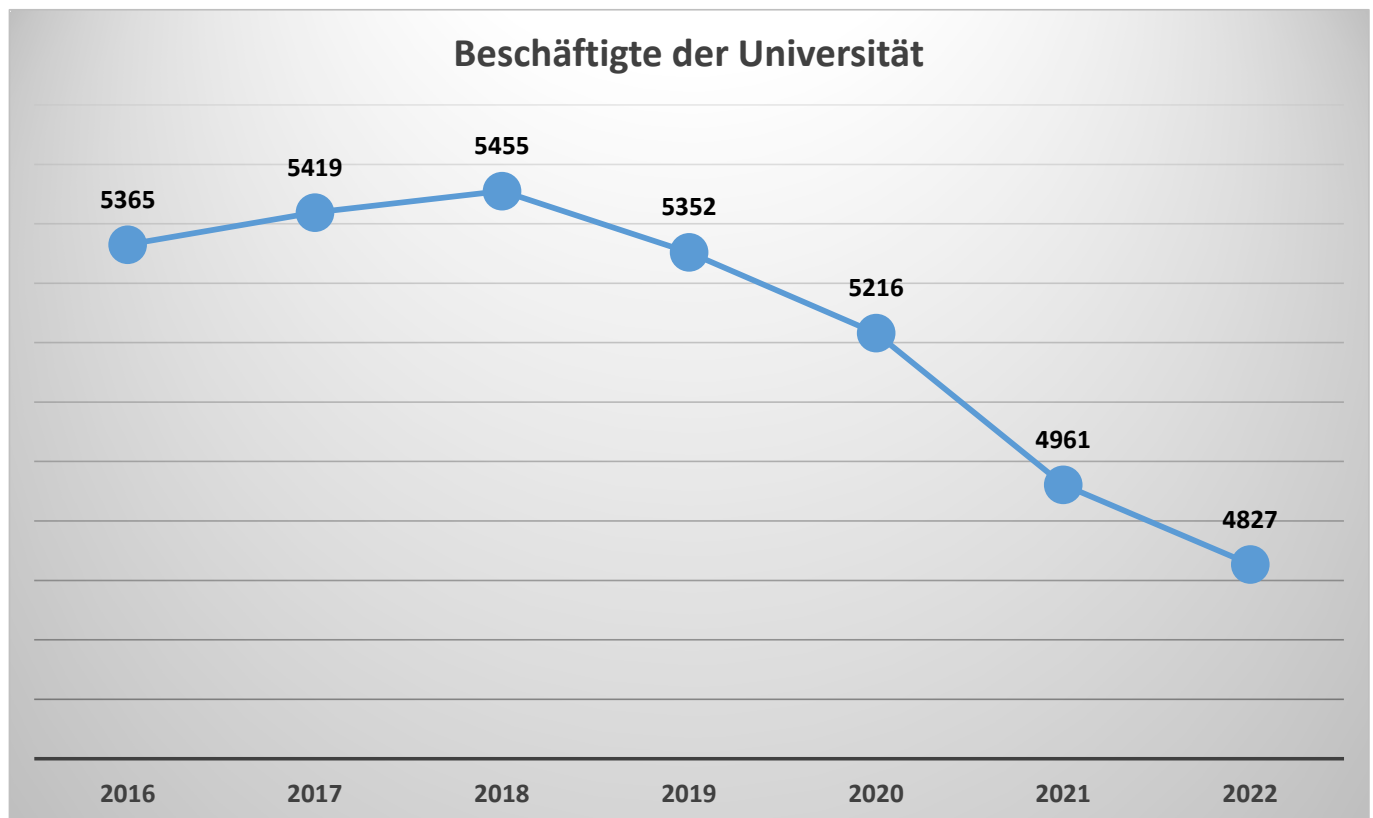
78 % der Teilzeitverträge der MTV tragen weibliche Unterschriften. Bei den WMA ist das Geschlechterverhältnis nahezu ausgeglichen. Insgesamt gibt es an der Uni mit 55 % mehr Teilzeitkräfte als Mitarbeiter*innen in Vollzeit.

Zuwenig Azubis

Zum Stichtag 1.12.2022 waren 95 Auszubildende an der Universität beschäftigt. Das sind 10 weniger als noch ein Jahr zuvor. Wir wissen nicht, ob dies an mangelnden Bewerber*innen liegt, oder an zu geringer Bereitschaft in den Einrichtungen, die zusätzliche Arbeitszeit für Ausbildung bereit zu stellen, aber eines ist sicher: angesichts des beklagten Fachkräftemangels bildet die Uni zu wenige eigene Nachwuchskräfte aus.

Der Anteil der schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen ist im Berichtszeitraum leicht gefallen, von 4,82 % auf nun 4,68 %. Da die vorgeschriebene Quote von 5 % nicht erreicht ist, muss die Universität eine Ausgleichszahlung von 25.340,00 € an das Integrationsamt abführen.

1) Studentische Hilfskräfte haben zwar einen Arbeitsvertrag mit der Uni, dürfen aber laut Niedersächsischem Personalvertretungsgesetz (NPersVG) nicht an den Personalratswahlen teilnehmen. Dennoch haben sie das Recht, sich mit ihren arbeitsrechtlichen Problemen an den Personalrat zu wenden. Am 16. Oktober diesen Jahres waren 2041 studentische Hilfskräfte beschäftigt. 1133 davon weiblich, 904 männlich, 4 divers.



Grafik 01: Stellenabbau an der Uni

Personalratsarbeit - die Routine

Der aktuelle Personalrat besteht aus 21 Mitgliedern, 10 davon sind Frauen, 11 Männer. Wir tagen jede Woche mittwochs, außer zwischen den Jahren.

Die Sitzungen dauern zwischen 2 ½ und 4 Stunden (mit Ausreißern in beide Richtungen), je nach der Anzahl der Tagesordnungspunkte und der notwendigen Diskussion zu den Themen.

Ein zentraler Punkt jeder Sitzung ist die Beschlussfassung zu den durchschnittlich 63 Personalmaßnahmen der Woche.

Jede Personalmaßnahme wird mindestens zweimal von freigestellten PR-Mitgliedern (4 bis 6 Augen-Prinzip) durchgesehen:

Sind die Dokumente vollständig? Wurde niemand benachteiligt? Sind die Begründungen der Maßnahmen verständlich und nachvollziehbar? Ist die Eingruppierung korrekt? Sind Befristungen begründet, angemessen und gesetzeskonform? Etc. pp.

Nach dieser Vorprüfung werden die Personalmaßnahmen in unserer Personalia AG, zu der alle Personalratsmitglieder eingeladen sind, vorgestellt

und gemeinsam besprochen. Daraus ergeben sich Empfehlungen zu den einzelnen Maßnahmen für die Beschlussfassung in der PR-Sitzung.

Auf den nächsten Seiten folgt eine Aufstellung der behandelten Personalmaßnahmen in den Jahren 2017 bis 2022.

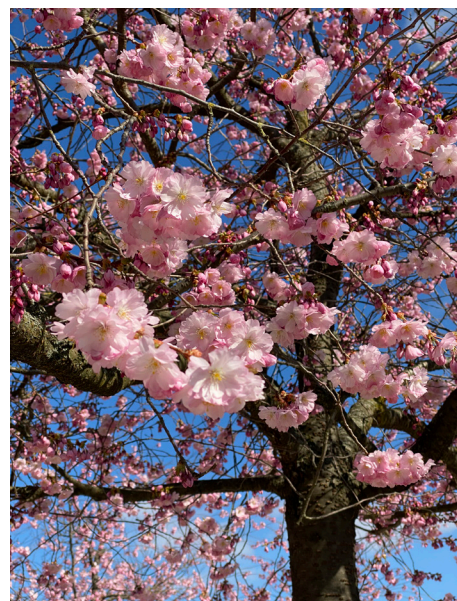


Bild 03: Kirschblüte 22 - #75795

Personelle Maßnahmen (Kernaufgaben nach dem Personalvertretungsgesetz / Auswahl)	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Gesamtzahl aller Maßnahmen ¹⁾	5267	4078	3821	3574	3186	3215
Einstellungsvorgänge Gesamt	1426	1387	1231	1045	1011	1006
wissensch. Mitarbeiter*innen	678	591	571	551	567	536
davon unbefristet	4	6	6	3	7	6
wissensch. Hilfskräfte	333	332	273	202	176	177
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)	24	13	23	2	7	6
davon unbefristet	0	0	2	0	4	0
Auszubildende	47	34	50	46	37	37
Beschäftigte im Technischen u. Verwaltungsdienst	344	417	314	244	224	250
davon unbefristet	29	72	82	42	33	52
Verlängerungen Gesamt (höchste in 2018: 22. Verlängerung)	1522	1537	1425	1442	1221	1202
wissensch. Mitarbeiter*innen	957	1010	954	1002	860	865
wissensch. Hilfskräfte	271	268	170	183	153	101
LfbA	19	26	12	9	6	7
Beschäftigte im Technischen u. Verwaltungsdienst	275	233	289	248	202	229
Entfristungen Gesamt	88	87	91	89	70	53
wissensch. Mitarbeiter*innen	14	8	13	8	7	6
LfbA	2	3	1	2	3	0
Beschäftigte im Technischen u. Verwaltungsdienst	72	76	77	79	60	47
Arbeitszeiterhöhungen Gesamt	876	872	868	821	726	797
wissensch. Mitarbeiter*innen	452	389	402	372	367	365
LfbA	20	24	15	8	10	5
Beschäftigte im Technischen u. Verwaltungsdienst	347	459	390	366	319	393

¹⁾ bearbeitete Vorgänge – nicht Beschäftigtenzahlen



Bild 04: Kirschblüte 2021 - #72223

Verzicht auf Ausschreibung Gesamt	833	611	916	596	606	612
wissensch. Mitarbeiter*innen	383	261	532	307	326	303
wissensch. Hilfskräfte	319	289	270	198	183	193
Beschäftigte im Technischen u. Verwaltungsdienst	131	61	114	91	97	116
Beförderungen / Ernennungen	14	13/3	2/1	7/9	5/6	1/3
Eingruppierungen inkl. Zulagen u. Höhergruppierung	144	180	144	180	137	148
Umsetzungen / Versetzungen / Abordnungen	47	28	29	39	27	26
Abmahnungen	0	1	1	1	0	0
Kündigungen (in Probezeit; außerordentl. fristlos)	4	2	7	2	2	4
Verfahren der Nichteinigung	1	1	0	0	0	0

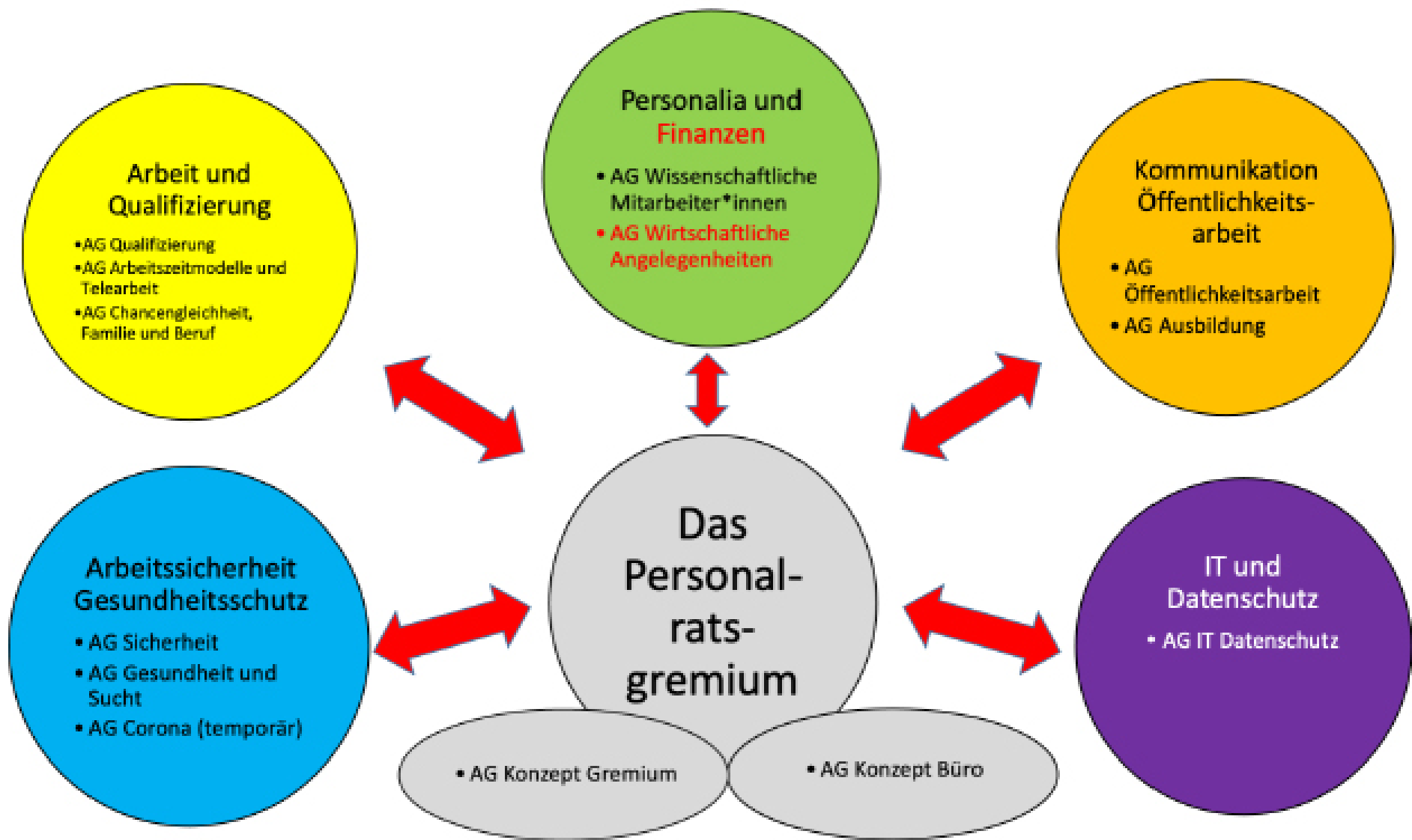
Innerdienstliche u. organisatorische Maßnahmen	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Dienstpläne, Arbeitszeiten, Überstunden und Rufbereitschaft	24	32	48	39	26	25
Bestellung von Sicherheitsbeauftragten, Strahlenschutzbeauftragten, Beauftragten biologische Sicherheit, Laserschutzbeauftragten	24	16	33	25	45	40
Unfallmeldungen	86	103	106	54	56	90
Gleichstellung nach SGB IX	11	7	0	5	4	8
Verfahren der Benennungsherstellung	9	5	5	2	7	11
Organisationspläne	5	7	2	3	3	5
Beschlussverfahren (Dienstvereinbarungen; Regelungsabreden)	4	7	14	19	11	12

Tabelle 01: Statistik Personelle Maßnahmen 2017 - 2022



Bild 05: Kirschblüte 2021 - #72218

Arbeitsgruppen des Personalrats



Grafik 02: Arbeitsgruppen Personalrat

Kurzbeiträge der Arbeitsgruppen (AG)

Der Personalrat und IT Verfahren

Für den Personalrat ist die Beschäftigung mit IT Verfahren ein immer wiederkehrendes Thema. In dem Arbeitsfeld der Digitalisierung muss der Personalrat oft regelnd aktiv werden. Davon zeugt auch die Vielzahl der IT-Dienstvereinbarungen und Reglingsabreden, welche bisher mit der Dienststelle abgeschlossen wurden.

Bei der Einführung und Entwicklung von IT-Verfahren an der Universität sind viele Facetten zu betrachten und im Sinne der Beschäftigten auszugestalten. Ergonomie und Barrierefreiheit von Software müssen beachtet werden. Schulungsbedarf für Beschäftigte muss ggf. ermittelt werden. Leistungs- und Verhaltenskontrolle muss ausgeschlossen sein. Die gesetzlichen Vorgaben des Datenschutzes sind einzuhalten.

Nach Inkrafttreten der europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) ist es für den Personalrat noch wichtiger geworden, den Beschäftigtendatenschutz auszugestalten. Hier arbeitet der Personalrat konstruktiv mit dem Datenschutzbeauftragten der Universität zusammen.

Bericht PR-Arbeitsschutz 2023

Der Personalrat nimmt schon sehr lange im Rahmen der Arbeitsgruppe Arbeitssicherheit (AGASi) seine Aufgabe wahr, sich um die Belange des Themas Arbeitssicherheit an der Uni Göttingen im Sinne der Beschäftigten zu kümmern.

Dazu hier einige Stichworte:

- Es finden regelmäßige Austauschtreffen mit den Betriebsärzten und den Sicherheitsfachkräften der Universität statt, nicht zuletzt im Arbeitsschutzausschuss, das höchste Gremium im Arbeitsschutz an der Uni Göttingen per Gesetz. Wir hoffen sehr, dass die zuständige Person aus dem Präsidium wieder Zeit und Aufmerksamkeit für den ASA findet, denn nur dann kann zielgerichtet dort gearbeitet werden.
- Der PR nimmt seit der Wiederaufnahme der sicherheitstechnischen Begehungen an diesen aktiv teil, immerhin bis dato zu mehr als 60% in 2023. Auch an den Systemprüfungen der Ge-

Der Personalrat bündelt fachliche Expertise seiner Mitglieder zu allen Fragen der Digitalisierung und des Datenschutzes in einer Arbeitsgruppe, der AG IT des PR. Die Arbeit der Mitglieder dieser AG bildet die Beschlussgrundlage des PR-Gremiums im IT-Bereich.

Im Berichtsjahr wurden diverse Anträge auf Videoüberwachung bearbeitet und Anpassungen bestehender Dienstvereinbarungen an neue Erfordernisse vorgenommen. Aktuell steht der Abschluss einer Dienstvereinbarung zu einem Hinweisgeberportal mit der Dienststelle an. Das Portal soll gemäß den gesetzlichen Erfordernissen noch in 2023 an den Start gehen.

Es ist zu erwarten, dass sich in Zukunft die quantitative wie qualitative Digitalisierung sehr vieler Bereiche der Universität immer schneller und nachhaltiger vollziehen wird. Der Personalrat wird dabei auch den Einsatz von Programmen und Verfahren, die durch sog. Künstliche Intelligenz geprägt sein werden, genauestens betrachten und nicht ungeregelt zur Wirkung kommen lassen.

werbeaufsicht Göttingen (GAA Göttingen) nehmen wir mehrmals im Jahr teil, damit unsere gesetzliche Pflicht der Vertretung Ihre Wirkung entfalten kann.

- Alle 4 bis 5 Jahre muss der jeweils amtierende PR mit dem Präsidium darüber verhandeln, ob die Anzahl der Sicherheitsfachkräfte und der Betriebsärzte noch ausreichend ist für die gesetzlich zu erledigenden vorgeschriebenen Aufgaben, die in der Organisation zu bearbeiten sind. Diese Verhandlungen stehen noch aus, denn wir glauben, dass es leider so ist, dass die personelle Ausstattung an der Uni nicht ausreichend ist. Drücken Sie uns die Daumen, denn wir verhandeln in Ihrem Interesse.

Wir bleiben für Sie am Ball, bis demnächst vielleicht bei einer Begehung bei Ihnen vor Ort, viele Grüße aus der Humboldtallee.

Die AG Ausbildung

Vor gut 8 Jahren wurde die AG Ausbildung zwischen dem PR und der JAV ins Leben gerufen mit dem Initiativgedanken, gemeinsam an Problemen zu arbeiten und sich grundlegend auszutauschen. Dabei wurde schnell klar, dass es wichtig ist, zunächst andere Perspektiven einzunehmen, die man als junger Mensch, der frisch im Berufsleben steht, einfach nicht hat. Aber eben auch in die andere Richtung zu denken war seinerzeit wichtig, denn die meisten PR-Mitglieder haben die eigene Ausbildung schon eine Weile hinter sich. ;-)

Ziel war es effektiver, kompetenter und präziser an diversen ausbildungsspezifischen Themen bzw. Problemen zu arbeiten und den Austausch untereinander zu stärken. Dies ist ohne Zweifel wunderbar gelungen. Wichtig war jedoch immer ein offenes Ohr für andere beteiligte Stellen oder Personen zu haben. Auch hier galt es erneut andere Blickwinkel einzunehmen, um schlussendlich Prozesse anzukurbeln und Ergebnisse zu erzielen, die im Konsens der Beteiligten erarbeitet wurden. So

werden regelmäßig etwa die Personalabteilung, die Personalentwicklung und neben einigen Ausbilder*innen auch alteingesessene ehemaligen JAVler eingeladen, um in alle Richtungen ein offenes Ohr zu haben und Ihnen Gelegenheit zu geben ihre Eindrücke zu schildern.

Es zeigte sich jedenfalls, dass deutlich gezielter und besser vorbereitet an Konfliktstellen herangetreten und bestehende Probleme im Sinne der Auszubildenden geklärt werden konnten. Bei ausbildungsrelevanten Themen wird nun in der Regel „Hand-in-Hand“ gearbeitet.

Die Zusammenarbeit mit der JAV hat einen neuerlichen Aufschwung erhalten und wir arbeiten durchaus produktiv zusammen. Viele kleine Baustellen der letzten Jahre sind zwischenzeitlich aufgelöst und beide Seiten wissen wie sie miteinander harmonisch zusammenarbeiten. Durch den gegenseitigen Informationsaustausch ist die Kommunikation untereinander stets gegeben.

AG Qualifizierung

Die AG Qualifizierung trifft sich in der Regel alle 8 bis 12 Wochen, um an aktuellen Themen rund um Qualifizierung, im engen Austausch mit der Personalentwicklung, zu arbeiten. Die Corona-Zeit und die damit einhergehende Umstellung auf Online-Schulungen hat für einige Bereiche zu besonderen Herausforderungen geführt. Hier hat die AG gemeinsam mit dem Qualifizierungsausschuss erwirkt, dass zumindest einige der essentiellen Schulungen für den Verwaltungsbereich inzwischen wiederaufgenommen wurden.

Besondere Themenschwerpunkte sind nach wie vor die gezielte Weiterqualifizierung von internem Personal für Aufgaben am Arbeitsplatz oder in anderen Bereichen der Universität, als Mittel der Karriereförderung für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung sowie ein Konzept für den (Quer-) Einstieg von neuen Mitarbeitenden, um dem Fach-

kräftemangel zu begegnen. Hierzu gehört u.a. sowohl der Aufbau eines Onboarding-, aber auch Ausstiegsprozesses, mit z.B. geregelter Wissens-transfer.

Auch die anstehende Ausgestaltung von Pro.Admin mit seinen ggf. anstehenden Umstrukturierungen, werden in einigen Bereichen zu einem erhöhten Schulungsbedarf der Mitarbeitenden führen. Hier gilt es rechtzeitig zu reagieren und diese zügig zu verwirklichen. Die AG Qualifizierung versucht diese Bedarfe im Blick zu behalten und über den Qualifizierungsausschuss, auch in Zeiten immer knapperer Ressourcen, darauf hinzuwirken diese auch umzusetzen.

Gerne können Sie sich mit Ideen und Bedarfen an die AG wenden, wenn Sie die Personalentwicklung nicht direkt kontaktieren möchten.

Der Personalrat beim Mitarbeiter*innenfest 2023

Neben ca. 2000 Besucher*innen aus der Universität Göttingen (Beschäftigte u.a. mit ihren Partner*innen und Kindern) war auch ein Team des Personalrats mit einem Stand auf dem diesjährigen Sommerfest der Georg-August-Universität vertreten. Die Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit des Personalrats hat den Stand von 16-21 Uhr stellvertretend für die gesamten Mitglieder des PR organisiert.

Parallel zum allgemeinen Austausch lag das Hauptaugenmerk diesmal auf einer Stimmungs-Umfrage, welche sich in Form von vier plakatierten Fragestellungen an die Besucher*innen richtete. Anonymisiert konnten die Teilnehmer*innen durch Klebpunkte ihre Stimmungen zum derzeitigen Befinden

am Arbeitsplatz und zur Thematik der Work-Life-Balance visualisieren.

In den ausgewerteten Ergebnissen der 135 teilnehmenden Mitarbeitenden zeigen sich bei den vier Fragestellungen überwiegend sehr gute bis gute Stimmungsbilder.

Für die rege Teilnahme und die ehrliche Kommunikation in Verbindung mit dieser Umfrage - begleitet durch viele intensive Gespräche – möchte sich der gesamte Personalrat herzlich bei allen Teilnehmer*innen bedanken.



Bild 06: Mitarbeiter*innenfest 2023

Personalratsarbeit mit / um Corona in der Wahlperiode 2020 bis 2024

Der amtierende Personalrat war direkt nach der Wahl 2020 mit Corona und den daraus folgenden einschneidenden Auswirkungen konfrontiert.

Dies betraf natürlich unsere eigene Situation bei unserer Arbeit an der Universität Göttingen in der Humboldtallee. Wie Sie alle, mussten auch wir plötzlich alles digitalisieren und uns von gewohnten Routinen verabschieden.

Darüber hinaus gab es vieles mit den Leitungsebenen und den zuständigen Stellen wie Stabsstelle Sicherheit / Umweltschutz und dem Betriebsärztlichen Dienst zu ordnen (Schutzmaßnahmen, Campus Covid Screen, Impfungen, etc.), zu regeln (Regelungsabreden, Dienstvereinbarungen) und manchmal mussten auch nur Informationen an die

Beschäftigten weitergegeben, Fragen beantwortet oder an die zuständigen Stellen weitergeleitet zu werden.

Dafür haben wir uns u.a. im Krisenstab der Universität rege beteiligt und die Interessen der Beschäftigten zu Gehör gebracht und hoffentlich adäquat vertreten.

Zum Schluss sei der Hinweis aus unserer Wahrnehmung gestattet, dass trotz gefühlter sehr großer Entspannung, leider das Thema Corona noch nicht erledigt ist. Der Winter kommt und mit den „normalen“ Infekten drängt sich auch das Corona-Virus wieder deutlich spürbar in unseren Alltag.

In diesem Sinne bleiben Sie gesund!

AG Wissenschaftliche Mitarbeiter - Resümee 2020 bis 2024

Die AG hat sich zusammen mit Vertretern aus verschiedenen Gremien sehr verstärkt um das Thema (langfristige, häufige) Befristungen bemüht und an vielen Stellen mit verschiedenen Ansprechpersonen diskutiert und auch Veränderungen vorangebracht (Stichwort Etablierung Koordinator*innenpool, Informationsbroschüre des PR zu Befristungen bei der wissenschaftlichen Karriere an der Uni Göttingen).

Die o.g. Broschüre finden sie natürlich weiterhin zu Ihrer Verwendung auf der Homepage des PR bereit. Bei Änderungen des gesetzlichen Rahmens wird diese von uns aktualisiert.

Bleiben Sie auch bei folgenden Themen nach der nächsten Wahl bei uns:

- Überarbeitung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)
- Umsetzung des Urteils des EuGH zur Zeiterfassung im wissenschaftlichen Dienst.

Unsere Gruppe ist sehr bemüht, die Arbeit in diesem Sinne nach der Wahl in 2024 fortzuführen, denn der Personalrat muss sich einbringen, um im engen Austausch mit der Leitungsebene möglichst gute Lösungen zu finden und umzusetzen.

Herzliche Grüße aus Eurer / Ihrer AG WissMA

Der Wirtschaftsausschuss des Personalrats

Nicht erst seit der aktuellen Diskussion rund um Pro.Admin ist klar, dass die wirtschaftliche Lage unserer Universität herausfordernd ist. Die Entwicklungen der letzten Monate und Jahre lassen erwarten, dass uns als Kollegium auch in den kommenden Jahren schwierige Prozesse und Entscheidungen bevorstehen.

Im Laufe der sich nun zum Ende neigenden Legislaturperiode hat sich die Arbeitsgruppe Wirtschaftliche Angelegenheiten intensiv mit dem dringend

notwendigen Verständnisaufbau zur wirtschaftlichen Gemengelage unserer Stiftungsuniversität befasst, um dem Personalrat eine fundierte Perspektive zu bieten, auf dessen Grundlage schwerwiegende und weitreichende Entscheidungen im Interesse der Beschäftigten getroffen werden können.

Insbesondere wurden die Jahresabschlüsse und Wirtschaftspläne der letzten Jahre analysiert. Dabei wurde darauf fokussiert, wie sich die Perso-

nalkosten im Vergleich zu anderen Kostenblöcken entwickeln. Und wenngleich die Komplexität des Sachverhaltes kaum einfache Aussagen zulässt, so zeigen erste vorläufige Ergebnisse beispielsweise, dass der Anteil des Personalaufwandes an den Gesamtkosten in den letzten Jahren rückläufig war. Somit ist für die letzten Jahre festzuhalten, dass ein überproportionaler Teil der Einsparungen, vorrangig über einen eklatanten Stellenabbau, zu Lasten der verbleibenden Mitarbeitenden geht.

Sowohl der aktuelle Unmut über Pro.Admin als auch die schwierige Personalsituation an vielen Stellen unserer Universität zeigen, dass eine Mit-

sprache des Personalrats in den wirtschaftlichen Angelegenheiten unserer Universität, welche über die gemeinsame aktive Mitarbeit in einem Wirtschaftsausschuss vom Gesetzgeber vorgesehen ist, kein nice to have ist, sondern dass diese ein notwendiger Bestandteil der Umstrukturierungsprozesse unserer Universität sein sollte - damit die Interessen aller, die für die Universität arbeiten, nicht aus den Augen verloren werden.

Diesem Ziel verpflichtet, planen wir als AG Wirtschaftliche Angelegenheiten den Personalrat auch in den kommenden herausfordernden Jahren zu unterstützen.

Die AG Gesundheit und Sucht

Der Personalrat hat neben vielen anderen Aufgaben, insbesondere auch die Umsetzung des Arbeitsschutzes an der Universität Göttingen, im Sinne der Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften, im Blick zu behalten.

Dies beinhaltet Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz mit seinen jeweiligen eigenen Regelungen und Anforderungen, gleichermaßen für den Arbeitgeber wie für Beschäftigte.

Aus diesem Grund haben wir unter dem Überbegriff „Gesundheitsschutz“ zusammen mit den relevanten Akteur*innen an der Uni Göttingen, insbesondere das Gesundheitsmanagement mit dem Ziel der Verhältnisprävention in den Fokus genommen.

Falls Sie in irgendeiner Weise dazu Fragen oder Beratungsbedarf haben, Anregungen und Wünsche an uns richten möchten, schreiben Sie uns oder sprechen uns einfach an.

Unsere Mitglieder in diesem Handlungsfeld, setzen sich aktiv und thematisch gebündelt in der Arbeitsgruppe Gesundheit und Sucht (AG GeSu) für dieses Thema ein und freuen sich über Kontakt zu den Beschäftigten.

Unser Leitspruch dabei ist:

Was muss / kann getan werden, um die Situation am Arbeitsplatz für die Beschäftigten zu verbessern?

In diesem Sinne bleiben Sie neugierig und gesund!



Bild 07: LSG - #72258

Dienstvereinbarung Mobile Arbeit

Die Dienstvereinbarung Mobile Arbeit ist nun seit knapp 15 Monaten gültig. Drei Monate nach Inkrafttreten, also vor einem Jahr, hat der Personalrat erneut eine Umfrage zur mobilen Arbeit durchgeführt. Einzelne Ergebnisse möchten wir gerne vorstellen.

Im Oktober 2022 hatte der Personalrat zu einer Umfrage aufgerufen, um folgende Aspekte der Dienstvereinbarung in der Praxis zu beleuchten: Wie gut passen die Rahmenbedingungen der Dienstvereinbarung zur Arbeitsrealität? Funktioniert die Umsetzung in der Praxis in Ihrem Tätigkeitsbereich? Welche Aspekte fehlen oder sollten überdacht werden?

Wieder haben sich zahlreiche Menschen an der Umfrage beteiligt und uns als Personalrat erneut wichtige Hinweise und Anregungen gegeben – dafür noch einmal herzlichen Dank! Insgesamt haben 557 Beschäftigte den Fragebogen vollständig ausgefüllt, darunter 113 Führungskräfte.

Hinsichtlich der Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen der Dienstvereinbarung habt Ihr uns mitgeteilt, dass etwa 60 % der Beschäftigten insgesamt „zufrieden“ sind. Führungskräfte mit Verantwortung für mehr als 10 Mitarbeitende sind mit den Rahmenbedingungen eher „unzufrieden“,

während Führungskräfte kleinerer Einheiten bzw. Teams die Regelungen begrüßen.

Auch bei der Frage nach der Zufriedenheit mit der Praxis der mobilen Arbeit gab mehr als jede*r zweite Teilnehmende der Umfrage an, insgesamt „zufrieden“ zu sein. Menschen mit betreuungspflichtigen Kindern sind jedoch weniger zufrieden als Mitarbeitende ohne Kinder; Schwerbehinderte oder Gleichgestellte und Menschen mit Pflegeverantwortung kommen hingegen zu einer sehr positiven Einschätzung.

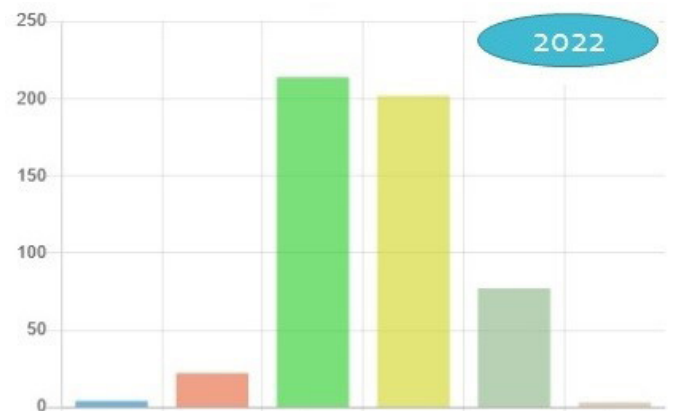


Grafik 03: DV Mobile Arbeit 1

Überrascht hat uns eine im Vergleich zur Umfrage 2020 gestiegene Wahrnehmung der Arbeitsproduktivität. Nicht nur in der Eigenwahrnehmung ist eine Steigerung zu erkennen, auch die Führungskräfte scheinen dies für ihre Mitarbeitenden zu bestätigen. Dies zeigt, dass die Dienstvereinbarung nicht nur flexible Arbeitsbedingungen für Beschäftigte darstellt, sondern auch einen Mehrwert für die gesamte Institution Universität.

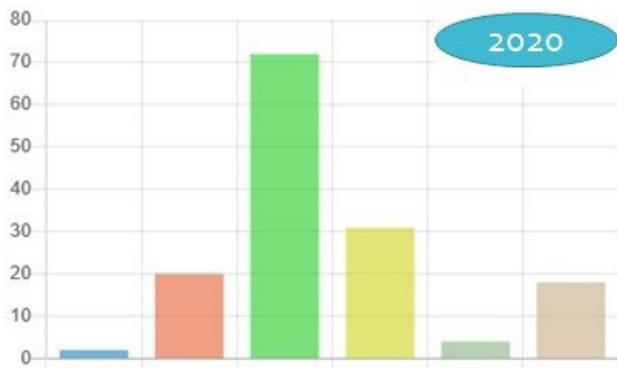


Grafik 04: DV Mobile Arbeit 2

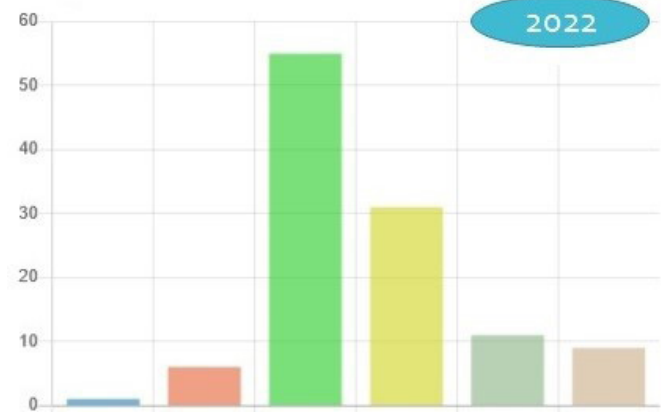


Grafik 05: DV Mobile Arbeit 3

Antworten auf die Frage „Wie schätzen Sie Ihre Arbeitsproduktivität im Vergleich zur Vor-Ort-Arbeit ein?“



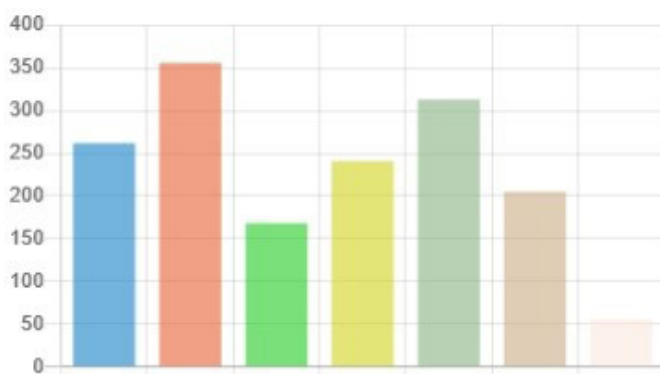
Grafik 06: DV Mobile Arbeit 4



Grafik 07: DV Mobile Arbeit 5

Antworten auf die Frage „Wie schätzen Sie die Arbeitsproduktivität Ihrer Mitarbeiter*innen im Vergleich zur Vor-Ort-Arbeit ein?“

Zur Weiterentwicklung der Dienstvereinbarung haben wir auch gebeten, Aussagen zu einzelnen Punkten zuzustimmen; die Antworten verteilen sich wie folgt.



Grafik 08: DV Mobile Arbeit 6

- Der Anteil für alternierende mobile Arbeit muss höher sein.
- Der Anteil für situative mobile Arbeit muss höher sein.
- Es sollte eine Aufteilung alternierender mobiler Arbeit auf „Vorlesungszeit“ und „Vorlesungsfreie Zeit“ möglich sein.
- Die alternierende mobile Arbeit sollte frei verteilt werden können (zum Beispiel auf ein Kalenderhalbjahr/Semester).
- Der maximale Umfang der mobilen Arbeit sollte frei auf beide Formen verteilt werden können.
- Es sollte auch ausschließliche mobile Arbeit ohne Präsenzzeiten gestattet sein.
- Sonstiges

Grafik 09: DV Mobile Arbeit 7

Antworten auf die Frage „Welchen Aussagen zur Weiterentwicklung der Dienstvereinbarung würden Sie zustimmen? (Mehrfachnennungen waren möglich)“

Daneben haben uns Eure mehr als tausend - zum Teil sehr ausführliche - Freitextantworten detaillierte Hinweise zur jetzigen Dienstvereinbarung gegeben. Mit Blick auf die festgeschriebene Weiterentwicklung der Dienstvereinbarung (gemäß § 14) möchten wir uns als Personalrat in den anstehenden Verhandlungen mit der Dienststelle für folgende Änderung der Dienstvereinbarung einsetzen:

Unter der Beibehaltung einer wenigstens 40 %igen Anwesenheit in der Dienststelle soll die Unterscheidung von „situativer“ und „alternierender“ mobile Arbeit künftig entfallen. Es sollte vielmehr nur eine Form der mobilen Arbeit geben, deren Umfang frei im Semester (01.10. bis 31.03. / 01.04. bis 30.09.) verteilt werden kann, um die vielfältigen Arbeitsprozesse und Rahmenbedingungen an unserer Universität besser abzubilden!

Wir brauchen aber auch weiterhin Eure Unterstützung! Haltet Ausschau nach weiteren Umfragen des Personalrats und beteiligt Euch. So möchten wir sicherstellen, dass Eure Stimme gehört wird und wir die passenden Veränderungen einleiten!

Die grundlegenden Umfrageergebnisse findet Ihr im Übrigen auf der Homepage des Personalrats unter www.uni-goettingen.de/personalrat

Ein Themenblock für Gesundheit

Gesundheit neu denken: Auf dem Weg zu einem universitären Gesundheitsmanagement

(Dr. Arne Göring)

Die Universität Göttingen nimmt nicht nur in der akademischen Exzellenz eine herausragende Stellung ein, sondern legt auch großen Wert auf das Wohl und die Gesundheit ihrer Studierenden und Mitarbeiter*innen. Aus diesem Anspruch heraus entwickelt die Universität - im Netzwerk unterschiedlichster Akteure - in den nächsten Jahren ein umfassendes universitäres Gesundheitsmanagement, das darauf abzielt, Gesundheitsförderung als festen Bestandteil des universitären Lebens sowohl für Studierende als auch für Mitarbeitende zu etablieren.

Das Universitäre Gesundheitsmanagement (UGM) der Universität Göttingen wird ein wegweisendes Konzept, das die ganzheitliche Gesundheit und das Wohlbefinden der Studierenden und Mitarbeiter*innen auf unterschiedlichen Ebenen in den Fokus rücken wird. Durch vielfältige Angebote in Bereichen wie mentale Gesundheit, Teamaktivitäten, Bewegung, Ernährung, Kompetenzentwicklung und Events werden gesunde Lebensweise gefördert,

Ausgleichsangebote zum Studien- und Arbeitsalltag angeboten und die Arbeits- und Studienbedingungen verbessert.

Unter der Leitung des Hochschulsports und mit Unterstützung der Techniker Krankenkasse wird in den nächsten drei Jahren nach neuen Formaten und Beteiligungsoptionen gesucht, eine Datengrundlage für die Gesundheit der Studierenden und Mitarbeitenden geschaffen und alle universitären Maßnahmen in einem attraktiven Angebotsportal integriert, in dem viele unterschiedliche Organisationseinheiten und Einrichtungen zusammenwirken.

Die verschiedenen Netzwerkpartner bringen sich dabei aktiv in das Gesundheitsmanagement ein.

Das Healthy Campus Team und alle Netzwerkpartner freuen sich darauf, die Gesundheitsförderung an der Universität neu zu denken und gemeinsam zu gestalten.

Arbeit und Stress

(Prof. Dr. Tim Hagemann)

Arbeit steht heute im Verdacht, psychische und stressbedingte Erkrankungen auszulösen. Als Beispiel sei das Burnout-Syndrom genannt - eine Überlastungsreaktion aufgrund von chronisch-stressreichen Anforderungen am Arbeitsplatz.

Bei näherer Betrachtung ergeben sich hier jedoch überraschende Einsichten. Studien zeigen beispielsweise, dass sich weder lange Arbeitszeiten noch eine hohe Arbeitsdichte als Gradmesser für psychische Belastungen eignen.

Das wird nachvollziehbar, wenn man sich die sozialen und biologischen Mechanismen von Stress vergegenwärtigt. Nicht viel Arbeit führt zu einer gesundheitsgefährdenden Stressreaktion, sondern ein Gefühl von Frustration, Irritation, Kontrollverlust und Hilflosigkeit.

Es geht also um die Qualität der Arbeit und das soziale Miteinander - und dieses in Zeiten eines hohen Veränderungsdruckes und einer zunehmenden

Digitalisierung aller Lebensbereiche.

Bezüglich der Digitalisierung zeigen sich paradoxe Effekte. Trotz diverser Vereinfachungen und Zeitgewinne etwa in der Datenverarbeitung oder Kommunikation bleibt uns immer weniger Zeit.

Dies lässt sich durch sogenannte Rebound-Effekte erklären - Effizienzvorteile nutzt man nur kurzfristig, schnell füllt man die gewonnene Muße mit mehr vom Gleichen.

Wir unterliegen also zunehmend einem Drang, mehr Dinge in gleicher Zeit zu tun, was wir als Beschleunigung unseres Lebens erfahren.

Dabei machen rasante Veränderungen in einer unentflechtbar vernetzten Welt die Konsequenzen vieler unserer Handlungen und Entscheidungen unabsehbar.

Durch rasche Entwicklungs- und Innovationszyklen

erlebt man eine zunehmende Verfallsrate von Erfahrungen und Wissen sowie eine wachsende Unsicherheit bezüglich der Zukunft.

Ein ruhespendendes, als stabile Gegenwart empfundenes Zeitfenster gibt es immer weniger. Und eine ständige potentielle Verbindung zur Arbeitswelt verführt zu einer Entgrenzung von Beruflichem und Privatem.

Notwendige Erholungsphasen bleiben somit ungenutzt.

Einer gesundheitsförderlichen Unternehmenskultur bzw. dem Verhalten der Führungskräfte kommt, um psychische Gefährdungen zu vermeiden, eine entscheidende Rolle zu - nicht zuletzt aufgrund der

diesbezüglich erweiterten Arbeitsschutzgesetze.

Laut einer Studie des Gallup-Instituts schätzen fast alle Vorgesetzten ihre Führungsqualitäten als gut ein.

Allerdings zeigen Studien desselben Instituts, dass über Zweidrittel der Mitarbeitenden frustriert sind und eher einen Dienst nach Vorschrift leisten, jeder Siebte hat sogar innerlich gekündigt.

Vielen Führungskräften gelingt es entgegen ihrer Selbsteinschätzung nicht, motivierende und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen zu schaffen. Um dies zu ändern, bedarf es entscheidender Einsichten und hilfreicher Strategien.

Prof. Dr. Tim Hagemann lehrt und forscht er an der Fachhochschule der Diakonie, hält Vorträge und ist als Unternehmensberater und Gutachter tätig.

Zum Thema veröffentlichte er das Buch „Die Kunst der Arbeit. Ein Pfad durch den Dschungel beruflicher Anforderungen in 12 Kapiteln“.

Gesundheit ist nicht Alles

Liebe Beschäftigte der Universität,

Sie kennen bestimmt das geflügelte Wort:

„Gesundheit ist nicht Alles, aber ohne Gesundheit ist alles Nichts!“

Im Sinne unseres Gesundheitsmanagements muss nun noch hinzugefügt werden, dass hier mit „Gesundheit“ nicht die Abwesenheit von Krankheit oder direkten Einschränkungen gemeint ist.

Gesundheit ist ein Kontinuum, welches viele Facetten des Wohlbefindens auf verschiedenen Ebenen miteinschließt, sei es körperlich, seelisch oder sozial.

Dieses Verständnis möchten wir vom Personalrat mit allen Partnern des Gesundheitsmanagements an der Universität weiter in den Fokus rücken. Deshalb haben wir uns aufgemacht, unser bestehendes System fortzuentwickeln. Insbesondere möch-

ten wir hin zu einer verstärkten Sicht und Kultur der Verhältnisprävention, denn Gesundheitsmanagement ist heutzutage deutlich mehr als ein „Rückenkurs“ oder das individuelle Angebot zum Abgewöhnen des Tabakkonsums oder anderer Suchtmittel (ohne die wichtige Bedeutung hierfür damit schmälern zu wollen).

Bleiben Sie bitte, auch in den nächsten 2 bis 3 Jahren, gemeinsam mit uns am Ball, wenn wir in der Universität den Ansatz der Sensibilisierung und der Möglichkeiten in diesem Themenfeld entwickeln, erweitern und wenn realisierbar auch im Sinne der Leistungsfähigkeit jedes Einzelnen bis hin zur Gesamtheit an der Universität verbessern. Dies ist zumindest unser gemeinsames Ziel, mit dem wir das Gesundheitsmanagement voranbringen möchten.

Herzliche Grüße aus dem Gesundheitsmanagement der Universität, hier vom Personalrat als einen der Akteure

Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) - zentrale Ansprechpartnerin für chronisch kranke, behinderte, gleichgestellte und schwerbehinderte Mitarbeiter*innen

(Katrin Gehrke und Dr. Frank Witzel)

Wir beraten Sie gern und kompetent,

wir füllen mit Ihnen einen Antrag auf Schwerbehinderung oder einen Antrag auf Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen aus.

Wir verweisen Sie zielgenau an der Universität und auch außerhalb an die Einrichtungen, die Ihnen darüber hinaus helfen können:

Wenn Sie körperlich so erkrankt sind, dass Sie ihre Arbeit nicht mehr mit demselben Schwung erledigen können wie in gesunden Tagen.

Und / oder wenn Sie seelische Probleme haben, Ihnen die tägliche Arbeit fast immer wie ein düsterer, hoffnungsloser Novembertag erscheint, an dem Ihnen die Krähnen des Schmerzes in den Leib der Seele hacken, sei es, weil Sie übermäßig Angst haben, depressiv sind oder worunter Sie auch immer sonst seelisch leiden mögen.

Wir beraten Sie, setzen uns für Sie ein und führen Gespräche mit Vorgesetzten und / oder Kolleginnen, wenn es Ihnen seelisch schlecht geht und Sie leiden, weil Sie am Arbeitsplatz respektlos, entwertend und fies behandelt werden.

Wir suchen gemeinsam nach Lösungen, wenn Sie personelle oder technische Unterstützung benötigen.

Dabei unterstützen wir Sie, indem wir Anträge auf Förderung durch das Integrationsamt oder die Agentur für Arbeit stellen.

Wenn Sie durch alle Raster fallen, können Sie durch den Inklusionsfonds gefördert werden. Dabei spielt es keine Rolle, ob Sie körperlich oder seelisch krank sind.

Wir unterstützen Sie bei Bewerbungen und begleiten Sie bei Vorstellungsgesprächen.

Pro.Admin

Über Pro.Admin zu sprechen oder zu schreiben, ist schwierig geworden. Das Thema ist emotional belastet. Wir möchten jedoch auf eine sachliche Betrachtungsweise zurückkommen.

Zunächst ist festzustellen, dass der Pro.Admin Prozess seine Ursachen hat: anhaltende Unterfinanzierung, gewachsene statt geplanter Strukturen und daraus entstandene unnötige Bürokratie.

Strukturelle Defizite im Budget

Die Universität greift vermehrt auf die nutzungsgebundenen Rücklagen zurück, um von zentraler Seite die Unterfinanzierung des Landes Niedersachsen in Form der verordneten globalen Minderausgabe, die laut Minister Mohrs auch weiter fortgeführt wird, auszugleichen. Das geht nicht mehr lange gut.

Gewachsene Strukturen

Der Autor arbeitet seit 1987 an der Uni und kennt noch die Zeiten der kameralistischen Budgetverwaltung mit dem typischen Dezemberfieber. Die

jährlichen Mittelzuweisungen mussten bis zum Ende des Jahres komplett ausgegeben sein. Deswegen wurden zum Dezember oft noch unnötige Sachen bestellt, die teilweise jahrelang unbenutzt in Kellern rumstanden.

Dieser Unsinn wurde mit dem Globalhaushalt abgestellt. Die Uni reichte die damit einhergehende Autonomie der Budgetplanung bis in die Fakultäten und Einrichtungen weiter, die daraufhin folgerichtig eigene Strukturen ausbildeten - die heute als Doppelstrukturen auf dem Prüfstand stehen. Gleichzeitig fingen die Fakultäten und Einrichtungen an, die jährlichen Budgetreste zu sammeln, z.B. für künftige Anschaffungen von Großgeräten - was dem Land Nds. zum Argument dient, dass die Uni gar nicht unterfinanziert sei.

Mit dem Übergang zur Stiftungshochschule wurde dann die Uni Göttingen ganz autonom. Als Stiftungsvermögen wurden ihr die Grundstücke mit den großenteils maroden Gebäuden übertragen;

das Land zahlte eine jährliche Finanzhilfe und zog sich ansonsten auf den Standpunkt zurück: Seht zu, wie ihr damit klarkommt.

In diesem Zusammenhang wurden auch das Staatshochbauamt (jetzt GM1) und die SUB in die Universität integriert, ohne dass deren Arbeitsweise oder Verwaltungsstrukturen dieser Veränderung angepasst wurden.

Diese Zusammenfassung mag ein wenig holzschnittartig geraten sein, gibt aber Anhaltspunkte für „historisch gewachsene“ Strukturen und darauf aufbauende Verwaltungsprozesse.

Unnötige Bürokratie

Durch diese verschiedenen Ebenen, Institute, Fakultäten, Zentralverwaltung, mit ihren jeweiligen gewachsenen und / oder gesetzlichen Rechten sind Prozessungetüme entstanden

Und seien wir ehrlich: Jeder und jede von uns kennt Prozesse, die nicht gut laufen, lange dauern und manchmal willkürlich erscheinen.

Sich diese Strukturen und Prozesse anzuschauen, und zu überlegen, wie sie effektiver gestaltet werden können, ist eine naheliegende Idee. Gibt es Schleifen in den Prozessen? Werden Dokumente doppelt bearbeitet? An welchen Stellen gibt es Verzögerungen, weil z.B. Entscheidungen nicht getroffen werden, die für den Fortgang des Prozesses aber notwendig sind? Wo und wie lässt sich vorhandenes Personal rationeller einsetzen?

Ziele von Pro.Admin

Zu Beginn von Pro.Admin wurde gesagt, dass es nicht um Personalabbau ginge, sondern um Einsparungen der Ressource Zeit und effektiveren Personaleinsatz, dass die Beschäftigten in die Überlegungen mit einbezogen werden, dass die Mitarbeiterzufriedenheit steigen soll.

Und dem Personalrat wurde schriftlich zugesagt, dass die sich ergebenden organisatorischen Veränderungen zur Mitbestimmung vorgelegt werden.

Natürlich gab es von Anfang an auch Skepsis. Denn, wie eine Umfrage des Personalrats bestätigte, birgt ein solches Unterfangen sowohl Chancen als auch Risiken. Mit Zurückhaltung wurde die Inanspruchnahme der Expertise einer externen Unternehmensberatung aufgenommen.

Dennoch gab es eine große Bereitschaft von Kolleginnen und Kollegen an der Bestandsaufnahme mit Analysen, Interviews und Workshops mitzuarbeiten, und damit dem Veränderungsprozess eine Grundlage zu geben, mit der man arbeiten kann.

Grobziele

Die Verkündung der Grobziele war dann eine Überraschung - ein negative Überraschung!

Die Beteiligten an der Bestandsaufnahme fühlten sich nicht wertgeschätzt, denn sie konnten die Erkenntnisgewinne aus den Interviews und Workshops in den Grobzielen nicht wiederfinden.

Die Grobziele wurden nicht hergeleitet, es gab keine datengestützte Argumentation dazu.

Die Beschäftigten hatten auch nicht das Gefühl, dass diese Grobziele in Frage gestellt oder diskutiert werden könnten, stattdessen sollten die Grobziele in der nächsten Phase von Pro.Admin, ab September zu Feinzielen weiterentwickelt und umgesetzt werden.

Zu dieser Zeit, Juni / Juli, war auch gegenüber dem Personalrat nicht mehr die Rede von Mitbestimmung, sondern lediglich von der Herstellung des Benehmens bei „wesentlichen“ Organisationsänderungen.

Zur Erklärung des Unterschieds: bei der Mitbestimmung kann eine Maßnahme nur mit Zustimmung des Personalrats durchgeführt werden. Bei der Benehmensherstellung muss der PR lediglich angehört werden.

Die Enttäuschung über die mangelhafte Möglichkeit zur Mitgestaltung war groß. Sehr viele Mitarbeiter*innen wandten sich mit ihrer Betroffenheit und Angst an den Personalrat.

Immer wieder drückten sie ihr Unverständnis zu diesen Zielen aus und fragten nach der zugrundeliegenden Datenbasis.

Es entstand der Eindruck, dass die Grobziele eher dem Katalog der Boston Consulting Group entnommen wurden, als dass sie auf Untersuchungen der universitären Verhältnisse fußen.

Die Unzufriedenheit mit der Entwicklung von Pro.Admin kulminierte in der Senatssitzung am 12. Juli mit einer Erklärung des Personalrats und der Ablehnung der Weiterführung des Prozesses durch den Senat.

Change-Talks

Auf der Townhall-Veranstaltung Anfang August konnte man erkennen, dass die Kritik vom Präsidium aufgenommen wurde. Es war nun von Handlungsfeldern die Rede, die der Diskussion bedürften, die es in den nächsten Monaten zu organisieren gilt.

Wir im Personalrat sind der Meinung, dass dieses neuerliche Angebot zur Mitgestaltung des Veränderungsprozesses angenommen werden sollte, auch wenn es verständlicherweise Zögerlichkeit gibt, weil Beschäftigte die Erfahrung aus der ersten Phase nicht nochmal erleben wollen.

Wir müssen im Pro.Admin Prozess auf eine sachliche Ebene zurückkommen.

Wie geht es nun weiter?

Bis Mitte Oktober sollten die, in den Großzielen adressierten, Abteilungen Stellungnahmen erarbeiten, in die auch die Meinungen der betroffenen Beschäftigten mit einbezogen werden sollten.

Es schließt sich eine Auswertung dieser Stellungnahmen durch die Projektleitung von Pro.Admin an.

Daran anschließen soll sich die Phase der „Change-Talks“, in der mögliche Veränderungen unter Beteiligung der Beschäftigten besprochen werden sollen.

Hier kommt es unseres Erachtens darauf an Vorschläge zu erarbeiten, die den universitären Gegebenheiten entsprechen, die die nötigen Ressourcen und Zeiträume benennen, die vernünftig, einsichtig und realisierbar sind und deshalb von den betroffenen Kolleginnen und Kollegen angenommen und möglichst auch aktiv unterstützt werden.

Notwendig ist hierfür an erster Stelle Transparenz von Gründen und Entscheidungen, die es herzustellen gilt.

Die Umsetzung der Veränderungen soll nicht überstürzt erfolgen und wird seine Zeit dauern.

Allen Beschäftigten muss aber auch klar sein, dass Veränderungen auch anstrengend sind, und sich neue Wege und Routinen erst nach einiger Zeit als nützlich und zufriedenstellend erweisen können.

Entscheidung des Präsidiums und Beteiligung des Personalrats

Letztendlich behält sich das Präsidium die Entscheidung vor, welche Veränderungen von Strukturen und Prozessen umgesetzt werden sollen.

Der Personalrat bemüht sich, Einsicht in die Stellungnahmen der Abteilungen und in den Verlauf der Change-Talks zu bekommen, um nicht von Entscheidungen überrascht zu werden.

Und wir ringen darum, ein möglichst starkes Recht in der Hand zu haben, wenn es darum geht, die Ergebnisse von Pro.Admin zu beurteilen und zu bewerten.

Klar ist: Je transparenter die Diskussion, je umfassender die Einbeziehung der Beschäftigten, je positiver die avisierten Veränderungen von den Kolleginnen und Kollegen gesehen werden, desto leichter wird dem Personalrat seine Zustimmung fallen.

Thomas Oesterreich

Vorsitzender

des Personalrats der Universität Göttingen



Bild 08: Rechenzentrum 2016 - #64750

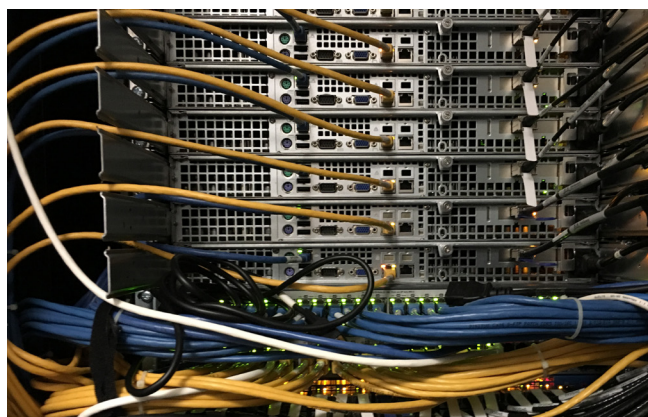


Bild 09: Rechenzentrum 2016 - #64449

Digitalisierung überall? Ja, aber wie?

Digitalisierung ist in aller Munde, auch sehr aktuell im Zusammenhang mit unserem Change-Managementprozess Pro.Admin. Sie erscheint oft als einfache Lösung für grundlegende Schwierigkeiten bei der Arbeit an der Universität, insbesondere unter den Bedingungen immer knapper werdender finanzieller aber auch personeller Ressourcen.

Um dem Präsidium, den leitenden Führungskräften und aber ebenso Ihnen, den Kolleginnen und Kollegen das Thema aus verschiedenen Blickwinkeln näher zu bringen, haben wir hier etwas zusammen gestellt.

Zu Beginn der Blick auf Digitalisierung aus der Wissenschaft:

Anfang der Pressemitteilung

Nr. 129 - 12. September 2023 von der Universität Göttingen

Ängste der Beschäftigten ernst nehmen

Forschungsteam der Universitäten Göttingen und Groningen untersucht digitale Transformation von Finanzorganisation

(pug) Die digitale Transformation und die damit verbundenen Veränderungen in betrieblichen Abläufen können Ängste bei Beschäftigten auslösen, die sich negativ auf deren Engagement am Arbeitsplatz auswirken. Unternehmen müssen diesen Ängsten aktiv entgegenwirken, um zu vermeiden, dass die Transformationsprozesse scheitern. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie der Universitäten Göttingen und Groningen zu mehr als 1.000 Beschäftigten der Finanzorganisation eines multinationalen Unternehmens in Deutschland. Die Ergebnisse sind in der Fachzeitschrift Journal of Management Accounting Research erschienen.

Neue technische Möglichkeiten und effizientere Prozesse - der Druck, sich digital zu verändern, ist in den Finanzbereichen von Unternehmen groß. Die Automatisierung von Routineaufgaben oder die Nutzung neuer Ansätze zur Datenanalyse ermöglichen effizientere und effektivere Arbeitsabläufe. Bei den Beschäftigten können durch die digitale Transformation aber gleichzeitig Ängste entstehen. „Bei Ängsten vor der digitalen Transformation geht es nicht nur um potenziellen Arbeitsplatzverlust,

sondern auch um eine mögliche schleichende Bedeutung der eigenen Kompetenzen oder die Abkehr von eingespielten Routinen“, erläutern Prof. Dr. Michael Wolff und Dr. Yannik Gehrke von der Universität Göttingen. „Wenn solche Ängste entstehen, droht die digitale Transformation aufgrund nachlassender Motivation der Beschäftigten zu scheitern.“

Das Forschungsteam findet in der Studie aber auch konkrete Ansatzpunkte, um Ängsten zu begegnen: einen transformativen Führungsstil, Weiterbildungsangebote für Beschäftigte und die Unterstützung des Austauschs unter Beschäftigten. Insbesondere den Führungskräften kommt hier eine entscheidende Rolle zu. „Führungskräfte sollten ihrer Vorbildfunktion nachkommen, die Digitalisierung als eine positive Chance kommunizieren und ihre Beschäftigten inspirieren“, so das Forschungsteam. Gleichzeitig sollten Unternehmen ein möglichst breites Angebot für Weiterbildungen im Bereich der Digitalisierung anbieten, so dass Beschäftigte diese nicht als Bedrohung, sondern als Chance für die persönliche Weiterentwicklung wahrnehmen. Zudem sollten Unternehmen den intensiven Austausch zu digitalen Themen zwischen den Beschäftigten fördern, da solche Peer-Effekte nicht nur Wissen durch die Organisation diffundieren lassen, sondern auch Ängste reduzieren.

Originalveröffentlichung: Sebastian Firk, Yannik Gehrke, Michael Wolff. Digital Anxiety in the Finance Function:

Consequences and Mitigating Factors. Journal of Management Accounting Research 2023.

<https://doi.org/10.2308/JMAR-2021-056>.

Kontakt:

Prof. Dr. Michael Wolff

Georg-August-Universität Göttingen
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
Professur für Management und Controlling
Platz der Göttinger Sieben 3, 37073 Göttingen
Telefon: (0551) 39-27273
E-Mail: michael.wolff@uni-goettingen.de
Internet: www.controlling.uni-goettingen.de

Ende der Pressemitteilung

Anschließend eine Betrachtung, die wir in einer der Zeitschriften für Personalräte entdeckt haben:

Digitalisierung vs E-Government an der Uni Göttingen - ein Diskurs

(angelehnt an den Artikel von Prof. A. Schmid, Hannover aus der Zeitung PersV 4 2023)

Ihnen wird möglicherweise direkt die Frage auf der Zunge liegen: Wie, das ist doch Dasselbe?

Der Personalrat möchte klar machen, dass dem leider nicht so ist, und dass es auch Konsequenzen für notwendige Veränderungsprozesse an der Uni Göttingen nach sich zieht.

Ein Beispiel: Während der Corona-Pandemie hat der elektronische Handel, das sog. Online-Shopping immens an Bedeutung gewonnen. Aber genau diese beiden Begriffe bedeuten auch nicht dasselbe. Denn: Vom Ergebnis her hat man auf elektronischem Weg einen Einkauf getätigt, ein Produkt erworben. Nur ist beim „Shopping“ eben auch der Vorgang des Erlebnisses inbegriffen, der sich nicht nur in der Tätigkeit des reinen Kaufs definiert. Dies ist übrigens auch kein Unterschied zur analogen Welt.

Digitalisierung ist nur „der Ersatz einer analogen Leistungserbringung durch ein digitales, computer-handbares Modell“ (Zitat). Es geht um Automatisierung, Effizienzsteigerung, vielleicht Sicherung kompetitiver Vorteile, bis hin zum Ersatz des Faktors „Mensch“ in Prozessen bzw. Produktionen.

Beim E-Government liegt die Betonung auf den Verwaltungs- und Regierungsprozessen, die Informations- und Kommunikationstechniken mit elektronischen Medien sind nur das Werkzeug. Die Automatisierung und die Effizienzsteigerung kann und darf hier kein Selbstzweck sein. Vielmehr stehen die öffentlichen Aufgaben im Vordergrund. Dabei ist zu beachten, dass die klassische Verwaltung auch an der Uni u.a. geprägt ist von strenger Arbeitsteilung, einer Amtshierarchie, einem System von Regeln und Normen zur Aufgabenerfüllung und zur Aktenmäßigkeit des Verwaltungshandelns (Zitat: vgl. Schulte-Zurhausen, Organisation, 1994, S.6). Dies nicht zur Kenntnis zu nehmen wäre fahrlässig.

Da der Zug der digitalen Veränderungsprozesse allerdings kaum aufzuhalten ist, lässt sich daraus für uns als Vertretung der Beschäftigten an der Uni

Göttingen nur schließen, dass die Universität sich umso mehr um die wichtigste Ressource kümmern muss, welche sie dafür braucht, die Menschen, denn sonst wird sie mittel- bis langfristig nicht erfolgreich sein. Der Personalrat möchte dabei seinen Beitrag leisten, und zwar insofern, dass es letztlich unter Betrachtung der nachfolgenden Aspekte zu einer Art von „Digitalen Leitplanken“ kommt, die im Interesse der Veränderungen der Uni sind, dem Schutz der Beschäftigten dient und auch die Verwaltungsleistung fördert und hierbei auch immer die Chancengleichheit im Blick behält.

Diese wären:

- Digitalisierung bedeutet Rollenveränderung
- Digitalisierung bedeutet Machtverschiebung
- Digitalisierung bedeutet Organisationsveränderung

Veränderte Rollen:

Wer ist denn nun im Sinne eines Wandels der Digitalisierung weiterhin „Kunde“ und wer „Dienstleister“? Ist denn nicht die Person, die einen Antrag für sich selbst „ausfüllt“ respektive „bearbeitet“ nicht schon „Bearbeiter“ oder „Entscheider“ in dieser Sache? Was macht denn der / die zuständige Verwaltungskraft danach bzw. damit?

Dies oder ähnliche Fragen wirft ein Licht auf die Rollenveränderung. Sich dem entziehen oder es nicht wahrnehmen zu wollen wäre nicht zielführend. An dieser Stelle sind alle von der Veränderung betroffenen Menschen gemeint: etwa die Leitungen ebenso wie die betroffenen Beschäftigten und deren Vertretungen. Eine Auseinandersetzung ist auf beiden Seiten notwendig, ja es bietet enorme Chancen, denn das Gegenteil wie sich dagegen sperren oder Dienst nach Vorschrift ist absolut kontraproduktiv.

Wir als Vertretung möchten dabei präventiv mitwirken, eine Situation der Überforderung der Beschäftigten im Blick zu behalten, wenn möglich zu vermeiden. Eine zentrale Rolle kommt hier dem konsequenten Angebot und ebenso der Nutzung von Fort- und Weiterbildungsangeboten für die Beschäftigten zu. Die Fähigkeiten in Kompetenz und Gesunderhaltung werden dadurch nachhaltig gestärkt.

Verschiebung von Macht:

Jede Person hat Macht. An dieser Stelle ist zu unterscheiden zwischen formaler, hierarchischer Macht mit ihren Werkzeugen wie finanzielle Belohnung, Zwang etc. und der informellen wie z.B. Sympathie, Sachkenntnis oder Charisma.

Bei der Digitalisierung ist die informelle Macht sehr wichtig: denn es ist wohl nachvollziehbar, dass die Führungskraft gar nicht immer wissen kann und muss, wie der Prozess sich auch durch die Veränderung wandelt. Ein „weiter wie immer oder früher“ kann nicht funktionieren. Dies zeigen auch die Erfahrungen in der Universität.

Hier ist also ein grundlegender „Kulturwandel“ in Einstellung und Haltung zu den Menschen dringend erforderlich, dem wir uns als Vertretung der Beschäftigten zusammen mit den Leitungsgremien und Leitungspersonen gemeinsam widmen wollen.

Veränderte Organisation:

Das entscheidende Schlagwort, welches hier eine zentrale Rolle spielt ist die „Bedürfnisorientierte Arbeitsgestaltung“.

Sind die Ziele der Beschäftigten und der Organisation nicht im Einklang entsteht Angst vor Verände-

rung (siehe Zeitungsartikel oben). Es geht dabei z.B. um Aufgabenvielfalt (Digitalisierung entlastet von Routinetätigkeit), Autonomie (Digitalisierung bedeutet höherwertige Aufgaben) oder Bedeutung Gehalt (Digitalisierung bedeutet mehr Verantwortung). „Change“ in der Universität kann und darf hier kein Selbstzweck sein und bleiben. Durch das Mehr an Selbstverantwortung sind allerdings auch die Beschäftigten gefordert: wir alle sollten mitmachen WOLLEN. Darin liegt mittel- bis langfristig die Zukunft unserer Arbeit hier. Dies gilt umso mehr, als wir in den nächsten Jahren einen Generationswechsel zu vollziehen haben, der sich nicht aufhalten lässt. Wir möchten bei allen Entscheidungsträgern für eine motivierende, moderne und von flachen Hierarchien geprägte Organisationsstruktur an der Universität Göttingen werben.

Fazit:

Es wäre sehr wünschenswert, wenn sich das Präsidium mit ihren Leitungsebenen und die Beschäftigten der Universität zusammen mit uns, ihrer Personalvertretung als Sprachrohr, gemeinsam auf den Weg machen würden, um eine gute digitale Verwaltung zu schaffen, die diesen Namen verdient.



Bild 10: Paulinerkirche - #68139

Jubiläumsfeier 2023 der Universität

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Frau Dr. Schüller, liebe Gäste,

seien Sie recht herzlich begrüßt von mir im Namen des Personalrats.

Ich stehe zwar hier vorne, aber ich bin nicht alleine gekommen, es sind noch weitere Mitglieder des Personalrats heute Abend mit mir hier bei der schönen Feier dabei, auch von diesen soll ich wie vom gesamten Gremium herzliche Grüße ausrichten.

Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen, Sie sind die Hauptpersonen. Sie sind nun hier, weil Sie während des Zeitraums 2022 bis 2023 entweder ein Jubiläum als Beschäftigter zu feiern hatten - vielleicht 25 oder 40 Jahre - oder möglicherweise in den Ruhestand eingetreten sind.

Ich selbst reihe mich hier ein mit einer Dienstzeit von (fast) 30 Jahren, ich habe bei der Universität im September 1993 begonnen.

In jedem Fall möchte ich wohl festhalten, dass Sie egal seit wie vielen Jahren genau Sie schon bei der Universität gearbeitet haben, Sie haben schon Einiges erlebt, so also seit Beginn der 1990er bzw. der 2000er Jahre:

- Es kam zu ersten einschneidenden Einsparmaßnahmen, auch Hochschuloptimierungskonzept (HOK) genannt. In dieser Zeit ist unsere Universität eine Stiftungsuniversität geworden.
- Wir waren eine „exzellente“ Universität. Dann waren wir es wieder nicht.
- Es gibt neue Gebäude und Arbeitsbereiche, aber besonders Sanierungen sind nun auf dem gesamten Campus an der Tagesordnung. Dazu zählt natürlich auch das Forum Wissen.
- Apropos es gibt den Göttingen Campus, der uns auch die Max-Planck-Institute näherbringt. Recht frisch ist die Corona-Zeit mit den eigenen Herausforderungen und aber auch den „anderen flexiblen Möglichkeiten“, die oft aus der Not entstanden sind.

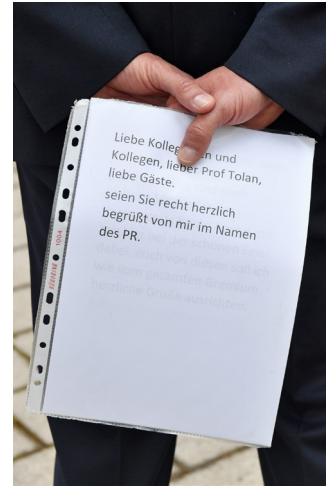


Bild 11: Jubiläumsfeier 2023

- Sie haben Studierende, Bachelor- und Masterabsolvent*innen, Promovierende und Habilitierende kommen und gehen sehen. Auch Professor*innen und sicher auch Präsidien sind gekommen und gegangen.

Doch was bleibt nun wirklich? Ist es das, oder doch etwas Anderes?

SIE sind heute hier!

Ich glaube nämlich, das Wichtigste ist und bleiben doch am Ende die Menschen, diese stehen für mich im Zentrum! Denn damit bekommt Alles, was oben aufgelistet worden ist erst eine Seele, die atmet und die die Universität letztlich ausmacht.

Ich hoffe, dass dies nicht vergessen wird in diesen unruhigen Zeiten.

Sie haben die Universität bisher als Menschen geprägt! Und deshalb ist es gut, dass dies nicht vergessen worden ist und wir hier die gemeinsame Jubiläumszeit - ob nun 25, 40 oder die gesamten Jahre bis zum Ruhestand - zusammen feiern können. Ich freue mich jedenfalls sehr, dass Sie alle hier sind, denn Sie sind es wert.

Deshalb nehmen Sie bitte diese besonderen Wünsche mit in die nächsten Tage, Monate oder Jahre:

Passen Sie bitte gut auf sich auf, bleiben Sie gesund und munter. Suchen und finden Sie Gemeinschaft, denn gemeinsam sind wir stärker und gesünder! Und damit fangen wir heute bei dieser Jubiläumsfeier an.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Termine nach Vereinbarung

Geschäftsstelle:

Humboldtallee 15
37073 Göttingen
Tel.: 0551 39-24232 oder 0551 39-23860
Fax: 0551 39-29349
E-Mail: persrat@uni-goettingen.de

Die freigestellten Mitglieder des Personalrates erreichen Sie im Büro:

Thomas	Oesterreich	1. Vorsitzender	Tel.: 0551 / 39-29586 E-Mail: proesterreich@uni-goettingen.de
Frank	Hambloch	2. Vorsitzender	Tel.: 0551 / 39-29340 E-Mail: prhambloch@uni-goettingen.de
Klaus	Landschulz	3. Vorsitzender	Tel.: 0551 / 39-24919 E-Mail: prlandschulz@uni-goettingen.de
Carsten	Dolle	4. Vorsitzender	Tel.: 0551 / 39-24533 E-Mail: prdolle@uni-goettingen.de
Jan	Friedrich	5. Vorsitzender	Tel.: 0551 / 39-24089 E-Mail: prfriedrich@uni-goettingen.de
Sylke	Hamoudi		Tel.: 0551 / 39-24314 E-Mail: prhamoudi@uni-goettingen.de
Rainer	Worm		Tel.: 0551 / 39-24083 E-Mail: prworm@uni-goettingen.de

Weitere Personalratsmitglieder und Informationen finden Sie auf unserer

Homepage:

www.uni-goettingen.de/personalrat



