

Protokoll Mule-Plenum 10.11.2015

Biophysik, Härtelstr. 16-18,

Start 19:05 Uhr

Anzahl der anwesenden: 16

Tagesordnung

Vorschlag Tagesordnung:

1. Begrüßung, Festlegung von Sitzungsleitung und Protokoll, ggf. kurze Vorstellungsrunde
2. Rückblick(e)
 - Senatsarbeit der letzten Wochen
 - Podium B90/Grüne und Gespräch zur GRÜNEN-Hochschultour
 - Gespräch mit der Kanzlerin bzgl. Lehrbeauftragten
 - weitere Berichte aus den AGs
3. MULE-Umfrage
 - Kurzauswertung zur Präsentation am 4.11.
 - weiterer Umgang mit der Umfrage bzw. Fortgang der Auswertung und Diskussion
4. MULE-Positionen:
 - Kurzvorstellung der Rektoratsideen zur Personalentwicklung
 - Entwurf zu akademischer Personalentwicklung (i.d.F.n. Beratung in der AG Hopo) [B.E.]
 - Beschäftigungsvereinbarung [Alex]
 - Diskussion zum Vorschlag der "Jungen Akademie" [PJ]
 - Befristungszuschlag (als Forderung für Tarifverhandlungen)
 - WissZeitVG: Offene Brief; konkrete Kommentierung des Entwurfes
5. Termine
 - nächste Plenum im Dezember (mit oder ohne Halle)
 - Termin für Januar 2016
 - Planungstag der MULE am 13.12.2015 (Teilnehmer*innen und Wünsche abfragen)
 - Bekanntgabe der AG-Termine
6. Sonstiges

1. Vorstellungsrunde

2. Rückblicke

a. Senatsarbeit

- i. Die AG HoPo hat mit den MULE-Senatoren die zurückliegenden Senatssitzungen vorbereitet; auffallend ist, dass häufig W1-Professuren ausgeschrieben sind; z.B. zwei neue W1 mit Pharmazie in der Denomination; Nachfrage im Senat ergab, dass hiermit keine Verstetigung der Pharmazie vorgesehen ist, sondern, dass die Lehre für die gegenwärtig studierenden abgesichert werden soll.
- ii. Rektor\innenwahl - Senat hat ein Positionspapier mit einer Dreierliste auf den Weg gebracht; damit ist das Benehmen hergestellt und es bleibt jetzt abzuwarten, wie der Hochschulrat damit verfährt.

- iii. erweiterter Senat - Einberufung 01.12.
- iv. Prozedere erläutern
- v. Die Universität verfasst gerade ein Personalentwicklungskonzept unter der Mitwirkung von Prorektor Schwarz (Forschung und Nachwuchsförderung), Prof. Rübsamen, Prorektor Lenk, Arndt, (Personaldezernat, Entwicklung), Kanzlerin (jeweils Referenten). Es soll aus 4 Bausteinen bestehen (Tenure-Track, Dauerstellenkonzept, Befristung, Qualifizierung)

b. Grüne (Hochschultour inkl. Podiumsdiskussion)

- i. Es gab ein Informationsgespräch 26.10. zwischen der Grünen Abgeordneten Dr. Maicher und Herrn Moschke und uns MULE (Michael und Thomas). Wir haben erst einmal gelernt, was es mit dem Programm „Talente für Sachsen“ (?) auf sich hat, und dass die Uni dafür ein Personalentwicklungs-konzept erstellen muss, wenn sie diese Mittel bekommen möchte, bzw. nachfolgend Zugang zu den Bafög-Mitteln erreichen möchte.
- ii. In der Podiumsdiskussion zum Wiss-ZVG wurde der Befristungszuschlag ins Gespräch gebracht (Thomas); der Gleichstellungsbeauftragte hat die Schaffung von Stellen in unterstützender Verwaltung ins Gespräch gebracht; aus dem Podium kam Einwand der Lehrbeauftragten: nach Vergütung und dass sie aus Sachmitteln bezahlt werden - Stefan ...: z.B. Prüfung abgenommen, 18€/h (nach Chef: mehr als angemessene Entlohnung) kein Zuschlag zum Lohn aus noch vorhandenen Sachmitteln möglich; Rektorin hat die geschilderte Situation der Lehrbeauftragten veranlasst ein Gespräch zwischen der Kanzlerin der MULE und den Lehrbeauftragten anzuberaumen: Philipp hat das Konzept der jungen Akademie kurz vorgestellt; die Rektorin fand das interessant, sieht aber großen Gegenwind durch die Professorenschaft voraus.
- iii. Daniel Siegmund als Sprecher der Sprachlehrbeauftragten und Thomas als Sprecher der MULE waren am 03.11. bei der Kanzlerin in Anwesenheit von Herrn Wißmiller (Personaldezernat): Die erste Frage war: was wollen wir (MULE) denn, was sind unsere Forderungen (=> daran müssen wir jetzt arbeiten!!)? (i) Verweis auf Umfrage als Basis für die Forderungen, (ii) Daniel hat die Situation der Lehrbeauftragten geschildert. Dabei entstand der Eindruck, dass die Uni-Leitung nur eine begrenzte Vorstellung von der Situation der Lehrbeauftragten und ihre tatsächliche Einbindung in bodensändige Lehre hat. So gesehen kann man das als "Aufklärungsgespräch" betrachten; Herr Wissmüller (Personaldezernat): hat mehrfach darauf verwiesen, dass das Spracheninstitut = ein Aninstitut ist und keine bodenständige Lehre dh Module für die Studenten erbringt. Daniel hat da entgegengehalten, dass sehr wohl Module belegt bzw abgerechnet werden. Die

Kanzlerin hat das als Grauzone bzw. sehr schwarze Grauzone bezeichnet, und uns gebeten doch bitte den Kontakt zu halten, um die Situation zu verbessern, denn der Uni sei daran gelegen ein fairer und vorbildlicher Arbeitgeber zu sein. Daniel hat die Richtlinien der Uni Münster im Umgang mit Lehrbeauftragten der Kanzlerin als Vorlage für eine eigene Richtlinie der Universität Leipzig überreicht
=> Es entstand der Eindruck dass die Kanzlerin und das Rektorat an der Situation etwas verändern wollen.

c. weitere AG-Info

- i. Daniel Siegmund berichtete von der Infostraße der Lehrbeauftragten in der Mensa im Rahmen der GEW Aktionswoche. - Dabei war mehr Interesse von den Studis als von den Lehrbeauftragten zu vermelden.

3. Auswertung zur Präsentation der Umfrageergebnisse und weiterer Umgang mit der Umfrage

- a. Es waren mehr als 30 Leute bei der Präsentation, Personalrat, SMWK, GEW, LVZ-Campus, ..; in der Diskussion im Anschluß an die Präsentation kamen folgende Stickpunkte auf: Zeitkonten, Arbeitszeiterfassung, Befristung für die Qualifizierung, Befristungszuschlag bzw. Befristungszuschlagskonto, Flexibilität, ... Es wurde angefragt, wann wir die notwendige Quervernetzung der Punkte und Aufschlüsselung nach Gruppen vorlegen können. Daran besteht sehr großes Interesse.
- b. Es gab bisher Anfragen vom Lumag: Anfrage Bild und Text 1500 Zeichen (Muss ich noch beantworten Thomas); und LVZ-Campusredaktion (Interview mit Thomas gab es in der Zwischenzeit).
- c. Pressekontakt auch an Matthias.
- d. Quervernetzung der einzelnen Umfragepunkte realisieren durch Zusammenarbeit mit Dresden -> Angebot aus Dresden, Soziologe zur Auswertung; Anfrage am SMWK, ob man eine Finanzierung bekommen kann; evtl. Halle-Wittenberg
- e. Das führte zur grundsätzlichen Diskussion ob wir die Daten rausgeben wollen? -
Der grundsätzliche Tenor war :JA; wir sollten aber sagen, was wir genau ausgewertet wollen, damit die fremde Auswertung auch die uns interessierenden Fragen enthält.
Es wurden Copyright Punkte besprochen; die Daten und Ergebnisse müssen weiter zur freien Verwendung stehen (freie Lizenzen - Forschungskontaktstelle fragen), Daten auf Website stellen für Soziologen (mit Unterschreiben einer Lizenz, Registrierungsformular,) evtl an beide Stellen vergeben - Vergleich
weitere Möglichkeiten: Aufgaben aufteilen oder Gelder einwerben, Kontakt zu Soziologen (Seminar - Matthias fragt nach), Halle-Wittenberg (Patrik hat da Kontakte), ...
Aufruf im Lumag Artikel zur Mit-Hilfe zur schnelleren Auswertung.
Die AG Befragung setzt sich nochmal vor dem Planungstag zusammen, um hier das weitere Vorgehen zu koordinieren.
- f. Swantje hat das in der Zwischenzeit in Angriff genommen

- g. Die präsentierte Ergebnisauswahl von Matthias wird allen zur Verfügung gestellt (an kommunikation@...), damit v.a. die AG HoPo auf Daten zurückgreifen kann, anhand derer sie konkretere Forderungen stellt und die sie auf die Basis der 800 Datensätze stellen kann, denn die Personen, die die Befragung durchgeführt haben, bilden ja die eigentliche Grundlage für unsere speziellen Forderung.

4. **Mule-Position**

- a. Personalentwicklung hat drei gleichberechtigte Blickrichtungen: (i) Aus der Sicht des betroffenen Mitarbeiters und seiner Entwicklung, (ii) aus der Sicht der Uni als Unternehmen und (iii) aus Sicht der gesamten Volkswirtschaft, die geeignetes Personal bzw. Akteure benötigt. Die Uni ist an allen diesen drei Punkten maßgeblich mit beteiligt, und ein **Personalentwicklungskonzept** der Uni, und damit der MULE muss diese drei Sichtweisen gleichberechtigt enthalten.
- b. Ben führte die vier strukturierenden Punkte des PE-Konzepts der Uni-Leitung aus: (1) Tenur-Track, (2) Dauerstellenkonzept, (3) Doktoranden, (4) Qualifizierung.
- c. **Ben's erster Entwurf** wurde an alle verteilt und nach Lektüre diskutiert. Dabei führte Ben aus, dass der Entwurf rel. spontan, entstanden ist, und vor allem die Weiterbildung im Fokus hat, was nur ein Teilaspekt der Personalentwicklung ist, wenn auch ein wichtiger. Neben anderen wurde hier vor allem die Personalführung und das Mitarbeitergespräche diskutiert, und dass es für beide Seiten wichtig ist zu lernen, wie ein derartiges Gespräch geführt werden muss, um erfolgreich und nützlich zu sein. Man hat sich darauf geeinigt das Weiterbildungskonzept von Ben als ersten „Aufschlag“ der MULE in diesem Feld zu verwenden. Der Plan ist, dass Ben eine neue „schicke“ Version ausarbeitet und an den kommunikationsverteiler schickt. In Anschluß daran könnte man es im LUMAG veröffentlichen.
- d. **Beschäftigungsvereinbarung** (für wissenschaftl Personal)
Tom, Ben und Alex arbeiten hier an einem Papier. Die Beschäftigungsvereinbarung ist ein Bestandteil der Personalentwicklung und hat tarifrechtlich einen hohen Stellenwert.

Ben hat Beschäftigungsvereinbarungen anderer Universitäten in einer sehr umfänglichen Tabellen-Datei zusammentragen. nrw, hamburg –

Fragen die die Beschäftigungsvereinbarung regelt sind z.B.: wie soll die Anstellung geregelt werden, Vertragslaufzeiten, ...

Ben bittet hier um Hilfe, um die bestehenden Regelungen zu Kategorisieren, Clustern und Vergleichen, und dann zu sehen, was auf die Universität Leipzig passt.(whk, shk, stura, prorot, Betreuungsverhältnisse, personalrat, gleichstellungsbeauftragte) –

Die Hochschule ist angehalten, diese Vereinbarung zu treffen und in die Grundordnung zu nehmen -
Ben wird diese Tabelle über kommunikation@... als Google Docs-Tabelle verteilen => Tagungspunkt: AG Hopo

e. **vorschlag junge akademie:**

Philipp führt das Konzept der jungen Akademie zur neuen Strukturierung der Universität und ihrer Hierarchien aus.
Der Charm des Konzepts besteht in:

- kostenneutral
 - Abschaffung Mittelbau (radikal)
 - festangestellte Mitarbeiter Professur weg - Tenure Track
 - Lehrstuhlprinzip aufheben, Anstellung auf Institutsebene, Abhängigkeiten abschaffen
 - Prof. Schücking: Widerstand wird enorm sein
 - Umsetzung des Modells würde Uni innovativer und flexibler machen - positiver Punkt (geforderte Flexibilität nicht mehr am Anstellungsverhältnis des Personals festmachen, sondern an der breit gefächerten Expertise der vorhandenen Wissenschaftler (Professoren)
 - Modell kann Uni selbst umsetzen (unabhängig von Land und Bund) - Attraktivität erhöhen
 - Diskussion der Konkurrenzfähigkeit der Uni Leipzig mit anderen deutschen Hochschulen (siehe Berufungsverfahren 1.2.3.-Stelle, Neuausschreibung)
 - zusätzliche Vorschläge präsentieren - Veranstaltungsreihe? verschiedene Papiere?
- Philipp wird das maßgeblich zusammentragen bzw. moderieren
- aus der Not eine Tugend machen - Alternativen bieten, gute Strukturen
 - Großteil würde profitieren, große Möglichkeiten zum argumentieren
 -

f. **Befristungszuschlag**

Die GEW hat in der Vergangenheit ein **Abfindungskonto** für befristete Anstellungsverhältnisse diskutiert, in das der Arbeitgeber einzahlen muss, solange die Befristung besteht, und das verfällt, wenn der Mitarbeiter unbefristet übernommen wird. Wenn der Fall der Befristung eintritt, wird das Abfindungskonto ausgezahlt. Das erscheint als vernünftiges monetäres Regulativ für die Überwindung der ausufernden Sonderbefristungspraxis im Wissenschaftssektor.

g. **WissZVG:**

Die MULE hat den offenen Brief der Mittelbauinitiativen aus Dresden und Münster mit gezeichnet.

5. Termine

Plenum: 15. Dezember 2015 (mit Halle oder Ohne - Thomas klärt)

Planungstag: 13.12.2015 - Wünsche: Forderungen, Werbeoffensive,
was wollen wir wissen

Plenum: Januar - 19.01.2015

AG Hopo: 02.12.2015 - und sondertermin

6. sonstiges:

ProRat wünscht mehr **Zusammenarbeit** von Seiten der MULE. Es ist sehr wichtig, dass wir uns mehr mit dem ProRat abstimmen.

Wir brauchen eine breitere Basis, z.B. eine gezielte Verankerung durch Ansprechpartner in den Fakultäten.

Ende 21:11

Protokoll erstellt von Juliane Adler / Thomas Riemer, Leipzig, 16.11.2015