

Positionspapier Personalentwicklungskonzepte an Thüringer Hochschulen

Aus Sicht des Hauptpersonalrates (HPR) beim TMWWDG sollen Personalentwicklungskonzepte der Hochschulen dazu beitragen, „Gute Arbeit“ an den Hochschulen zu verwirklichen und die unbefristete Beschäftigung wieder zum Regelarbeitsverhältnis zu machen, wobei die Besonderheiten von Qualifizierung und Drittmittelforschung Berücksichtigung finden müssen.

Umfassende Personalentwicklungskonzepte müssen in einem diskursiven Prozess mit den Personalräten, den anderen Interessenvertretungen und den Gruppenvertretungen in den Gremien erarbeitet werden. Eine umfassende Schulung aller am Prozess Beteiligten ist vorab erforderlich. Der HPR schlägt vor, die Erarbeitung der Personalentwicklungskonzepte in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Hochschulen zu verankern.

Die Personalentwicklungskonzepte sollen einen Rahmen darstellen, in dem insbesondere folgende Aspekte berücksichtigt werden:

Verpflichtung zur Personalstrukturplanung für die gesamte Hochschule, aufgeteilt nach Fakultäten/Fachbereichen, zentralen Diensten und übrigen Organisationseinheiten, wo auch Berufsausbildung, zu erwartendes Ausscheiden von Beschäftigten und Wiederbesetzung aufzunehmen ist

- Verpflichtung zu einem ausgewogenen Verhältnis von akademischem Personal zu Personal in Verwaltung und Technik, um optimale Aufgabenerfüllung zu ermöglichen
- Verpflichtung, dass Daueraufgaben von unbefristet Beschäftigten erledigt werden, sowohl in Verwaltung und Technik als auch im wissenschaftlichen Bereich
- Verpflichtung zur wissenschaftlichen Qualifizierung und Richtlinien für die befristete Besetzung von Qualifizierungsstellen nach WissZeitVG
- Darstellung der Prozesse
 - bei Einstellung und Eingliederung neuer Beschäftigter,
 - bei mittelfristiger Abwesenheit von der Dienststelle (Eltern- oder Pflegezeit, Sabbatical, ...)
 - beim Ausscheiden von Beschäftigten aus der Dienststelle, wobei insbesondere der Wissenstransfer bei Übergabe und Nachbesetzung berücksichtigt werden muss.
- Verbindlichkeit von Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächen und der daraus hervorgehenden Vereinbarungen
- Förderung der beruflichen Weiterentwicklung, u. a. Erfassung von Wünschen zu Veränderung und zur Weiter- und Fortbildung der Beschäftigten
- Maßnahmen zur Entwicklung von Personalführungskompetenzen bei Vorgesetzten, auch Professoren
- Maßnahmen zur Inklusion schwerbehinderter und chronisch kranker Beschäftigter
- Evaluations, Kontroll- und Steuerungsprozesse hinsichtlich der Wirkung und Einhaltung der Personalentwicklungskonzepte, insbesondere klare Zeitschienen zu deren Umsetzung

Zur Unterstützung einer gelungenen Personalentwicklung hält der HPR Dienstvereinbarungen insbesondere zu folgenden Themen für sinnvoll:

- familienfreundliche Ausgestaltung von Arbeitsplätzen und –zeiten
- altersgerechte Arbeitsplätze und –zeiten
- barrierefreie Arbeitsplätze und -zeiten
- Förderung digitaler und „alternierender mobiler“ Arbeit
- Gesundheitsmanagement
- Zahlung von Leistungsentgelten
- Fort- und Weiterbildung des Personals zur Vorbereitung auf künftige Anforderungen

Schritte:

- *Diskussion eines ersten Entwurfs auf HPR-Klausur (01.11.2018)*
- *Diskussion der überarbeiteten Fassung im HPR (07.02.2019)*
- *Vorlage Vorstand HPR (04. März 2019)*
- *Beschluss im HPR (14.03.2019)*
- *Versand an TMWWDG (18.03.2019)*
- *Erörterung im Monatsgespräch (23.05.2019)*