

An das Präsidium der TU Berlin

Berlin, 27. Januar 2021

Maßnahmenplan Personalentwicklung für wissenschaftsunterstützendes Personal

Sehr geehrtes Präsidium,

wir nehmen Bezug auf das Handlungsrahmenkonzept zur Personalentwicklung für das wissenschaftsunterstützende Personal, das bereits im Frühsommer 2019 im AS vorgestellt und im Einklang mit den Hochschulrahmenverträgen zum 30.06.2019 der Senatsverwaltung für Bildung und Wissenschaft vorzulegen war.

Die TU-Arbeitsgruppe, die dieses Rahmenkonzept erstellt hatte, hat seitdem an dem zugehörigen PE-Maßnahmenplan gearbeitet. Bei beidem war und ist auch der Personalrat beteiligt.

Dieser Maßnahmenplan wurde inzwischen mehrfach beim Kanzler vorgestellt.

Im Mittelpunkt der Diskussion stehen hier momentan vor allem die Ressourcenfrage und der potentielle Nutzen für die Fakultäten.

Dazu möchten wir uns wie folgt positionieren:

Für uns als Personalrat sind Personalentwicklungsmaßnahmen ohne die Hinterlegung der dafür benötigten Ressource nicht denkbar. Ein Stückwerk aus Bordmitteln, vorhandener Ressource, möglichen Synergieeffekten u. Ä. wird unserer Meinung nach nicht den gewünschten und (lang) erwarteten Effekt bringen. Im Bereich des wissenschaftsunterstützenden Personals, das von Fluktuation und Fachkräftemangel an erster Stelle betroffen ist und spätestens seit der BGM-Studie auf konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen wartet, muss dringend etwas passieren, um diese Entwicklung zu stoppen. Auch der in der SoMi-Studie nachgewiesenen Hochbelastung der genannten Beschäftigungsgruppe wird so nicht Rechnung getragen.

> Seite 1/2 PE-Maßnahmenplan SoMis

Wir können in diesem Zusammenhang nicht nachvollziehen, dass es sich hierbei vor allem um Maßnahmen für die ZUV handeln könnte oder der Nutzen für die Fakultäten zweifelhaft wäre. Unserer Einschätzung nach ist ein Ressourcenbedarf von 7 Stellen, wovon allein 4 für das E-Recruiting vorgesehen wären, angesichts der Größe der Herausforderung (PE-Maßnahmen für mehr als 2000 SoMis) eher niedrig bemessen. Die Beteiligung der Fakultäten erfolgte aus Sicht des Personalrats durch die Beteiligung der Gremien und in diversen Workshops und Runden vor Erarbeitung des Handlungsrahmenkonzepts und Maßnahmenplans. Das Präsidium sollte ein starkes Interesse daran haben, die geplanten Maßnahmen nun in die Umsetzung zu bringen und dafür einzustehen. Die Gräben zwischen den Fakultäten und der ZUV dürfen keinesfalls noch tiefer gegraben werden, sondern sollten zugeschüttet werden. Argumentativ darf der Nutzen des PE-Maßnahmenplan deshalb keinesfalls durch Sie in Zweifel gezogen werden. Wichtig ist es nun, die Umsetzung souverän zu vertreten. Jede weitere Schleife, die gedreht wird, kostet wertvolle Zeit.

Alle geplanten Maßnahmen betreffen sowohl die Fakultäten als auch die ZUV, sie sind für das gesamte wissenschaftsunterstützende Personal entwickelt worden: wie bereits erwähnt nach diversen Workshops und nach Beratung durch Dr. Banscherus hinsichtlich der Ergebnisse aus der SoMi-Studie. Das E-Recruiting beispielsweise dürfte vor allem für die Fakultäten sogar den spürbarsten Nutzen erbringen, da es Ausschreibungs- und Einstellungsprozesse effizienter und zeitgemäßer gestalten würde.

Priorisiert sind für 2021:

- Recruiting von Mitarbeitenden, u.a. E-Recruiting
- Fluktuations- & Altersstrukturanalyse
- Einführungs-(onboarding)-Konzept
- Strategie zur Übernahme von Auszubildenden / Attraktivitätserhöhung der Ausbildung
- Strategiegelgespräche Personal – Jahresbilanz;
- Entwicklung gemeinsames Führungsverständnis auf Grundlage von Anforderungsprofilen
- Implementierung und Verankerung von Jahresgesprächen an der TUB

Wir bitten Sie deshalb eindringlich, die Ergebnisse der Arbeitsgruppe zu würdigen und die Umsetzung entsprechender Maßnahmen auf den Weg zu bringen.

Mit freundlichen Grüßen

