



# Für ein besseres Personalentwicklungskonzept!

Für einen Großteil der Beschäftigten bedeutet das verabschiedete Personalentwicklungskonzept umfangreiche Weiterbildungen in Fremdsprachen und IT, ohne dass wichtige Fragen der Arbeitszeit oder der Bezahlung angesprochen sind.

## Es fehlen die »4E«:

- .....> Entfristung
- .....> Entlastung
- .....> Eingruppierung
- .....> Eingliederung

## Worum geht es in dem Konzept?

Beschrieben werden etablierte Instrumente, wie Angebote der Führungskräfteentwicklung, der Karriereförderung und Fort- und Weiterbildung.

Die Universität Kassel will in den kommenden Jahren gezielt Führungskompetenz, Digitalisierungskompetenz und englische Sprachkompetenz fördern und fördern. Gute Führung sei elementar für die Mitarbeitendenbindung, das Organisationsklima und den Erfolg der Universität. In den nächsten Jahren soll Führung als Kernaufgabe etabliert werden. Dazu sollen Führungskräfte ein Bewusstsein für ihre Verantwortung entwickeln. Die Digitalisierungskompetenz wird als wichtige Kompetenz angesehen, um die Chancen und Risiken der Digitalisierung zu erkennen und zu nutzen. Die Universität plant, die Führungskräfteentwicklung durch Anforderungsprofile und hausinterne Angebote zu fördern und die Mitarbeitenden durch Schulungen in Digitalisierungskompetenz weiterzubilden.

## Selbst gesteckte Ziele werden nicht berücksichtigt

Das Personalentwicklungskonzept klammert für die Belegschaft essentielle Fragen aus. Damit erfüllt es nicht einmal die Vorgaben des viel kritisierten »Kodex für gute Arbeit an hessischen Hochschulen«. Das verabschiedete Konzept für Personalentwicklung nennt allerdings den Kodex als wichtigen Einflussfaktor. Die Uni Kassel verpflichtet sich mit dem Kodex zu einer mittel- und langfristige Personalplanung. Das Ziel ist u.a. **Daueraufgaben zu identifizieren und Befristungen zu minimieren** (§ 14 Abs. 3 Kodex für gute Arbeit an Hessischen Hochschulen). Zu diesem Thema schweigt das aktuell vorliegende Konzept zur Personalentwicklung. Es verwundert, dass diese Fragen nicht aufgegriffen werden. Immerhin sollen Schwerpunkte an den Ergebnissen der Mitarbeitendenbefragungen der Universität ausgerichtet sein. Die vergangene Organisationsklimabefragung zeigt, dass befristete Arbeitsverträge ein Problem für die gute Zusammenarbeit an der Universität sind. Durch befristungsbedingte Personalwechsel erleben Beschäftigte eine erhöhte Arbeitsbelastung und einen Rückgang der Arbeitsmotivation. Außerdem entstehen Reibungsverluste in den Arbeitsabläufen, institutionelles Wissen geht verloren. Somit sind befristete Arbeitsverträge nicht nur ein Problem für die betroffenen Beschäftigten, sondern für die gesamte Universität.

## Es fehlen Maßnahmen zur Entlastung

Die Organisationsklimabefragung 2019 zeigt, dass sich viele Beschäftigte unter Druck gesetzt fühlen. Insbesondere die Beschäftigten der Verwaltung und Services & Zentren berichten von Erwartungen zu unbezahlten Überstunden. Mitarbeitende haben mehrheitlich Stresssymptome wie Schlafstörungen, Burn-

out und Depression selbst oder in ihrem direkten Arbeitsumfeld erlebt. Konkrete Maßnahmen zur Entlastung der Beschäftigten sucht man in der aktuellen Version des Personalentwicklungskonzepts jedoch vergeblich.

## Eingruppierung und Outsourcing kein Thema

Offen bleibt zudem inwiefern die Universität ihre Beschäftigten nach den vorgesehenen umfangreichen Weiterbildungen entsprechend ihrer Kompetenzen und Tätigkeiten eingruppieren will. Bereits jetzt zeigt sich, dass Tätigkeitsbeschreibungen häufig nicht der tatsächlichen beruflichen Praxis entsprechen. Eingruppierungen werden in vielen Fällen als nicht angemessen wahrgenommen.

Die Eingliederung von Beschäftigten, die an der Uni faktisch schon über Jahre arbeiten, aber bei Fremdfirmen beschäftigt sind, thematisiert das Konzept nicht. Der Kodex für gute Arbeit schreibt für administrativ-technische Beschäftigte vor, dass die Hochschulen ihre Aufgaben vorrangig mit eigenem Personal erfüllen sollen. Erhöhte Chancengleichheit heißt, dass Beschäftigte beispielsweise von Reinigung und Wachdienst in den Personalkörper der Hochschule integriert werden. Auch verdienen studentische Hilfskräfte einen Tarifvertrag und die Vertretung durch den Personalrat. Nur so sind Gleichberechtigung, faire Löhne und gute Arbeitsbedingungen zu realisieren.

## Deswegen fordern wir:

**Das Konzept der Personalentwicklung muss inhaltlich deutlich erweitert werden. Ansonsten finden die geplanten Vorhaben auf dem Rücken der Beschäftigten statt.**

**Mehr Informationen zu der Kampagne und das vollständige Personalentwicklungskonzept: [unikassel4e.de](http://unikassel4e.de)**

