

Personalrat der Technischen Universität Chemnitz

Der Personalrat schlägt vor, eine **strategische Personalentwicklung** als Standortvorteil im Wettbewerb mit den besten Hochschulen in Sachsen und darüber hinaus im Hochschulentwicklungsplan unserer Universität zu etablieren. Die nachfolgenden Gedanken zu einer notwendigen nachhaltigen Personalentwicklung an unserer Universität berühren alle fünf Handlungsfelder im Hochschulentwicklungsplan des Rektorats und können entweder als eigenes oder in Erweiterung von Handlungsfeld 5 dargestellt werden.

Der Personalrat bittet das Rektorat, eine Diskussion unserer Überlegungen innerhalb der Universität bei der Erarbeitung des Hochschulentwicklungsplans der TU Chemnitz zu ermöglichen.

Die Technische Universität Chemnitz trägt Verantwortung für sein unbefristetes und befristetes Personal und erkennt die große Bedeutung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen unbefristeten und befristeten Beschäftigungsverhältnissen sowie der damit verbundenen besonderen Personalfürsorge an.

Sowohl personelle Nachhaltigkeit als auch personelle Erneuerungsfähigkeit sichern das weltweit anerkannt hohe Niveau der deutschen Wissenschaft in den Hochschulen. Sie sind darüber hinaus eine wichtige Voraussetzung für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Qualifizierungsphase.

Jeder Vorgesetzte sollte sich der Bedeutung des verantwortungsvollen Umgangs mit den Befristungsregelungen und der damit verbundenen besonderen Personalfürsorge bewusst sein. Angesichts des zunehmenden internationalen Wettbewerbs um den wissenschaftlichen Nachwuchs und um die besten Köpfe sieht sich die TU Chemnitz in der Verantwortung, ihr Augenmerk auf die individuellen Karrierewege jüngerer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu richten und Personalentwicklung systematisch zu betreiben. Dies gilt für alle wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen, in besonderer Weise auch für die Phase nach der Promotion, in der sich junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für eine berufliche Zukunft innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft entscheiden.

Die vorhandenen gesetzlichen Regelungen gestatten den Hochschulen eine ausreichende Planungssicherheit; mit einer interessengerechten und transparenten Ausgestaltung dieser Regelungen ist dies auch für die Beschäftigten der TU Chemnitz zu ermöglichen. Insbesondere sind die Möglichkeiten der Drittmittelbefristung sowie die Anwendung familienpolitischer Komponenten hervorzuheben. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ist dabei so anzuwenden, dass die Bedürfnisse und Interessen des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Universität berücksichtigt werden.

Kurze Befristungszeiten im Drittmittelbereich sind häufig auf die flexibel einsetzbaren Finanzierungen oder zuwendungsrechtlichen Bestimmungen zurückzuführen. Die Universität sollte strukturelle Voraussetzungen schaffen, dass auch im Drittmittelbereich die Länge der Befristungszeit an der zu erreichenden Arbeitsaufgabe ausgerichtet werden kann.

Im Rahmen einer verantwortungsvollen Nachwuchsförderung im Sinne besserer Planbarkeit und Transparenz wissenschaftlicher Karrierewege setzt die Universität die Weiterentwicklung eines wohlverstandenen, verantwortungsbewussten Personalmanagements seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zielgerichtet um. Zur Unterstützung planbarer und verlässlicher Karriereperspektiven der befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von der Universitätsleitung zahlreiche spezifische Maßnahmen zu ergreifen.

Mit den nachfolgend genannten Mindeststandards als Leitlinien einer Personalstrategie sowie bei der Gestaltung der Beschäftigungsverhältnisse sollen die Ziele einer Planbarkeit, Transparenz, Gleichstellung und Nachhaltigkeit der Beschäftigten an der TU Chemnitz ermöglicht werden.

Personalrat der Technischen Universität Chemnitz

Mindeststandards als Zielvorgaben für eine Personalpolitik zur nachhaltigen Entwicklung der TU Chemnitz

Um den Beschäftigten **verlässliche Vertragsperspektiven** zu bieten und für mehr Stabilität im Lehr- und Forschungsprozess zu sorgen, sind nachfolgende Forderungen als Leitlinien bei der Gestaltung der Beschäftigungsverhältnisse umzusetzen:

- **Langfristige, systematische und verantwortungsbewusste Personalentwicklung** (transparente Personalentwicklungskonzepte als Bestandteil der Entwicklungspläne der Universität, Fakultäten und zentralen Einrichtungen; Beachtung einer ausgewogenen Altersstruktur)
- **unbefristete Besetzung von wissenschaftlichen und sonstigen Funktionsstellen bzw. Dauerarbeitsplätzen – „Dauerstellenkonzept“** - (ohne vorgelagerte Anwendung des TzBfG oder WissZeitVG)
- **zielbezogener Umgang mit Befristungen und angemessene Befristungszeiten** (verlässliche Karrierewege und planbares Familien- und Privatleben)
- **kalkulierbare Qualifizierungsdauer** (Promotion oder Habilitation) **mit Vertragslaufzeiten nicht unter 3 Jahren und Drittmittelbefristungsdauer für die gesamte Laufzeit der Bewilligung** (Orientierung der Vertragslaufzeit am Qualifizierungsziel bzw. an der Projektlaufzeit)
- **frühzeitige Entscheidung einer möglichen Weiterbeschäftigung** (spätester Termin 3 Monate vor Ende der Vertragslaufzeit zur Erhöhung der Planbarkeit)
- **Reduzierung von Teilzeitarbeitsverhältnissen beim wissenschaftlichen Personal, Mindestarbeitszeit sollte in der Regel $\frac{3}{4}$ -Stelle nicht unterschreiten** (Ausschluss prekärer Beschäftigungsverhältnisse, Gehalt muss Arbeitspensum entsprechen; z.Z. wird in der Regel auch auf einer halben Stelle mehr als das Doppelte an Arbeitsleistung erbracht)
- interessengerechte **Anwendung des WissZeitVG für Drittmittelbeschäftigung sowie der familienpolitischen Komponente auch nach 6 bzw. 12 Jahren** bei Antrag des Beschäftigten
- **Einbeziehung übergeordneter Leistungen** (z.B. Konzeptionen für Forschungsprojekte einschließlich Projekteinwerbung, Vorbereitung von Auslandsaufenthalten, managementbezogene Tätigkeiten im Wissenschaftssystem) **in die Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen**

Zur Erarbeitung einer „**Universitätskultur TU Chemnitz – Mensch im Mittelpunkt**“ sind zur Gewährleistung der Zielvorgaben Gewinnung und Haltung exzellenter Beschäftigter, Leistungsorientierung, Gesundheitsbewusstsein, Wohlbefinden, Wertschätzung und Perfektionsstreben die nachfolgend genannten Schwerpunkte in einer nachhaltigen Personalentwicklung zu berücksichtigen:

- **Ausweitung des Gleichstellungsauftrages von Frauen und Männern auf Familien und Schaffung einer „familienfreundlichen“ Hochschule** (Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Flexibilisierung und Modernisierung der Arbeitsbedingungen durch Überarbeitung der Arbeitszeitordnung und Einführung von Telearbeit, Schaffung eines Pools zur Finanzierung familienbezogener Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten)
- **Einbeziehung aller Gremien und Mitarbeiter in die Belange der Selbstverwaltung** (Erhöhung der Attraktivität der Universität im nationalen und internationalen Wettbewerb)
- **Ausbau der Angebote zur Qualifizierung und fachlichen Fortbildung sowie Unterstützung der interessierten Mitarbeiter** (Unterstützung von Karriereplanungen innerhalb und außerhalb der Universität)
- **Schulung aller Vorgesetzten und Sensibilisierung auf die Bedürfnisse der Beschäftigten und die Erfordernisse der Hochschule** (Unterstützung durch Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Gestaltung attraktiver Arbeitsbedingungen)