

## **Stellungnahme zu den Personalentwicklungskonzepten der Berliner Universitäten**

Die Berliner Universitäten haben – erzwungenermaßen – das Thema Personalentwicklung für sich entdeckt. Das ist nicht nur gut, sondern mehr als überfällig. Insbesondere die Landesvertretung akademischer Mittelbau (LAMB) hat dies schon seit sehr langer Zeit eingefordert und angemahnt.

Die sich aus den Aufgaben der Universitäten – Forschung, Lehre, Nachwuchsförderung und wissenschaftliche Weiterbildung – ergebenden Anforderungen sind mit den persönlichen Belangen der Beschäftigten – u.a. Motivation, Bezahlung und Absicherung – geeignet zu verschränken. Das heißt, die Beschäftigten an der richtigen Stelle mit den richtigen (dafür notwendigen) Fähigkeiten und Fertigkeiten und der richtigen Anerkennung – finanziell und durch Vorgesetzte und Kolleg\*innen – einzusetzen und zusätzlichen Bedarf zu ermitteln und nachhaltig zu befriedigen.

Universitäten sind hochgradig arbeitsteilige Organisationen. Für die Bewältigung der Aufgabenstellungen arbeiten in aller Regel alle Beschäftigtengruppen – Hochschullehrer\*innen, wissenschaftliches und wissenschaftsunterstützendes Personal und studentische Beschäftigte – eng zusammen. Nicht zu vergessen die Studierenden und Auszubildenden, die ebenfalls nicht nur Empfänger darstellen, sondern aktiv insbesondere in Forschung und Lehre mitwirken und darüber hinaus auch für eine zukünftige Beschäftigung an den Universitäten beachtet werden müssen.

Hier lassen sich über die individuelle Präferenz, Eignung und Einsatz auch Beschäftigtengruppen mit gemeinsamer Interessen- und Bedarfslage finden, die ähnlich betrachtet werden können. Dies kann – muss aber nicht unbedingt – auf die Statusgruppen orientiert sein. Vielmehr sollten auch die einzelnen wissenschaftlichen Disziplinen für eine entsprechende Betrachtung berücksichtigt werden. So kann in ingenieurwissenschaftlichen und medizinischen Bereichen die Perspektive einer weiteren Beschäftigung in Industrie und Wirtschaft, außeruniversitärer Forschung, Krankenhaus oder eigener Praxis präserter sein als in anderen Disziplinen. Gleichzeitig finden sich in naturwissenschaftlichen Disziplinen auch spezielle Bedarfe, wie die Betreuung und Weiterentwicklung von Forschungsgroßgeräten – nicht zu vergessen die besonderen Herausforderungen, denen sich die (veterinär-)medizinischen Bereiche widmen.

Die aktuellen Personalentwicklungskonzepte der Berliner Universitäten berücksichtigen diese Tatbestände leider nur unzureichend und fokussieren vielmehr auf die Gewinnung und „Ausbildung“ von Hochschullehrer\*innen. Damit werden sie den Anforderungen an eine Personalentwicklung, die den Aufgaben der Universitäten und den unterschiedlichen Wissenschaftsdisziplinen entspricht, nicht gerecht. Notwendig ist vielmehr die Einbindung aller Beschäftigtengruppen und Bereiche. Ohne dies kann auch eine entsprechende Umsetzung in den Bereichen nicht fruchten und die Personalentwicklungskonzepte – so sie diesen Namen überhaupt verdienen – bleiben nur ein Feigenblatt für die Blöße, die sich die Universitäten in diesen Bereich geben.

Berlin, den 17.01.2019

Vorstand der LAMB  
Dr. Anette Simonis (Sprecherin des Vorstands)