

## Workshop 6: Wie müssen Hochschulen ihr Personal einsetzen, führen und entwickeln?

Dr. Marina Frost, Kanzlerin der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg

---

### Deregulierung im Personalbereich

- Ist-Zustand:** Einzig Positives am derzeitigen System: der deutsche „Beamtenstatus“ – ansonsten nur Regulierungen, Restriktionen, fehlende Perspektiven
- Soll-Zustand:**
- Personalressourcen bestmöglich nutzen, Steigerung der Konkurrenzfähigkeit im internationalen Kontext,
  - Anerkennung von Funktion und Leistung,
- Wie?:**
- Flexible, aufgabenorientierte Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen bei Einräumung der notwendigen finanziellen und rechtlichen Handlungsspielräume,
- Wodurch?:**
- Aufgabenzuweisung und Aufgabenveränderung von Personal im Rahmen von Zielvereinbarungen mit dem Land,
  - Einräumung einer echten Planungs- und Gestaltungshoheit für das gesamte Personal,
  - komplette Dienstherreneigenschaft- und Tariffähigkeit mit klarem Bekenntnis zu Wettbewerb und Leistungsorientierung im Rahmen eines Wissenschaftstarifvertrages mit eigenen Eingruppierungsregeln und einer reformierten Beamtenbesoldung, insbesondere einer W-Besoldung ohne Vergaberahmen,
  - Orientierung der Ziele und internen Rahmenbedingungen des Personalmanagements an den strategischen Zielen der Hochschule
  - Schaffung durchlässiger Qualifizierungswege, Einräumung von Gesamtdeputaten,
  - Entscheidung über hochschulspezifisch entwickelte Tenure-Track-Verfahren,
- bei gleichzeitiger Abschaffung von „Strukturen“ in Form von Personal-kategorien, normierten Qualifizierungswegen, Genehmigungsvorbehalten, pauschalierenden Verordnungen wie der LVVO,
- Mit wem?:**
- Mit einer Personaladministration, die nicht *verwaltet*, sondern sich dem Personalmanagement verschrieben hat und Personal *entwickelt*,
  - mit Mitarbeitern in Instituten und Fakultäten, die auch für Aufgaben im Wissenschaftsmanagement qualifiziert sind.