

# Personalentwicklung

## Neue Aufgaben und „altes“ Personal

Gabriele Beger  
Staats- und Universitätsbibliothek Hamburg

# Personalentwicklung und neue Aufgaben

- Personalentwicklung

Umfasst alle Maßnahmen zur Erhaltung und Verbesserung der Qualifikation der Mitarbeiter. Dazu gehören Ausbildung, Weiterbildung, Fach-, Sozial- und Führungskompetenzen, Schlüsselqualifikationen

- Veränderungsmanagement

Umfasst alle Maßnahmen zur Umsetzung von neuen Strategien, Strukturen und Aufgaben sowie zum optimalen Einsatz von Mitarbeitern und der Nachwuchsförderung

- Gesundheitsmanagement

Die offizielle Definition von Gesundheit gemäß der WHO Verfassung (WHO) lautet: "Gesundheit ist ein Zustand vollkommenen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht die bloße Abwesenheit von Krankheit oder Gebrechen."

# Neue Aufgaben

## Strategieentwicklung:

- Strukturveränderung
- Einführung von neuen Arbeitsmethoden, - abläufen und – verfahren
- Veränderung oder Wegfall bestehender Arbeitsmethoden, - abläufe und –verfahren

## Ergebnisse:

- Umsetzung von Mitarbeitern
- Übertragung neuer Aufgaben
- Einstellung von Leiharbeitern
- Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
- Änderung der Arbeitszeit

# Neue Aufgaben einführen

## Methoden:

- Mitarbeiterbefragung und –gespräche
- Projektmanagement
- Gesundheitsmanagement
- Aus- und Fortbildungskonzept
- Controlling und Arbeitszeitüberwachung

# Rechtliche Rahmenbedingungen Personalentwicklung

- Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder
- Arbeitszeitgesetz
- Arbeitsstättenverordnung
- Arbeitsschutzgesetz
- Bildschirmarbeitsverordnung
- Gleichstellungsgesetz
- Sozialgesetzbuch

# Mitbestimmungsrechte des PR

1. PR hat Informationsrecht bei Personalentwicklungsmaßnahmen
2. PR hat Mitbestimmungsrecht bei dauerhafter Änderung der täglichen Arbeitszeit, Dienstpläne, Aus- und Fortbildung, Arbeitsplatzgestaltung, Einstellung von Leiharbeitern, Arbeitsschutz, Fragebogen
3. PR hat eingeschränkte Mitbestimmung bei Übertragung von höher/niedrig bewerteten Tätigkeiten, dauerhafter Umsetzung, Beurteilung, Hebung und Erleichterung der Arbeitsleistung, Leistungsüberwachung
4. PR hat Mitwirkungsrecht bei Einführung neuer Arbeitsmethoden, - verfahren und – abläufe, Betriebsteilung und - zusammenlegung

# Veränderungs- und Projektmanagement

Empfehlung aus 20 jähriger Berufspraxis:

1. Projektauftrag mit konkreter Zeitschiene und Berichtspflicht verbindlich formulieren
2. Projektgruppe unter Einbeziehung aller Schnittstellen (unabhängig von betriebl. Hierarchie) einsetzen.
3. Internen oder externen Projektleiter bestimmen.
4. Lenkungsgremium, meist Direktion, einsetzen.
5. Alle Mitarbeiter in geeigneter Weise über Veränderung und Projektauftrag informieren
6. Ergebnis aus Projektgruppe zügig entscheiden und umsetzen.

Personalrat von Anfang an einbeziehen.

# Beispiele

1. Erweiterte Öffnungszeiten
2. Lehrangebot: Studienfach  
Informationskompetenz in der Uni HH
3. Einführung Controlling
4. „Karriere“planung

# Erweiterte Öffnungszeiten/ Einführung Rufbereitschaft am Sonntag

- Änderung der Arbeitszeit/ Dienstplan unterliegt der Mitbestimmung
- Strategieentscheidung aufgrund Nutzerumfrage:

Direktionsbeschluss, Information aller Mitarbeiter, Einsetzen einer Projektgruppe, Entscheidung in Lenkungsgruppe (Direktion), Mitarbeitergespräche, Dienstvereinbarung, Umsetzung

# Informationskompetenz

Einführung des Faches

Informationskompetenz in der Uni HH

- Strategieentscheidung: Projektgruppe ...  
Dauerhafte Übertragung neuer Aufgabe,  
Schulungskonzept für betr. Mitarbeiter
- Mitwirkung des PR, keine  
Dienstvereinbarung

# Informationskompetenz ff

- Neue Aufgabe hat Defizite an Beratungszeit vorort geschaffen, deshalb
- Erweiterung des Personalpools im Bereich Information durch Schließung eines wenig frequentierten Beratungsplatzes und der Akquise von 10 Mitarbeitern, die **Lust** auf diesen Dienst hatten.
- Das Defizit von rd 5 % in den entsendenden Arbeitsbereichen wird dort aufgefangen.

# Controlling, KLR

Strategieentscheidung in ZLV fixiert:

- Externen Projektleiter befristet eingestellt
- Projektgruppe unter Einbeziehung aller Abteilungen (interne Controller je Abteilung) eingesetzt; Schulungen
- Projektergebnis allen Mitarbeitern vorgestellt
- Einstellung Controller, dem virtuelle Controllinggruppe (ehem. Projektgruppe) unterstellt ist.
- Keine Dienstvereinbarung, aber PR immer einbezogen

# „Karriere“planung/ Förderung

- Jeder Azubi, der mind. mit *gut* die Lehre abschließt wird für 1 Jahr weiterbeschäftigt
- „Jeder“ Mitarbeiter hat die Möglichkeit sich auf interne Weiterbildungsstellen (2 Jahre) zu bewerben
- Förderung interner und externer Weiterbildungsmaßnahmen
- Mitarbeitergespräche, inkl. Rückkehrergespräche
- Einheitliches Beurteilungswesen
- Gezielte Förderung von einzelnen Mitarbeitern/-gruppen
- Einstellung von Leiharbeitern
- Übernahme der Kosten für Fernstudium am IB HU
- Paten

# Dienstvereinbarung über erweitertes Gesundheitsmanagement in Arbeit

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

[beger@sub.uni-hamburg.de](mailto:beger@sub.uni-hamburg.de)

Anlagen

Folien zu Mitbestimmung, eingeschränkter  
Mitbestimmung und Mitwirkung

# Personalvertretungsgesetze

2008/2009 neue Sachverhalte

## Mitbestimmung

- bei Aufstellung des Wirtschaftsplans und der sich daraus ergebenden Personalplanung
- Beginn und Ende der tägl. Arbeitszeit u. Pausen, Mehrarbeit,
- Aus- und Fortbildung,
- Arbeitsplatzgestaltung
- Einstellung von Leiharbeitern über 6 bzw. 9 Monate
- Personalfragebogen

# Eingeschränkte Mitbestimmung

Bei Nichteinigung spricht Einigungsstelle Empfehlung aus, oberste Dienstbehörde entscheidet abschließend

- Übertragung von höher- oder niedriger bewerteter Tätigkeiten
- Abordnung und Zuweisung über 3 Monate
- Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung
- Beurteilungswesen
- Laufbahnwechsel
- Versetzung
- Überwachungsrichtlinien zur Arbeitszeit

# Besonderheiten

- Personalrechtliche Entscheidungen, die Dienstkräfte mit überwiegend wissenschaftlicher Tätigkeiten betreffen, unterliegen nicht der Mitbestimmung sondern der Mitwirkung. (§ 89 (1) PersVG Bln)
- Das Mitbestimmungsrecht entfällt bei Besoldung/vgl. Vergütung A 16
- Mitbestimmungsfrist von 2 Wochen kann in dringenden Fällen auf 1 Woche verkürzt werden

# Mitwirkung

- Einführung neuer Arbeitsmethoden, -verfahren und – abläufe
- Betriebsteilung und -verlegung, etc.

# Mitwirkung bedeutet:

- Rechtzeitige Erörterung der Maßnahme mit dem Ziel der Verständigung
- 2 Wochenfrist zur Mitwirkung
- Keine Einigung: begründete Entscheidung der Betriebsleitung dem PR mitteilen. In einigen Ländern kann die Entscheidung nur von im Gesetz bestimmten obersten Dienstbehörden vorgenommen werden.