

Rahmenbedingungen für Personalmanagement und - Entwicklung

Gabriele Beger
Staats- und Universitätsbibliothek Hamburg

Begriffsbestimmungen

- **Personalmanagement**

Bereich der Betriebswirtschaft, der sich mit den Faktoren Arbeit und Personal auseinandersetzt.

- **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."

Methoden

- Strategieentwicklung
- Strukturveränderung
- Einführung von neuen Arbeitsmethoden, - abläufen und - verfahren
- Umsetzung von Mitarbeitern
- Übertragung neuer Aufgaben
- Einstellung von Leiharbeitern
- Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
- Änderung der Arbeitszeit
- Mitarbeiterbefragung und -gespräche
- Controlling und Arbeitszeitüberwachung

Rahmenbedingungen Personalentwicklung

- Personalvertretungsgesetz
- Arbeitszeitgesetz
- Arbeitsstättenverordnung
- Arbeitsschutzgesetz
- Bildschirmarbeitsverordnung
- Gleichstellungsgesetz
- Sozialgesetzbuch

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.
- Das Mitbestimmungsrecht entfällt bei Besoldung/vgl. Vergütung A 16 (§ 89 (1) PersVG Bln)
- 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 vom im Gesetz bestimmten obersten Dienstbehörden vorgenommen werden.

Gesundheitsmanagement

umfasst:

- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Gesundheitsförderung und Suchtprävention
- Sozialberatung
- Kultur der Führungskräfte

Organisation:

- Lenkungsgremium
- Gesundheitszirkel
- Kooperation mit Arbeitssicherheit, betriebs- und soziale Dienste, Personalmanagement, Personal-Schwerbehinderten- und Frauenvertretung

Rahmenbedingungen Gesundheitsmanagement

- Personalvertretungsgesetz, hier insb. Mitbestimmung bei Bestellung von Personal- und Vertrauensärzten und Unfallschutz
- Arbeitszeitgesetz
- Arbeitsstättenverordnung
- Arbeitsschutzgesetz
- Sozialgesetzbuch, hier insb. das betriebliche Eingliederungsmanagement gem. § 84 Abs. 2 SGB und Suchtprävention gem. § 20 SGB V

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Der Arbeitgeber ist verpflichtet nach insgesamt sechs Wochen ununterbrochener oder wiederholter Arbeitsunfähigkeit eines Beschäftigten geeignete Maßnahmen zur Überwindung der eingetretenen oder zur Prävention weiterer Erkrankungen einzuleiten. Dabei sind die Personal- und Schwerbehindertenvertretung einzubeziehen.

§ 84 (2) SGB IX

Zustimmung des Betroffenen

Veränderungsmanagement

Rahmenbedingungen:

- Mitbestimmung des PR bei
- c) Arbeitsplatzgestaltung
- d) Regelmäßige Arbeitszeit/Dienstpläne
- Beschränkte Mitbestimmung
- f) Hebung und Erleichterung der Arbeitsleistung
- g) Übertragung höher/niedriger Vergütung
- Mitwirkung des PR bei
- i) Neue Arbeitsabläufe und -verfahren
- Generelle Informationspflicht gegenüber PR

Dienstvereinbarung

- DV können nur die gesetzlichen Bestimmungen und Tarifverträge ausgestaltet oder darüber hinausgehen, nicht etwas anderes regeln. Zwingendes Recht im PersVG oder in Tarifverträgen kann nicht durch DV umgangen werden.

Zusammenfassung

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

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

beger@sub.uni-hamburg.de