

# Eckpunkte der Vorstellungen des Personalrates zur Strukturplanung

Stichwort	Maßnahme	Auswirkung
<b>1 Personalmanagement</b>		
1.1	Schulung der Personalverantwortlichen zum tatsächlichen verantwortlichen Handeln	Alle Vorgesetzten(akademisch und nicht akademisch) nehmen Personal als Ressource wahr und übernehmen Verantwortung. Sie wissen um das Entwicklungspotential ihres Personals Sie kennen die Probleme und Herausforderungen der Aufgaben Sie engagieren sich für ihr Personal
1.2	M-V-Gespräche als Standard mit Überprüfung der Durchführung	Mitarbeitenden werden ernst genommen und ihre Entwicklungs- und Einsatzmöglichkeiten sind bekannt und werden gefördert – hochschulweit
1.3	Überprüfung/Erstellung von BAKs	Mitarbeitende arbeiten strikt nach vorhandener BAK BAKs werden an die veränderten Anforderungen der Stelle angepasst und auch die entsprechende Besoldung überprüft (Höhergruppierung, persönliche Zulagen, Leistungsprämien)
1.4	Weiterbildung	Weiterbildungsbedarfe bezüglich des Arbeitsplatzes (Technik/Software/Verfahren/Anforderungen z.B. Internationalisierung) werden regelmäßig überprüft und angeboten (inhouse in Gruppen oder individuell, staff-Mobility)  Regelmäßige Informationen zu Weiterbildungsangeboten der HS  Individuell initiativ Weiterbildung von Angestellten wird wahr genommen und entsprechend honoriert (neue/andere Aufgaben, Personalentwicklung, vorübergehende Übernahmen anderer Aufgabengebiete passend zur Weiterbildung)

1.5	Karriereplanung	Regelmäßige Überprüfung des Fortkommens der Angestellten und Gespräch über eine entsprechende Karriereplanung. Diese kann von den Mitarbeitenden auch individuell angefordert werden
<b>2 Einstellungskultur</b>		
2.1	Befristungen	Aufgabe der Befristungen nach § 14 Abs. 2 TzBfG (Kreativität bei den Befristungsgründen und extensive Nutzung der Interpretationsmöglichkeiten des Gesetzes)
2.2	Personaldecke	Regelmäßige Überprüfung der realen Bedarfe an Personal gemäß der Entwicklung der HS (entsprechende Forderungen gegenüber dem Senat formulieren)
2.3	Recruiting	<i>Kreatives Recruiting</i> Nutzen von aktiven Plattformen (homepage/social media). Aber auch aktives Werben in der Belegschaft und Empfehlungen einholen.  Stud.-HKs als potentiellen Nachwuchs heranziehen (Verwaltung und WiMi)  Aktives Umsetzen von Mitarbeitenden (work shadowing/Hospitation/Probelauf/Vertretung)  Förderung der Personalentwicklung im Haus

---

### 3 Personaltransparenz

---

3.1	Pooling	<p>Erschaffen einer internen Plattform für</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Fachvorgesetzte, die Besetzungsvorhaben planen</li><li>- Mitarbeitende, die ihre Talente anbieten wollen</li></ul> <p>(Gedacht ist an eine anonymisierte Plattform, auf der man gezielt nach Fähigkeiten suchen kann und über die Kontakte innerhalb der HS auf fachlicher Ebene zustande kommen, damit man zunächst das interne Potential für aufkommende Bedarfe und Aufgaben sondieren kann, bevor man direkt extern eine Ausschreibung mit dem entsprechenden Aufwand betreiben muss.</p> <p>Manchmal reichte ja auch eine zeitweise Anforderung direkt intern über Übertragung einer Aufgabe im befristeten Rahmen zu lösen. Solche definierten Bedarfe lassen sich auch gut besoldungstechnisch darstellen.)</p>
3.2	GVPL	<p>Aktuelle Fortschreibung des GVPL und zur Verfügung stellen für den PR auf einer gemeinsamen Plattform (Laufwerk X – Austauschordner Per/PR)</p>
3.3	Planung	<p>Organisierte längerfristige Planung von Personal und zur Verfügung stellen für den PR auf einer gemeinsamen Plattform (Laufwerk X – Austauschordner Per/PR)</p> <p>(Austritte durch Verrentung, Vertragsauslauf etc.)</p>

---

### 4 Weiche Kriterien

---

4.1	Familienbüro	<p>Für alle Mitglieder der HS etablieren und entfristen (akademisches/nicht akademisches Personal und Studierende)</p> <p>Öffnung für Lehrbeauftragte</p> <p>Mobile Kinderbetreuung</p> <p>Beratung</p>
4.2	Gleitende AZ	<p>Beibehaltung der GIAZ Bei Öffnungszeiten und Servicezeiten einzelner Einheiten, Flexibilisierung im Team</p>

---

4.3	Teilzeit	<p>Gesetzliche Vorgaben führen zu vermehrter Annahme</p> <p>Angesichts der Raumproblematik, kreative Raumnutzung umsetzen (mobile Geräte und Möglichkeit des Andockens an allen docking stations.</p> <p>Telefonische Erreichbarkeit im Haus kreativ umsetzen, z.B. über mobile Geräte (technische Möglichkeiten prüfen. (Ausgabe beim Pförtner?)</p>
4.4	Mobile Arbeit	<p>Überarbeitung der DV Telearbeit und Anpassung an die aktuellen Anforderungen und realen Bedingungen. (mobile Arbeit/Flexibilisierung, z.B. „Bei-Bedarf-Tage“)</p>
4.5	Gesunde Ernährung	<p>Flächendeckendes gesundes Angebot an allen Standorten (Stichwort Mensa)</p> <p>Wo nicht möglich kreative Lösung über Vereinbarungen mit mobilen Caterern, um das Angebot vor Ort (Stichwort CL) zu verbessern</p>
4.6	Sportangebote	<p>Fit-in-15-Minuten als Dauerangebot verstätigen</p> <p>niedrigschwellige Angebote inhouse finden und anbieten (Yoga, Lauftreff, Chi gong, Tai Chi, Meditation etc.)</p> <p>Aktivierung der Sporthalle am CL</p>
4.7	Beurlaubung	<p>Freistellungen zur Übernahme von anderen Aufgaben ermöglichen</p>
4.8	Sabbatical	<p>Ermöglichen und langfristige Folgemaßnahmen planen</p>
4.9	Sozialkompetenz	<p>Sozialkompetenzen bei Vorgesetzten überprüfen und fordern/fördern</p>