

Keine Einigung bei der Goethe-Stellenbörse für Mitarbeiter/innen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mehr als drei Jahre haben die Verhandlungen über einen Internen Stellenmarkt für die Beschäftigten der Goethe-Universität gedauert, ohne dass ein aus Sicht des Personalrats zufriedenstellendes Ergebnis erreicht werden konnte. Begonnen hatte alles mit dem Rahmenkonzept Personalentwicklung vom 7. Dezember 2007 bzw. der gleichnamigen [Dienstvereinbarung](#). In dieser kamen die Universitätsleitung und der Personalrat überein, einen Internen Stellenmarkt zu schaffen. Ziel war die vorrangige Förderung und Qualifizierung von Mitarbeiter/innen der Universität. Der Interne Stellenmarkt wurde dabei von beiden Seiten nicht bloß als wünschenswertes Element der Personalentwicklung betrachtet, sondern als ein „Kernelement“, das im „Zentrum der Personalentwicklung“ stehen sollte (S. 11 des Rahmenkonzepts).

Eine Basis zur Abbildung von Entwicklungsbedarfen und als Ausgangspunkt für interne Mobilität sollten Anforderungs- und Kompetenzprofile bilden, die in einem definierten und transparenten Verfahren miteinander abgeglichen werden.

Der Erarbeitung eines Konzepts für den Internen Stellenmarkt sollte kurzfristig in Angriff genommen werden und innerhalb von Jahresfrist (also bis Ende 2008) realisiert werden (vgl. S. 12 des Rahmenkonzepts). Zur Umsetzung des Rahmenkonzepts Personalentwicklung wurde die *Personalentwicklungskommission* gebildet (PE-Kommission, konstituierende Sitzung: 19. Febr. 2008), die ihrerseits die Erarbeitung eines Konzepts für einen Internen Stellenmarkt an eine *Arbeitsgruppe* delegierte, die aus Vertreter/inn/en der Dienststelle und des Personalrats besetzt wurde (konstituierende Sitzung: 29. April 2008).

Im Rahmen der AG legte der Personalrat sein Konzept eines Internen Stellenmarktes an der Goethe-Universität vor. Dieses wurde in der AG zwischen September und Dezember 2008 ausführlich diskutiert. Dieser Abstimmungsprozess endete mit der Sitzung der AG am 26. Februar 2009.

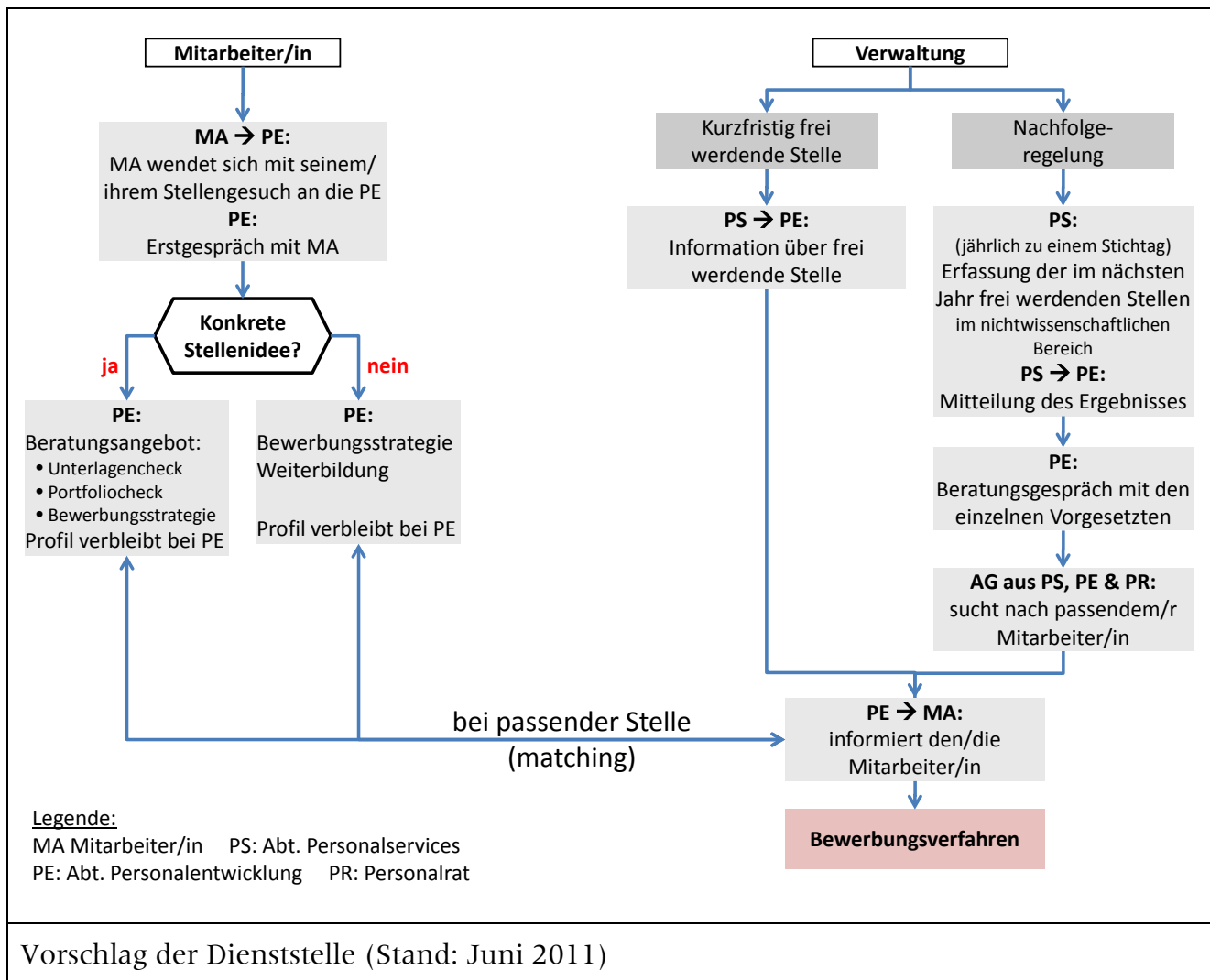
Das Konzept sah vor, wechselwilligen Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, in einer Datenbank ein Profil mit den vorhandenen Kenntnissen und Fähigkeiten sowie der angestrebten Tätigkeit zu hinterlegen. Ebenso sollte für jede frei werdende Stelle ein Profil mit den Anforderungen und einer Tätigkeitsbeschreibung in diese Datenbank eingestellt werden. Eine Vermittlung zwischen nachfragender Institution und Interessent/inn/en sollte im Wesentlichen durch einen automatisierten Abgleich der Profile der wechselwilligen Beschäftigten und der frei werdenden Stellen erfolgen. – Neben kurzfristig frei werdenden Stellen sollten im Sinne einer Personalplanung auch längerfristig frei werdende Stellen berücksichtigt werden (Regelung der Nachfolge).

Die PE-Kommission wurde in ihrer Sitzung vom 31. März 2009 über den in der AG erreichten Stand informiert. Damit waren die Vorarbeiten für die Einführung eines Internen Stellenmarktes (GSM – Goethe Stellenbörse für Mitarbeitende) abgeschlossen – wenn auch mit deutlichem Verzug gegenüber dem Zeitplan des Rahmenkonzepts Personalentwicklung. Das Konzept sollte dem Präsidium zur Stellungnahme vorgelegt werden, um offizielle Verhandlungen über den Abschluss einer Dienstvereinbarung aufzunehmen. Eine Stellungnahme des Präsidiums zur Einrichtung eines Internen Stellenmarktes steht seitdem aus.

Seitens der Schwerbehindertenvertretung wurde die Einhaltung der Regelungen des Sozialgesetzbuchs IX (SGB IX) eingefordert, das eine (frühzeitige) Meldung aller frei werdenden Stellen an die Vermittlungsstelle der Agentur für Arbeit für behinderte Menschen vorsieht. Obwohl dies die Einrichtung eines Internen Stellenmarktes potentiell erschwert, kamen sowohl der Personalrat als auch die Dienststelle zu der Überzeugung, dass die Forderung des SGB IX einem Internen Stellenmarkt nicht grundsätzlich im Wege stünde und dass sinnvolle Lösungen für dieses Problem gefunden werden könnten.

Im Oktober 2009 wurden dann plötzlich grundsätzliche Bedenken seitens der Dienststelle gegen das gemeinsam erarbeitete Konzept geäußert und ein völlig abgespecktes Konzept eines Internen Stellenmarktes (GSM) vorgestellt. An dieser Situation hat sich seither nichts Wesentliches verändert.

Seitens des Personalrat bzw. dessen Vertreter/innen in der Personalentwicklungskommission bzw. in der Arbeitsgruppe GSM wurde mehrfach geäußert, dass es für die von der Dienststelle vorgeschlagene „Variante“ eines Internen Stellenmarktes (s.u.) keiner Dienstvereinbarung bedürfe, da weder die Rechte der Beschäftigten noch die Transparenz der Stellenbesetzungsverfahren nachhaltig erweitert würden. Statt eines automatisierten Verfahrens soll es nach Willen der Dienststelle nur Beratungsgespräche für wechselwillige Beschäftigte und eine – aus Sicht des Personalrats – intransparente Zuordnung von Angebot und Nachfrage durch die Abteilung Personal- und Organisationsentwicklung geben.



Der einzige Vorteil aus Sicht des Personalrats könnte darin bestehen, dass die Stellenangebote intern vor dem Erscheinen von Stellen *aktuell* veröffentlicht werden und interne (und behinderte) Bewerber/innen somit einen gewissen Zeitvorsprung vor externen Bewerber/innen haben. Hierfür bedarf es aber – wie bereits erwähnt – keiner Dienstvereinbarung.

Der Personalrat schlägt daher vor, dass das angebotene Verfahren von der Dienststelle einseitig und ohne Abschluss einer Dienstvereinbarung eingeführt wird. Was dieses Verfahren der Personalentwicklung für die Beschäftigten tatsächlich bringt, würde der Personalrat gern zusammen mit der Dienststelle nach 1½ Jahren Laufzeit evaluieren und das Ergebnis ggf. als Basis für erneute Verhandlungen nutzen.