

Forschungszentrum Personal und Management (FPM)

Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW

Jahresbericht 2012

vorgelegt vom Sprecherteam:

Prof. Dr. Henrique Ricardo Otten (Sprecher)

Dr. Torsten Fischer (stellvertretender Sprecher)

Dortmund und Köln, im Dezember 2012

Ausgangssituation des FPM

Das Forschungszentrum Personal und Management der FHöV NRW wurde im September 2011 als Zusammenschluss von zehn hauptamtlich Lehrenden der FHöV begründet.

Als Arbeitsgrundlage wurde von den Beteiligten ein Drei-Säulen-Modell zur Gliederung der Forschungsbereiche des FPM entwickelt, das die Forschungsarbeiten wie folgt strukturiert: als Säule 1 das Personalmanagement (u. a. Bewerberansprache, Arbeitgebermarketing der Verwaltung, Personalauswahl, Personaleinführung); als Säule 2 das Personalrecht (u. a. Öffentliches Dienstrecht, Arbeitsrecht, rechtliche Gesichtspunkte beim Stellenbesetzungsverfahren, Kündigungsrecht, Haftungsfragen); als Säule 3 das Verwaltungsmanagement (u. a. Organisationsentwicklung, Gesundheits- und Demographiemanagement, IT-gestützte Prozessorganisation, Organisationspsychologie, Interkulturelle Öffnung der Verwaltung).

Acht der an der Gründung Beteiligten legten eigene Forschungsskizzen vor, die als Grundlage für weitere Forschungsarbeiten dienen sollten. Das Forschungszentrum Personal und Management begann seine Tätigkeit offiziell mit dem Beginn des Förderzeitraums am 01.12.2011. Für die Gründung des FPM im waren folgende Leitgedanken maßgebend: Erstens, das FPM soll die Forschung der Lehrenden, vor allem der hauptamtlich Lehrenden der FHöV im Bereich Personal und Management der öffentlichen Verwaltung unterstützen. Zweitens, das FPM lebt von der Aktivität seiner Mitglieder; der administrative Apparat sollte möglichst klein gehalten werden. Drittens, die entscheidende Instanz sollte die Mitgliederversammlung des FPM sein.

Das FPM wird von den Forscherinnen und Forschern somit als Plattform und Expertennetzwerk für Forschungstätigkeiten gesehen, die auf den Arbeitsschwerpunkten der Mitglieder basieren. Die Mitglieder stehen mit ihren Kompetenzen dafür, dass die oben angegebenen „Säulen“ fachlich vertreten und mit Inhalt gefüllt werden. Die Unterstützung, die mittels des FPM organisiert werden soll, ist vor allem dazu gedacht, die Rahmenbedingungen für Forschung an der FHöV, die insbesondere durch hohe Anforderungen an die Lehrleistung der Hauptamtlichen und das fachhochschulspezifische Fehlen eines Mittelbaus aus wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gekennzeichnet sind, so weit wie möglich zu verbessern. Im Forschungszentrum können auch neue und ungewöhnliche Vorhaben verfolgt und längerfristige Forschungs- und Entwicklungsarbeiten betrieben werden, die sich nicht in enge Projektschemata einpassen lassen.

Es wurden folgende Beschlüsse gefasst: Erstens, das FPM ist offen für alle Lehrenden der FHöV, die Erfahrungen in Forschung oder Lehre oder Berufstätigkeit in den Arbeitsbereichen des Forschungszentrums aufweisen. Neue Mitglieder werden durch Beschluss der Mitgliederversammlung aufgenommen. Zweitens, die Mitglieder des Forschungszentrums, die ihre aktive Forschungstätigkeit in das FPM einbringen, gehören zum Forscherteam. Für diejenigen, die in diesem Forscherteam mitarbeiten, kann eine Lehrdeputatsreduktion beantragt werden, sofern eine

entsprechende Forschungsskizze mit einer Verpflichtung zum Bericht über die eigenen Forschungsleistungen und zur Mitarbeit im Forschungszentrum vorgelegt wird. Drittens, die Mitgliederversammlung wählt eine/n Sprecher/in und eine/n Stellvertreter/in für einen Zeitraum von zwei Jahren. Diese haben die Funktion, zu den Mitgliederversammlungen einzuladen, Vorschläge für die Mitgliederversammlung zu erarbeiten, das Zentrum nach außen darzustellen und die Arbeit des Forschungszentrums zu dokumentieren.

Weiterentwicklung des Forschungszentrums im Dialog mit Forschungsdezernat und Präsidium der FHÖV

Eine Reihe von Fragen wurden von den Mitgliedern des Forschungszentrums für klärungsbedürftig gehalten. So gab es Besprechungsbedarf, was die Rahmenbedingungen für die Einwerbung von Drittmitteln betrifft. Einige Punkte wurden vom Sprecher des FPM zu Beginn des Jahres 2012 mit dem für Forschung zuständigen Vizepräsidenten der FHÖV erörtert. Zu beachten ist demnach, dass die Forschung dem gesetzlichen Auftrag und den Aufgaben der FHÖV entsprechen muss. Für die Umwandlung von Drittmitteln in Stunden ist die Zustimmung des Ministeriums notwendig. Ein „Mehrwert“ für die FHÖV und das Land NRW muss aus dem Charakter des Forschungsprojekts ersichtlich sein. Bei Drittmitteln von privatwirtschaftlichen Firmen wären die Probleme, die steuer-, vergabe- und hochschulrechtlich auftreten würden, voraussichtlich zu hoch, um mit Geldern aus diesen Quellen arbeiten zu können.

Als Auftrag an die Forschungszentren wurde formuliert, dass sie vor allem der internen Förderung der Forschungsinteressen der Lehrenden und deren selbstorganisierter Kooperation dienen sollten. Die Erwartungen, dass die Forschungszentren bald Drittmittel einwerben, bereits in naher Zukunft Schritte zur Selbstfinanzierung unternehmen und diese Finanzierung spätestens innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren dauerhaft sichern, wurden dagegen deutlich reduziert. Allerdings besteht weiterhin das Interesse daran, dass die Forschungszentren eigenständig Drittmittel einwerben. Darin erhalten sie (administrative) Unterstützung durch das Forschungsdezernat. Dies gelte auch in Anbetracht möglicher Vorbehalte des Ministeriums und der knappen Personalausstattung der Zentrale zur Verwaltung von Drittmitteln. Die Öffentlichkeitsarbeit solle gemeinsam mit den zuständigen Ansprechpartnern in der Zentrale der FHÖV gestaltet werden.

Im Jahr 2012 wurde in den Monaten März, Juni und September jeweils ein Treffen der Mitglieder des Forschungszentrums abgehalten. Dabei wurden vor allem Rahmenbedingungen der Förderung und Verfahrensweisen bei den Lehrdeputatsreduktionen und der Verausgabung der Sachmittel erörtert. In diesen Angelegenheiten wird im Dialog - vermittelt und begleitet durch das Forschungsdezernat - die geeignete Form für das Zusammenwirken des Forschungszentrums und der Verwaltung der FHÖV gesucht. Nach ersten Erfahrungen mit den Arbeitsweisen in diesen Prozessen wird auch die Leitungsstruktur des FPM noch einmal zu überprüfen sein, da die aus-

schließliche Entscheidungskompetenz der Mitgliederversammlung das flexible Umgehen mit Veränderungen, die sich in den Rahmenbedingungen oder bei der Ausführung von Beschlüssen ergeben, erheblich erschwert. Nach Auffassung der Mitgliederversammlung soll die Erstellung einer Geschäftsordnung des FPM zu einem späteren Zeitpunkt stattfinden, nachdem weitere Gespräche über die Ausrichtung des FPM erfolgt sind.

Bei der Gestaltung des Kontakts mit den Praxisanwendern weist die Mitgliederversammlung darauf hin, dass dafür die Entwicklung und Profilierung weiter vorangeschritten und dass geklärt sein müsse, was möglichen Interessenten tatsächlich realistischer Weise offeriert werden könne. Insofern solle nicht übereilt mit möglichen Leistungen des FPM nach außen hin geworben werden. Außerdem müssten die Rahmenbedingungen für die Erstellung von Angeboten präzise bestimmt werden.

Weitere Schritte im Hinblick auf eine Klärung des Vorgehens bei Drittmittelprojekten des Forschungszentrums wurden vom stellvertretenden Sprecher des FPM und von dessen Sprecher unternommen. Der stellvertretende Sprecher, Herr Dr. Fischer, hat Drittmittel von Seiten der Stadt Köln zur Förderung eines hochschulübergreifenden Workshops zum Thema „Finanzierung ethischer Unternehmungen“ beantragt. Die Antragstellung wurde seitens des Forschungsdezernates administrativ unterstützt. Aufgrund des beschränkten Budgets sowie der Vielzahl der eingereichten Förderanträge wurde dem Drittmittelantrag seitens der Stadt Köln leider nicht entsprochen. Der Sprecher des Forschungszentrums, Herr Prof. Dr. Otten, konnte anhand eines ausgearbeiteten Angebots an eine Kommune, das Forschungs-, Entwicklungs- und Beratungsleistungen zur Einrichtung eines kommunalen Integrationszentrums vorsieht, die Berechnungsgrundlage für Leistungen dieser Art in Zusammenarbeit mit der Verwaltung der FHöV klären; die zukünftige Arbeit wird dabei durch die inzwischen erfolgte Einrichtung und Besetzung einer Stelle in der Zentralverwaltung der FHöV zur Abwicklung von Drittmittelprojekten erleichtert. Das genannte Projekt soll, wenn die Akquise erfolgreich abgeschlossen wird, als erstes Drittmittelprojekt des FPM im ersten Halbjahr 2013 durchgeführt werden.

Als Veranstaltung des FPM wird im Herbst 2013 das Kolloquium für Personalmanagement von dem FPM-Mitglied Prof. Dr. Gourmelon organisiert. Im Rahmen des Kolloquiums soll auch eine Praktikertagung als neuer, auf die Belange des FPM ausgerichteter Veranstaltungsteil stattfinden.

Insgesamt wird deutlich, dass die Entwicklung des FPM noch weitere Schritte im Jahr 2013 benötigt. Erste Ansätze wurden dazu gemacht, insbesondere bei dem Mitgliedertreffen im September; im Januar 2013 wird ein ganztägiges Treffen der weiteren intensiven konzeptionellen Arbeit gewidmet sein.

Erfreulich ist die Mitgliederentwicklung des FPM mit dem Zuwachs an weiteren forschungsaktiven Lehrenden. Das Forscherteam wird sich voraussichtlich ab dem Jahr 2013 von acht auf mindestens zwölf Mitglieder vergrößert haben, darunter sind sieben an die FHöV Neuberufene aus den Jahren 2011/2012. Das FPM besitzt also eine hohe Attraktivität speziell für neue Kolleginnen

und Kollegen, die mit ihrer Berufung an die FHöV Forschungsinteressen verbinden. Das lässt – bei sicherlich noch längerhin großem Diskussionsbedarf – eine dynamische Weiterentwicklung des Forschungszentrums Personal und Management erwarten.

Entwicklung der Mitgliedschaft:

Gründungsmitglieder:

ORR Dr. Torsten Fischer (Informationsverarbeitung, Organisation und Personal, ÖBWL)

Prof. Dr. Andreas Gourmelon (Verwaltungsmanagement/Organisation, Personalmanagement und sozialwissenschaftliche Methodenlehre)

RD Alfons Gunkel (Sozialrecht, Öffentliches Dienstrecht)

Prof. Dr. Boris Hoffmann (Allgemeines Verwaltungsrecht)

Prof. Dr. Christof Muthers (Arbeitsrecht, Bürgerliches Recht)

Prof'in Dr. Barbara Neubach (Psychologie, Soziologie)

Prof. Dr. Henrique Ricardo Otten (Politikwissenschaft, Soziologie)

POR Carsten Putz (Einsatzlehre, Management)

Prof'in Dr. Elisabeth Schilling (Organisation und Personal, Psychologie, Soziologie)

Prof. Dr. Michael Treier (Psychologie, Organisation, Personalmanagement)

Folgende Mitglieder wurden bis September 2012 neu aufgenommen:

Prof. Dr. Lutz Kaiser (Sozialwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften, Marketing)

Prof. Dr. Malte Schophaus (Psychologie)

Prof. Dr. Carsten Stark (Politikwissenschaft, Soziologie)

RR'in Birgit Beckermann (Organisation und Personal, ÖBWL)

Projektförderung im Zeitraum Dezember 2011 bis November 2012

Zur Unterstützung der Arbeit des Forschungszentrums Personal und Management standen im Berichtszeitraum aus Mitteln der FHöV NRW insgesamt 600 Stunden Lehrdeputatsermäßigungen und 7.500 € Sachmittel zur Verfügung.

Aus diesen Mitteln wurden im Rahmen des Forschungszentrums Personal und Management folgende Projekte gefördert:

- IT-gestütztes Personalmanagement (Fischer)
- Strategien und Maßnahmen der Personaleinführung im öffentlichen Sektor (Gourmelon)
- Nutzen von Integritätstests im Rahmen der Personalauswahl der öffentlichen Verwaltung (Gourmelon/Muthers/Stark)
- Ausgewählte Prüfungsprobleme des Arbeitsrechts des öffentlichen Dienstes und des Beamtenrechts und neues Laufbahnrecht in Bund und Ländern (Hoffmann)
- Personal- und Gleichstellungspolitik in der öffentlichen Verwaltung (Kaiser)
- Aktuelle Rechtsfragen des öffentlichen Dienstrechts: Kündigungsrecht und die Anwendung des europäischen Diskriminierungsrechts auf Deutschland (Muthers)
- Berufsorientierungsverhalten von Schülerinnen und Schülern mit und ohne Migrationshintergrund (Neubach)
- Kommunale Integrationsarbeit (Otten)
- Unterbrochene Erwerbskarrieren (Schilling)
- Nachhaltige Personalentwicklung in der öffentlichen Verwaltung (Schophaus)
- Wirksamkeit von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (Treier)

Verwendung der Finanzmittel im Haushaltsjahr 2012 (Stand: 28.12.2012)

Übersicht über die Mittelverwendung aufgrund der Beschlüsse der Mitgliederversammlung im Haushaltsjahr 2012:

Einnahmen: 7.500,00 € aus Haushaltsmitteln der FHöV NRW (Finanzmittel des Forschungszentrums Personal und Management)

Ausgaben:

Ausgabeposten	Ausgaben in €
Projektkosten	2.909,23
Beschaffung von Arbeitsmitteln	3.267,65
Beschaffung von Fachliteratur	1.042,45
Mitgliedertreffen	269,52
Gesamt	<u>7.488,85</u>
Restmittel	11,15

Anhang:

**Kurzberichte der Mitglieder des FPM-
Forschungsteams über den Stand ihrer
Forschungsarbeiten**

Dr. Torsten Fischer

Forschungsergebnisse und -vorhaben

Aktueller Forschungsstand

Gemäß meinem Forschungsantrag habe ich im vergangenen Jahr vornehmlich im Bereich des IT-gestützten Personalmanagements geforscht. Hierzu wurden einige gängige Ansätze zum IT-gestützten Personalmanagements aus dem Bereich der Privatwirtschaft auf deren Übertragbarkeit auf den öffentlichen Sektor hin untersucht. Ferner habe ich (reale) Personalprozesse aus dem Bereich des öffentlichen Sektors auf Optimierungspotenziale hin untersucht!

Die Forschungsergebnisse werden unter dem Titel "**IT-gestütztes Personalmanagement**" in der Reihe Personalmanagement im öffentlichen Sektor (PöS) im Jehle-Rehm Verlag erscheinen. Die Veröffentlichung der Ergebnisse umfasst ca. 130 Seiten. Das Manuskript ist eingereicht und wurde bereits überarbeitet. Im nächsten Schritt werde ich die endgültige Druckfassung noch einmal gegenlesen. Die Veröffentlichung soll noch dieses Jahr erfolgen.

Geplante weitere Forschungstätigkeit für 2012/2013:

Aufsetzend auf den zuvor genannten Forschungsergebnissen würde ich meine Forschungsaktivitäten gerne vertiefen:

1. Personalmarketing und Personalbeschaffung über soziale Netzwerk

Im Kontext des Personalmarketings und der Personalbeschaffung erfreuen sich soziale Netzwerke (Facebook, Xing etc.) immer größerer Beliebtheit. Im öffentlichen Sektor sind diese dagegen deutlich weniger präsent.

Zwecks Analyse der Ist-Situation möchte ich zunächst eine umfassende Bestandsaufnahme durchführen und diese entsprechend darstellen. Im nächsten Schritt sollen die Good-Practice-Ansätze auf deren Übertragbarkeit hin untersucht werden. Die Ergebnisse sollen dann in einer Kurzzusammenfassung veröffentlicht werden.

2. Optimierung von Personalservices durch Zentralisierung in öffentlichen Shared-Service-Centern

Untersucht werden sollen der Bereich der klassischen Personalservices und deren aktuelle Organisation im NRW. Die Personalservices werden typischerweise isoliert in den Kommunal- und Landesbehörden angeboten. Hieraus resultieren allem Anschein nach signifikante Defizite in Bezug auf die Organisation sowie die Prozessabläufe.

Untersucht werden sollen alternative Organisationsformen in Form von Shared-Service-Centern und deren Auswirkungen auf die Prozessabläufe im Hinblick auf die Aspekte Wirtschaftlichkeit, Qualität und Kundenorientierung.

3. Finanzierung ethischer und sozialer Unternehmungen

Siehe Forschungsprojektunterlagen. Zur Umsetzung des Projektes bedarf es einer umfassenden Grundlagen- und Anwendungsforschung.

Sollte dieses Projekt realisiert werden können, müsste ich einen Teilbereich oder ggf. auch beide zuvor genannten Teilbereiche auf einen späteren Zeitpunkt verschieben. Geplant ist hier eine Veröffentlichung der Forschungsergebnisse in einer finanzwirtschaftlichen Zeitschrift.

Forschungsbericht

(Stand: 11.12.2012)

„Strategien und Maßnahmen der Personaleinführung im öffentlichen Sektor“

Problemstellung

Der demografische Wandel und die daraus resultierende Verknappung des Arbeitskräfteangebots zwingen die Organisationen des öffentlichen Sektors dazu, sich verstärkt um die Anwerbung von Personal zu bemühen. Dabei erfahren viele Behörden und Kommunen einen erheblichen Wettbewerbsnachteil, weil sie hinsichtlich der Vergütung nicht mit dem privaten Sektor gleichziehen können. Neben der Personalanwerbung und -auswahl müssen sich die Behörden und Kommunen aber auch darum kümmern, das einmal gewonnene Personal zu halten und dessen Leistungsfähigkeit und -bereitschaft zu fördern. Eine kritische Situation ist dabei die Einführung neuer Mitarbeiter in den Betriebsalltag.

Zielsetzung

Mit dem Forschungsprojekt „Strategien und Maßnahmen der Personaleinführung im öffentlichen Sektor“ werden u.a. folgende Ziele angestrebt:

1. Erhebung des Ist-Standes der Strategien und Maßnahmen der Personaleinführung in Bundes-, Landes- und Kommunalverwaltungen
2. Ermittlung der Kosten-Nutzen-Relation einzelner Strategien und Maßnahmen unter Berücksichtigung der besonderen Rahmenbedingungen im öffentlichen Sektor
3. Identifizierung von „best-practise“-Beispielen
4. Formulierung eines Anwendungsmodells zur Personaleinführung
5. Sensibilisierung der Akteure des Personalmanagements im öffentlichen Sektor für die Notwendigkeit einer systematischen Personaleinführung

Tätigkeiten im Berichtszeitraum

In den letzten Monaten wurden intensive Quellenstudien durchgeführt. Diese hatten zum Ziel, den Stand der Forschung und der – veröffentlichten - Praxis zu ermitteln. Zudem sollten Anwendungsmodelle identifiziert und verglichen werden. Die entsprechenden Tätigkeiten mündeten in einer Veröffentlichung:

Gourmelon, A. (2011). Personaleinführung. Der Öffentliche Dienst, 9/2011, S. 197 – 207.

Inhalt der Veröffentlichung ist zudem ein neuartiges Anwendungsmodells, in dem die Besonderheiten des öffentlichen Sektors berücksichtigt sind. Das Anwendungsmodell wurde einem Fachpublikum auf zwei Fachkonferenzen im März und April d.J. vorgestellt und mit diesem diskutiert. Zum einen konnte hierdurch das Modell verfeinert, zum anderen die Zielsetzung Nr. 5 (s.o.) angestrebt werden.

Weiterhin wurde eine empirische Studie angeleitet, die zum Ziel hat, die Personaleinführungsprozesse in einer Hochschule zu beschreiben und zu bewerten. Die Ergebnisse der Studie liegen seit November vor.

Auf Anraten der Forschungsbeauftragten der FHöV wurde darauf verzichtet, einen Antrag auf Drittmittel zu stellen. Vorab sollen im kleineren Rahmen weitere empirische Studien initiiert werden (damit ist im Winter/Frühjahr 2013 zu rechnen). Mit den Erfahrungen und Erkenntnissen aus diesen Studien wird es dann wohl erfolgsversprechender sein, einen Drittmittelantrag zu stellen.

Forschungsbericht (Stand: 11.12.2012) „Nutzen von Integritätstests im Rahmen der Personalauswahl der öffentlichen Verwaltung“

Problemstellung

Integritätstests sind ein in den USA schon seit den 50er Jahren genutztes Instrument in der Personalwirtschaft. Mittlerweile werden in den USA bei knapp 50% aller Personaleinstellungsverfahren Integritätstests durchgeführt. Der Zweck des Instrumentes liegt immer darin, die Integrität der Bewerber zu messen und dadurch ein mögliches, die Organisation schädigendes Verhalten am Arbeitsplatz vorhersagen zu können. Aktuell wird in Deutschland diskutiert, ob Integritätstests auch als Maßnahme der Korruptionsprävention nützlich sind. In der Bundesrepublik ist die Nutzung von Integritätstest in der Personalauswahl nicht verbreitet, die Einsatzhäufigkeit liegt bei unter fünf Prozent. Fraglich ist der Nutzen dieser Tests im Rahmen der Personalauswahl.

Zielsetzung

Ziel des Projektes ist es, die Nützlichkeit des Testverfahrens IBES zur Vorhersage organisationsschädlichen Verhaltens in Kommunalverwaltungen zu prüfen. Es sollen Handlungsempfehlungen für jene Dienstherren erarbeitet werden, die mit dem Gedanken spielen, etwa im Rahmen Integritätstests bei der Personalauswahl durchzuführen.

Methodisches Vorgehen

Das Forschungsprojekt ist als Längsschnittstudie konzipiert. Zum Zeitpunkt $t=1$ soll einer Gruppe von Studierenden (FB Allgemeine Verwaltung sowie Polizeivollzugsdienst) zu Beginn ihres Studiums der IBES vorgelegt werden. Die Studierenden werden ohne Zeitdruck gebeten, den Test auszufüllen. Die Ergebnisse des Tests werden den Studierenden nicht bekannt gegeben. Zum Zeitpunkt $t=2$ (nach Ablauf des zweiten Studienjahres) wird denselben Studierenden ein Fragebogen vorgelegt, mit dem sie in anonymer Form nach konkreten persönlichen Regelverstößen während ihres Studiums befragt werden.

Aktueller Stand des Projekts

Im Juli und August 2012 wurde ein Integritätstest (IBES) ausgewählt und beschafft. Des Weiteren wurde die Datenerhebung geplant und vorbereitet. Unter anderem musste entschieden werden, welche Daten zusätzlich zu den IBES-Angaben erhoben werden sollen. Auch musste ein Zuordnungsmechanismus konzipiert werden, mit dem die zum Zeitpunkt $t=1$ mit den zum Zeitpunkt $t=2$ erhobenen personenbezogenen Daten unter Wahrung der Anonymität verknüpft werden können. Weiters wurden die konkreten Studierendengruppen sowie die Vorgehensweise bei der Datenerhebung festgelegt. Da die IBES-Daten bei Studienanfängern erhoben werden sollten, konnte mit der Datenerhebung erst mit Beginn des Studienjahres 2012/2013 im September 2012 begonnen werden. Aktuell (Stand 11.12.2012) wurden die Daten von rund 200 Studierenden erhoben, die Datenerhebung für den Zeitpunkt $t=1$ ist damit abgeschlossen. Derzeit wird mit der arbeitsrechtlichen Bewertung des IBES-Tests begonnen.

Beitragsskizze
Forschungszentrum Personal & Management
Prof. Dr. Boris Hoffmann
01.10.2012

Im Jahr **2011/12** habe ich folgende Beiträge veröffentlicht:

Fazit zum Urteil des BAG v. 20.4.2011 – 4 AZR 368/09 – Korrigierende Rückgruppierung in ZTR 2011, 675.

Ausgewählte Prüfungsprobleme des Arbeitsrechts des öffentlichen Dienstes - Teil 1.1.: Kündigungsrecht in apf 2011, 329 ff.

Ausgewählte Prüfungsprobleme des Arbeitsrechts des öffentlichen Dienstes - Teil 1.2.: Kündigungsrecht in apf 2011, 359 ff.

Ausgewählte Prüfungsprobleme des Arbeitsrechts des öffentlichen Dienstes - Teil 2: Befristungsrecht in apf 2011, 329 ff.

Ausgewählte Prüfungsprobleme des Arbeitsrechts des öffentlichen Dienstes - Teil 3: Der Weg zum Arbeitsverhältnis in apf 2012, 41 ff.

Ausgewählte Prüfungsprobleme des Beamtenrechts - Teil 1.: Ernennungsrecht in apf 2012, 73 ff.

Ausgewählte Prüfungsprobleme des Beamtenrechts - Teil 2.: Pflichtverletzungen und Beendigungstatbestände in apf 2012, 105 ff.

Fazit zum Urteil des LAG Düsseldorf v. 19.1.2012 – 15 Sa 380/11 – Ruhendes Arbeitsverhältnis - Urlaubsanspruch in ZTR 2012, 285.

Neues Laufbahnrecht in Bund und Ländern – eine vergleichende Betrachtung in DÖD 2012, 25 ff.

Fazit zum Urteil des BAG v. 22.5.2012 – 9 AZR 618/10 – Verfall tariflichen Mehrurlaubs bei Arbeitsunfähigkeit (TV-L) in ZTR 2012, 497 f.

Zukünftige Projekte:

Zurzeit beschäftige ich mich mit Problemen des Stellenbesetzungsverfahrens im öffentlichen Dienst. Der Beitrag, der fast abgeschlossen ist und der Vertragslektorin bereits vorliegt, wird im Jahr 2013 im rehm Verlag in der Reihe Personalmanagement im öffentlichen Sektor (PöS) erscheinen.

Darüber hinaus erarbeite ich eine Kommentierung zum Beamtenstatusgesetz. Erscheinungsdatum ist auch hier das Jahr 2013. Veröffentlicht wird der Beitrag wiederum im rehm Verlag.

Möglicherweise werde ich mich im weiteren Verlauf des Jahres 2013 mit dem neuen Besoldungsrecht in NRW auseinandersetzen.

Prof. Dr. Boris Hoffmann

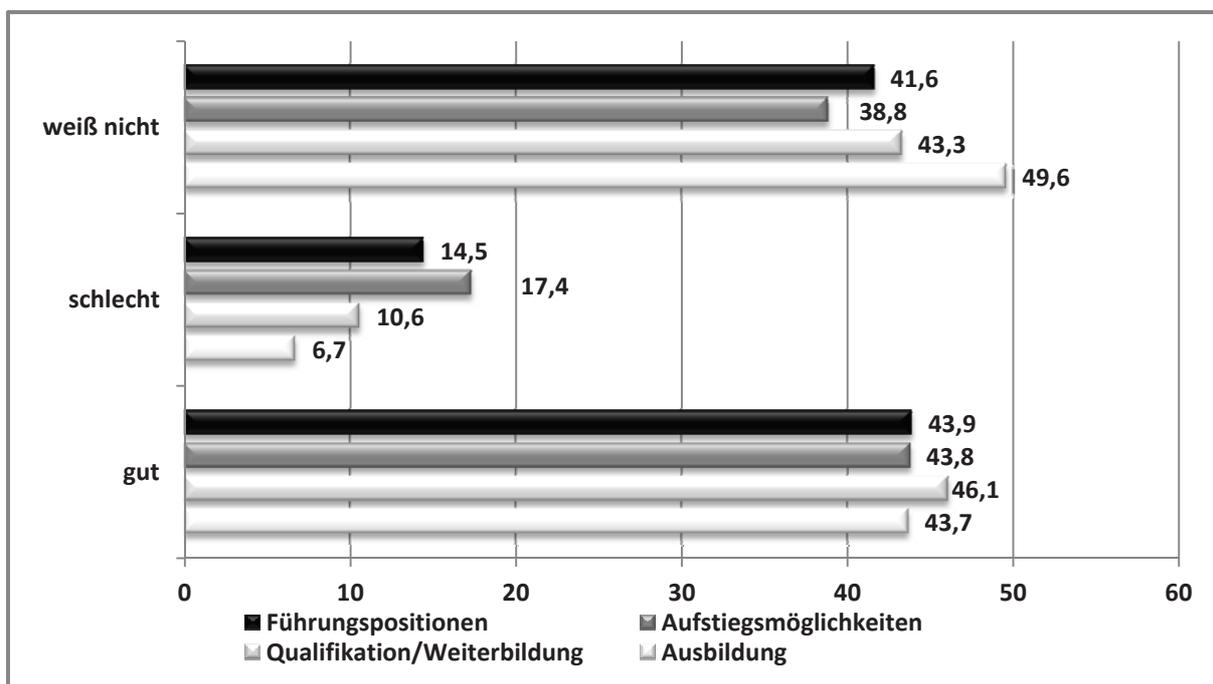
Personal- und Gleichstellungspolitik in der öffentlichen Verwaltung

(Bitte nicht zitieren noch extern zirkulieren)

Für die Erhebung einer möglicherweise geschlechterspezifisch unterschiedlichen Einschätzung der Karrierechancen von Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung wurden in einer kommunalen Umfrage Aspekte zu der Einschätzung der Karrierechancen von Frauen und Männern in Bezug auf Ausbildung, Qualifikation/Weiterbildung, Aufstiegsmöglichkeiten und Führungspositionen gestellt. Die Einschätzungen der Chancen wurden jeweils separat für Frauen und Männer abgegeben. Als Antwortkategorien standen „gut“, „schlecht“ sowie „weiß nicht“ zur Verfügung.

Es fällt bei der Auswertung der Einschätzung der Chancen von Männern (gemeinsam durch Frauen und Männer) zunächst auf, dass die Antwortmöglichkeiten „gut“ und „weiß nicht“ prozentual mit jeweils relativ hohen Werten zwischen rund 38 % und 50 % besetzt sind. Demnach können viele der befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oftmals keine Einschätzung abgeben, da ihnen das Wissen um die Karrierechancen von Männern in der Kommunalverwaltung fehlt. Somit schätzt nur ein vergleichsweise geringer Anteil die Chancen von Männern als schlecht ein, wobei die Kategorien Aufstiegsmöglichkeiten mit rund 17 % und Führungspositionen mit rund 15 % hinten an stehen. Eine Einschätzung, dass die Karrierechancen in Bezug auf die Punkte Qualifikation/Weiterbildung und Ausbildung schlecht seien, bewerten dagegen die Befragten nur zu jeweils rund 11 % bzw. 7 % (Abb. 1).

Abbildung 1: Einschätzung der Chancen von Männern (in %)



Wird die Einschätzung der Karrierechancen von Männern allerdings getrennt für das Geschlecht der Befragten bewertet, zeigt sich eindeutig, dass Mitarbeiterinnen die Chancen von Männern wesentlich besser einschätzen, als Mitarbeiter Ihre eigenen Chancen (vgl. Abb. 1.1 und 1.2).

Abbildung 1.1: Einschätzung der Chancen von Männern durch Frauen (in %)

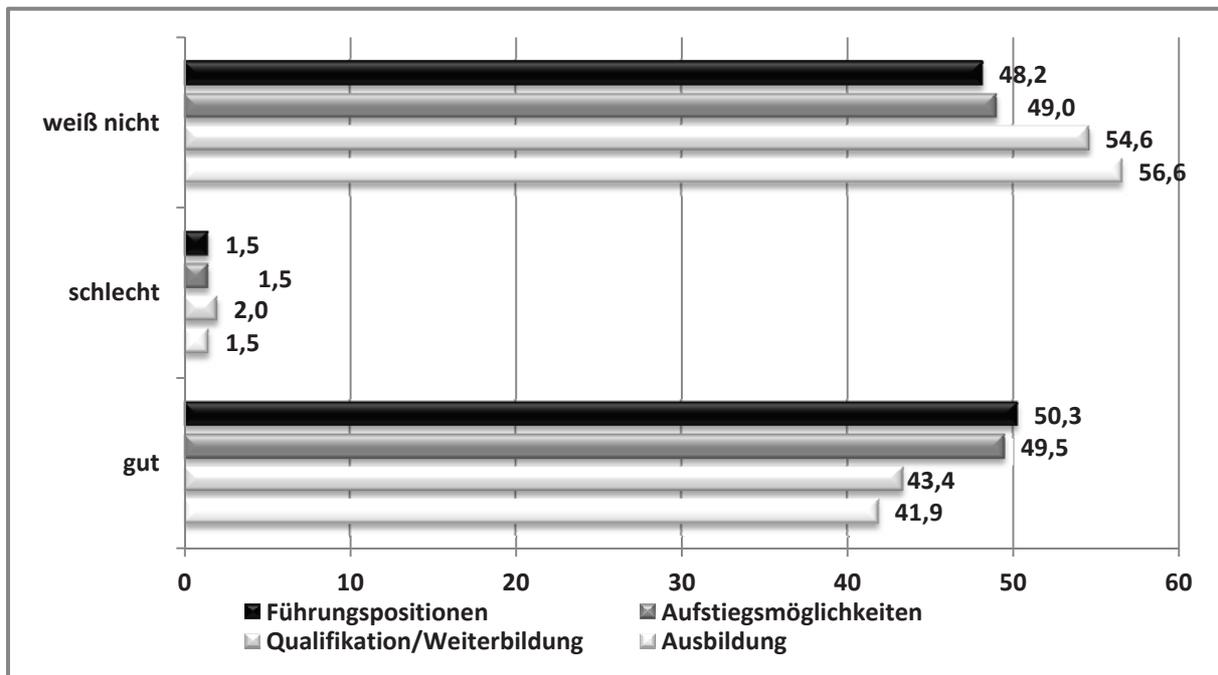
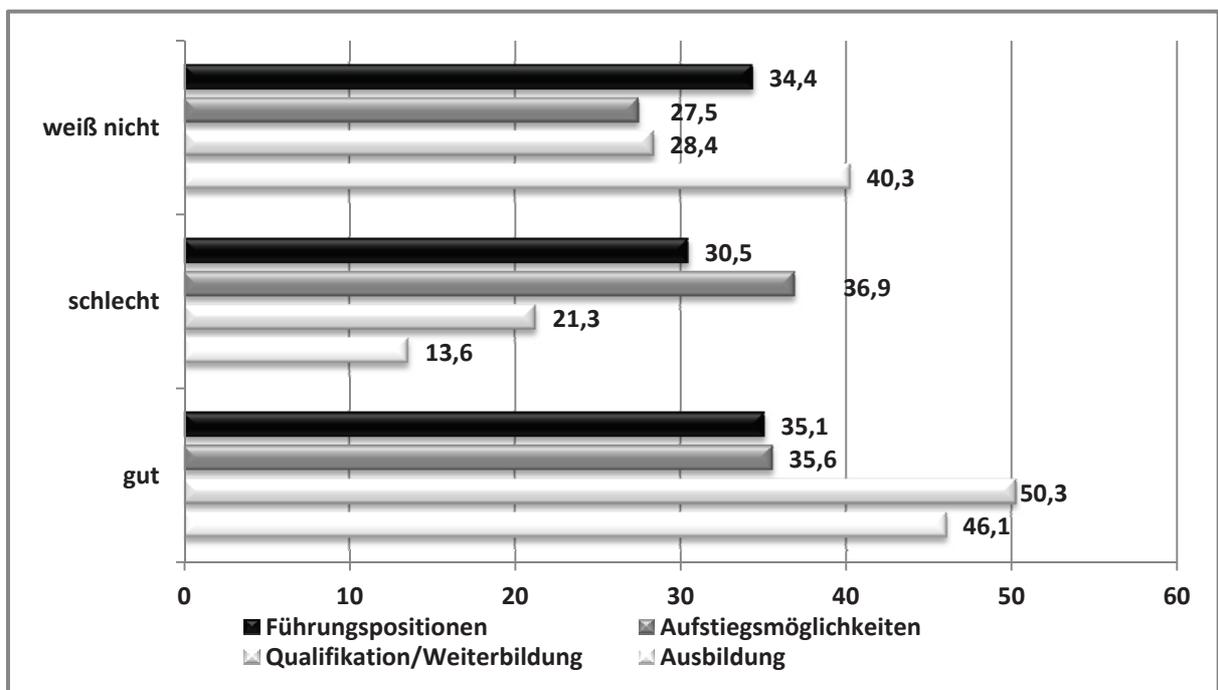


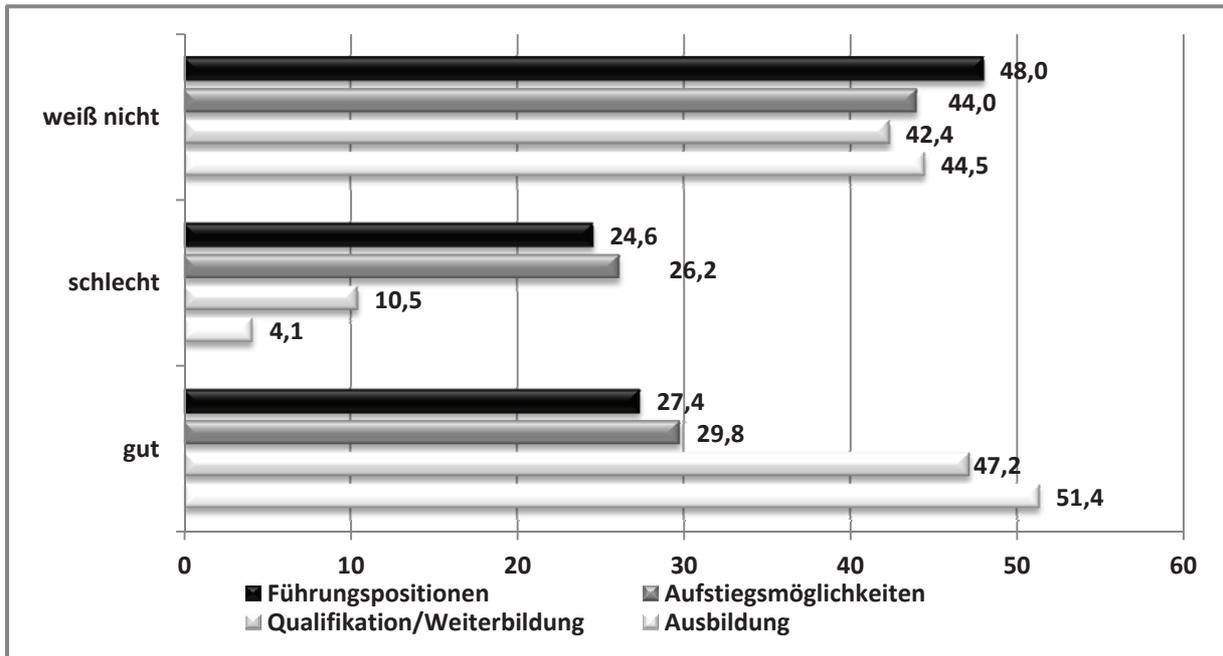
Abbildung 1.2: Einschätzung der Chancen von Männern durch Männer (in %)



Auch bei der allgemeinen Auswertung der Einschätzung der Karrierechancen von Frauen wird zunächst deutlich, dass zu einem hohen Anteil die Chancen gar nicht bewertet werden können

Zudem sticht hervor, dass die Chancen für Aufstiegsmöglichkeiten und Führungspositionen für Frauen von etwa einem Viertel aller Befragten als „schlecht“ eingestuft werden (Abb. 2).

Abbildung 2: Einschätzung der Chancen von Frauen (in %)



Eine separate Auswertung der Einschätzung der Chancen von Frauen für das Geschlecht der Befragten zeigt wiederum, dass Mitarbeiter der Kommunalverwaltung die Chancen von Frauen besser einschätzen, als Mitarbeiterinnen ihre eigenen Chancen. Dies sticht wiederum ganz besonders für die Punkte Aufstiegsmöglichkeiten und Führungspositionen hervor (vgl. Abb. 2.1 und 2.2).

Abbildung 2.1: Einschätzung der Chancen von Frauen durch Frauen (in %)

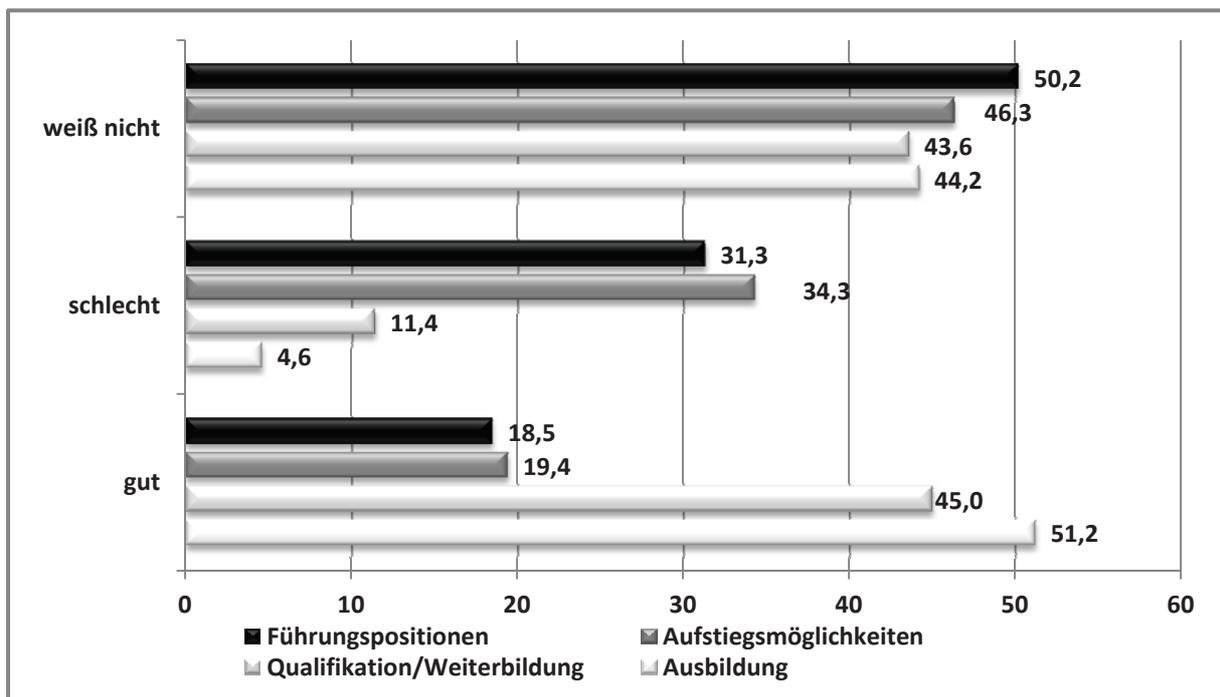
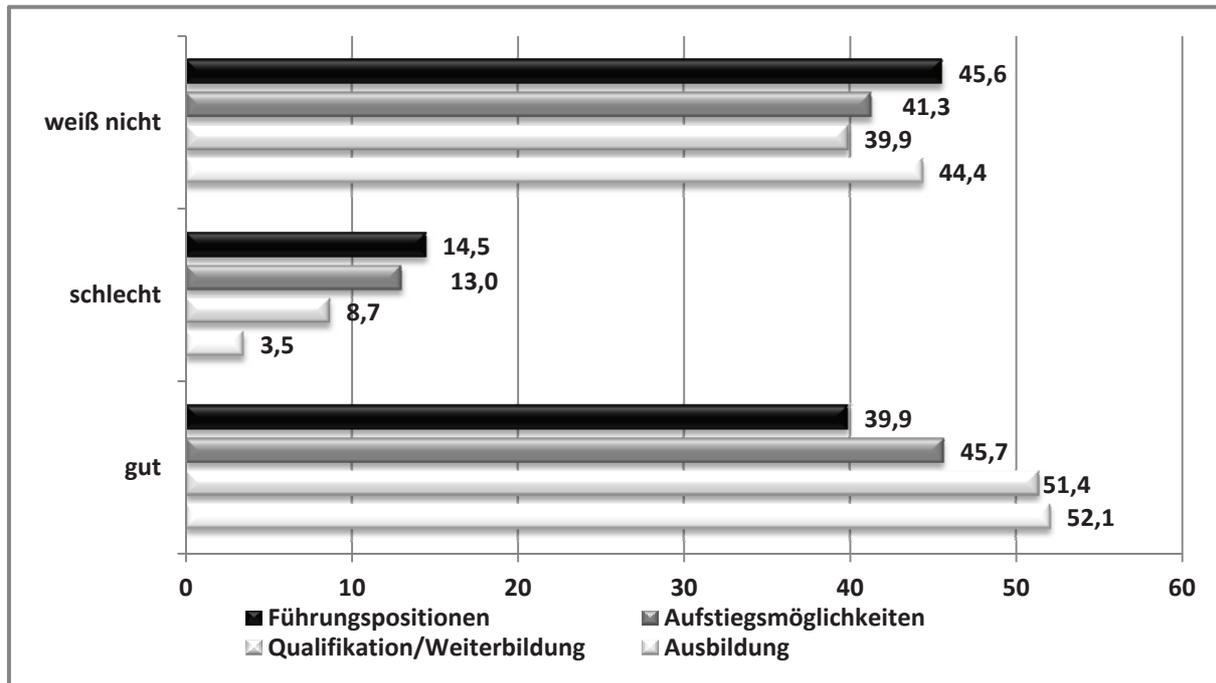


Abbildung 2.2: Einschätzung der Chancen von Frauen durch Männer (in %)



Quellen Abb. 1 - 2.2: eigene Berechnungen.

Die Analysen haben gezeigt, dass die Karrierechancen des jeweils anderen Geschlechts tendenziell besser eingeschätzt wurden als die des eigenen. In Bezug auf die Chancen von Frauen zeigt sich gerade was die Punkte Führungspositionen und Aufstiegsmöglichkeiten angeht, dass diese Aspekte von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zum Teil diametral entgegengesetzt unterschiedlich eingeschätzt werden.

Es wird demzufolge auch nicht unerheblich sein, ob und in welcher Zusammensetzung Frauen und/oder Männer in den relevanten Gremien für Personalentwicklung bei Kommunalverwaltungen über die Karrierechancen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entscheiden. Desgleichen haben die Ergebnisse eine Relevanz für die Bewertung, ob freiwillig selbstverpflichtende oder rechtlich bindende Frauenquoten für die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern im Erwerbsleben erforderlich sind. Auch dies wird von dem jeweils geschlechtsspezifisch gerichteten Blickwinkel abhängen.

Beiträge von Prof. Dr. Christof Muthers:

Im laufenden Jahr habe ich einen Aufsatz (in der renommiertesten deutschen Arbeitsrechtszeitschrift) veröffentlicht (Recht der Arbeit 3/2012, S. 172ff., der sich einerseits mit Kündigungsrecht befasst, andererseits auch mit der Anwendung des europäischen Diskriminierungsrechts auf Deutschland.

Es ist ein weiterer Aufsatz zu ähnlichen Themen geplant. Zudem arbeite ich bereits an der Neuauflage des BGB-Kommentars, in dem ich mich mit der Amtshaftung beschäftige.

An dem Projekt „Integritätstest“ bearbeite ich die rechtlichen Fragestellungen, d.h. inwieweit sind Test zulässig, bzw. welche Fragestellungen können rechtlich bedenklich sein, z.B. wegen der Verletzung des Persönlichkeitsrechts etc.

Forschungszentrum Personal und Management
Stand der Forschungsarbeiten von Prof. Dr. Barbara Neubach

Im Studienjahr 2011/2012 habe ich eine Forschungsarbeit zum Thema „Berufsorientierungsverhalten von Schülerinnen und Schülern mit und ohne Migrationshintergrund“ durchgeführt. Ausgangspunkt der Arbeit war die Beobachtung, dass sich im Rahmen der interkulturellen Öffnung mehr und mehr Behörden das Ziel setzen, die Anzahl an Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu erhöhen, es aber häufig noch an geeigneten Bewerbern fehlt. Ziel war es daher, datengestützt Ansatzpunkte zu identifizieren, um Maßnahmen zur Bewerberansprache besser auf Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund zuzuschneiden.

Datengrundlage waren Fragebögen von mehr als 650 Schülerinnen und Schülern der Sekundarstufe II, die im Rahmen des Projektstudiums erhoben worden waren. Die Daten wurden von mir vertiefend analysiert und aufbereitet. Dabei zeigte sich, dass berufsbezogene Einstellungen und Verhaltensweisen der Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund in vielen Punkten mittlerweile übereinzustimmen scheinen. Wurde jedoch beim Vergleich zusätzlich das Geschlecht als Gruppierungsvariable berücksichtigt, traten deutliche Unterschiede (im Sinne von Geschlechtsstereotypen) zu Tage, die auch für die Bewerberansprache von Relevanz sein dürften. Darüber hinaus liefern die Befunde auch Hinweise darauf, welche schulischen Angebote noch weiter ausgebaut werden könnten.

Die bislang vorliegenden Ergebnisse habe ich als Artikel (Neubach, 2012) zusammengefasst. Der Beitrag ist in der Zeitschrift „Berufsbildung“ erschienen.

Ergänzend zu der ersten Befragung habe ich – retrospektiv – das Berufswahlverhalten von mehr als 100 Studierenden (Studiengang „Kommunaler Verwaltungsdienst“) kurz nach Studienbeginn erhoben. Somit können die Einstellungen und Verhaltensweisen potenzieller Bewerberinnen und Bewerber denjenigen von erfolgreichen gegenübergestellt werden. Zurzeit bin ich dabei, die Daten auszuwerten.

Darüber hinaus habe ich geplant, die „Wahrnehmung des Image von Verwaltungen als Arbeitgeber“ zu untersuchen. Entsprechende Daten sind in beiden oben genannten Stichproben erhoben worden.

Als weiteren Forschungsschwerpunkt plane ich ein Projekt mit der Stadt Gelsenkirchen (IntegrationsCenter für Arbeit – das JobCenter) zu Arbeitsbelastungen und Arbeitsbeanspruchungen der Mitarbeiter. Um die Besonderheiten des Arbeitsumfeldes kennenzulernen, habe ich dort bereits eine zweitägige Praxishospitation durchgeführt. Informationsgespräche mit dem Verwaltungsleiter und ein Sondierungsgespräch mit der Geschäftsführung, den Bereichsleitern und den Gremienvertretern haben bereits stattgefunden.

Veröffentlichung im Studienjahr 2011/2012:

Neubach, B. (2012). Differenzierte Bewerberansprache von Schülerinnen und Schülern mit und ohne Migrationshintergrund. *Berufsbildung - Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule*, 137, 37-39.

Prof. Dr. Henrique Ricardo Otten

Projekt „Kommunale Integrationsarbeit“

Stand der Forschungsarbeiten und geplante weitere Forschungstätigkeit

In dem Projekt „Kommunale Integrationsarbeit“ wird eine längerfristige Forschungsarbeit verfolgt. Die erste Phase ist bzw. war der Analyse kommunaler Integrationskonzepte gewidmet. Dabei wurde eine Analyse der Problembearbeitung anhand der verwendeten Begriffe von „Integration“ vorgenommen. Von Bedeutung ist dabei die Differenz zwischen dem selbstverständlichen Gebrauch dieses Begriffs in der Sprache von Politik und Verwaltung einerseits und der intensiven sozial- und migrationswissenschaftlichen Kritik an dieser Begrifflichkeit andererseits, die in der Öffentlichkeit wenig oder nur eingeschränkt rezipiert wird. Operationalisierungs- und Problematisierungsdiskurse sollten daher enger verbunden werden. Der Aufsatzbeitrag zum Integrationsbegriff in kommunalen Integrationskonzepten wird bis Februar 2013 abgeschlossen und zur Publikation eingereicht. Im dem Beitrag wird analysiert, welche Prämissen diese Konzepte leiten und inwiefern sich hieraus typische Merkmale von Integrationspolitiken auf kommunaler Ebene ergeben. Es wird vorgeschlagen, stärker zu fokussieren: zum einen auf die Problemanalyse auf der Stadtteilebene, zum anderen auf die Interkulturelle Kompetenz im Verwaltungsbereich.

In der Fortführung des Projekts im Projektjahr 2012/2013 wird der Stand der Interkulturellen Öffnung von Kommunalverwaltungen, die solche Konzepte implementieren, untersucht. Dazu werden in mehreren Städten im Ruhrgebiet und in dessen Umgebung Experteninterviews geführt und die Problemwahrnehmungen unterschiedlicher Akteure eruiert. Dabei wird die Dimension der Partizipation unterschiedlicher Gruppen einbezogen und nach Praxen dialogischer Vorgehensweisen gefragt, die auf kommunaler Ebene einen Lern und Verständigungsprozess über die Dimensionen von Integrationsproblemen ermöglichen können. Für diesen Teil der Projektarbeit können die Erfahrungen aus dem derzeit noch laufenden Projekt mit dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW zum Thema der „Interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung“ genutzt werden.

Für einen dritten Projektabschnitt ist eine Überprüfung der Instrumente zur Dokumentation und Evaluation kommunaler Integrationsarbeit vorgesehen. Dazu gehört eine kritische Diskussion von Integrationsmonitoringansätzen, einerseits im Vergleich der aktuell vorliegenden Ansätze, andererseits aufgrund der bisherigen Erfahrungen in Kommunen mit Integrationskonzepten. Ziel ist es, aufgrund der im ersten Teil erarbeiteten konzeptionellen Kritik und der Ergebnisse des zweiten Teils Empfehlungen zur Gestaltung von kommunaler Berichterstattung und Evaluation zu den verfolgten Integrationspolitiken auszuarbeiten.

Unterbrochene Erwerbskarrieren

Elisabeth Schilling

PROJEKT BESCHREIBUNG

Ausgangslage und Fragestellungen

Das geplante Projekt ist in den Forschungsbereich des Personalmanagements einzuordnen. Es hat zum Ziel, die sich gegenwärtig verändernden Rhythmen und Verlaufspfade des Arbeitslebens in der öffentlichen Verwaltung (hier Stadtverwaltung Köln) zu untersuchen, um eine empirisch fundierte Grundlage für eine altersgerechte Personalentwicklung der BerufsrückkehrerInnen zu schaffen. Der Schwerpunkt der Untersuchung liegt auf Brüchen, Pausen, Neuorientierungen und Veränderungen der Zielrichtung im Erwerbsverlauf, die besonders weibliche Beschäftigte betreffen.

Zielsetzung

Im laufenden Projekt sollten schwerpunktmäßig nicht-lineare Karrieren betrachtet werden. Dabei wurden 35 Interviews mit den Betroffenen durchgeführt. Anschließend sollen:

1. Die subjektive Wahrnehmung der Häufigkeit und Normalität der Karriere-Brüche erfasst und analysiert werden;
2. Relevanz normativer Konstrukte für die Karrieregestaltung erforscht werden;
3. Die subjektiv empfundene Zufriedenheit mit eigener Karriere analysiert werden.

Bezug zu den Aufgaben der öffentlichen Verwaltung

Im Anbetracht der bevorstehenden demographischen Krise wird deutlich, dass in den nächsten Jahren eine große Kohorte an Fach- und Führungskräften aus der öffentlichen Verwaltung ausscheiden wird und eine Lücke hinterlässt, die mit den bisher genutzten Ressourcen an Nachwuchskräften nicht mehr geschlossen werden kann. Bei dem vorhersehbaren Mangel an Arbeitskräften wird es besonders wichtig, das Potential aller Beschäftigten auszuschöpfen und auch denjenigen Randgruppen die Teilhabe am Arbeitsmarkt zu ermöglichen, die bisher nicht rekrutiert wurden.

Die geplante Untersuchung der normativen Vorstellungen und der Strategien des Umgangs mit widersprüchlichen Anforderungen kann dabei helfen:

1. Personalrekrutierungsinstrumente und -methoden zu überdenken und neue Strategien der

- Arbeitskräftegewinnung zu entwickeln;
2. Neue Personalentwicklungsstrategien zu entwickeln, um Karrierehindernisse abzubauen, Arbeitszufriedenheit und Lebensqualität der Beschäftigten zu fördern;
 3. Bestimmte Berufsgruppen zu identifizieren, bei welchen ein Wechsel der Karriereausrichtung und Karrierebrüche wichtig und kompetenzförderlich sind;
 4. Qualifizierungskonzepte für diese besonderen Gruppen zu konzipieren und somit zu ihrer besseren Akzeptanz nach Außen und zu einem vereinfachten Rekrutierungsprozess nach Innen beizutragen.

BISHERIGE PROJEKTARBEIT

Im vergangenen Jahr wurde ein gemeinsames Projekt mit der Personalentwicklung, dem Amt für Gleichstellung von Frau und Mann und der FHöV NRW konzipiert. Im Rahmen dieses Projektes wurden Absolventinnen und Absolventen der FHöV NRW aus den Jahrgängen 1989-1992, die eine unterbrochene Karriere hatten, identifiziert und angeschrieben. 42 Personen waren bereit, ein Interview durchzuführen, was einer Rücklaufquote von knapp 30% entspricht. Insgesamt wurden 35 Personen mit unterschiedlichen Lebenssituationen interviewt. Diese Interviews wurden vorläufig mit der Methode der Grounded Theory ausgewertet.

Die Ergebnisse wurden bei einer internationalen Konferenz der Europäischen Soziologischen Gesellschaft präsentiert sowie in einem Artikel zusammengefasst und zur Veröffentlichung eingereicht. Desweiteren wurde in diesem Jahr an weiteren Publikationen gearbeitet, was in fünf abgeschlossenen Veröffentlichungen und einem weiteren, im Druck befindlichen Aufsätzen mündete. Von den insgesamt sechs Artikeln sind drei Artikel in hochrangigen internationalen peer-reviewed Zeitschriften platziert, drei Artikel wurden auf Englisch und einer auf Russisch und Englisch veröffentlicht. Ein Artikel wurde in Zusammenarbeit mit einer holländischen Kollegin verfasst.

FORTFÜHRUNG DES PROJEKTS

Das Projekt soll fortgeführt werden, indem die gesammelten Daten tiefergehend mit der Methoden der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet werden. Die Befunde aus der Stadtverwaltung Köln sollen national und international vergleichbar gemacht und mit den Daten der ausländischen Kollegen verglichen werden. Es ist auch angedacht, im weiteren Verlauf der Forschungsarbeit ähnliche Befragungsprojekte in kleineren Kommunen durchzuführen und auf

diese Weise die Generalisierbarkeit der Ergebnisse zu überprüfen.

PUBLIKATIONEN

- Schilling, E. (2011): Diverse Zeiten – diverse Lebenswelten. Zur Methodik der Diversity-Erfassung durch Erfassung von Zeitpraktiken. *Divers Times – Various Life-Worlds: On the Empirical Exploration of Diversity with Qualitative Assessment of Time Practices. Diversitas: Zeitschrift für Managing Diversity und Diversity Studies*, 2: 19-25.
- Schilling, E. (2012): Non-Linear Careers: Desirability and Coping. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 31 (8): 725-740.
- Schilling, E. (2012): Future Chronotypes of Youth from Different European Cities (Cologne, Samara, Bern)// Хронотипы будущего у молодежи разных городов Европы (Кельн, Самара, Берн), in: Elena Burlina, Larisa Ilivizkaja, Julia Kuzovenkova (Eds.): *The City And Time*. Samara: Samara book publishing house, Vol. 2, S. 211-226. [in Englisch und Russisch]
- Schilling, E. (2012): Zerfranste Karrieren: Subjektiver Karriereerfolg und Wohlbefinden älterer Arbeitnehmerinnen, in: Schröder, Norbert; Hinnenkamp, Volker; Kreher, Simone; Pöferl, Angelika (Hrsg.): *Lebensweltanalytische Ethnographie*. Essen: Oldib, S. 135-147.
- Schilling, E. (2012): Internetforen als transnationale Räume: Netzwerke der MigrationsexpertInnen, in: Rehberg, Karl-Siegbert (Hrsg.): *Transnationale Vergesellschaftungen. Verhandlungen des 35. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, CD*. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Sabelis, I. & Schilling, E. (im Druck): Frayed Careers: exploring rhythms of working lives. *Gender, Work & Organization*.

Darüber hinaus erscheint im Januar ein Special Issue von *Gender, Work & Organization*, was ich zusammen mit Ida Sabelis herausgegeben habe.

Prof. Dr. Malte Schophaus
Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW
Thürmchenswall 48-54
50668 Köln
Email: malte.schophaus@fhoev.nrw.de

Stand: 09.Oktober 2012

Nachhaltige Personalentwicklung in der öffentlichen Verwaltung

Forschungsprojekt im Rahmen des
Forschungszentrums Personal und Management an der FHöV

Zwischenstand des Projektes

Eine umfassende Literaturrecherche – mit Schwerpunkt auf dem deutschsprachigen Raum – zum Stand der Forschung im Bereich der Nachhaltigen Personalentwicklung wurde bereits vorgenommen und wird noch weitergeführt. Die Verschriftlichung des Forschungsstands soll bis Ende 2012 abgeschlossen werden.

Die vorliegende Forschungsliteratur wird anhand eines noch weiter zu differenzierenden Ordnungsschemas systematisiert und analysiert. Das geschieht einerseits anhand der Unterscheidung dreier Wissensbereiche (vgl. Dubielzig & Schaltegger, 2004: 6):

a) Systemwissen, also Wissen über die komplexen Zusammenhänge der Personalentwicklung auf sozialer, ökologischer und ökonomischer Ebene sowie zwischen den Systemen. b) Bewertungswissen, also Wissen, wie sich Normen begründen und wie sich die drei Dimensionen der Nachhaltigkeit verknüpfen lassen. c) Transformationswissen, d.h. Wissen darüber, wie sich Ziele in der Personalpraxis der öffentlichen Verwaltung erreichen lassen.

Andererseits sollen quer zu dieser Unterscheidung die vorliegenden Forschungsergebnisse anhand von Ansätzen der Paradox- und Dilemmaforschung systematisiert werden. Diese Ansätze beschreiben in der Organisationsforschung die widerstreben- den Zielbewegungen zwischen dem Verständnis von Nachhaltigkeit als soziale Verantwortung und dem gegensätzlichen Pol der ökonomischen Rationalität zur effizienten Nutzung von Humanressourcen (vgl. Ehnert 2004).

Diese Systematisierung erlaubt es, in der vorliegenden Forschung Brücken bzw. fehlende Links zwischen Forschung und Anwendung zu identifizieren sowie widersprüchliche strategische Ziele der im Nachhaltigkeitskonzept verbundenen Rationalitäten als „Zonen der konstruktiven Spannung“ (Evans 1999: 330) für die Personalentwicklung fruchtbar zu machen.

Auf Grundlage dieser transdisziplinären Betrachtungen sollen aktuelle Aufgaben von Personalverantwortlichen auf einer Fachtagung vertieft werden. Das Konzept der Nachhaltigkeit wird dabei benötigt, um bestehende Personalpraktiken zu überprüfen und normative Handlungsmodi zu finden, die in der Lage sind, die „Zukunft in die Gegenwart zu integrieren“. (Ehnert 2004: 333)

Erste Überlegungen zur Veranstaltung einer Fachtagung wurden parallel angestellt. Für die kooperative Durchführung der Tagung wurde Kontakt mit dem Umweltbundesamt (UBA) aufgenommen. Hier besteht thematisches Interesse an der Nachhaltigen Personalentwicklung. Aktuell will das UBA aufgrund unterschiedlicher parallel laufender Auseinandersetzungen mit dem Thema Personalentwicklung innerhalb des Hauses aber zunächst interne Erkenntnisse abwarten, so dass zeitnah keine Kooperation für eine Fachtagung möglich erscheint. Eine Option wäre es derzeit nur, gemeinsam mit einem Bereich der Abteilung für Personalentwicklung des UBA einen thematisch enger abgegrenzten Workshop zum Thema „Audit Beruf und Familie“ zu planen. Dieser Variante soll weiter nachgegangen werden. Darüber hinaus soll im nächsten Schritt aber auch die Zusammenarbeit mit weiteren Kooperationspartnern eruiert werden.

Literatur

Dubielzig, F., Schaltegger, S. (2004). Methoden transdisziplinärer Forschung und Lehre. Zentrum für Nachhaltigkeitsmanagement, Universität Lüneburg.

Ehnert, I. (2004). Nachhaltiges Personalmanagement und Widersprüche: Konzeptionen und Entwicklung einer Typologie. In: Georg Müller-Christ, Lars Arndt, Ina Ehnert (Hrsg.), Nachhaltigkeit und Widersprüche. Eine Managementperspektive (S. 313-336). Hamburg: Lit Verlag.

Evans, P.A. (1999). HRM on the Edge. In: Organization, 6 (2), S. 325-338.

Allgemeine Informationen zum Projekt

Es handelt sich um eine Längsschnittstudie mit mehreren Messzeitpunkten, um die Wirksamkeit von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung sowohl aus wirtschaftlicher als auch inhaltlicher Sicht zu belegen. Der Projektzeitraum läuft von 2010 bis etwa 2015 in Abhängigkeit von der Teilnahme und der weiteren Akquise. Um die Wirksamkeit nachzuweisen, benötige ich große Stichproben im Längsschnittdesign und im Quasilängsschnittdesign. Gerade die Erlangung der Längsschnittdaten ist ein mühsames Geschäft, da in diesem Fall konkrete Personen über fünf Messzeitpunkte durch die Evaluation begleitet werden. In einem solchen Zeitraum ist mit Drop-outs zu rechnen, die durch neue Teilnehmer zu ersetzen sind.

Zeitraum 2012 - Fortsetzung und Erweiterung

Ich habe im betreffenden Zeitraum neue Organisationseinheiten zur Teilnahme gewinnen sowie erste Nachhaltigkeitsauswertungen durchführen können. Sie bestätigen, dass die Maßnahmen gezielte positive Wirkungen haben (erste Ergebnisse habe ich in der Antrittsvorlesung am 11.09.2012 in Duisburg vorstellen dürfen und auch unser Präsidium für das Thema begeistern können). Die parallel laufenden Fehlzeitenanalysen zeigen, dass zwar die FZ-Quote teilweise zunimmt, aber Indikatoren der Verbesserung der Qualität der Fehlzeiten nachweisbar sind, was für eine langfristige positive Veränderung der Fehlzeiten spricht. Hier fehlen mir aber noch weiterführende Daten, die ich mir im Jahr 2013 erhoffe zu erhalten.

Zeitraum 2013 - Fortsetzung, Erweiterung und Vertiefung

Im Jahr 2013 kommen die nach zwei Jahren festgelegten zweiten Standortbestimmungen – sie ermöglichen einen Direktvergleich mit dem früheren Status im Quasilängsschnitt nach Adjustierung der demografischen Daten. Dies ist entscheidend, um einen Wirksamkeitsnachweis durchführen zu können. Ferner werden im Jahr 2013 auch erste kostenanalytische Betrachtungsweisen erfolgen. Zudem erhoffe ich mir, dass ich Datenmaterial von der Knappschaft erhalte, um diagnostische Vektoren in Bezug auf das Krankheitspanorama zu gewinnen (da sind wir aber noch in der Abstimmung). Ein weiterer Punkt betrifft die Fehlzeitenanalyse, deren Kennzahlen dann aufgrund der Datenbasis validiert und mit Konfidenzintervallen versehen werden sollen - hier untersuche ich gerade 12.000 Datensätze eines großen Unternehmens aus dem Jahr 2010 und 2011. Eine Publikation relevanter bisheriger Ergebnisse erfolgt im Zusammenhang mit der Neuauflage meines Buches Gesundheitsmanagement im Springer Verlag, das im ersten Quartal, spätestens im zweiten Quartal 2013 publiziert wird. Hinweise zur intelligenten Fehlzeitenanalyse finden sich auch im Buch Personalcontrolling in der öffentlichen Verwaltung, was im Jahr 2013 publiziert wird.

Ausblick zum weiteren Verlauf

2014 und vermutlich 2015 enden die weiteren Studien in den erst 2011/12 begonnenen Organisationseinheiten. Im Schnitt bin ich mit der Evaluation in einer Organisationseinheit zwei Jahre tätig. In 2014/15 erfolgen dann auch die Fachpublikationen in Fachzeitschriften in Abhängigkeit von den jeweiligen Genehmigungen der im Projekt involvierten Organisationen, ggf. auch eine anonymisierte Zusammenfassung. Zudem hoffe ich, dass ich das MIK im Hinblick auf seine BGM-Entwicklung begleiten kann und dort ebenfalls erste Studien ansetzen kann.