

HAUSMITTEILUNGEN

HERAUSGEGEBEN VOM UNIVERSITÄTSPRÄSIDENTEN

C0/2015/01 - Saarbrücken, 25.02.2015

An die

- Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren,
- Dekanin und Dekane
- Leiterinnen und Leiter Zentraler Einrichtungen
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Zentralen Verwaltung der Universität des Saarlandes

cc: Personalräte, Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung

Betreff: Restrukturierung der Universität des Saarlandes

Sehr geehrte Damen und Herren,

von der bevorstehenden Restrukturierung der Universität sind nicht nur Fakultäten, Fächer, Einrichtungen und Organe der Universität betroffen, sondern vor allem auch Universitätsangehörige, deren bisheriger Arbeitsplatz entfällt oder drastisch verändert wird.

In den vergangenen Monaten habe ich daher gemeinsam mit den beiden Personalräten, der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung unserer Universität verlässliche Verfahrensregeln und Grundsätze erarbeitet, die bei der Umstrukturierung der Universität zur Wahrung der berechtigten Interessen aller Beschäftigten gelten. Ich möchte Sie bitten, die im Folgenden abgedruckten Grundsätze zur Kenntnis zu nehmen und im Rahmen Ihres Zuständigkeitsbereichs die Universität bei der Einhaltung dieser Grundsätze zu unterstützen.

Mit freundlichen Grüßen



(Univ.-Prof. Dr. V. Linneweber)

Anlage

UNIVERSITÄT DES SAARLANDES

Grundsätze bei Maßnahmen zur Restrukturierung und Verkleinerung der Universität des Saarlandes

Unter dem Kürzungsdruck sieht sich die Universität des Saarlandes zu Restrukturierungsmaßnahmen gezwungen. Dies wird mit massiven Einschnitten verbunden sein. In einem solchen Prozess ist es notwendig, dass die Universität ihrer Verantwortung als Arbeitgeber nachkommt. Nur so können die Motivation der Beschäftigten erhalten und unausweichliche Einschnitte im Leistungsspektrum und der Qualität der Universität als Forschungs- und Bildungseinrichtung so gering wie möglich gehalten werden. Absehbare Personalumstrukturierungen können die Innovationskraft einschränken und die Qualität der Lehre schädigen. Besonders hemmend in einem solchen Prozess wirken auch als ungerecht bewertete sowie nach unbekanntem oder nicht nachvollzogenen Kriterien verteilte Sparlasten, sowohl bezüglich der Verteilung über die Fächer und Einheiten der Universität als auch über verschiedene universitäre Gruppen. Der Erfolg der Restrukturierung der Universität hängt wesentlich ab von der aktiven und konstruktiven Mitwirkung der Beschäftigten und der Einbindung der Personalräte und weiteren Beteiligten (Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung) zu Beginn, bei der Fortführung und der Umsetzung aller mit der Restrukturierung und Verkleinerung im Zusammenhang stehenden Maßnahmen. Um diese Mitwirkung und Einbindung sicherzustellen und die Motivation der Beschäftigten möglichst wenig zu gefährden, wird die Universität die mit den Personalräten und anderen Beteiligten abgestimmten, nachfolgenden Grundsätze bei der Restrukturierung und Verkleinerung einhalten.

1. Zusammenarbeit mit den Personalräten, der Schwerbehindertenvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten

- (1) Die Universität informiert die Personalräte, die Schwerbehindertenvertretung und die Gleichstellungsbeauftragte über alle Vorhaben, die mit der Restrukturierung und Verkleinerung im Zusammenhang stehen und die Belange der Beschäftigten berühren, so rechtzeitig, dass die Maßnahmen noch gestaltungsfähig sind. Planung und Durchführung dieser Maßnahmen werden frühzeitig zwischen der Universität und den Personalräten, der Schwerbehindertenvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten abgestimmt.
- (2) Die Auflösung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder Teilen von diesen bis hinunter zur Größe von Fachrichtungen, Instituten oder zentralen Einrichtungen bedarf der Mitwirkung der Personalräte, der Schwerbehindertenvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten.
- (3) Werden Untersuchungen oder Projekte im Rahmen der Restrukturierung und Verkleinerung in Auftrag gegeben bzw. durchgeführt, so wird für deren Begleitung jeweils ein Projektbeirat gebildet, in dem beide Personalräte, die Schwerbehindertenvertretung und die Gleichstellungsbeauftragte vertreten sind.
- (4) Kann keine einvernehmliche Lösung zwischen allen Beteiligten bei sowohl organisatorischen als auch personellen Änderungen erzielt werden, wird der zuständige Personalrat, die Gleichstellungsbeauftragte und gegebenenfalls die Schwerbehindertenvertretung informiert und den Betroffenen die Unterstützung der jeweils zuständigen Vertretungen angeboten.
- (5) Die gesetzlichen Beteiligungsrechte der Personalräte, der Schwerbehindertenvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten bleiben unberührt.

2. Maßnahmen zur Privatisierung, Auslagerung und Kooperation

- (1) Bei der Restrukturierung und Verkleinerung gilt der Grundsatz „Optimieren vor Privatisieren und Auslagern“. Die Universität prüft vor geplanten Privatisierungs- oder Auslagerungsmaßnahmen, ob und inwieweit die Leistungserstellung intern verbessert werden kann. Bereits durchgeführte Privatisierungen oder Auslagerungen sollen regelmäßig auf ihre Kosteneffizienz überprüft und gegebenenfalls eine Rücknahme in Betracht gezogen werden.
- (2) Sollen Leistungen ausgelagert bzw. privatisiert werden, so kommen nur solche Dienstleister in Frage, die ihren Beschäftigten möglichst mindestens vergleichbare Arbeits-, Beschäftigungs- und Vertretungsbedingungen bieten.
- (3) Vor dem Aufbau von Kooperationen wird gewissenhaft geprüft, in wie weit sich dies auf die universitätsinternen Prozesse auswirkt und ob überhaupt lohnende Erträge zu erwarten sind. Bei Kooperationen bleiben die Beschäftigten ihrer bisherigen Beschäftigungsstelle grundsätzlich auch weiterhin zugeordnet.

3. Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- (1) Soweit ein Stellenabbau stattfindet, wird dieser grundsätzlich im Wege der normalen Fluktuation sozial verträglich durchgeführt. Die Erfordernisse der Universität sind mit den berechtigten Interessen und den privaten Schutzbedürfnissen der Beschäftigten sorgfältig abzuwägen.
- (2) Die Universität verzichtet darauf, im Rahmen von Umstrukturierungsmaßnahmen betriebsbedingte Kündigungen zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen auszusprechen. Dies gilt nicht, wenn ein im Sinne der Rationalisierungsschutztarifverträge zumutbarer Ersatzarbeitsplatz nicht angenommen und damit die gebotene Chance, eine Beschäftigungsmöglichkeit zu erhalten, ausgeschlagen wird.
- (3) Ist mit dem Arbeitsvertrag¹ eine wissenschaftliche Qualifizierung (insbesondere Promotion oder Habilitation) verbunden, so wird diese Stelle erst dann abgebaut, wenn der Stelleninhaber/die Stelleninhaberin seine/ihre Qualifikation abgeschlossen hat oder unter Einbeziehung des Personalrates für das wissenschaftliche Personal und der Gleichstellungsbeauftragten ein erfolgreicher Abschluss der Qualifikation ausgeschlossen werden kann.
- (4) Die Universität verzichtet im Rahmen von Umstrukturierungsmaßnahmen auf Herabgruppierungen. Änderungskündigungen werden nur als letztes Mittel analog den Vorschriften der Rationalisierungsschutztarifverträge ausgesprochen.
- (5) Insbesondere bei Aufgabenwegfall, -verlagerung bzw. -umschichtung werden den davon betroffenen Beschäftigten – soweit irgend möglich – gleichwertige andere Tätigkeiten und die ggf. dafür erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen angeboten. Bei notwendigen Umsetzungen werden die Qualifikationen und die persönlichen Lebensumstände der Betroffenen berücksichtigt.
- (6) Die Sicherstellung einer gleichwertigen zumutbaren Weiterbeschäftigung ist vorrangig, sodass aus anderen Gründen beabsichtigte personelle Veränderungen ggf. zurückstehen müssen. Kann den von einer Restrukturierungsmaßnahme betroffenen Beschäftigten zum Zeitpunkt des Arbeitsplatzwechsels kein gleichwertiger Arbeitsplatz gesichert werden, ist er ihnen bei nächster Gelegenheit anzubieten. Dementsprechend sollen frei werdende Stellen bei entsprechender Eignung zunächst

¹ Sowohl durch Haushalts- als auch durch Drittmittel finanzierte Verträge, bedarf der näheren Ausgestaltung

den von Aufgabenwegfall bzw. -verlagerung betroffenen Beschäftigten angeboten werden. Das Prinzip der internen Bestenauslese wird davon nicht berührt.

- (7) Beschäftigte werden nicht gegen ihren Willen in außeruniversitäre Rechtsformen gedrängt. Um die Freiwilligkeit sicherzustellen, sind die zuständige Personalvertretung und die Gleichstellungsbeauftragte in solchen Fällen unbedingt zu beteiligen.
- (8) Die im Gleichstellungsplan der Universität enthaltenen Vorgaben bezüglich Sparmaßnahmen (siehe Gleichstellungsplan der Universität des Saarlandes, 5. Fortschreibung vom 22.7.2013, Punkt 3: Abs. (2), (3) und (4)) sind zu berücksichtigen und konsequent anzuwenden. Die Gleichstellungsbeauftragte wird frühzeitig und umfassend eingebunden.

4. Personalplanung und -entwicklung

- (1) Durch langfristige Personalplanungen sollen in allen Teileinheiten leistungsfähige Strukturen in Forschung, Lehre und Verwaltung erhalten bzw. geschaffen werden.
- (2) Qualifizierung ist als Grundlage der Personal- und Organisationsentwicklung und zur Anpassung an sich verändernde Strukturen unverzichtbar. Die Universität fördert daher die Personalentwicklung durch zielgerichtete Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für die Beschäftigten im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten. Die Universität setzt sich beim Land dafür ein, entsprechende Mittel zur Verfügung zu stellen.
- (3) Qualifizierungsmaßnahmen zur Personalplanung und -entwicklung sollen die individuellen und beruflichen Neigungen und Interessen der Beschäftigten in fachlicher und verhaltensmäßiger Hinsicht berücksichtigen.

5. Bekanntmachung und Fortschreibung

Diese Grundsätze werden in geeigneter Weise universitätsöffentlich bekannt gemacht. Sie können bei Bedarf jederzeit nach Abstimmung mit den Personalräten, der Schwerbehindertenvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten ergänzt werden.

Saarbrücken, 25.02.2015