

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

in den letzten Jahren haben die wirtschaftliche Entwicklung und der gesellschaftliche Auftrag zur Reform des deutschen Universitätswesens die TU München vor große Herausforderungen gestellt. Mit der aktiven Unterstützung aller Mitglieder der TU München ist es gelungen, durch Reformen und Umstrukturierungen für unsere Hochschule einen Spitzenplatz im nationalen und internationalen Universitätswettbewerb zu besetzen. InnovaTUM 2008 ist nun ein weiteres gemeinsames Projekt, um im universitären Wettbewerb bei immer knapper werdenden staatlichen Ressourcen zu bestehen und dem berechtigten Anspruch der Gesellschaft gerecht zu werden, durch Innovationen die wirtschaftliche Zukunft des Landes zu sichern. Dies erreichen wir nur mit gemeinsamen Anstrengungen und der Bereitschaft zur zielsicheren Re-Modellierung der Strukturen.

Die Hochschulleitung und die Personalvertretung sind bereit, ihren Beitrag zu leisten und die Verpflichtung einzugehen, durch Transparenz bei der Umsetzung des Konzepts Ängsten um den Arbeitsplatz entgegen zu wirken. Ein erster Schritt

hierzu ist der unter Beteiligung der Personalvertretung erstellte Leitfaden und Spielregeln für Veränderungsprozesse. Lassen Sie uns gemeinsam und aktiv auf dieser Grundlage ein angstfreies Arbeiten ermöglichen und unser Betriebsklima damit positiv gestalten.



Wolfgang A. Herrmann

Präsident



Ludwig Kronthaler

Kanzler



Georg Baur

Gesamtpersonalrat

Leitfaden und Spielregeln für Veränderungs- prozesse

Das Ziel

Der Strukturwandel der TUM ist zwangsläufig mit der teilweisen Veränderung gewohnter Arbeitsbereiche verbunden. Erfahrungswissen der Beschäftigten soll für die TUM gewinnbringend gesichert werden. Anstelle der Angst vor dem Arbeitsplatzverlust und möglichem Zweifel an der eigenen Leistungsfähigkeit soll eine zuverlässige Perspektive für eine berufliche Weiterentwicklung und soziale Sicherheit treten.

Mit dem Leitfaden soll diese Perspektive aufgezeigt und die Neuorientierung unterstützt werden.

Damit wird den Beschäftigten vor Ort ein Unterstützungsnetzwerk angeboten und der Wechsel in ein neues Aufgabengebiet erleichtert.

Die Voraussetzungen

Der Prozess der Neuorientierung bei gleichzeitiger Sicherung bestehender Ressourcen kann nur gelingen, wenn alle Beteiligten, Verantwortliche wie betroffene Beschäftigte, ihr Handeln im Sinne dieses Leitfadens ausrichten.

Das heisst: die vom Strukturwandel betroffenen Beschäftigten werden von der Ebene, die die Entscheidung verantwortet, informiert und beteiligt. Die Verantwortung für den Informationsfluss liegt bei der Hochschulleitung. Der gesamte Prozess wird transparent gestaltet. Es gibt zu jedem Zeitpunkt Ansprechpartner für die Betroffenen. Im Gegenzug wird erwartet dass sie sich bei der Lösung der entstehenden Probleme engagieren.

Der Rahmen

Ein notwendiger Stellenabbau wird sozialadäquat gestaltet:

1. durch natürliche Fluktuation,
2. durch eine großzügige Genehmigung von Altersteilzeitanträgen,
3. durch die Förderung von Teilzeit und Jobsharing auch in den Bereichen, in denen das bisher nicht möglich war.

Beschäftigten, die vom Strukturwandel betroffen sind, wird nicht betriebsbedingt gekündigt.

Es werden seitens der TUM ihnen gegenüber auch keine Änderungskündigungen ausgesprochen. Der bisherige Arbeitsvertragsstatus bleibt erhalten.

Es gibt keine zwangsweise Umsetzung an andere Behörden.

Die Instrumente zur Umsetzung

1. Standortnetzwerke

An jedem Standort bildet sich ein Netzwerk, in dem die beteiligten Funktionsträger eng zusammenarbeiten und sich abstimmen.

Mitglieder

- Personalverwaltung und Personalvertretung des jeweiligen Standortes
- Der jeweilige Leiter der betroffenen Einheit (der Dekan oder sein Bevollmächtigter, der Institutsleiter)
- Psychosoziale Beratung
- Hochschulreferat 3 – Fort- und Weiterbildung

Aufgaben

- Überwachung Koordination und Steuerung der notwendigen Maßnahmen vor Ort
- Regelmäßige Informationen der Beschäftigten, um Gerüchten den Boden zu entziehen
- Erhaltung der Motivation der Betroffenen, indem soziale Netzwerke gefördert werden, um einer Ver-
einzelung vorzubeugen

- Stabilisierung des Betriebsklimas durch eine Versachlichung der Diskussion
- Suche nach Lösungen
- Fort- und Weiterbildung der betroffenen Beschäftigten

Um diese Aufgaben wahrnehmen zu können, ist das Netzwerk auf laufende und rechtzeitige Information und Unterstützung durch die Hochschulleitung angewiesen.

Das Netzwerk bekommt von den Verantwortlichen alle Informationen, die es für seine Arbeit benötigt und informiert seinerseits die Hochschulleitung regelmäßig über den Status.

2. Regelung zur Sicherung adäquater

Beschäftigungsmöglichkeiten

1. Die organisatorische Zuordnung der betroffenen Beschäftigten wird klar geregelt.
2. Beschäftigungsmöglichkeiten werden prioritär in der jeweiligen Organisationseinheit realisiert.
3. Ist das nicht möglich, wird die Stelle befristet in einen anderen Bereich transferiert. Eine Unterbringung am Standort hat Priorität.
4. Bei einer Stellenbesetzung sind die Einstellungsverantwortlichen verpflichtet bei den Personalverwaltungen

anzufragen, ob interne Bewerberinnen oder Bewerber vorhanden sind. Voraussetzung für eine externe Stellenbesetzung ist, dass der Personalabteilung und Personalvertretung qualifiziert begründet wird, warum interne, im Stellenpool gemeldete Bewerberinnen oder Bewerber nicht in Frage kommen.

Wir weisen darauf hin, dass die Personalvertretungen die Einstellung einer externen Bewerberin oder eines externen Bewerbers ablehnen können.

5. Betroffene haben als interne Bewerberin oder interner Bewerber einen Anspruch, zum Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Einstellungsverantwortliche sind aufgefordert, bei gleicher Eignung diesen Bewerberinnen oder Bewerbern den Vorzug zu geben.

3. Unterstützungsmöglichkeiten

- **Unterstützung bei Eigenaktivität**

Es ist ausdrücklich erwünscht, dass Betroffene sich selbst aktiv um ein neues Einsatzgebiet bemühen. Sollten sie hier auf Hindernisse stoßen, finden sie Hilfestellung beim zuständigen Standortnetzwerk.

- **Jobbörse**

Jeder Beschäftigte, dessen Arbeitsplatz vom Stellenabbau betroffen ist, hat die Möglichkeit, seine interne Bewerbung als Kurzprofil ins Internet einstellen zu lassen.

Unterstützung für seine Bewerbungen findet er bei den Personalbetreuern und der Personalvertretung am Standort.

- **Fortbildung**

Veränderungswillige Beschäftigte erhalten eine faire Chance durch bevorzugte Berücksichtigung bei hausinternen Weiterbildungsmaßnahmen. Die Hochschulleitung richtet speziell für diesen Personenkreis einen Fortbildungsfonds ein.

Externe Fortbildungen dieser Personen werden befürwortet und mit Freistellungen unterstützt.

Mit diesem Verfahren wollen wir sicherstellen, dass alle betroffenen Beschäftigten eine gute Möglichkeit für einen neuen zukunftsorientierten Arbeitsplatz erhalten. In Fällen, bei denen diese Regelung nicht greifen kann, entscheidet die Hochschulleitung.