

Kooperation – Fusion von Hochschul(verwaltung)en

Einführung in die Thematik

Dr. Friedrich Stratmann (HIS GmbH)

1. Eindrücke - Abgrenzungen

2. Hoffnungen und Ziele einer Fusion

3. Voraussetzungen für die Arbeitsfähigkeit

4. Gestaltung des Fusionsprozesses

Eindrücke

Der Senat der Medizinischen Hochschule Hannover (MHH) ist befremdet über die von Ministerpräsident Wulff geäußerten Pläne zu einer **Fusion der Universität Hannover und der MHH.**

Die Studenten der Berliner Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege (FHVR) protestieren gegen eine **Fusion ihrer Hochschule mit der Fachhochschule für Wirtschaft (FHW).**

Institut für Pharmazie und Molekulare Biotechnologie (Universität Heidelberg) und Fachbereich Biotechnologie (Fachhochschule Mannheim) arbeiten in Forschung und Lehre intensiver zusammen.

Uni Passau und FH Deggendorf kooperieren bei Informatik-Studienschwerpunkt „Intelligente Technische Systeme“ .

Rahmenbedingungen

- **Status der Hochschulen bezüglich ihrer rechtlichen und wirtschaftlichen Selbständigkeit**

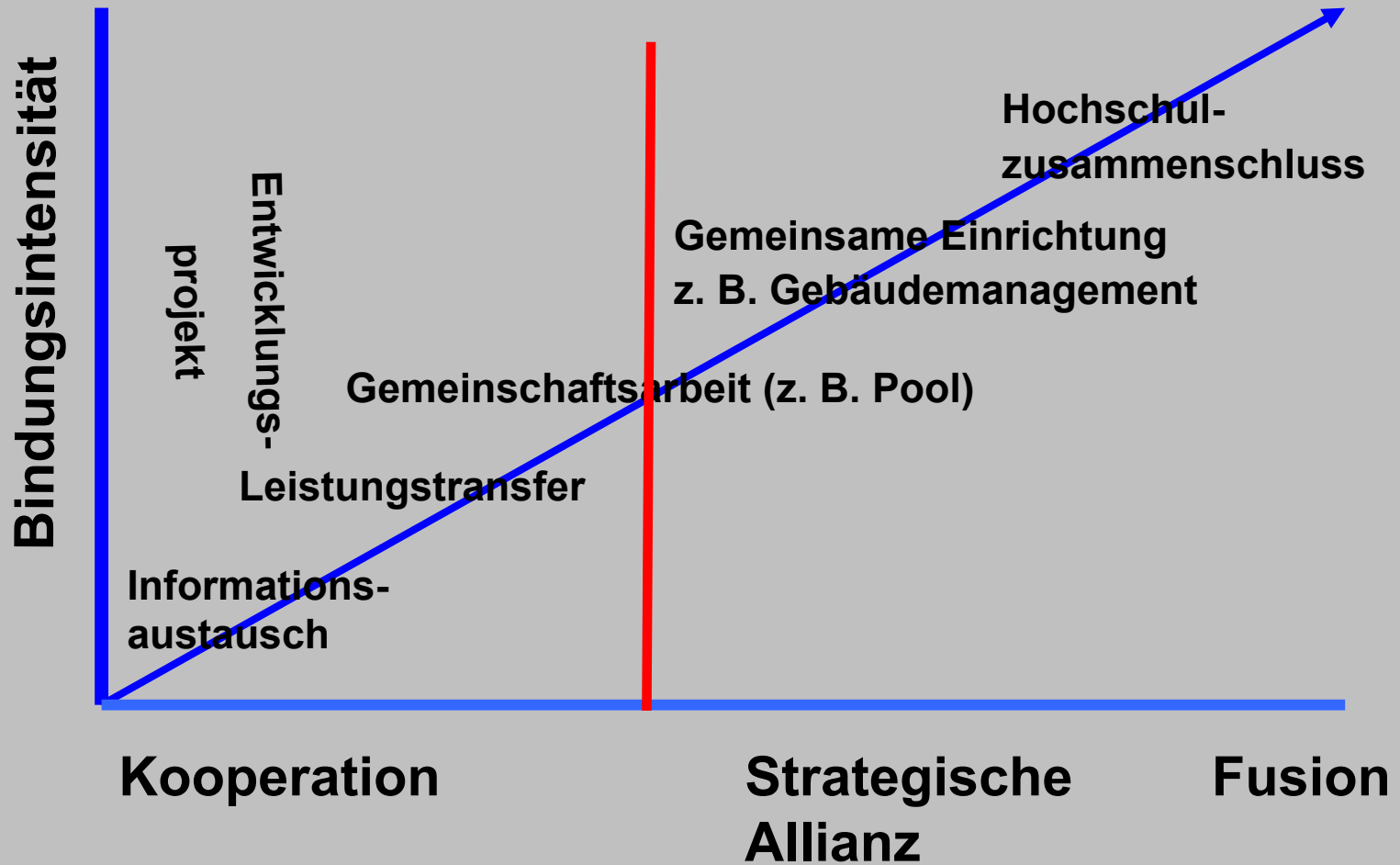
Kooperation: Zusammenarbeit ohne Aufgabe der Selbständigkeit (Abstimmung/Koordination)

Strategische Allianz: langfristige Zusammenarbeit zur gemeinsamen Wahrnehmung ausgewählter Aufgaben („Gemeinsame Einrichtung“)

Fusion: Zusammenschluss mit Aufgabe der rechtlichen Selbständigkeit bei einheitlicher Leitung

- **Spielraum der Gestaltung der Beteiligten zwischen voller Entscheidungsfreiheit und klaren Vorgaben der Politik**
- **Zielsetzungen des Zusammenschlusses**

Kooperation - Fusion



1. Eindrücke - Abgrenzungen

2. Hoffnungen und Ziele einer Fusion

3. Voraussetzungen für die Arbeitsfähigkeit

4. Gestaltung des Fusionsprozesses

Ziele einer Fusion im Hochschulbereich

- **Abwehr einer Schließung („Konkurs“)**
Abwehr einer „staatlichen“ Lösung
- **Stärkung der Wettbewerbsposition**
(„Marktführer“, „Hochschule neuen Typs“)
- **Realisieren von Synergieeffekten**
bzw. Synergiepotenzialen („Kostensenkung“)
 - ◆ **Qualitativ bessere bzw. effizientere Arbeit durch bessere Arbeitsteilung**
 - ◆ **Nutzung von Betriebsgrößenvorteilen**
 - ◆ **Kostenvorteile durch erhöhte Auslastung**
- **Verteilung von Risiken (Investitionen)**

Voraussetzungen für Synergieeffekte

- **Es bedarf Überschneidungen in den Arbeits- und Aufgabenfeldern**
- **Prozesse in HS 1 sind wesentlich effizienter als in HS 2 (Benchmarking)**
- **Spezialisierung (durch größeren Personalbestand) möglich und damit Effizienzgewinn**
- **Betriebsgröße hat Einfluss auf Stärkung des Marktanteils (Marktführer, Senkung des Fixkostenanteils)**

1. Eindrücke - Abgrenzungen

2. Hoffnungen und Ziele einer Fusion

3. Voraussetzungen für die Arbeitsfähigkeit

4. Gestaltung des Fusionsprozesses

Gestaltung der Organisation I

● **Rechtsform**

- ◆ **Fusion: hochschulrechtliche Rahmenbedingungen**
- ◆ **Zentrale Betriebseinrichtung vs. verselbständigte Einrichtung in privater Rechtsform (GmbH)**
- ◆ **Verantwortung: Selbständigkeit nach außen, Haftung**
- ◆ **Verwaltungsvereinbarung; Geschäftsordnung**

● **Organisationsstruktur**

- ◆ **fachbezogenen integriert**
- ◆ **standortbezogen**
- ◆ **Matrixstruktur**
- ◆ **Aufgabenabgrenzung zu „Mutterhochschulen“**

Gestaltung der Organisation II

- **Grad der wirtschaftlichen Selbständigkeit**
 - ◆ Fusion: kein Thema
 - ◆ Form (Wirtschaftsplan) und strategische/operative Verantwortung für die Haushaltsmittel
 - ◆ Zuständigkeiten der Beauftragten für den Haushalt
 - ◆ „Verrechnung“ von Leistungen (Sach-, Personal-)

- **Einflussnahme der Partner**
 - ◆ Fusion: Paritäten im Übergang
 - ◆ Organisationsform: Beirat, Verwaltungsrat
 - ◆ Geschäftsordnung: z. B. Berichtspflichten
 - ◆ Kompetenzen: Struktur-, Personalentscheidungen

Gestaltung der Organisation III

- **Struktur und Kompetenzen der Leitung**
 - ◆ Fusion: Leitungsstruktur gem. Hochschulrecht
 - ◆ Bestellung der Leitung
 - ◆ Hierarchische vs. kollegiale Leitung
 - ◆ Aufgaben, Kompetenzen, Zuständigkeiten

- **Dienstrechtliche Verortung des Personals**
 - ◆ Fusion: Änderungen des Personalstatus
 - ◆ „Mutterhochschule“ vs. „zentrale Betriebseinheit“
 - ◆ wer entscheidet über freiwerdende Stellen?
 - ◆ Zuständigkeit der Personalräte

1. Eindrücke - Abgrenzungen

2. Hoffnungen und Ziele einer Fusion

3. Voraussetzungen für die Arbeitsfähigkeit

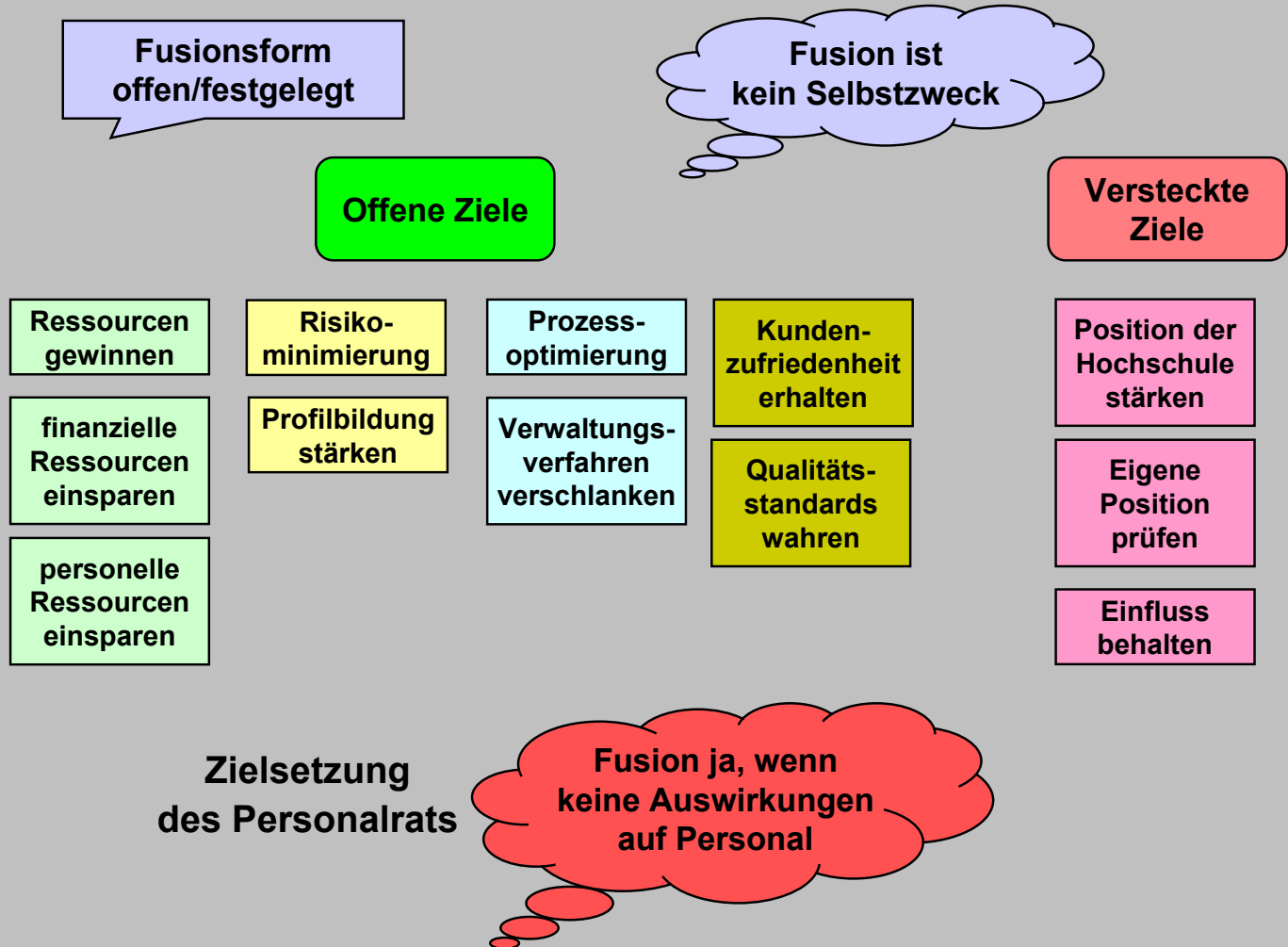
4. Gestaltung des Fusionsprozesses

Fusionsprozess: Gestaltung

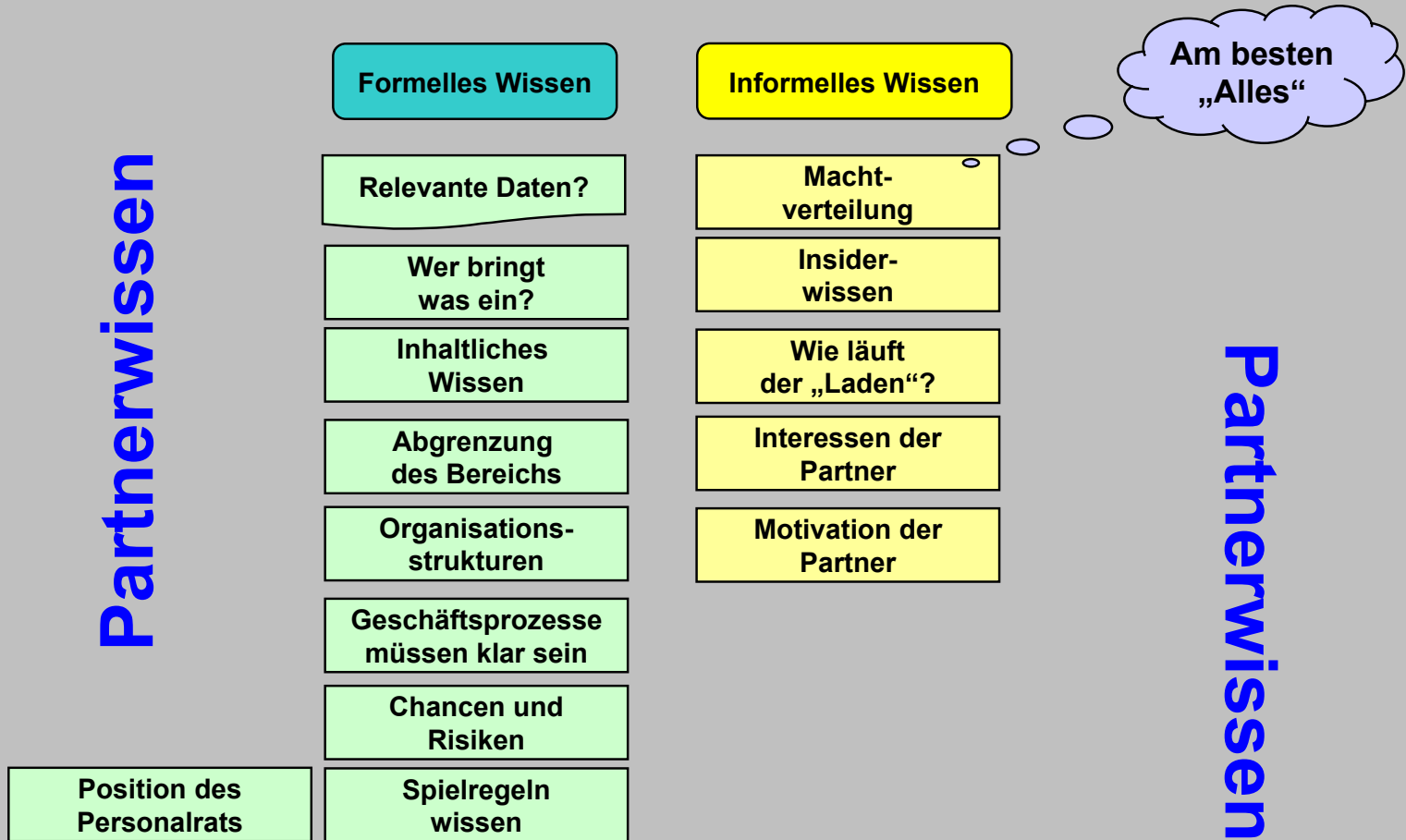
Kriterien und Werkzeuge für einen gelungenen Fusionsprozess

- Welche Zielsetzung hat die Fusion?
- Was müssen die Partner von einander wissen?
- Welche Spielregeln werden gebraucht?
Wer ist wann zu beteiligen?
- Wie gehen die Fusionspartner vor?

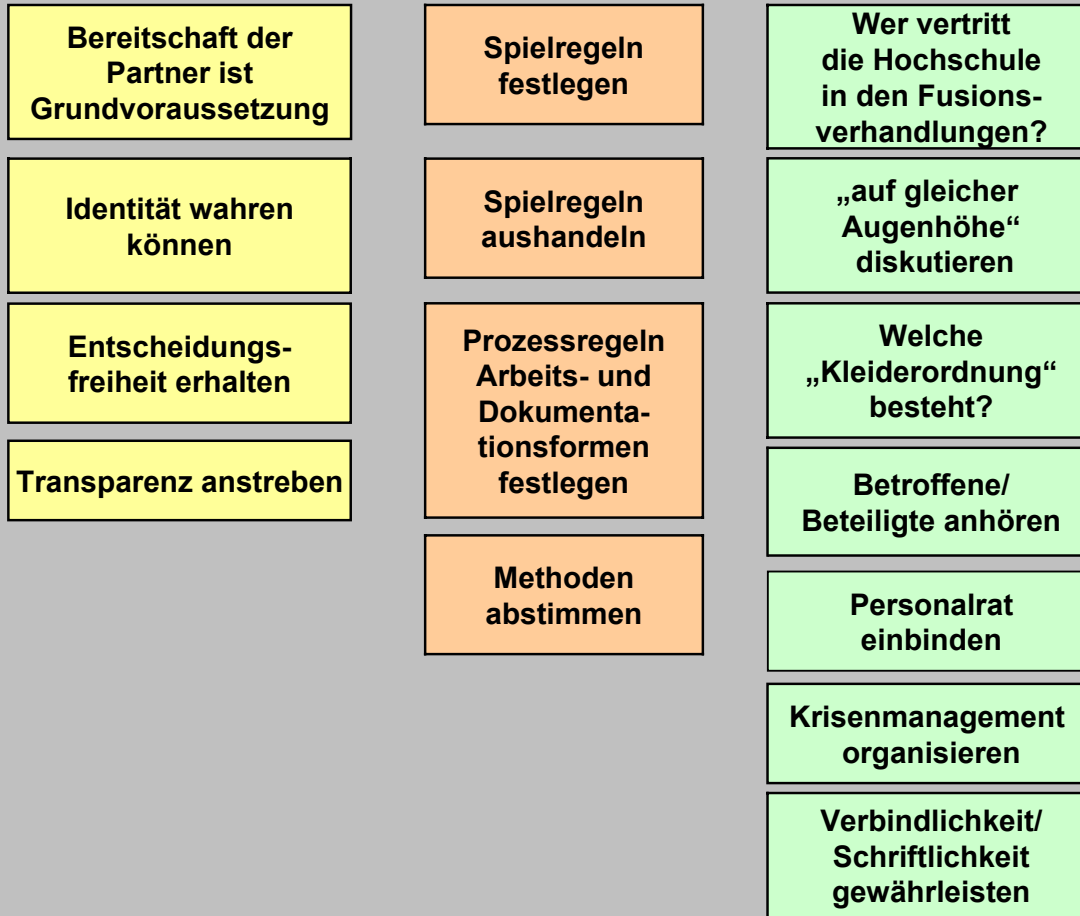
Fusionsprozess: Zielsetzung definieren



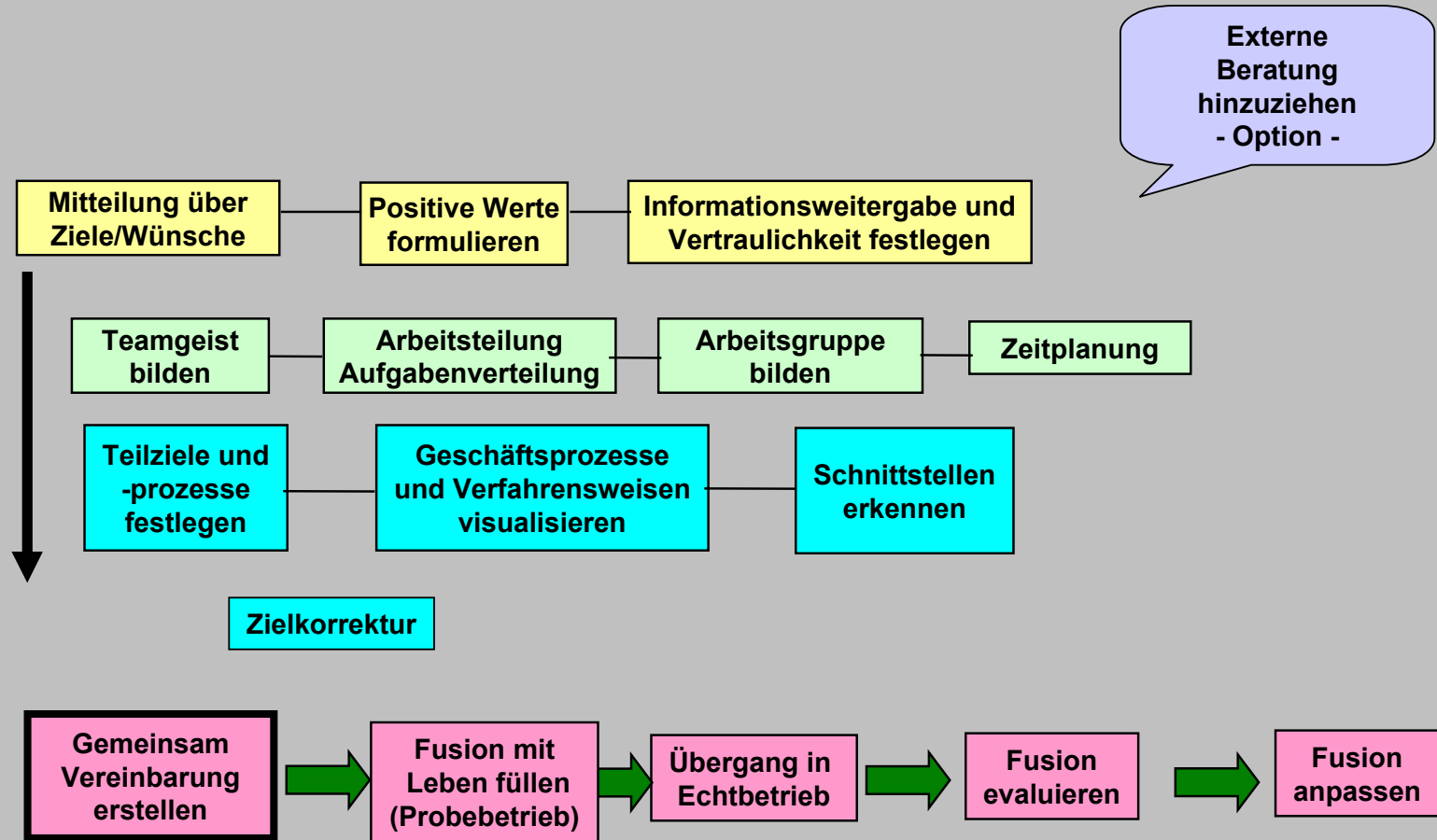
Fusionsprozess: Partnerwissen



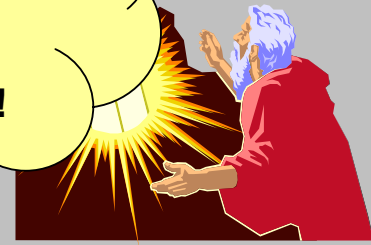
Fusionsprozess: Spielregeln



Fusionsprozess: Vorgehensweise



Ihr schließt
 Euch jetzt
 zusammen!!



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!