

Neue Initiativen im Gebäudemanagement

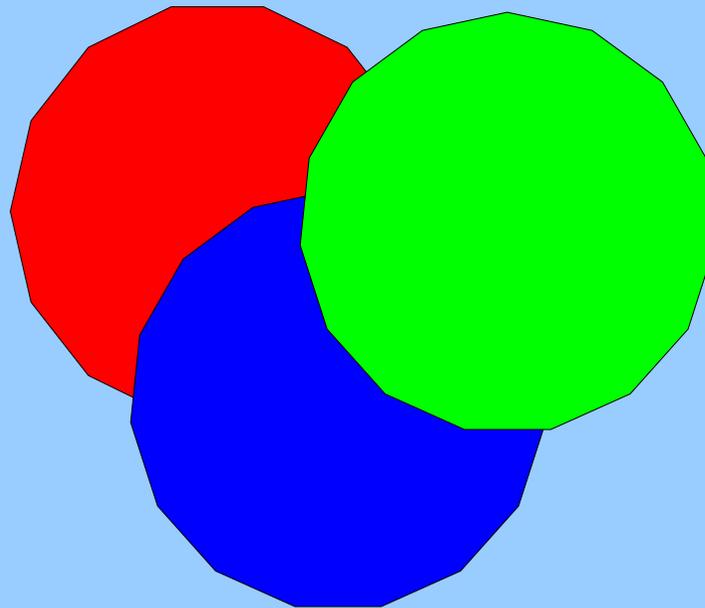
Effizienzgewinn durch Kooperation

Friedrich Stratmann



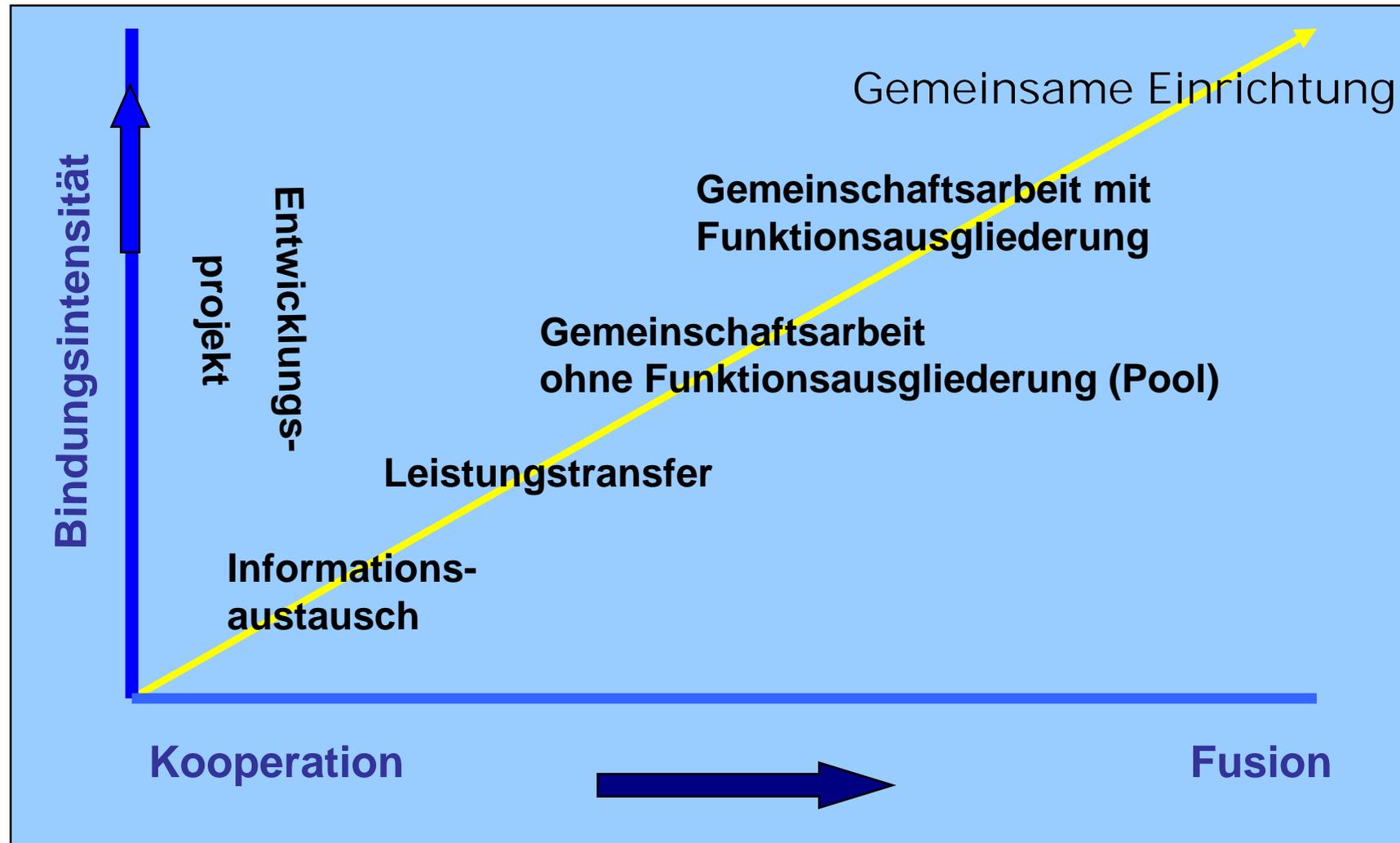
Gemeinsames Hochschulgebäudemanagement
am Standort

VISION oder ALPTRAUM



- 1. Rahmenbedingungen - Formen – Voraussetzungen**
- 2. Ziele von Kooperation und Fusion im GM**
- 3. Arbeitsfähige Organisationsstrukturen als Voraussetzung für ein gemeinsames GM**
- 4. Gestaltung des Kooperations- bzw. Fusionsprozesses**

- | **Beteiligte Hochschulen bleiben rechtlich und wirtschaftlich selbständig**
- | **Hochschulen beschließen Zusammenarbeit im Gebäudemanagement entweder als**
Kooperation (= Zusammenarbeit bei einer oder mehreren Funktion(en) oder als
Fusion (= Zusammenarbeit in allen Funktionen)
- | **Strategische Aufgaben des Gebäude- und Flächenmanagements verbleiben in der jeweiligen Hochschule**
- | **Der Gestaltungsspielraum der Beteiligten bewegt sich zwischen Entscheidungsfreiheit und klaren Vorgaben der Politik**



- | Klärung und Konsens über die **Zielsetzungen** von Kooperation und Fusion bei den Beteiligten
- | Klärung und Konsens über ggf. zu schaffende neue **arbeitsfähige Organisationsstrukturen**
- | Klärung und Konsens über die **Gestaltung** des Kooperations- bzw. Fusions**prozesses**

- 1. Rahmenbedingungen - Formen – Voraussetzungen**
- 2. Ziele von Kooperation und Fusion im GM**
- 3. Arbeitsfähige Organisationsstrukturen als Voraussetzung für ein gemeinsames GM**
- 4. Gestaltung des Kooperations- bzw. Fusionsprozesses**

- | **Abwehr eines staatlichen (nicht-hochschulischen) Hochschulgebäudemanagements**
- | **Aufbau von formalen Auftraggeber (= Hochschulen) - Auftragnehmer (= gemeinsames GM) - Beziehungen**
- | **Realisieren von Synergieeffekten/-potenzialen**
 - w **Qualitativ bessere bzw. effizientere Arbeit durch bessere Arbeitsteilung**
 - w **Nutzung von Betriebsgrößenvorteilen**
 - w **Kostenvorteile durch erhöhte Auslastung**
- | **Verteilung von Risiken (Investitionen)**
- | **„Fit Werden“ für einen marktlichen Wettbewerb**

- | 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. Rahmenbedingungen - Formen – Voraussetzungen**
- 2. Ziele von Kooperation und Fusion im GM**
- 3. Arbeitsfähige Organisationsstrukturen als Voraussetzung für ein gemeinsames GM**
- 4. Gestaltung des Kooperations- bzw. Fusionsprozesses**

I **Rechtsform der gemeinsamen Einrichtung**

- W **Zentrale Betriebseinrichtung vs. verselbständigte Einrichtung in privater Rechtsform (GmbH)**
- W **Klärung zentraler Fragen: Selbständigkeit nach außen, (Rechtsverkehr), Haftung, Steuern**

I **Organisationsstruktur der Einrichtung**

- W **fachlich ausgerichtete integrierte Aufbauorganisation**
- W **Gewährleistung von Standortorientierung durch Standortverantwortliche (Matrixstruktur)**
- W **Aufgabenabgrenzung zwischen strategischen (in den Hochschulen verbleibend) und operativen Aufgaben (im gemeinsamen GM)**

I **Grad der wirtschaftlichen Selbständigkeit**

- W **Wo liegt strategische und operative Verantwortung für die Haushaltsmittel im GM?**
- W **Basis der Haushaltsdurchführung im GM - ein Wirtschaftsplan?**
- W **Zuständigkeiten der Beauftragten für den Haushalt**
- W **„Verrechnung“ von Leistungen (Sach-, Personal-)**

I **Einflussnahme der Partner**

- W **Welche Organisationsform: Beirat, Verwaltungsrat**
- W **Welche Mitglieder in einem Beirat: Kanzler (?)**
- W **Klärung von Aufgaben und Kompetenzen, z. B. über Struktur-, Personalfragen, Berichtspflichten durch eine Geschäftsordnung**

I **Struktur und Kompetenzen der Leitung**

- W **Bestellung der Leitung**
- W **Hierarchische vs. kollegiale Leitung**
- W **Klärung von Aufgaben, Kompetenzen und Zuständigkeiten**

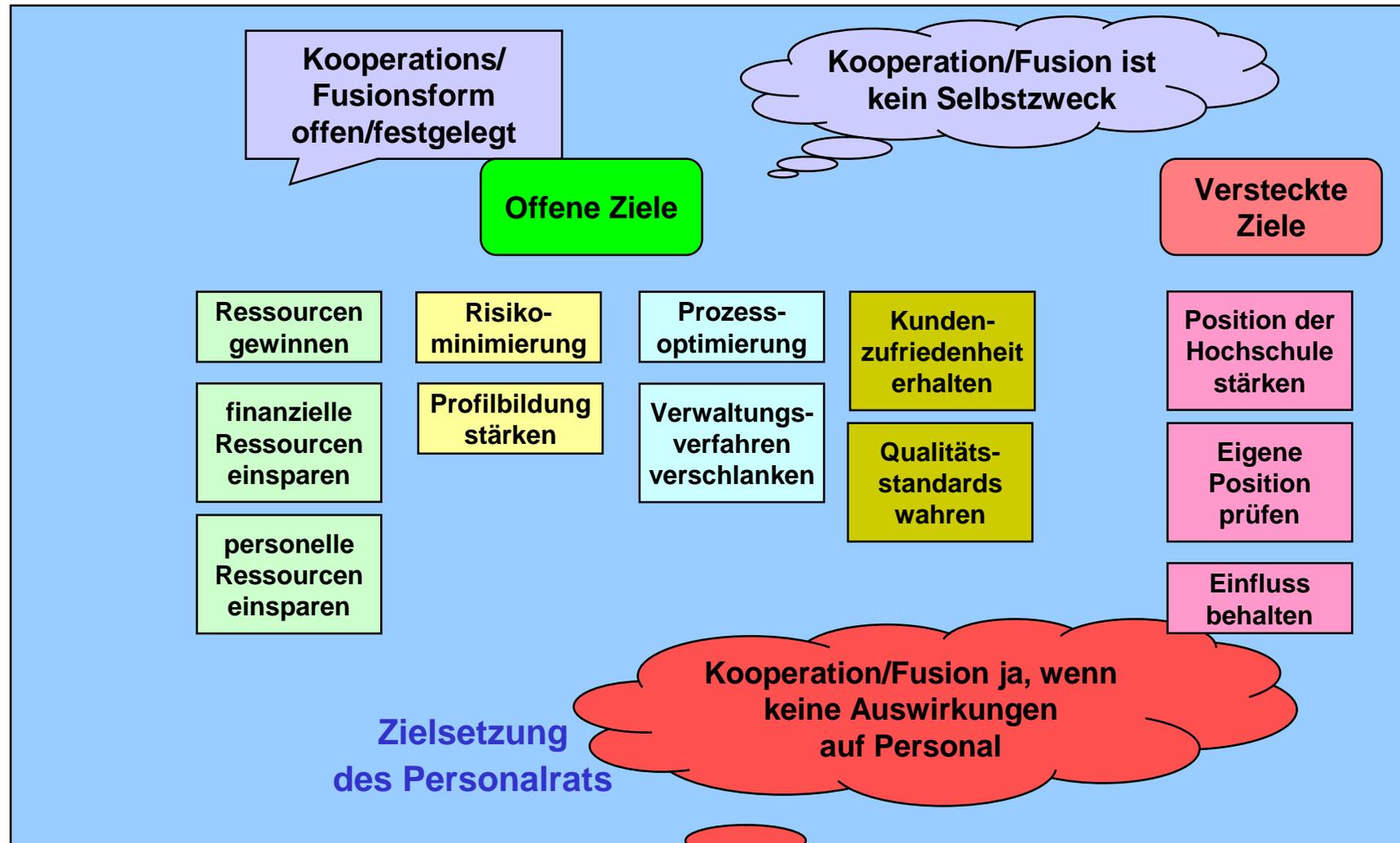
I **Dienstrechtliche Verortung des Personals**

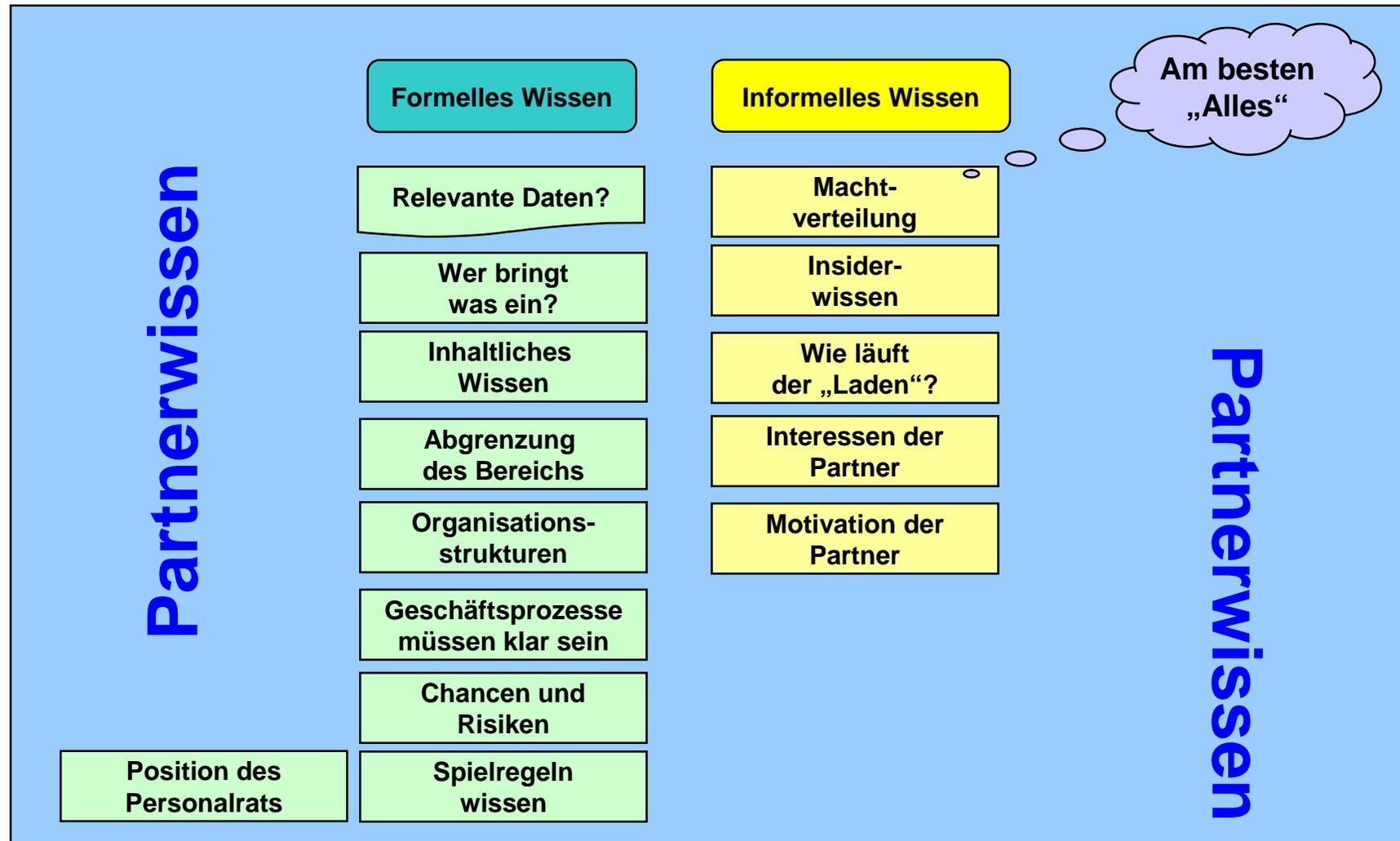
- W **Wo ist Personal angesiedelt: „Mutterhochschule“ vs. „Zentrale Betriebseinheit“?**
- W **Wer entscheidet über freiwerdende Stellen?**
- W **Wie ist die Zuständigkeit der Personalräte?**

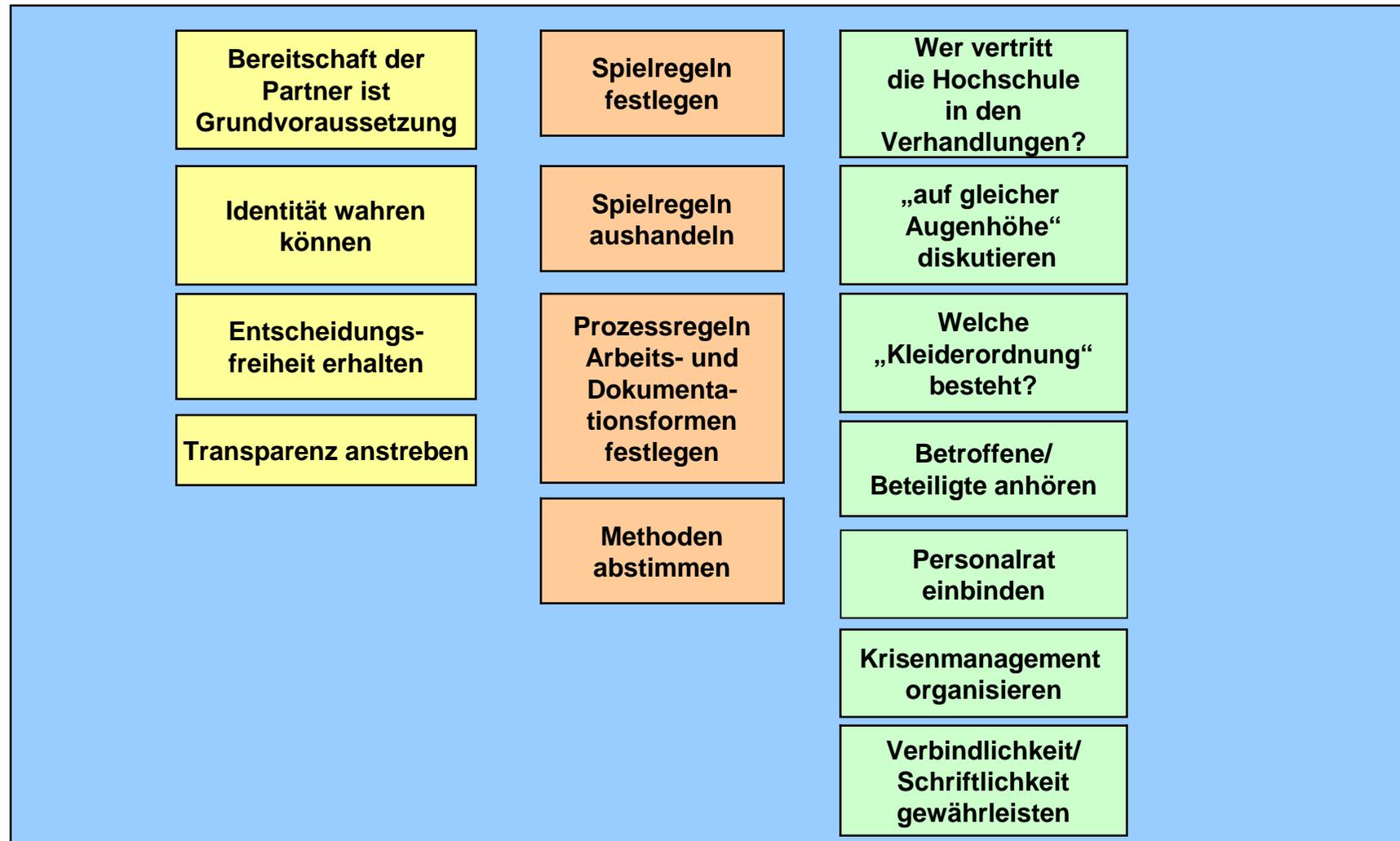
- 1. Rahmenbedingungen - Formen – Voraussetzungen**
- 2. Ziele von Kooperation und Fusion im GM**
- 3. Arbeitsfähige Organisationsstrukturen als Voraussetzung für ein gemeinsames GM**
- 4. Gestaltung des Kooperations- bzw. Fusionsprozesses**

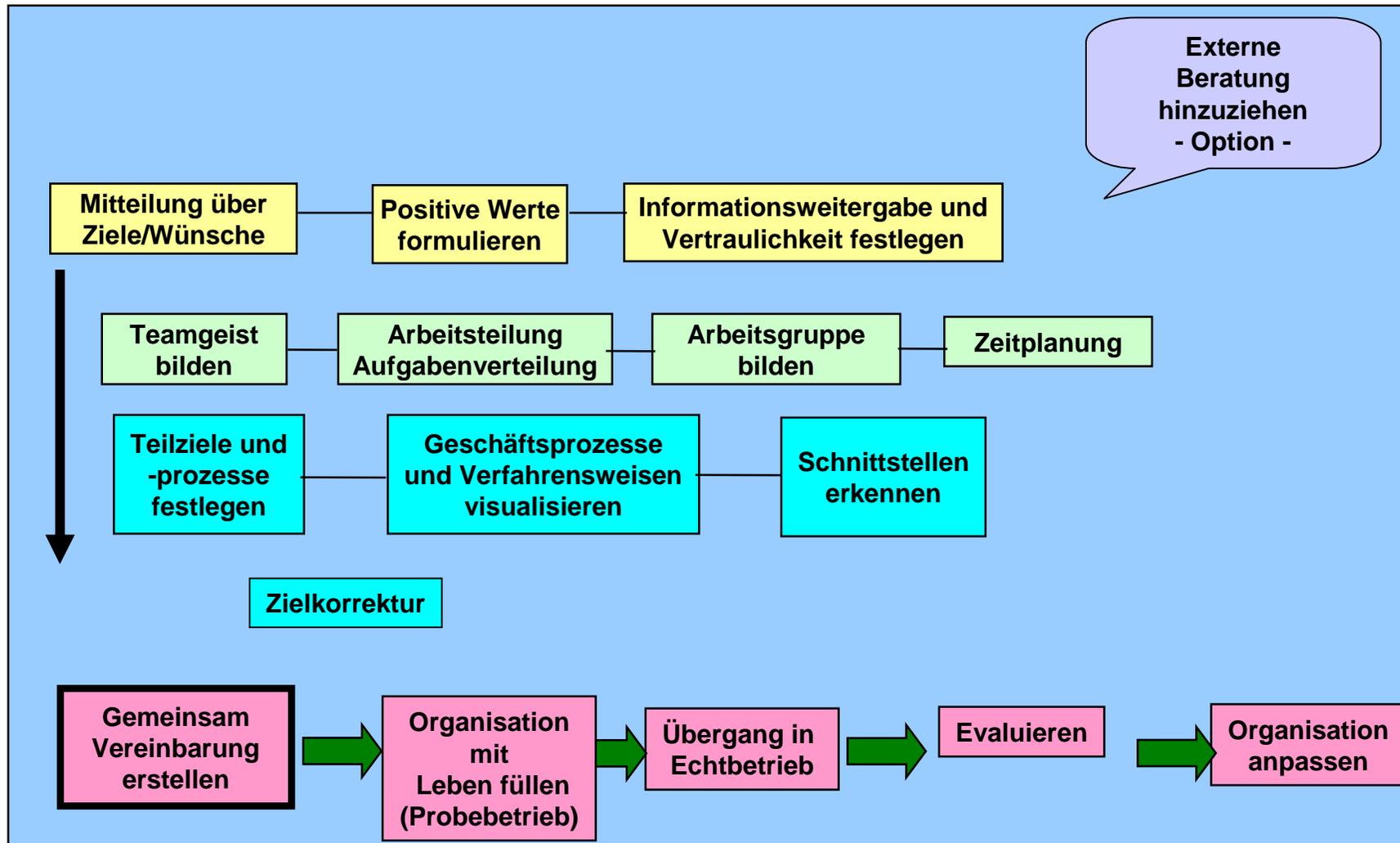
Fragestellungen zur Vorbereitung eines Kooperations- bzw. Fusionsprozesses

- | Welche Zielsetzung hat die Kooperation/ Fusion?**
- | Was müssen die Partner von einander wissen?**
- | Welche Spielregeln werden gebraucht?
Wer ist wann zu beteiligen?**
- | Wie sollen die Partner vorgehen?**









Ihr schließt
Euch jetzt
zusammen!!



Wie setzen wir das Ganze nun um?

