

Grundprinzipien des Veränderungsprozesses

- Entlastung für alle Statusgruppen (und nicht Entlastung für einige und Belastung für andere) durch Vereinheitlichung, Vereinfachung, optimierten Ressourceneinsatz
- Gestaltungsmöglichkeiten nutzen! Das Vorgehen setzt Vertrauen in die handelnden Akteur*innen, in den Prozess, aber auch in die institutionellen wie persönlichen Entwicklungschancen voraus.
- Zusammenschluss von Einheiten (FBe, StGe) mit dem Ziel der Schaffung von etwas Neuem (Veränderungsnotwendigkeit als Verpflichtung, Zusammenschluss als Chance), keine Assimilation; Förderung und systematische Unterstützung des Zusammenwachsens der neuen Fakultäten.
- Fachlichkeit und Interdisziplinarität treten nicht als Konkurrenz, sondern in Komplementarität und Ergänzung auf. Hier wird ein Einvernehmen und Passfähigkeit zu den unterschiedlichen Ausgangslagen (Kammerfähigkeit etc.) angestrebt.
- Einheitliche Standards für den Aufbau und die Organisationsstruktur der Fakultäten: Form follows function, Personal folgt Aufgaben. Definition von Aufgaben und deren Menge (je nach Studierendenzahl, Zahl der Professor*innen, Drittmittelvolumen) und in Verbindung damit Zuweisung von Ressourcen.
- Zuweisung des wissenschaftlichen Personals wie bisher (Fachbereichszugehörigkeit -> Fakultätszugehörigkeit). Das interne Mittelverteilmodell und die Verteilung der Mittel aus dem Zukunftsvertrag Studium und Lehre (ZuSL) bleiben bis auf Weiteres in Kraft und die Mittel folgen.
- Budgethoheit der Fakultäten, weiterhin Berücksichtigung und Finanzierung der besonderen Ausstattungsmerkmale der Studiengänge (Labore, Werkstätten etc.).
- Zuweisung des nicht-wissenschaftlichen Personals folgt den zuvor beschriebenen Aufgaben und wird dementsprechend im Wesentlichen gleichbleiben. Ziel ist der Aufbau leistungsfähiger Dekanate mit einer Geschäftsführung/Referent*in und Tätigkeitsbereichen. Notwendiger Umbau (z.B. zur Gestaltung der Struktur Interdisziplinarität) wird idealerweise nach entsprechender Personalentwicklung und im Einvernehmen mit Fakultätsleitung, den Betreffenden und den Personalvertretungen erfolgen.
- Arbeitsphase mit Redaktionsgruppen: Arbeitsfähigkeit sicherstellen (wenige Personen, arbeitsteiliges Vorgehen, teilweise ggf. auch in asynchroner Einzelarbeit), Boxen-Stopp-Prinzip gegenüber der Steuerungsgruppe, Fachexpertise und „Kundenorientierung“ über Konsultationen, weitere Beteiligungsformate; alle Statusgruppen werden in den Blick genommen.
- Prozessgestaltung und Organisationsaufbau werden durch die Arbeitsgruppen zusammengedacht und gemeinsam bearbeitet. Standardisierung von Kernprozessen ist das Ziel.
- Entscheidungen haben das Ziel von Dauerhaftigkeit und Stabilität. Trotzdem besteht auf der Basis der hochschulischen Selbstverwaltung jederzeit die Möglichkeit späterer Anpassungen, sofern sich Teile der Planungen nach Erprobung als noch nicht ausreichend leistungsfähig erweisen. Die FHP ist eine lernende Organisation, d.h. alle Satzungen und Festlegungen können jederzeit angepasst und erweitert werden.

Studierende haben einen Anspruch auf die Leistungen der Hochschule in der bewährten Qualität. Dabei müssen sie nicht nachvollziehen, wie und wo diese Leistung erbracht wird. Im Gegenteil: Künftig soll Wichtiges noch einfacher zu finden und Anfragen schneller erledigt sein. Die Interessen der Studierenden werden im Veränderungsprozess berücksichtigt.