

Dienstvereinbarung
zwischen
der Hochschulleitung
der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin
und
dem Personalrat
der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin
(Personalentwicklung)

1. Präambel

Die Unterzeichner dieser Vereinbarung wollen gemeinsam und konstruktiv effektivere und produktivere Formen der Arbeit in der Zentralen Hochschulverwaltung (ZHV), den Zentraleinrichtungen und in den Fachbereichen der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin voranbringen. Ziel ist es, die Leistungen der Verwaltung für die Hochschulmitglieder zu erhalten und in den Fachbereichen auszubauen, Arbeitsplätze weitgehend zu erhalten und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu verbessern. Wirtschaftlichkeit und Wirksamkeit des Verwaltungshandelns sind mit den geeigneten Mitteln zu optimieren. Der damit verbundene Veränderungs- und Anpassungsprozeß muss den Besonderheiten des Auftrages der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin insbesondere in der Zusammenarbeit zwischen den Fachbereichen und der ZHV Rechnung tragen. Die Qualität der Dienstleistungen in den zentralen und dezentralen Bereichen der FHTW ist von den Bedingungen abhängig, unter denen diese erbracht werden. Ein offener Entwicklungs- und Veränderungsprozess mit qualifizierter Einbeziehung der Beschäftigten ist daher die Grundlage für einen Erfolg von einzelnen Projekten und weiteren Reformen insgesamt.

Reformmaßnahmen im Sinne dieser Vereinbarung sind alle Vorhaben, die von der Hochschulleitung zur Umsetzung des Reformauftrages des Kuratoriums durchgeführt werden und für deren Durchführung der Kanzler verantwortlich ist. Die Rechte nach den Vorschriften des Personalvertretungsgesetzes Berlin bleiben unberührt.

2. Zielsetzung

Die Vereinbarung hat zum Ziel, die Einbindung der Beschäftigten und des Personalrates zu Beginn, bei der Fortführung und der Umsetzung von Veränderungsprozessen sicherzustellen, da der Erfolg wesentlich von der Art und Weise der Einbeziehung sowie der Motivation der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretung abhängt. Für den Erfolg der Reform sind engagierte, verantwortungsbereite und qualifizierte Beschäftigte unverzichtbar. Die Reform kann nur gelingen, wenn der Modernisierungsprozess von den Beschäftigten und deren Interessenvertretungen aktiv und konstruktiv mitgetragen wird. Die Beteiligung der vom Veränderungsprozess betroffenen Beschäftigten und ihrer

Interessenvertretungen soll Reformmaßnahmen transparent machen und Raum für eine aktive Mitgestaltung in unterschiedlichen, gemeinsam zu definierenden Formen bieten.

3. Zusammenarbeit

Die Hochschulleitung informiert den Personalrat über alle Vorhaben, die mit der Entwicklung und Durchführung der Reformmaßnahmen im Zusammenhang stehen und die Belange der Beschäftigten berühren, so rechtzeitig, dass die Maßnahmen noch gestaltungsfähig sind.

Werden Untersuchungen oder Projekte im Rahmen der in der Präambel beschriebenen Reformmaßnahmen in Auftrag gegeben bzw. durchgeführt, so wird für deren Begleitung jeweils ein Beirat gebildet, dem jeweils ein Mitglied des Personalrates, der Vertrauensmann der Schwerbehinderten und die Frauenbeauftragte angehören.

4. Maßstäbe für die Reformmaßnahmen

a) Aufgabenanalyse und -kritik

Die bestehenden Aufgaben sind auf ihre Notwendigkeit hin kritisch zu überprüfen; dazu gehören nachvollziehbare Analysen und die Prüfung von Alternativen.

b) Entwicklung eines Konzeptes für Führung und Zusammenarbeit

Das Ziel dieses Konzeptes ist ein kooperativer, an Teamarbeit orientierter und von gegenseitigem Vertrauen gekennzeichneter Führungsstil. Notwendig sind andere Formen der Zusammenarbeit zwischen allen Beschäftigten, sowohl für die, die Vorgesetztenfunktionen ausüben oder ausüben sollen, als auch für die, die als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig sind. Es werden zu diesem Zweck spezielle Fortbildungsveranstaltungen geplant und durchgeführt, an denen alle Beschäftigte, die Führungsaufgaben wahrnehmen oder übernehmen werden, teilnehmen, es sei denn, dass eine entsprechende Qualifizierung vorhanden ist. Zur Umsetzung des kooperativen Führungsstils ist darüber hinaus allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Gelegenheit zur Schulung zu geben.

c) Personalplanung und -entwicklung

Qualifizierung im großen Umfang ist als Grundlage der Personal- und Organisationsentwicklung unverzichtbar. Qualifizierungsmaßnahmen zur Personalplanung und -entwicklung sollen die individuellen und beruflichen Neigungen und Interessen der Beschäftigten in fachlicher und verhaltensmäßiger (soziale Kompetenz) Hinsicht berücksichtigen. Ziel ist ein Qualifizierungskonzept, das sich an den Anforderungen qualifizierter Aufgabenerledigung orientiert und damit berufliche Perspektiven in der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin eröffnet. Im Rahmen der haushaltsmäßigen Möglichkeiten wird die Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin das zu entwickelnde Qualifizierungskonzept zügig umsetzen.

d) Aufgabenerledigung

Als Arbeitsform ist eine ganzheitliche Arbeitserledigung zu entwickeln, zu unterstützen und zu fördern. Die Aufgabenintegration durch Teamarbeit soll zu

einem wesentlichen Bestandteil der Arbeit werden. Angestrebt wird dabei eine Reduzierung der Hierarchiestufen auf das für die Arbeitsabläufe notwendige Maß.

e) Motivation

Die Leistungsfähigkeit der Struktureinheiten wird wesentlich durch Motivation und Engagement der Beschäftigten bestimmt. Diese sollen gefördert werden durch: Steigerung der Verantwortlichkeit der/des Einzelnen am Arbeitsplatz, Vereinfachung von Entscheidungswegen, Erhöhung der Transparenz von Führungsentscheidungen, insbesondere durch rechtzeitige Information der betroffenen Beschäftigten und deren Einbeziehung in Entscheidungsprozesse. Dazu sollen auch Gespräche mit dem Ziel geführt werden, den Beschäftigten bei der Gestaltung ihrer individuellen Arbeitszeit im Rahmen der Möglichkeiten bei den Arbeitsabläufen und -zusammenhängen mehr Souveränität einzuräumen.

f) Schutz der Beschäftigten

Zwischen den Reformmaßnahmen und Stelleneinsparungen besteht kein unmittelbarer Zusammenhang. Eine effektive und effiziente Verwaltung setzt einen Verschlankungsprozeß voraus. Reformmaßnahmen dienen nicht der kurzfristigen Haushaltskonsolidierung. Sie tragen aber mittel- und langfristig zur Verbesserung der Wirtschaftlichkeit bei. Deshalb sind das Recht und die Pflicht zur Qualifizierung zwecks Übernahme eines anderen gleichwertigen oder zumutbaren Arbeitsplatzes unverzichtbar. Der Schutz der Beschäftigten hat im Rahmen des Modernisierungsprozesses einen hohen Rang. Beschäftigungssichernden Maßnahmen aus Anlass dieser Reformprozesse ist deshalb Vorrang einzuräumen. Die bestehenden Möglichkeiten, die Interessen der Beschäftigten in rechtlicher, tarifrechtlicher und tatsächlicher Hinsicht zu sichern, werden in vollem Umfang genutzt. Die Hochschulleitung und der Personalrat schließen eine Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung und Flexibilisierung des Personaleinsatzes ab. Diese Vereinbarung ist die Umsetzung der von den Berliner Hochschulen einvernehmlich mit den Gewerkschaften vereinbarten Eckpunkte zur Beschäftigungssicherung.

5. Regelung bei Streitigkeiten

Bei unterschiedlicher Auslegung dieser Vereinbarung werden unverzügliche Gespräche mit dem Ziel einer Einigung aufgenommen, sie sollen möglichst innerhalb von zwei Wochen nach Antrag einer der beiden Vertragsparteien geführt werden.

6. Schlussbestimmungen

Diese Vereinbarung gilt vom Tage ihrer Unterzeichnung an. Sie kann von jedem Unterzeichner unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres gekündigt werden.

Berlin, den 20. Juni 1998