

DGWF-Empfehlungen

Status und Personal der Einrichtungen für Weiterbildung

Zur Einführung

1. Beim Rückblick auf die letzten 40 Jahre der Entwicklung in der Wissenschaftlichen Weiterbildung ist festzustellen, dass eine erhebliche Expansion stattgefunden hat. Die Häufigkeit der Institutionen hat zugenommen, die intermediäre Stellung der Einrichtungen ist noch vielfältiger geworden und die Anzahl des Personals ist stark gestiegen.
2. Gleichzeitig verlassen die „Täter“ der ersten Generation von Aktivisten der Wissenschaftlichen Weiterbildung die Hochschulen. Diese Gruppe war gekennzeichnet durch ein Berufsethos, das sich der Bildungsreform und der Hochschulreform verpflichtet fühlte. Diese Grundhaltung sicherte über Jahrzehnte ein fortdauerndes Engagement, schwebte aber gleichzeitig immer in der Gefahr von Resignation angesichts der Diskrepanz zwischen Zielsetzungen und Umsetzungsmöglichkeiten.
3. Mittlerweile findet sich eine „neue Generation“ des Personals in der Wissenschaftlichen Weiterbildung mit gewachsenen und zunehmend unterschiedlichen Aufgabenstellungen. Diese Gruppe sucht nach einem eigenständigen Profil, bzw. sieht die Aktivitäten der Wissenschaftlichen Weiterbildung als Übergangskonstellation für die eigene Berufskarriere an. Das Spektrum von möglichen Profilen liegt zwischen einer administrativen Zuarbeit bis hin zu eigener Teilhabe in wissenschaftlichen Aktivitäten.
4. Über die Jahre hat sich auch die Form der Einrichtungen verändert. In den 1970er Jahren war es selbstverständlich, dass die Einrichtungen

intermediäre Betriebseinheiten der Hochschulen mit wissenschaftlichen und dienstleistenden Aufgaben waren.

5. Mit den Modellversuchen zum Kontaktstudium in der zweiten Hälfte der 1970er Jahre blieb die Form der Zentrale Einrichtung der Königsweg. Erst lange danach gab es weitere Institutionalierungsformen, z.B. als wissenschaftliches Institut oder als Dienstleister mit eigenständiger Rechtsform. Prägend war und ist weiterhin eine breite Mischung der Aufgaben.
6. Die Veränderungen in der Form sind weniger aus veränderten Aufgaben entstanden, sondern aufgrund übergreifender Veränderungen in der ‚Kultur‘ der Hochschulen. Mit der „Verbetriebswissenschaftlichung“ und der „Managerialisierung“ der Hochschulen zeichnet sich ein Wandel der Steuerungsmodelle ab von „academic self-governance“ zu „managerial governance“.

Zum Status der Einrichtungen

1. Bei grundsätzlicher Betrachtung des Ansiedlungsortes und der Verfasstheit ergibt sich ein Vier-Felder-Schema:

	IN der Hochschule	AN der Hochschule
Wissenschaftliche Einrichtung	A	B
Dienstleistende Einrichtung	C	D

2. Der Status ist prinzipiell abhängig von der zugeordneten Funktionen, wie z.B.
 - die disziplin- und/oder fakultätsübergreifende Bearbeitung von Problemstellungen und Beratung der Hochschule,
 - die Entwicklung und Erschließung von Themen,
 - die Erschließung von Adressatinnen und Adressaten,
 - Umsetzung von Bildungsveranstaltungen,
 - Innovationen bei der Organisation, bei Methoden und Problemperspektiven,
 - der Transfer zwischen Hochschule und gesellschaftlichen Interessen,
 - das Marketing für wissenschaftliche Resultate und Methoden.
3. Das Feld A wird gewählt, wenn es sich im engeren disziplinären Sinne um Wissenschaft in Forschung und Lehre handelt; Disziplin- und Fakultätsübergreifendes sowie die Dienstleistungen werden angehängt.
4. Begründungen für die Wahl der Felder B und D beziehen sich auf noch immer nicht abgebaute Restriktionen (mit großen Unterschieden zwischen den einzelnen Bundesländern), die die angemessenen Reaktionen auf den wachsenden Bedarf an wissenschaftlicher Weiterbildung behindern. Gefordert wurden und werden der Abbau hinderlicher gesetzlicher Rahmenbedingungen
 - Haushaltsrecht,
 - Dienstrecht und
 - Besoldungsrecht.Darüber hinaus sollen über die eigene Rechtsform (z.B. e.V., (g)GmbH) Risiken minimiert (Haftungsbegrenzung) und zusätzlicher Anreize geschaffen werden.

5. Das Feld C wird gewählt, wenn übergreifende Leistungen und Services im hochschuleigenen System mit einer engen Anbindung und Steuerung realisiert werden sollen. Dies kann in Form einer zentralen Betriebseinheit aber auch innerhalb der Verwaltung oder als Stabsstelle erfolgen. Stabsstellen übernehmen eher Kommunikations- und Steuerungsfunktionen aus Sicht der Hochschulleitungen; Verwaltungseinheiten orientieren sich stark an der Organisation ordnungsgemäßer Abläufe – beide Statusformen bilden jeweils nur einen geringen Teil der Aufgabenvielfalt wissenschaftlicher Weiterbildung ab. Zentrale Betriebseinheiten umfassen ein größeres Leistungsspektrum; sie können eher wissenschaftlich mit einer professoralen Leitung oder eher dienstleistend mit einem (wissenschaftlichen) Beirat ausgestaltet werden.

EMPFEHLUNGEN

1. In den meisten Bundesländern wurden die benannten rechtlichen Restriktionen – in Teilen – abgebaut. Darüber hinaus bieten eigenständige Rechtsformen auch nur im begrenzten Umfang Haftungsbegrenzungen für den Geschäftsführer und die Gesellschafter, dies gilt insbesondere im öffentlichen Raum. Kritische Fragen stellen sich insbesondere dann, wenn die Hochschule Hauptgesellschafter ist und somit letztlich die Arbeitgeberschaft letztlich bei ihr verbleibt. Die Felder B und D können daher nur sehr eingeschränkt empfohlen werden.
2. Wissenschaftliche Einrichtungen werden in der Regel Fakultäten zugeordnet. Damit bedarf es eines besonderen kommunikativen Aufwandes, die disziplin- und fakultätsübergreifenden Leistungen zu platzieren und umzusetzen. Das Feld A kann nur eingeschränkt empfohlen werden.
3. Um die Sichtbarkeit der wissenschaftlichen Weiterbildung zu unterstützen ist eine *zentrale* wissenschaftliche Einrichtung, die dann keiner Fakultät mehr zugeordnet ist, geeigneter. Die professorale Leitung wird in der Regel über Deputatsfreistellungen ermöglicht; die professorale Leitung erhöht das Renommee und die Reputation der Einrichtung – insbesondere dann, wenn die Professur entsprechend besetzt ist. Kritisch sind hier die Passung sowie das inhaltliche und personale Arrangement zwischen professoraler Leitung

und operativer Geschäftsführung. Hier gibt es inzwischen mehr Un- als Glücksfälle, daher gilt auch hier: eingeschränkt empfehlenswert.

4. Im Feld C ergibt sich für zentrale dienstleistende Einrichtungen der größte Handlungsspielraum, insbesondere dann, wenn
 - für das eigene Tätigkeitsfeld auch wissenschaftliche Schwerpunkte gesetzt werden,
 - die wissenschaftliche Weiterbildung hochrangig in das Profil und das Leitbild der Hochschule eingebunden ist,
 - fakultäts- und disziplinübergreifend vernetzt gearbeitet wird,
 - eine strategische Unterstützung durch einen entsprechend besetzten Beirat erfolgt.

Zum Personal der Einrichtungen

1. Für die Zukunft der Wissenschaftlichen Weiterbildung wird es wichtig sein, durch Identifikationschancen mit der eigenen Arbeit ein dauerndes Engagement der Beschäftigten zu sichern und gleichzeitig individuelle Entfaltungsmöglichkeiten zu öffnen.
2. Eine mögliche Strategie der Personalentwicklung kann sich an dem Leitbild eines wissenschaftsbezogenen Profils orientieren, d.h. die Aktivitäten in der Wissenschaftlichen Weiterbildung enthalten selbst wissenschaftliche Kompetenzen.
3. Wenn man verhindern will, dass die Positionen in der Wissenschaftlichen Weiterbildung lediglich als Durchgangsbahnhöfe gesehen werden, müssen eigene Karrieremuster geöffnet und deutlich gemacht werden.
4. Es geht also darum die Tätigkeiten selbst als wissenschaftliche zu profilieren. Dazu kann man zurückgreifen auf das Aufgabenspektrum der Institutionen, wie es von der DGWF formuliert worden ist.
5. Eine verdrängte Problematik in diesem Feld ist die Frage eigener wissenschaftlicher Abschlüsse. Die Wissenschaftliche Weiterbildung bewegt sich in der Hochschule in einem Raum, der sehr stark durch akademische Grade, durch Promotion und Habilitation, geprägt ist. Insofern ist es naheliegend, dass die Akteure Wissenschaftlicher Weiterbildung selbst solche Abschlüsse anstreben.
6. Es gibt allerdings eine Vielfalt disziplinärer Herkünfte des Wissenschaftlichen Personals. Insofern käme es darauf an, Themen zu identifizieren, welche inhaltlich mit der eigenen Tätigkeit verknüpft werden können.
7. Eine weitere Voraussetzung ist, in den Arbeitsplanungen Zeit für Qualifizierung einzuräumen.
8. Eine solche Strategie wissenschaftlicher Profilierung könnte dazu führen, die Akzeptanz der Aktivitäten der Wissenschaftlichen Weiterbildung in der Hochschule zu verbreitern, und das eigene Engagement zu verstärken.

EMPFEHLUNGEN

Die Empfehlungen beziehen auf das Personal, welches Arbeitsbereiche und Programme in der Einrichtung leitet (pädagogische und/oder wissenschaftliche Mitarbeiter/innen).

1. Die Tätigkeitsbeschreibungen sind so auszulegen, dass wissenschaftliche Aufgaben einbezogen werden.
2. Um den „Praxiskontakt“ zu den Teilnehmenden zu halten, ist auch die eigene Lehre in Veranstaltungen der wissenschaftlichen Weiterbildung vorzusehen.
3. Der intermediäre Status – zwischen Wissenschaft, Verwaltung und Markt – soll sich insgesamt auch im Tätigkeitsprofil und in den Einstellungsvoraussetzungen zeigen.
4. Empfohlen werden Mischarbeitsplätze, da eine hohe Integration von Tätigkeiten innerhalb eines Arbeitsbereiches die Effektivität und die Arbeitszufriedenheit fördert.

Muster für Tätigkeitsdarstellungen des pädagogischen Personals

In Abhängigkeit von der Wahl der Einrichtungsform und der konkreten Tätigkeiten wird das Personal als wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (WM) oder als Mitarbeiter/innen im Technischen und Verwaltungsdienst (MTV) eingestellt. In der weit überwiegenden Mehrzahl wird es sich um MTV handeln, die Lehre und Forschung die Tätigkeiten nicht dominiert.

Die Tätigkeiten setzen in der Regel ein Hochschulstudium sowie praktische Erfahrungen im Feld voraus.

Das Leistungsspektrum eines ausgebauten Lernzentrums wissenschaftlicher Weiterbildung umfasst bei der Entwicklung, Planung, Beratung und Auswertung Aufgaben wie:

- Bedarfsanalysen,
- Programmplanung,
- Didaktische Beratung,
- Methodenberatung,
- Medienbereitstellung,
- Qualitätssicherung,
- Dozent/innen-Vermittlung,
- Kursentwicklung,
- Kontaktherstellung,
- Lernberatung,
- Personalberatung,
- Finanzierungsberatung,
- Forschungsrecherchen.

Die Bewertung der Tätigkeiten ergibt üblicherweise eine Eingruppierung nach TVL Entgeltgruppe 13 (s.u.).

Dienststelle, Ort, Datum

Hochschule ...

Einrichtung ...

Tätigkeitsdarstellung und -bewertung

- Angestellte -

Teil I: Tätigkeitsdarstellung

Stand:

<input checked="" type="checkbox"/> Einstellung	<input type="checkbox"/> Tarifvertrags- änderung	<input type="checkbox"/> Umsetzung/ Versetzung	<input checked="" type="checkbox"/> Einrichtung eines Arbeitsplatzes	<input type="checkbox"/> Aufgaben- änderung	Sonstiges:
mit Wirkung vom (Datum)			Grund		

1. Arbeitsplatzinhaberin/Arbeitsplatzinhaber

1.1 Name, Vorname		1.2 Geburtsdatum		1.3 Datum der Übertragung des Arbeitsplatzes	
1.4 Bisherige Eingruppierung		<input type="checkbox"/> Anlage 1a BAT	<input type="checkbox"/> Anlage 1 b BAT	<input type="checkbox"/>	gemäß Tätigkeitsdarstellung vom
Verg-Gr.	Fall-Gr.	Teil	Abschnitt	Unterabschnitt	Aufstiegsart <input type="checkbox"/> § 23 a BAT <input type="checkbox"/> § 23 b BAT
in Verg-Gr. TVL E13	in Fall-Gr.	Datum			
1.5 vollzeit- beschäftigt	teilzeit- beschäftigt	mit der regelmäßigen Arbeitszeit einer/eines vollzeitbeschäftigten Angestellten			

2. Organisatorische Eingliederung des Arbeitsplatzes

2.1 Beschäftigungsdienststelle Hochschule/Universität	2.2 Organisationseinheit ZE ...
2.3 Arbeitsplatz-Nr. bzw. Stellen-Nr., gemäß Geschäftsverteilungsplan vom ./.	
2.4 Arbeitsplatz- bzw. Stellenbezeichnung (Funktion), gemäß Geschäftsverteilungsplan der ZE ...	2.5 derzeitige Stellenbewertung (HPI.)

3. Aufgaben der Arbeitsplatzinhaberin/des Arbeitsplatzinhabers

Aufgabenbeschreibung bzw. Aufgabenbezeichnung
Entwicklung, Planung, Beratung und Auswertung wissenschaftlicher Weiterbildung

4. Organisatorische Eingliederung und Befugnisse der Arbeitsplatzinhaberin/des Arbeitsplatzinhabers

4.1 Der Arbeitsplatzinhaberin/ Dem Arbeitsplatzinhaber sind die folgenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ständig unmittelbar unterstellt (Funktions- und Bes.-/Verg.- oder Lohn-Gr.)
4.2 Die Arbeitsplatzinhaberin/ Der Arbeitsplatzinhaber ist unmittelbar unterstellt (Funktion und Bes.-, Verg- oder Lohn-Gr.)
Leitung der ZE ...
4.3 Die Arbeitsplatzinhaberin/ Der Arbeitsplatzinhaber vertritt
4.4 Die Arbeitsplatzinhaberin/ Der Arbeitsplatzinhaber wird vertreten durch
4.4 Die Arbeitsplatzinhaberin/ Der Arbeitsplatzinhaber hat folgende Befugnisse:
Selbständige Wahrnehmung der Aufgaben innerhalb der Aufgabenbezeichnung Vorbereitung der Buchungsunterlagen und Zeichnung „sachlich richtig“ für diesen Arbeitsbereich

5. Beschreibung der Tätigkeiten, die eine Bildung von Arbeitsvorgängen und deren tarifliche Bewertung ermöglicht

Einzeltätigkeiten bitte fortlaufend nummerieren!		Anteil an der gesamten Arbeitszeit in v.H.
1	Bedarfsanalysen, Programmplanung	
2	Didaktische Beratung, Methodenberatung	
3	Medienbereitstellung	
4	Qualitätssicherung	
5	Dozent/innen-Vermittlung	
6	Kursentwicklung	
7	Kontaktherstellung	
8	Lernberatung	
9	Personalberatung	
10	Finanzierungsberatung	
11	Forschungsrecherchen	
12	Eigene Weiterbildung, Teilnahme am wissenschaftlichen Austausch	
13	Eigene Lehre	
14	...	
Fortsetzung ggf. auf besonderem Blatt		

6. Qualifikation für den Arbeitsplatz

6.1 Schul- oder Hochschulausbildung, Fachprüfungen
Hochschulabschluss in einem einschlägigen wiss. Studiengang
6.2 Sonstige erforderliche Fachkenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen
Kenntnis der internen Strukturen von Hochschulen und Erwachsenenbildung, Erfahrungen in der Erwachsenenbildung/wissenschaftlichen Weiterbildung, Kompetenzen im wissenschaftlichen Arbeiten, Teamfähigkeit, Organisationstalent, EDV-Kompetenz

Zu Nrn. 1 bis 6

Die Tätigkeitsdarstellung wurde gefertigt durch Organisationseinheit	Ort, Datum	Unterschrift	Amts-/Dienstbezeichnung
Die Tätigkeitsdarstellung wurde überprüft durch			

Teil II: Tätigkeitsbewertung (nur von der tätigkeitsbewertenden Stelle auszufüllen!)

7. Festlegung der Arbeitsvorgänge und ihre Zuordnung zu Tätigkeitsmerkmalen

Arbeitsvorgänge				Tätigkeitsmerkmal		
Lfd. Nr.	gebildet aus Teil I Nr. 5 lfd. Nrn.	Bezeichnung	Anteil an der gesamten Arbeitszeit in v. H.	erfüllte Anforderungen	Begründung	Vergütungsgruppe, Fallgruppe, Teil, Abschnitt (Unterabschnitt 1)
1	2	3	4	5	6	7
1	1, 5, 6, 7	Bedarfsanalyse, Planung, Kursentwicklung, Dozenten-Vermittlung, Kontaktherstellung	AA	Wissenschaftliche Qualifikation	Kenntnisse der bildungspolitischen und wissenschaftlichen Diskussion sowie der Gesetze und Bestimmungen im Bereich der Weiterbildung (regional, national, EU); Gründliche, fachspezifische und allgemeine Kenntnis und Erfahrungen in der Vernetzungsarbeit mit mehreren relevanten Partner/innen im Projektmanagement inkl. wiss. Dokumentation und Evaluation;	E13
2	2, 8, 9, 10	Did. und Methodenberatung, Lern- und Personalberatung, Finanzierungsberatung	BB			
3	4	Qualitätssicherung	CC			
4	11	Forschungsrecherchen	DD			
5	3	Medienbereitstellung	EE			
					Kenntnisse und Erfahrungen in Projekten mit Unternehmen, Hochschule und Erwachsenenbildung	
					Kenntnis und Erfahrungen in der Planung, Organisation und Umsetzung von kooperativen Projekten und Weiterbildungsprogrammen;	
					Kenntnis und Erfahrungen in der Beratung und in der Steuerung von Arbeitsbereichen;	
					Kenntnis und Erfahrungen im Qualitätsmanagement;	
					Eigenständige Lehre mit komplexem Methodeneinsatz;	
					Kenntnisse und Erfahrung in der Akquise und der Abrechnung von Drittmitteln inkl. der Gestaltung von Vorgaben für die Buchhaltung und Verwaltung.	

1) Anlage 1a BAT Anlage 1b BAT

