

Personalentwicklungskonzept

Zustimmung des Personalrats am 20.05.2019
Bestätigt vom Akademischen Senat am 12.06.2019

1. Präambel

Kunsthochschulen sind ein besonderer Ort der Ausbildung, des Lernens und der persönlichen Entwicklung - für Studierende wie auch für Lehrende und alle unterstützend tätigen Beschäftigten. Der Organisationszweck „Forschung und Lehre in freier Kunst und Gestaltung“ bedingt, dass Lehrende auf der Basis ihrer eigenen künstlerisch-gestalterischen Expertise an der Kunsthochschule wirken und sie weiterentwickeln. Andernfalls ist die Anleitung zu künstlerisch-gestalterischer Entwicklung und die Begleitung bei der Entwicklung von eigenständigen künstlerisch-gestalterischen Persönlichkeiten der Studierenden nicht auf dem angestrebten hohen Niveau möglich, das sich eine öffentlich-finanzierte Kunsthochschule zum Ziel setzt. Dies ist Anspruch und Selbstverständnis der weißensee kunsthochschule berlin und wird auch von den Beschäftigten im nicht-künstlerisch-wissenschaftlichen Bereich unterstützt, ermöglicht und gelebt.

Damit unterscheidet sich der Kontext von Kunsthochschulen wesentlich von wirtschaftlichen, d.h. an der Schaffung von ökonomischem Mehrwert orientierten Unternehmen: Die Basis von künstlerisch-gestalterischer Exzellenz in Forschung und Lehre ist die künstlerisch-gestalterische individuelle Persönlichkeit der Lehrenden und eine Haltung, die auf andauernde Veränderung des Bestehenden sowie dem Ausloten des Möglichen ausgerichtet ist. Kunst bedeutet Wandel und impliziert die Reflexion, das Wahrnehmen, Bearbeiten und Spiegeln gesellschaftlicher Veränderungen sowie die Entdeckung von bisher Unbekanntem als Gegenstand von künstlerisch-gestalterischer Arbeit. Dieser Prozess hat grundlegende Auswirkungen auf die Hochschulkultur, unter Berücksichtigung des Prinzips der Freiheit von Kunst und Wissenschaft, Forschung und Lehre (Art. 5 Abs. 3 GG) sowie der akademischen Selbstverwaltung (§ 2 Abs. 1 BerlHG).

An der weißensee kunsthochschule berlin wird bereits in vielen Bereichen eine Praxis realisiert, die Unternehmen gerade erst experimentell für sich entdecken: konsequente Zentrierung auf die Individuen, vor allem Studierende, Absolvent_innen und Kooperationspartner_innen in der Forschung und Lehre - statt Standardisierung für möglichst große Gruppen. Die Organisationsform ist hierarchiearm, begleitet von einem moderierenden Führungsstil der Hochschulleitung. Dies gilt insbesondere für die akademische Lehre und die Ausbildung in den Werkstätten, prägt jedoch auch die Kultur der administrativen Bereiche. An die Stelle von betrieblicher Hierarchie und Führungsstruktur tritt das Prinzip der demokratischen Mitbestimmung, der kollektiven Verantwortung als Instrumente, um zu Entscheidungen zu kommen, Ergebnisse zu erzielen, notwendige Veränderungen anzustoßen, Konflikte zu lösen und so den Entwicklungsprozess der Kunsthochschule auf allen Ebenen bestmöglich zu befördern.

Gleichzeitig war und ist die Kunsthochschule selbst immer auch Teil der Gesellschaft und ihrer Veränderungen. Sich ändernde Rahmenbedingungen und politische Anforderungen wirken von außen und bedingen wiederum internen Wandel. In der heutigen Zeit sind dies z.B. die Hochschulverträge, die allgegenwärtigen technologisch-ökonomischen Umbrüche infolge der Digitalisierung, demographischer Wandel, Globalisierung, Flucht und Migration, Europäische (Des-)Integration usw.. Auch hochschulintern spiegeln sich diese Veränderungen in verschiedener Hinsicht: Studierenden- und Beschäftigtenstruktur sind internationaler und weiblicher geworden; die Dienstherrn-Eigenschaft wurde der Kunsthochschule übertragen, der Globalhaushalt schafft Planungssicherheiten, erfordert aber auch Verantwortungsübernahme, das Drittmittel-Aufkommen hat sich vervielfacht. Alle Parameter haben die Haushaltsstruktur verändert. Die personelle, finanzielle und räumliche Ausstattung kann entsprechend der dynamischen Entwicklungen nicht mehr als adäquat angesehen werden. Digitalisierung, Verwaltungsmodernisierung und Bauvorhaben werden in den nächsten Jahren zusätzliche Ausgaben und Investitionen erfordern sowie personelle Ressourcen binden.

In den 2010er Jahren gab es einen Generationenwechsel in der Professor_innenschaft, der nun auch in der Hochschulleitung und in der Verwaltung stattfindet. Gleichzeitig ist der Wettbewerb um geeignete Beschäftigte deutlich gestiegen. Arbeitsmittel und -methoden verändern sich wie auch die Art der Wahrnehmung und des Reflektierens, was wiederum auf die künstlerisch-gestalterische Arbeit zurückwirkt und Lehre und Forschung verändert. Inklusion und das Finden eines antidiskriminatorischen, gender- und diversitätsgerechten Miteinanders werden prägende Themen der nächsten Jahre sein.

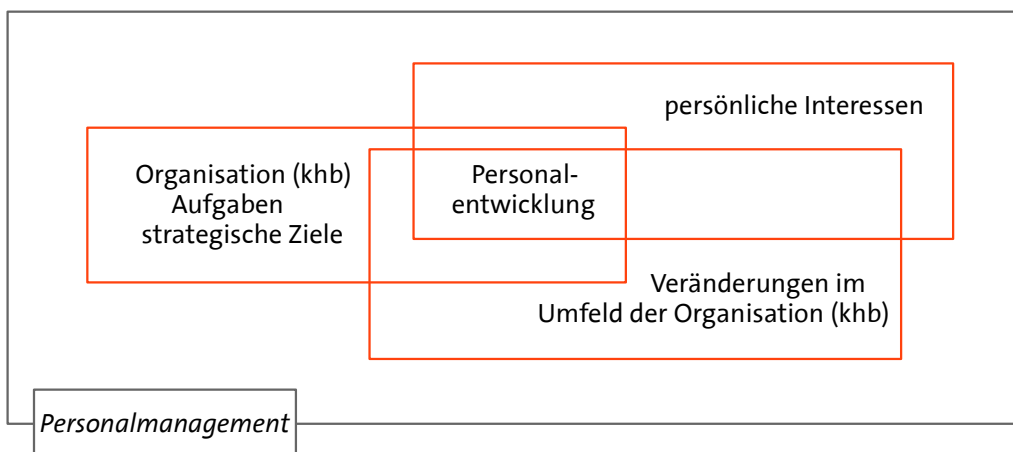
Dies ist der Hintergrund, vor dem sich die Hochschule im Hochschulvertrag 2018-22 gemeinsam mit dem Land Berlin eine Reihe von strategischen Zielen gesetzt hat, um intellektuelle und künstlerische Vielfalt, Toleranz und Freiheit in unruhigen Zeiten zu bewahren und zu fördern. Eines dieser Ziele steht unter der Überschrift „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ und leitet sich aus der Überzeugung ab, dass gute Beschäftigungsbedingungen und zeitgemäße Personalstrukturen das Fundament eines dynamischen Hochschulstandorts Berlin sind. Konkret wurde u.a. vereinbart, die Personalentwicklungsmaßnahmen der weißensee kunsthochschule berlin in Form eines Personalentwicklungskonzepts für das wissenschaftlich-künstlerische Personal sowie für das nicht-wissenschaftlich-künstlerische Personal schriftlich niederzulegen.

2. Definition von Personalentwicklung, Leitbild und Verortung im Personalmanagement-Prozess

Das vorliegende Personalentwicklungskonzept der weißensee kunsthochschule berlin orientiert sich an folgender Definition: Personalentwicklung bedeutet eine systematische Förderung und Weiterentwicklung der Mitarbeiter_innen. Dazu zählen sämtliche Maßnahmen, die der individuellen beruflichen Entwicklung der Mitarbeiter_innen dienen und ihnen unter Beachtung ihrer persönlichen Interessen die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Qualifikationen vermitteln (nach W. Mentzel (2018): Personalentwicklung, S. 2).

D.h., dass Personalentwicklung nur dann in einer effizienten Weise gelingen kann, wenn sie gleichermaßen im individuell-beruflichen und im organisatorischen Interesse liegt – sie kann nicht funktionieren, wenn sie von Mitarbeiter_innen nicht oder nur bedingt gewollt ist und/oder wenn sie keinen oder nur einen geringen Nutzen für die Hochschule hat. Dies wiederum setzt voraus, dass definierte Aufgaben- und Anforderungsprofile (v.a. in Form von Zweckbestimmungen von Professuren und von „BAK's“ Beschreibungen des Aufgabenkreises) sowie Organigramme vorliegen, bekannt sind und akzeptiert werden. Jede_r Einzelne muss wissen, was das eigene Aufgabengebiet beinhaltet und was nicht, wo die eigene Verantwortung beginnt und endet und welche Rolle sie_er im Gesamtgefüge der Organisation spielt.

Des Weiteren beinhaltet die Definition eine dynamische Komponente. Wie eingangs beschrieben, wirken Veränderungen im Umfeld der Kunsthochschule von außen ein und erfordern in vielen Fällen eine interne Strukturanpassung. So wird bspw. technologischer Wandel von Kunst und Gestaltung nicht nur aufgegriffen, geformt, verarbeitet, sondern auch innovativ vorangetrieben und wird so auch Bestandteil in der Lehre und der Forschung. Die Studierenden und Lehrenden werden internationaler und diverser in ihren kulturellen Herkünften. Infolgedessen qualifizieren sich Beschäftigte weiter, Anforderungs- und Aufgabenprofile müssen zu gegebener Zeit überarbeitet werden, freiwerdende Stellen werden mit verändertem Qualifikationsprofil ausgeschrieben. Personalentwicklung ist folglich Teil des Personalmanagements an sich, das mit der langfristigen Personalplanung beginnt, setzt sich fort mit der Personalgewinnung und der Integrationsphase der neuen Beschäftigten. Sie ist eng verzahnt mit Gesundheitsmanagement und präventivem Arbeitsschutz und dient damit dem übergeordneten Ziel von Personalmanagement an sich: Die richtige Person zur richtigen Zeit am richtigen Ort.



Darüber hinaus beinhaltet die oben genannte Definition von Personalentwicklung den Anspruch einer systematischen, d.h. planmäßigen und konsequenten Vorgehensweise. Es gilt, Prozesse zu implementieren und zu dokumentieren, die ein einheitliches Vorgehen in vergleichbaren Fällen sicherstellen. Diesem Zweck dient nicht zuletzt das vorliegende Konzept, das v.a. bewährte Maßnahmen schriftlich dokumentiert und in einen Gesamtzusammenhang bringt. Das Konzept ist des Weiteren als Ausgangspunkt für eine systematische Weiterentwicklung zu verstehen: Eine regelmäßige Evaluation, Fortschreibung und ggf. Weiterentwicklung zu einem Personalmanagementkonzept ist vorgesehen (s. Kapitel 5).

Die folgenden Leitlinien dienen bei der Entwicklung des vorliegenden Konzept der Orientierung:

Passgenauigkeit von Problem und Lösung

D.h. keine Implementierung von Maßnahmen, die nicht zur Kultur und zu den Gegebenheiten der weißensee kunsthochschule berlin passen, auch wenn sie in anderen Organisationen zum Standard-Repertoire von Personalentwicklung gehören.

Transparenz

D.h. derselbe Zugang zu angebotenen Personalentwicklungs-Maßnahmen für alle Beschäftigten, nachvollziehbare Gestaltung von eventuell erforderliche Auswahlprozessen.

Beteiligung der Beschäftigten

D.h. Einbeziehung der Gremien und Interessengruppen der weißensee kunsthochschule berlin bei der Konzept(weiter)entwicklung.

Sie werden wiederum von dem Prinzip **Verantwortung** geprägt, das – wie bereits eingangs erwähnt – an der weißensee kunsthochschule die Grundlage für eine funktionierende und sich entwickelnde Organisation darstellt und bildet damit die Verbindung zwischen Personal- und Organisationsentwicklung. Verantwortung kann nicht delegiert werden, weder an Vorgesetzte („nach oben“) noch an Mitarbeitende („nach unten“) oder an Kolleg_innen bzw. Externe („zur Seite“).

Des Weiteren besteht folgendes Verständnis von zentralen Schlüsselbegriffen:

Personalentwicklung und Karriere

Unter Karriere wird im allgemeinen Sprachgebrauch die berufliche Entwicklung von Beschäftigten in Verbindung mit einem Aufstieg im Stellengefüge innerhalb oder außerhalb einer Organisation verstanden. Aufgrund von Größenordnung und Eigenart des (Kunst-)Hochschulsystems gibt es an der weißensee kunsthochschule berlin keine definierten „Karrierewege“ mit begleitenden, standardisierten Personalentwicklungsmaßnahmen; zudem wird der Begriff „Karriere“ als sprachlich nicht passend wahrgenommen. Deshalb werden die Begriffe Personalentwicklung, Aufstieg und Karriere im vorliegenden Konzept weitgehend synonym verwendet. Statt standardisierter „Qualifizierungs- und Entwicklungswege“ findet eine individuelle Vorbereitung auf bzw. Begleitung bei der Übernahme der neuen Aufgaben statt. Dies betrifft an der weißensee kunsthochschule berlin insbesondere 1/ befristete beschäftigte Künstlerische Mitarbeiter_innen in Vorbereitung auf den nächsten externen Entwicklungsschritt (s. Kapitel 4.6 und 4.7) sowie 2/ Beschäftigte in der Hochschulverwaltung in Vorbereitung auf eine Übertragung höherwertiger Aufgaben innerhalb der weißensee kunsthochschule berlin (s. Kapitel 4.2 und 4.3).

Fortbildung und Weiterbildung

Personalentwicklung zielt auf 1/ bestehende berufliche Qualifikationen, die erhalten, erweitert, (z.B. an technische Entwicklungen) angepasst oder weiterentwickelt werden sollen („Fortbildung“) bzw. auf 2/ die allgemeine Weiterentwicklung von Kompetenzen, d.h. Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten („Weiterbildung“).

Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen

Gegenstand von Personalentwicklung sind 1/ Fachkompetenzen (z.B. juristisches Fachwissen, Fremdsprachen, IT-Kenntnisse, Arten von Stoffen, Funktionsweise eines Keramikbrennofens) 2/ Methodenkompetenzen (z.B. Drucktechniken, Projektmanagement, Führungskompetenzen) und 3/ Sozialkompetenzen (z.B. Konflikt- und Kooperationsfähigkeit). Die Übergänge zwischen den drei Kompetenzarten können fließend sein.

Personalentwicklungs-Maßnahmen

Eine typische Personalentwicklungs-Maßnahme ist der Besuch eines kostenpflichtigen, externen Seminars. Weitere, nicht minder effiziente Maßnahmen sind z.B. Selbststudium/Lektüre, eLearning, Webinare, Projektarbeit, Mentoring, Coaching, Hospitationen, kollegiale Beratung (intern/extern), DAAD-Auslands-Stipendium, Erasmus+.

3. Geltungsbereich und Verantwortung

Das vorliegende Konzept bezieht alle Beschäftigten ein. Ausgenommen sind Praktikant_innen, Studentische Hilfskräfte und sogen. geringfügig Beschäftigte aufgrund der kurzfristigen Beschäftigungsdauer. Alle Beschäftigten der weißensee kunsthochschule berlin sind sich ihrer Verantwortung für die eigene Personalentwicklung bewusst. Dies umfasst den Erhalt und ggf. die Erweiterung bzw. Weiterentwicklung der jeweiligen Kompetenzen, um die eigene Stelle bestmöglich auszufüllen. Bei Dienstkräften mit Personalverantwortung gehört zusätzlich die Personalentwicklung der Mitarbeiter_innen, für die Personalverantwortung übernommen wurde, zum Aufgabenkreis; bei Professor_innen zusätzlich die Verantwortung für die Künstlerischen Mitarbeiter_innen, d.h. den künstlerischen Nachwuchs. Neue Beschäftigte bzw. Beschäftigte in neuer Funktion übernehmen die Verantwortung für ihre eigene Einarbeitung; bei der Wahrnehmung dieser Verantwortung unterstützt die Kunsthochschule bestmöglich. Im Einzelnen leiten sich die Zielgruppen und Akteure in Bezug auf Personalentwicklung aus den rechtlichen Rahmenbedingungen ab:

tragen Verantwortung für...

Akteure von Personalentwicklung	Aufgabenprofil	Zielgruppen von Personalentwicklung
Professor_innen	<ul style="list-style-type: none"> 3 Primärfunktionen nach § 99 BerlHG, s.a. § 44 BerlHG > Forschung und Lehre > Mitwirkung an der akademischen Selbstverwaltung > Förderung des künstlerischen Nachwuchses sowie Betreuung der Qualifizierung der ihnen zugewiesenen akademischen Mitarbeiter_innen <p>Zweckbestimmung der jeweiligen Professur</p>	<p>... für die eigene Entwicklung</p> <p>... für die Entwicklung der Mitarbeiter_innen, für die Personalverantwortung übernommen wurde</p> <p>... für die Entwicklung des künstlerischen Nachwuchses, für den Verantwortung übernommen wurde (Professor_innen gemäß zu entwickelnder Betreuungsvereinbarung s. 4.6 und 4.7)</p>
Dienstkräfte mit Personalverantwortung	<ul style="list-style-type: none"> > s. individuelle BAK und § 44 BerlHG > Mitwirkung an der akademischen Selbstverwaltung 	
Künstlerische Lehrkräfte	<ul style="list-style-type: none"> Aufgaben nach §§ 44 und 112 BerlHG bzw. § 2 LkAVO > Lehre („Vermittlung von praktischen Fertigkeiten und Kenntnissen“) > ggf. Wahrnehmung von anderen Aufgaben > Mitwirkung an der akademischen Selbstverwaltung 	
Künstlerische Mitarbeiter_innen auf Qualifikationsstellen	<ul style="list-style-type: none"> Aufgaben nach §§ 44 und 110 BerlHG > Forschung & Lehre > Nennung des Qualifikationsziels im Arbeitsvertrag > Mitwirkung an der akademischen Selbstverwaltung 	
Künstlerische Mitarbeiter_innen auf Drittmittelstellen	<ul style="list-style-type: none"> Aufgaben nach §§ 44 und 110 BerlHG > Forschung & Lehre > Mitwirkung an der akademischen Selbstverwaltung 	... für die eigene Entwicklung
Lehrkräfte in der künstlerischen Werkstattlehre	<ul style="list-style-type: none"> Aufgaben nach §§ 44 und 112 BerlHG bzw. § 2 LkAVO > künstlerische Werkstattlehre („Vermittlung von praktischen Fertigkeiten und Kenntnissen“) > Mitwirkung an der akademischen Selbstverwaltung 	
Beschäftigte in den Werkstätten, in der Verwaltung und im SC IT	<ul style="list-style-type: none"> > s. individuelle BAK und § 44 BerlHG > Mitwirkung an der akademischen Selbstverwaltung 	

4. Zielgruppen und Maßnahmen

In diesem Kapitel werden die konkreten Maßnahmen dargestellt, die an der weißensee kunsthochschule berlin grundsätzlich zum Einsatz kommen. Die Zuordnung einer Person zu mehreren Kategorien ist möglich und gewollt (z.B. Professor_in, alle Beschäftigten, neue Beschäftigte, Dienstkräfte mit Personalverantwortung).

Zielgruppen		Maßnahmen
1	alle Beschäftigten	<ul style="list-style-type: none"> > Feedback- und Personalentwicklungsgespräche > Fort- und Weiterbildung > Open Space > Hochschultag > Fortbildungen Arbeitssicherheit > Coaching und Mediation in Konfliktsituationen
2	neue Beschäftigte, Beschäftigte in neuer Funktion	
3	alle Dienstkräfte mit Personalverantwortung (Professor_innen, Dienstkräfte in Verwaltung, Rektorat und SC IT)	
4	Professor_innen	<ul style="list-style-type: none"> s. 1-3 > Antrittsvorlesung, Neuberufenen-Empfang > Lehrenden-Versammlung, Lehrenden-Zukunftstreffen > Forschungssemester
5	Künstlerische Lehrkräfte	
6	Künstlerische Mitarbeiter_innen auf Qualifikationsstellen	
7	Künstlerische Mitarbeiter_innen auf Drittmittelstellen (Forschung)	
8	Lehrkräfte in der künstlerischen Werkstattlehre	
9	Beschäftigte in der künstlerischen Werkstattlehre	<ul style="list-style-type: none"> s. 1-2 > Lehrenden-Versammlung, Lehrenden-Zukunftstreffen
10	Beschäftigte im Rektorat, in der Verwaltung und im SC IT	
		<ul style="list-style-type: none"> s. 1-2 > Qualifizierungsziel und Betreuungsvereinbarung > berufsspezifische Beratung
		<ul style="list-style-type: none"> s. 1-2 > Forschungsziel und Betreuungsvereinbarung > berufsspezifische Beratung
		<ul style="list-style-type: none"> s. 1-3

4.1 Alle Beschäftigten

4.1.1 Feedback- und Personalentwicklungsgespräche

Alle Beschäftigten der weißensee kunsthochschule berlin haben ein Recht auf Feedback- und Personalentwicklungsgespräche nach einem zu entwickelnden Handlungsleitfaden. Entsprechende Unterlagen werden schriftlich zur Verfügung gestellt. Gesprächspartner_in ist die jeweilige Dienstkraft mit Personalverantwortung. Die Hochschulleitung und die Fortbildungsbeauftragte stehen bei Bedarf beratend zur Verfügung.

tragen Personalverantwortung für...



Funktion	Person mit Personalverantwortung
Professor_innen, Gastprofessor_innen, Gastdozent_innen	Rektor_in
Künstlerische Lehrkräfte	Fachgebietsprecher_in im jeweiligen Fachgebiet
Künstlerische Mitarbeiter_innen	Betreuer_in laut Betreuungsvereinbarung (zu entwickeln)
Lehrkräfte in der künstlerischen Werkstattlehre	<i>zu entscheiden und individuell zuzuschreiben</i>
Beschäftigte_r in den Werkstätten	
Leitung Bibliothek	
Beschäftigte_r SetUp, Technik-Ausleihe	
Beschäftigte_r Sekretariat Rektorin	Rektor_in
Beschäftigte_r Presse & Öffentlichkeitsarbeit	Rektor_in
Beschäftigte_r Projektentwicklung, Gründungsförderung, Drittmittel	Rektor_in
Verwaltungsleiter_in	Kanzler_in
Leitung Bau- und Facility-Management	Kanzler_in
Beschäftigte_r Personal & Organisation, Fortbildungsbeauftragte	Kanzler_in
Beschäftigte_r Sekretariat Kanzler	Kanzler_in
Beschäftigte_r in den Fachgebietsverwaltungen	Verwaltungsleiter_in
Hausmeister_in, Pfortner_in	Leitung Bau- und Facility-Management
Leitung Studienangelegenheiten/Auslandsamt	Pro-Rektor_in Hochschul-Struktur und Perspektive
Beschäftigte_r Studienangelegenheiten/Auslandsamt	Leitung Studienangelegenheiten/Auslandsamt
Beschäftigte_r in Drittmittelprojekten	jeweilige_r Professor_in mit Projektverantwortung
Leitung SC IT	Kanzler_in
Beschäftigte_r im SC IT	Leitung SC IT bzw. Vertretung
Frauenbeauftragte_r (Amt)	-

4.1.2 Fort- und Weiterbildung

Bei Bedarf (Definition s. Kapitel 2) wird die Wahrnehmung einer Fort- bzw. Weiterbildungsmaßnahme gefördert, individuell oder im Team. Im ersten Schritt erfolgt eine Erörterung des Bedarfs zwischen Beschäftigten und der jeweiligen Person mit Personalverantwortung und die Konkretisierung der Maßnahme (mögliche Varianten s. Kapitel 2). Bei IT-Projekten (z.B. Einführung einer neuen Software) wird der Schulungsbedarf bereits bei der Projektplanung durch die Projektverantwortlichen sichergestellt. Die Hochschulleitung und die Fortbildungsbeauftragte stehen bei Bedarf beratend zur Verfügung. Die Seminarorganisation erfolgt grundsätzlich durch die Fortbildungsbeauftragte (Kostenprüfung, Anmeldung, Rechnung u.ä.). Sofern Kosten anfallen, werden diese je nach Gegebenheit und der im Haushalt eingestellten Mittel teilweise oder vollständig zentral oder aus Fachgebietsetats der Hochschule übernommen. Die Teilnahme erfolgt teilweise oder vollständig während der Arbeitszeit. Entsprechend der zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel der Hochschule kann es ggf. eine Priorisierung der unterschiedlichen Bedarfe geben. Den Beteiligten werden die angestrebten Ergebnisse, der Prozess und die jeweilige Begründung von der jeweiligen Person mit Personalverantwortung transparent kommuniziert.

Die Angebote des Berliner Zentrums für Hochschullehre (BZHL) werden semesterweise für alle Berliner Hochschulen entwickelt und für Lehrende an öffentlich geförderten Hochschuleinrichtungen in Berlin angeboten. Die Lehrenden der weißensee kunsthochschule berlin werden zu Semesterbeginn auf Veranstaltungen des BZHL hingewiesen. Der Kunsthochschule steht ein kontingentierter Umfang, den sie pauschaliert finanziert, zur Verfügung. Eine Teilnahme wird bei der Fortbildungsbeauftragten beantragt. Ein entsprechendes Antragsformular steht im Info-Portal Verwaltung auf der Website der Kunsthochschule zur Verfügung.

Anträge gem. Berliner Bildungsurlaubsgesetz sind ebenfalls an die Fortbildungsbeauftragte zu richten (formloses Schreiben mit Begründung des Anliegens und Nennung der Maßnahme mit Titel, Ort, Termin, Anlage: Anerkennungsbescheid des Bildungsträgers). Die Beantragung soll mindestens sechs Wochen vor Beginn erfolgen. Die Maßnahmen müssen nach dem Berliner Bildungsurlaubsgesetz anerkannt sein, eine Finanzierung seitens der Kunsthochschule erfolgt nicht.

4.1.3 Open Space

Der jeweils im Sommersemester angebotene Open Space steht allen Beschäftigten sowie allen Studierenden offen. Ziel ist ein gemeinsamer Austausch zur Hochschulentwicklung über Fachgebiete, Statusgruppen und fachbezogene Interessen hinweg. Der Open Space organisiert sich entsprechend der Wünsche und Bedarfe der Anwesenden selber und ist so eine gute Chance, um Themen zu besprechen und gemeinsam Perspektiven oder Vorschläge zu entwickeln. Weitere Formate sind die Lehrenden-Versammlung (einmal zum Ende des Wintersemesters) (s. Kapitel 4.4.2), das Lehrenden-Zukunftstreffen (jeweils zu Beginn des Semesters) sowie der Hochschultag (im Wintersemester; s. Kapitel 4.1.4.). Alle Formate sind Orte zur Diskussion von Veränderungen und dem bestmöglichen Umgang mit diesen Veränderungen. Dies können auch Maßnahmen der Personalentwicklung sein. Termine werden vom Akademischen Senat festgelegt, Vorschläge für zu behandelnde Themen sind willkommen und können über die jeweiligen Gremien und Vertretungen sowie direkt im Rektorat angemeldet oder zur jeweiligen Versammlung eingebracht werden. Die Teilnahme findet während der Arbeitszeit statt und ist freiwillig, wird jedoch empfohlen.

4.1.4 Hochschultag

Wie eingangs beschrieben sind aufgrund der gesellschaftspolitischen Entwicklung Inklusion und das Finden eines antidiskriminatorischen, gender- und diversitätsgerechten Miteinanders prägende Themen der Gegenwart. Hierfür wurde an der kunsthochschule berlin weißensee in Form des Hochschultags ein institutionalisierter Rahmen geschaffen. Die Veranstaltung ist offen für alle Beschäftigten sowie Studierende und findet einmal pro Jahr im Wintersemester statt. Damit ist der Hochschultag das größte und regelmäßig stattfindende Kommunikationsformat der Kunsthochschule, aus dem ggf. Anregungen für weitere Maßnahmen wie z.B. der Personalentwicklung gegeben werden. Organisation und Moderation erfolgt i.d.R. durch die Kommission Chancengleichheit. Termin und Thema werden vom Akademischen Senat festgelegt, Vorschläge sind willkommen und können über die jeweiligen Gremien und Vertretungen sowie direkt im Rektorat angemeldet oder zur jeweiligen Versammlung eingebracht werden. Die Teilnahme findet während der regulären Arbeitszeit statt und ist freiwillig, wird jedoch empfohlen.

4.1.5 Fortbildungen Arbeitssicherheit

Im Rahmen der gesetzlichen Arbeitsschutzvorschriften sind regelmäßige Fortbildungen in verschiedenen Themenbereichen vorgeschrieben wie z.B. Erste-Hilfe-Schulungen für Ersthelfer_innen, Brandschutz-Schulungen für Evakuierungshelfer_innen und Einstiegs-Schulung für neu bestellte Sicherheitsbeauftragte. Die Organisation erfolgt durch die Fortbildungsbeauftragte; die Teilnahme findet während der Arbeitszeit statt. Bei Bedarf werden weitere Fortbildungen angeboten – bspw. auch im Rahmen der Pflichtenübertragung an Professor_innen, Lehrkräfte in der künstlerischen Werkstattlehre u.a. Beschäftigte.

4.1.6 Coaching und Mediation in Konfliktsituationen

Bei Bedarf wird eine Unterstützung in schwierigen Situationen angeboten. Hochschulleitung und Fortbildungsbeauftragte stehen bei Bedarf als erste Ansprechpartner_innen beratend zur Verfügung. In besonderen Fällen ist die Beratung durch einen externen Coach oder eine Mediation möglich. Die Organisation erfolgt durch die Fortbildungsbeauftragte.

4.2 Neue Beschäftigte, Beschäftigte in neuer Funktion

4.2.1 Handreichung für neue Beschäftigte

Im Info-Portal Verwaltung auf der Website der weißensee kunsthochschule berlin wird ein „Handreichung für neue Beschäftigte“ zur Verfügung gestellt, um den Start an der weißensee kunsthochschule berlin zu erleichtern. Neben einer Checkliste für den ersten Tag gibt es eine Übersicht über wichtige Ansprechpartner_innen, einen Lageplan des Campus und ein Glossar mit hochschulspezifischen Begriffen und Abkürzungen. Darüber hinaus finden sich Informationen zu festgelegten administrativen Abläufen wie z.B. Dienstreise- und Urlaubsanträge, Krankmeldung, Raumnutzung und Beschaffungsanträge. Des Weiteren gibt es Kurzbeschreibungen zu den wichtigsten Rechtsvorschriften mit einer Verlinkung zu den jeweiligen Rechtsquellen resp. Mitteilungsblätter der Kunsthochschule.

4.2.2 Hundert-Tage-Gespräch, Ein-Jahres-Feedback (s.a. Kapitel 4.3.1 Schulung Feedback-Gespräche)

In den ersten Wochen und Monaten der Beschäftigung muss sich Vieles erst einspielen. Manches wird klarer, wenn man im Gespräch bestimmte Themen und Situationen gemeinsam reflektiert. Und manchmal ist es auch einfach nur wichtig zu hören, dass alles gut läuft. Diese Gespräche finden i.d.R. laufend im Alltag statt. Mit den beiden Formaten des „Hundert-Tage-Gesprächs“ und des „Ein-Jahres-Feedback“ werden diese Gespräche ergänzend zu den Alltags-Gesprächen angeboten, nach einem zu entwickelnden Handlungsleitfaden. Gesprächspartner_in ist die jeweilige Person mit Personalverantwortung.

4.2.3 Fort- und Weiterbildung (s.a. Kapitel 4.1.2 Fort- und Weiterbildung alle Beschäftigte)

Bei Bedarf werden fachspezifische Fort- und Weiterbildungen angeboten, die die Einarbeitung unterstützen. Ansprechpartnerin ist die Fortbildungsbeauftragte.

4.2.4 Mentoring, Hospitationen

Alle Beschäftigten der weißensee kunsthochschule berlin stehen für Kennenlerngespräche zur Verfügung. Bei Bedarf sind auch längere Phasen („Hospitationen“) oder längere Gesprächsformate („Mentoring“) möglich. Hochschulleitung und Fortbildungsbeauftragte unterstützen bei Bedarf.

4.3 Dienstkräfte mit Personalverantwortung

4.3.1 Schulung Feedback-Gespräche (s.a. Kapitel 4.1.1 und Kapitel 4.2.2)

Für die verschiedenen Feedback-Gesprächsformate werden Handlungsleitfäden entwickelt und zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus stehen bei Bedarf die Hochschulleitung und die Fortbildungsbeauftragte beratend zur Verfügung.

4.3.2 Fortbildung Personalverantwortung

Bei Bedarf werden themenspezifische Fortbildungen angeboten, um bspw. auf die Übernahme von Personalverantwortung grundsätzlich vorzubereiten oder um das Handlungsrepertoire als Dienstkraft mit Personalverantwortung zu reflektieren bzw. zu erweitern. Die Organisation erfolgt durch die Fortbildungsbeauftragte.

4.4 Professor_innen

4.4.1 Antrittsvorlesung, Neuberufenen-Empfang

Für alle Fragen der Einstiegszeit sind die Fachgebietssprecher_in, die Fachgebietsverwaltung und die Rektorin die Haupt-Ansprechpartner_innen. Darüber hinaus gibt es zwei Formate, die beim Einstieg und beim Aufbau eines hochschulübergreifenden Netzwerks unterstützen sollen: Neu berufene Professor_innen haben die Möglichkeit, sich im Rahmen einer Antrittsvorlesung den Kolleg_innen sowie allen Beschäftigten und Studierenden der weißensee kunsthochschule berlin vorzustellen. Die Organisation erfolgt durch das Referat für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. Der Neuberufenen-Empfang findet einmal pro Jahr auf Einladung der für Wissenschaft und Forschung zuständigen Senatsverwaltung hin statt und richtet sich an alle Neuberufenen an den öffentlichen Berliner Hochschulen und deren Hochschulleitungen. Die Einladung erfolgt durch die zuständige Senatsverwaltung.

4.4.2 Lehrenden-Versammlung, Lehrenden-Zukunftstreffen (s.a. Kapitel 4.1.3 Open Space)

Die Lehrenden-Versammlung richtet sich an alle dauerhaft an der Kunsthochschule in der akademischen Lehre Beschäftigten und findet jeweils zum Ende des Wintersemesters statt. Organisation und Moderation erfolgt durch den_die Rektor_in. Ziel ist ein Austausch zur Entwicklung der Studierendenzahlen und der allgemeinen Vorgaben resultierend aus dem Hochschulvertrag. Das Lehrenden-Zukunftstreffen, das jeweils zu Beginn jedes Semesters stattfindet, richtet sich an alle dauerhaft an der Kunsthochschule in der akademischen Lehre Beschäftigten. Dieses Treffen ist inhaltlich offen für alle, für die nahe und weitere Zukunft der Kunsthochschule relevanten Themen und damit ein Ort zur Diskussion von Veränderungen und dem bestmöglichen Umgang mit diesen Veränderungen. Dies können auch Maßnahmen der Personalentwicklung sein. Zuständig ist der_die Rektor_in für die Sammlung der zu diskutierenden Themen und Durchführung der Treffen.

4.4.3 Forschungssemester (s.a. Kapitel 4.1.2 Fort- und Weiterbildung)

Personalentwicklung von Professor_innen beinhaltet in erster Linie die selbständige künstlerisch gestalterische Weiterentwicklung statt klassischer Weiterbildungsformate. Hochschullehrer_innen haben daher die Möglichkeit in angemessenen Zeitabständen für ein Semester von der Lehrverpflichtung freigestellt zu werden (§ 99 Abs. 6 BerlHG). Das Forschungssemester dient der Durchführung von Forschungsvorhaben, künstlerischen Entwicklungsvorhaben oder der Aktualisierung von Kenntnissen in der Berufspraxis. Anträge sind mit Erläuterung des konkreten Vorhabens und der Zustimmung der jeweiligen Fachgebiete an die Rektorin zu richten. Ein entsprechendes Antragsformular steht online zur Verfügung.

4.5 Künstlerische Lehrkräfte

Künstlerische Lehrkräfte sind an der weißensee kunsthochschule berlin in den Fachgebieten Künstlerisch Gestalterische Grundlagen, Mode-Design, Bildhauerei, Malerei, Bühnen- und Kostümbild sowie im eLab für interaktive Technologien unbefristet tätig. Entsprechend vielfältig sind die fachlichen und methodischen Kompetenzen, die zur Ausübung der Tätigkeiten erforderlich sind. Vor diesem Hintergrund gelten die Kapitel 4.1 Alle Beschäftigten, 4.2 Neue Beschäftigte und 4.4.2 Lehrenden-Versammlung entsprechend.

4.6 Künstlerische Mitarbeiter_innen auf Qualifikationsstellen

An der weißensee kunsthochschule berlin werden Künstlerische Mitarbeiter_innen auf Qualifikationsstellen befristet beschäftigt. Die Stellen sind im Haushalt dauerhaft bzw. befristet eingeplant und werden in Übereinstimmung mit dem WissZeitVG an künstlerische Nachwuchskräfte vergeben. Die weißensee kunsthochschule berlin kommt damit ihrer Verantwortung für den künstlerisch gestalterischen Nachwuchs nach. Die Stellen dienen der beruflichen Weiterbildung und sind aus diesem Grund nicht als Dauerstellen vorgesehen. Des Weiteren dienen wissenschaftsspezifische Befristungsmöglichkeiten von Beschäftigungsverhältnissen auch dazu, Innovationsfähigkeit, Flexibilität und Handlungsfähigkeit der Hochschule zu sichern (s.a. Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal der Hochschulrektorenkonferenz vom 24.04.2012). Künstlerische Mitarbeiter_innen an der weißensee kunsthochschule berlin erhalten die Möglichkeit, ihre künstlerische Entwicklung im Rahmen ihrer Tätigkeit für die Hochschule zu vertiefen, sowie Lehre anzubieten und zu erproben. Die Beschäftigung soll Grundlagen schaffen, die u.a. zur Ausübung einer selbständigen Lehre an einer Künstlerischen Hochschule befähigen. Die folgenden Maßnahmen sollen dabei bestmöglich unterstützen. Darüber hinaus gelten die Kapitel 4.1 Alle Beschäftigten, 4.2 Neue Beschäftigte und 4.4.2 Lehrenden-Versammlung entsprechend.

4.6.1 Qualifizierungsziel und Betreuungsvereinbarung

Bei Vertragsabschluss wird neben den üblichen Vertragsbestandteilen auch das individuelle Qualifikationsziel festgelegt, das gemeinsam von Betreuer_in und Künstlerischem_er Mitarbeiter_in entwickelt wird. „Die konkrete Befristung muss möglichst zielbezogen erfolgen, d.h. in jeder Phase ist das Qualifikationsziel zu der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses in Beziehung zu setzen.“ (Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal der Hochschulrektorenkonferenz vom 24.04.2012, S. 3). Dies Ziel muss innerhalb der Befristungszeit erreichbar sein. Darüber hinaus wird eine zu entwickelnde Betreuungsvereinbarung geschlossen (namentliche Benennung des_der Betreuer_in, Definition Gesprächsfrequenz, Qualifizierungsplan). Mit diesen Maßnahmen werden Planbarkeit und Transparenz geschaffen. Des Weiteren ist eine Gleichstellung der Geschlechter beim Zugang zu künstlerischer Qualifizierung explizites Ziel der weißensee kunsthochschule berlin. Die Betreuung erfolgt im Sinne eines beratenden und verantwortungsbewussten Mentorings und beinhaltet auch eine ganzheitliche Beratung zur langfristigen Berufsplanung nach dem Ende der Befristung. Die weißensee kunsthochschule berlin bietet den Künstlerischen Mitarbeiter_innen die Möglichkeit, die Ergebnisse ihrer Lehre der Öffentlichkeit zu präsentieren. Des Weiteren besteht bei Bedarf die Möglichkeit, an externen Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen, bspw. am Berliner Zentrum für Hochschullehre (BZHL, s.a. Kapitel 4.1.2).

4.6.2 Berufsspezifische Beratung

Für Künstlerische Mitarbeiter_innen, die gleichzeitig Absolvent_innen der weißensee kunsthochschule berlin sind, bietet see up ein transdisziplinäres und kostenfreies Angebot: Auf die Wünsche der Teilnehmenden zugeschnittene Beratung, berufsspezifische Informationen, Workshops, Unterstützung beim Aufbau von Kontakten. Des Weiteren richtet sich der Career & Transfer Service Center (CTC) der vier künstlerischen Hochschulen Berlins mit einem kostenfreien Angebot in Form von Workshops, Beratung und Einzelcoaching an Studierenden und Alumni bis 5 Jahre nach Studienende. Sofern der Weg in die Selbständigkeit im Design-Bereich führen soll, bietet sich die Bewerbung für ein Stipendium der DesignFarm Berlin an, eine vom Europäischen Sozialfonds geförderte Initiative der weißensee kunsthochschule berlin zur Realisierung von Design-in-Tech-Ideen. Integraler Bestandteil des Förderstipendiums ist ein mehrmonatiges Coaching. Neben einer_m Mentor_in der Kunsthochschule hilft ein persönlicher Coach mit unternehmerischer Expertise und Erfahrung gezielt bei der Realisierung des Gründungsvorhabens.

4.7 Künstlerische Mitarbeiter_innen auf drittmittelfinanzierten Forschungsstellen

An der weißensee kunsthochschule berlin werden Künstlerische Mitarbeiter_innen in drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten befristet beschäftigt. Ziel der Beschäftigung ist die Professionalisierung in der künstlerisch-wissenschaftlichen Forschungsarbeit. Die folgenden Formate sollen dabei bestmöglich unterstützen. Vor diesem Hintergrund gelten die Kapitel 4.1 Alle Beschäftigten, 4.2 Neue Beschäftigte und 4.4.2 Lehrenden-Versammlung entsprechend.

4.7.1 Forschungsziel und Betreuungsvereinbarung

Bei Vertragsabschluss wird neben den üblichen Vertragsbestandteilen eine zu entwickelnde Betreuungsvereinbarung geschlossen (namentliche Benennung des_der Betreuer_in, Definition Gesprächsfrequenz, Eckdaten und Meilensteine im Forschungsprojekt). Mit dieser Maßnahme wird Planbarkeit und Transparenz geschaffen. Des Weiteren ist eine Gleichstellung der Geschlechter beim Zugang zu künstlerischer Qualifizierung explizites Ziel der weißensee kunsthochschule berlin. Die Hochschule folgt der Empfehlung der Hochschulrektorenkonferenz vom 24.04.12 und setzt sich hochschulpolitisch dafür ein, dass analog zum WissZeitVG auch Drittmittelgeber die Kosten für familienbezogene Aufwendungen tragen. Die Betreuung erfolgt im Sinne eines beratenden und verantwortungsbewussten Mentorings und beinhaltet auch das Hinweisen auf berufliche Alternativen innerhalb und außerhalb der Forschung (s.a. Kapitel 4.7.2). Die weißensee kunsthochschule berlin bietet den Künstlerischen Mitarbeiter_innen die Möglichkeit, die Ergebnisse ihrer Forschung und Lehre der Öffentlichkeit zu präsentieren.

4.7.2 Berufsspezifische Beratung

Für Künstlerische Mitarbeiter_innen, die gleichzeitig Absolvent_innen der weißensee kunsthochschule berlin sind, bietet see up ein transdisziplinäres und kostenfreies Angebot: Auf die Wünsche der Teilnehmenden zugeschnittene Beratung, berufsspezifische Informationen, Workshops, Unterstützung beim Aufbau von Kontakten. Des Weiteren richtet sich der Career & Transfer Service Center (CTC) der vier künstlerischen Hochschulen Berlins mit einem kostenfreien Angebot in Form von Workshops, Beratung und Einzelcoaching an Studierenden und Alumni bis 5 Jahre nach Studienende. Sofern der Weg in die Selbständigkeit im Design-Bereich führen soll, bietet sich die Bewerbung für ein Stipendium der DesignFarm Berlin an, eine vom Europäischen Sozialfonds geförderte Initiative der weißensee kunsthochschule berlin zur Realisierung von Design-in-Tech-Ideen. Integraler Bestandteil des Förderstipendiums ist ein mehrmonatiges Coaching. Neben einer Mentor_in der Kunsthochschule hilft ein persönlicher Coach mit unternehmerischer Expertise und Erfahrung gezielt bei der Realisierung des Gründungsvorhabens.

4.8 Lehrkräfte und Beschäftigte in der künstlerischen Werkstattlehre

Die Werkstätten sind zu den Fachgebieten und Professuren komplementäre Einrichtungen der weißensee kunsthochschule berlin, in denen Lehrende und Studierende künstlerisch gestalterisch ihre Vorhaben und Ideen in Zusammenarbeit mit den Beschäftigten der Werkstätten entwickeln und realisieren. Hier werden grundlegende, handwerkliche und technisch-technologische Fertigkeiten vermittelt; es werden regelmäßig Kurse angeboten. Es steht die materielle Ausstattung für relevante Techniken zur Verfügung. Die inhaltliche Bandbreite reicht von der Prototypisierung mit verschiedenen Materialien und Techniken wie z.B. Keramik, Metall, Holz, Textil über 2D und 3D Drucktechniken mit unterschiedlichen Maschinen und Materialien bis zur Integration von Mikroelektronik. Foto- und Computerstudio gehören ebenfalls zu den Werkstätten. Vor diesem Hintergrund gelten die Kapitel 4.1 Alle Beschäftigten, 4.2 Neue Beschäftigte und ggf. Kapitel 4.3 Personen mit Personalverantwortung für die Lehrkräfte in der künstlerischen Werkstattlehre entsprechend entsprechend.

4.9 Beschäftigte im Rektorat, in der Verwaltung und im SC IT

Das nicht-wissenschaftlich-künstlerische Personal bildet neben den Beschäftigten in der akademischen Lehre und den Beschäftigten in der Werkstatt-Lehre die dritte große Gruppe der Mitarbeiter_innen an der weißensee kunsthochschule berlin. Sie sind überwiegend im Rektorat und in der Hochschulverwaltung beschäftigt. Des Weiteren gehört das ServiceCenter IT als gemeinsame Einrichtung der drei künstlerischen Hochschulen (Hochschule für Musik „Hanns Eisler“, Hochschule für Schauspielkunst „Ernst Busch“, weißensee kunsthochschule berlin) formal zur weißensee kunsthochschule berlin. Die Aufgabenbereichen umfassen allgemeine Verwaltungstätigkeiten, Unterstützung der Gremienarbeit, Haushalt, Drittmittel- und Personalangelegenheiten, Studien- und Prüfungsangelegenheiten, Bau- und Facility-Management sowie IT Administration und IT Infrastruktur. Vor diesem Hintergrund gelten die Kapitel 4.1 Alle Beschäftigten, 4.2 Neue Beschäftigte und ggf. Kapitel 4.3 Dienstkräfte mit Personalverantwortung entsprechend.

5. Evaluation und Fortschreibung

Wie eingangs beschrieben ist das vorliegende Konzept als Ausgangspunkt für eine systematische Weiterentwicklung zu verstehen: Eine regelmäßige Evaluation, Fortschreibung und ggf. Weiterentwicklung zu einem Personalmanagementkonzept und ggf. Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Fort- und Weiterbildung ist vorgesehen. Die erste Evaluation findet nach einem Gültigkeitszeitraum von drei Kalenderjahren nach Bestätigung von der für Wissenschaft und Forschung zuständigen Senatsverwaltung statt. Anschließend erfolgt alle fünf Jahre eine Evaluation. Im Ergebnis der Evaluationen können Änderungen des Konzepts erforderlich werden.

Für den ersten Gültigkeitszeitraum sind folgende Fokus-Themen vorgesehen:

- > hochschulübergreifende Reflexion zum Thema „Verantwortung“ in verschiedenen Formaten
- > Entscheidung und individuelle Zuschreibung von Personalverantwortung in den genannten Bereichen (s. Tabelle auf Seite 6, Kapitel 4.1.1)
- > Erarbeitung und Implementierung der im Text genannten Handreichungen (Handreichung für neue Beschäftigte, Handlungsleitfäden, Betreuungsvereinbarung Künstlerische Mitarbeiter_innen)