



Stellungnahme zur Akkreditierung
der Hochschule der Bundes-
agentur für Arbeit – Staatlich
anerkannte Fachhochschule für
Arbeitsmarktmanagement
(Mannheim) i.Gr.

**Stellungnahme zur Akkreditierung der Hochschule der
Bundesagentur für Arbeit – Staatlich anerkannte Fachhochschule
für Arbeitsmarktmanagement (Mannheim) i.Gr.**

<u>Inhalt</u>	<u>Seite</u>
Vorbemerkung	5
A. Kenngrößen.....	7
B. Akkreditierungsentscheidung	11
Anlage: Bewertungsbericht zur Akkreditierung der Hochschule der Bundes- agentur für Arbeit – Fachhochschule für Arbeitsmarktmanagement (Mannheim) i.Gr.....	13

Vorbemerkung

Der Wissenschaftsrat hat auf der Basis seiner Empfehlungen zur institutionellen Akkreditierung privater Hochschulen¹ einen Akkreditierungsausschuss eingesetzt, dessen Aufgabe die institutionelle Akkreditierung nichtstaatlicher Hochschulen ist. Dabei handelt es sich um ein Verfahren zur Qualitätssicherung, das klären soll, ob eine nichtstaatliche Hochschuleinrichtung in der Lage ist, Leistungen in Lehre und Forschung zu erbringen, die anerkannten wissenschaftlichen Maßstäben entsprechen. Vornehmliches Ziel der institutionellen Akkreditierung ist damit sowohl die Sicherung der wissenschaftlichen Leistungsfähigkeit einer Hochschuleinrichtung einschließlich ihres eigenen Systems der Qualitätskontrolle als auch der Schutz der Studierenden sowie der privaten und öffentlichen Arbeitgeber als Abnehmer der Absolventen.² Die Akkreditierung erfolgt befristet und kann auf Antrag verlängert werden.

Die Bundesagentur für Arbeit hat mit Schreiben vom 24. März 2005 die Erteilung der staatlichen Anerkennung für die Hochschule der Bundesagentur für Arbeit – Fachhochschule für Arbeitsmarktmanagement (Mannheim) i.Gr., deren Trägerin sie ist, beim Land Baden-Württemberg beantragt. Laut Ministerratsbeschluss vom 30. April 2002 hat die Erteilung der staatlichen Anerkennung die institutionelle Akkreditierung durch den Wissenschaftsrat zur Voraussetzung. Mit Schreiben vom 19. August 2005 hat das Land Baden-Württemberg beim Wissenschaftsrat den Antrag auf Durchführung des Akkreditierungsverfahrens für das Konzept der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit gestellt.

Vor der Aufnahme des Verfahrens war es erforderlich, im Akkreditierungsausschuss rechtliche Fragen zum Status der Hochschule, zur staatlichen Anerkennung durch das Land Baden-Württemberg und damit zusammenhängende aufsichtsrechtliche Fragen zu klären. Zudem war es für die Aufnahme des Verfahrens erforderlich zu überprüfen, ob sich das Aufgabengebiet des Akkreditierungsausschusses auch auf verwaltungsinterne Hochschulen erstrecken könne.

Diese Prüfung ergab, dass der Charakter der Einrichtung der Bundesagentur für Arbeit als verwaltungsinterne Hochschule insofern unerheblich ist, als sie vom Land als nicht-staatliche Hochschule anerkannt worden ist. Daher ist die Zuständigkeit des

¹ Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Akkreditierung privater Hochschulen, in: Empfehlungen und Stellungnahmen 2000, Köln 2001, Bd. I, S. 201-228.

² Siehe hierzu Wissenschaftsrat: Leitfaden zur institutionellen Akkreditierung (Drs. 7078/06, Berlin).

Akkreditierungsausschusses gegeben. Erst nach Klärung dieser Fragen wurde am 19. Mai 2006 das Verfahren zur Akkreditierung der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit durch den Wissenschaftsrat eröffnet und eine Arbeitsgruppe eingesetzt.

Um der Hochschule den Studienbetrieb ab September 2006 zu ermöglichen, hat das Land Baden-Württemberg aufgrund einer Ausnahmeregelung am 7. August 2006 nach der erfolgten Studiengangsakkreditierung die Fachhochschule mit den beiden Studiengängen Arbeitsmarktmanagement und Beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement (jeweils mit dem Abschlussgrad: Bachelor of Arts - B.A.) befristet bis zum 31. Juli 2007 staatlich anerkannt. Das Land wird auf Grundlage der Stellungnahme des Wissenschaftsrates zur institutionellen Akkreditierung der Hochschule der BA über eine Verlängerung oder unbefristete Erteilung der staatlichen Anerkennung der Hochschule entscheiden. Im Anerkennungsbescheid ist festgelegt, dass Auflagen des Wissenschaftsrates aus diesem Akkreditierungsverfahren umzusetzen sind.

Die Arbeitsgruppe des Akkreditierungsausschusses des Wissenschaftsrates hat die Hochschule der Bundesagentur für Arbeit am 7. und 8. September 2006 in Mannheim sowie am 23. Oktober 2006 mit einer Unterarbeitsgruppe in Schwerin besucht und in einer weiteren Sitzung am 3. November 2006 den vorliegenden Bewertungsbericht vorbereitet. In dem Akkreditierungsverfahren wirkten auch Sachverständige mit, die nicht Mitglieder des Wissenschaftsrates sind. Ihnen ist er zu besonderem Dank verpflichtet.

Am 7. Dezember 2006 hat der Akkreditierungsausschuss auf Grundlage des Bewertungsberichts die Stellungnahme zur Akkreditierung der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit gebilligt.

Der Wissenschaftsrat hat die Stellungnahme am 26. Januar 2007 verabschiedet.

A. Kenngrößen

Die Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, die die offizielle Bezeichnung „Hochschule der Bundesagentur für Arbeit – staatlich anerkannte Fachhochschule für Arbeitsmarktmanagement“ trägt, hat im August 2006 als Neugründung die Nachfolge des ehemaligen Fachbereichs „Arbeitsverwaltung“ der Fachhochschule des Bundes angetreten. Der Betrieb des Fachbereichs Arbeitsverwaltung wird parallel mit Entstehen der neuen Hochschule jahrgangswise eingestellt. Nach dem Umbau der Bundesanstalt für Arbeit in die Bundesagentur für Arbeit (BA) soll die Hochschule der BA ausschließlich die interne Ausbildung von künftigen Fach- und Führungskräften für die BA auf Fachhochschulniveau sicherstellen. Die Studierenden der Hochschule sind gleichzeitig Beschäftigte der BA. Die Hochschule hat ihren Hauptsitz in Mannheim und unterhält zusätzlich eine Dependence in Schwerin.

Hinsichtlich der rechtlichen Stellung ist auf folgende Feststellung im Bewertungsbericht hinzuweisen:

„Die Hochschule der BA ist gemäß Sozialgesetzbuch eine organisatorisch eigenständige, besondere Dienststelle der BA (...). Als besondere Dienststelle der BA ist die Hochschule selbst nicht rechtsfähig (...).

Sofern verwaltungsinterne Hochschulen des Bundes nicht bereits kraft Gesetz Hochschulen sind, bedarf es einer landesrechtlichen Anerkennung als nicht-staatliche Hochschule. Damit werden auch Hochschuleinrichtungen des Bundes als nicht-staatliche Hochschulen angesehen. Folglich kann auch die Hochschule der Bundesagentur rechtlich als Hochschule eingestuft werden, wenn sie die gesetzlichen Anerkennungsvoraussetzungen erfüllt. (...)

Auch wenn die Hochschule nicht jedermann zulassen kann, ist sie mit der Anerkennung als nicht-staatliche Hochschule durch das Land Baden-Württemberg doch eine Hochschule. Damit ist sie allerdings noch nicht verpflichtet, jedermann aufzunehmen, der die allgemeinen Voraussetzungen für ein entsprechendes Studium besitzt. Insbesondere gelten für die Hochschule der BA nicht die Voraussetzungen der freien Wahl der Ausbildungsstätte (Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG).“

Die Hochschule der BA ist rechtlich unselbständig, besitzt aber die Wirtschaftsbefugnis über die aus dem Haushalt der BA zugewiesenen Haushaltsmittel. Die Bewirt-

schaftung der Mittel erfolgt derzeit noch im kameralistischen Verfahren. In der Grundordnung ist vorgesehen, dass die Steuerung der Hochschule durch den Träger über Zielvereinbarungen zwischen der Hochschule und dem Vorstand der BA erfolgen soll.

Organe der Hochschule sind der Rektor, der Senat und der Beirat. In der Gremienstruktur der Hochschule ist derzeit kein Ausschuss vorgesehen, der die Rechtmäßigkeit der Abnahme von Prüfungsleistungen sicherstellt und für Einsprüche gegen Prüfungsentscheidungen zuständig ist.

Seit dem Wintertrimester 2006/2007 werden folgende Bachelor-Studiengänge angeboten:

- Arbeitsmarktmanagement
- Beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement

Die beiden Studiengänge wurden im Rahmen einer Konzeptakkreditierung durch eine Agentur nach den Kriterien des Akkreditierungsrates für fünf Jahre bis zum Ende des Sommersemesters 2011 befristet akkreditiert. Mittelfristig ist die Einführung von Masterstudiengängen zur Ausbildung von Führungskräften geplant.

An der Hochschule stehen insgesamt 900 Studienplätze zur Verfügung, die Anzahl der jährlichen Studienplätze beträgt 300. Hiervon sind 250 Studienplätze für den Studiengang Arbeitsmarktmanagement und 50 Studienplätze für den Studiengang Beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement vorgesehen. Die Hochschule hat im September 2006 erstmals Studierende aufgenommen. Nach der jährlichen Aufnahme von 300 Studierenden soll ab September 2008 die Hochschule den Vollbetrieb mit 900 Studienplätzen erreicht haben.

Von den insgesamt 262 Studierenden haben 217 den Studiengang Arbeitsmarktmanagement und 45 den Studiengang Beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement belegt. Der Studiengang Beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement wird nur am Hauptsitz der Hochschule in Mannheim angeboten. Der Studiengang Arbeitsmarktmanagement wird sowohl in Mannheim als auch in Schwerin angeboten. Von den 217 Studierenden im Studiengang Arbeitsmarktmanagement studieren 99 am Hauptsitz in Mannheim und 118 an der Dependence in Schwerin.

In der Hochschule der BA soll anwendungsbezogene Forschung betrieben werden. Wichtigster Kooperationspartner für die Forschung ist das ebenfalls von der BA getragene Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), mit dem ein Forschungskonzept für die Hochschule abgestimmt wird.

Die Hochschule wird künftig auch Weiterbildungsmaßnahmen anbieten. Zielgruppen hierfür sind Fach- und Führungskräfte der BA und externe Hochschulabsolventen, die für Tätigkeiten bei der BA qualifiziert werden sollen.

Das hauptberufliche Lehrpersonal besteht aus insgesamt 34 Professuren und zehn Lehrkräften für besondere Aufgaben. Zusätzlich ist vorgesehen, Lehrbeauftragte mit einem Anteil am gesamten Lehrangebot von etwa 20 % einzubinden. Am Hauptsitz in Mannheim werden 21 der Professuren und fünf der Lehrkräfte für besondere Aufgaben angesiedelt sein, in Schwerin 13 Professuren und ebenfalls fünf Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Die ersten zehn Professuren der Hochschule der BA sind im Mai 2006 öffentlich ausgeschrieben worden, die Berufungen sollen zu Beginn des Jahres 2007 erteilt werden. Bis dahin wird als Übergangslösung auf abgeordnetes Lehrpersonal des Fachbereichs Arbeitsverwaltung der FH Bund zurückgegriffen. Die 24 weiteren Professuren werden in mehreren Runden ausgeschrieben, so dass im Jahr 2009 alle 34 Professuren besetzt sind. Für nicht-wissenschaftliches Personal sind insgesamt 36 Stellen für die Verwaltung, die Service-Einheiten „Lehr- und Forschungsorganisation“ und „Studierendenservice“ sowie für die Bibliothek und die Inneren Dienste vorgesehen.

Die Hochschule übernimmt die räumliche und sächliche Ausstattung des bisherigen Fachbereichs Arbeitsverwaltung der FH Bund in Mannheim und Schwerin samt Bibliothek.

Die neue Hochschule wird von der Trägerin BA finanziert. Die Haushaltsmittel für die Hochschule werden im Rahmen des Gesamthaushaltes der BA bereitgestellt. Die Hochschule der BA rechnet für das Studienjahr 2006/07 mit Ausgaben in Höhe von insgesamt 4,02 Mio. Euro. Nach Erreichen der vorgesehenen Personalausstattung 2009/10 rechnet die Hochschule mit Gesamtausgaben in Höhe von 6,3 Mio. Euro.

Zur finanziellen Absicherung des Studienbetriebes hat die BA gegenüber dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst des Landes Baden-Württemberg eine

Garantiererklärung abgegeben, dass im Fall einer Einstellung des Studienbetriebes allen Studierenden ein ordnungsgemäßer Abschluss des Studiums gewährleistet wird.

B. Akkreditierungsentscheidung

Der Wissenschaftsrat hat im Rahmen des Akkreditierungsverfahrens das vorgelegte Konzept der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit sowie die in der Gründungsphase dafür eingesetzten und für die geplante weitere Entwicklung der Hochschule vorgesehenen Ressourcen für Lehre und Studium, Forschung und Weiterbildung geprüft. Diese Prüfung, die sich im Wesentlichen auf die Ergebnisse des Bewertungsberichtes der Arbeitsgruppe stützt, hat ergeben, dass die Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (BA) den wissenschaftlichen Maßstäben einer Fachhochschule entspricht. Der Wissenschaftsrat gelangt daher zu einem positiven Akkreditierungsvotum.

Der Wissenschaftsrat begrüßt, dass die Hochschule der BA in ihrem Konzept wesentliche Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Vorgängereinrichtung der Hochschule, dem Fachbereich Arbeitsverwaltung der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung des Bundes, umgesetzt hat. Er erkennt zudem an, dass die BA als Hochschulträgerin Offenheit gegenüber den Anregungen zur wissenschaftlichen Weiterentwicklung der neuen Hochschule zeigt.

Der Wissenschaftsrat weist darauf hin, dass die Hochschule nicht über die geeigneten Instrumente verfügt, die für die beabsichtigte Steuerung der Hochschule über Zielvereinbarungen mit dem Vorstand der BA und für die Umsetzung der vorgesehene Anreizstrukturen notwendig sind. Außerdem fehlt der Hochschule derzeit ein Ausschuss, der die Rechtmäßigkeit von Prüfungen sicherstellen kann.

Das besondere Standortkonzept der Hochschule der BA mit Hauptsitz in Mannheim und einer Dependance in Schwerin ist nach Auffassung des Wissenschaftsrates mit der geplanten Personalausstattung in angemessener Qualität umsetzbar, solange die am Bedarf der BA ausgerichtete Studienplatzzahl und damit verbunden auch Lehrkapazitäten nicht reduziert werden.

Darüber hinaus macht sich der Wissenschaftsrat die in dem Bewertungsbericht ausgesprochenen Empfehlungen an die Hochschule und ihre Trägerin in vollem Umfang zu Eigen. Neben der unverzüglichen Einrichtung eines Prüfungsausschusses sind für die weitere Entwicklung der Hochschule der BA folgende Empfehlungen zentral:

- die Sicherstellung des Austausches zwischen den Standorten Mannheim und Schwerin;
- die Stärkung des Leitbildelementes der Internationalität und der Vermittlung interkultureller Kompetenzen;
- der systematische Aufbau des Leistungsbereichs Forschung durch Umsetzen der geplanten Strukturen, durch ausreichende Möglichkeit zu freier Forschung über das mit dem IAB abgestimmte Forschungskonzept hinaus und durch zusätzliches, entsprechend qualifiziertes Personal;
- der freie Zugang zur Katalogabfrage des Bibliotheksbestands des IAB für Studierende und Lehrkräfte der Hochschule;
- die Förderung der aktiven Mitgliedschaft hauptamtlicher Lehrkräfte in Fachverbänden und wissenschaftlichen Netzwerken durch die Hochschule;
- die Umstellung des Haushaltsverfahrens auf Globalhaushalt und Budgetierung;
- die Berücksichtigung moderner Steuerungsmodelle bei der Fortentwicklung der internen Verwaltungsabläufe.

Zusätzlich zur Umsetzung der Empfehlungen wird es für die Reakkreditierung wesentlich sein, dass die BA der Hochschule die für deren akademische Selbständigkeit notwendigen Freiräume in Lehre, Studium, Weiterbildung und Forschung gibt.

Aufgrund der insgesamt guten Bewertung des Konzepts der Hochschule der BA wird die Akkreditierung befristet für fünf Jahre ausgesprochen. Der Antrag zur Reakkreditierung der Hochschule der BA sollte bis zum 1. Februar 2012 gestellt werden.

Anlage

Bewertungsbericht zur Akkreditierung der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit – Fachhochschule für Arbeitsmarktmanagement (Mannheim) i.Gr.

<u>Inhalt</u>	<u>Seite</u>
A. Ausgangslage.....	15
A.I. Konzept.....	15
I.1. Hintergrund	15
I.2. Leitbild und Profil.....	16
I.3. Übersicht über die Leistungsbereiche	17
I.4. Besonderheiten	17
A.II. Struktur	18
II.1. Rechtsstellung der Hochschule	18
II.2. Leitungs- und Entscheidungsstrukturen	20
II.3. Interne Entscheidungs- und Verwaltungsabläufe	22
II.4. Mitwirkungsmöglichkeiten Hochschulangehöriger	23
II.5. Interne Mittelverteilung und Anreizsteuerung	24
A.III. Leistungsbereiche.....	25
III.1. Studium und Lehre	25
III.2. Forschung, Fort- und Weiterbildung sowie Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses.....	38
A.IV. Ausstattung.....	41
IV.1. Personelle Ausstattung	41
IV.2. Infrastruktur und sächliche Ausstattung	45
A.V. Finanzierung	48
A.VI. Qualitätssicherung	50
VI.1. Evaluationen am Fachbereich Arbeitsverwaltung der FH Bund.....	52
VI.2. Einbindung von Absolventen in die Qualitätssicherung	52
A.VII. Kooperationen	53
B. Bewertungsbericht.....	55
B.I. Zu Konzept, Leitbild und Profil	55
I.1. Zum Konzept.....	55
I.2. Zu Leitbild und Profil.....	57
I.3. Besonderheiten	59

B.II.	Struktur	59
	II.1. Rechtsstellung der Hochschule und Hochschulautonomie	59
	II.2. Leitungs- und Entscheidungsstrukturen	60
	II.3. Interne Entscheidungs- und Verwaltungsabläufe	62
B.III.	Leistungsbereiche	62
	III.1. Studium und Lehre	62
	III.2. Forschung, Fort- und Weiterbildung sowie Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses	69
B.IV.	Ausstattung	71
	IV.1. Personelle Ausstattung	71
	IV.2. Infrastruktur und sächliche Ausstattung	71
B.V.	Finanzierung	72
B.VI.	Qualitätssicherung	73
B.VII.	Kooperationen	73
Anhang	75

A. Ausgangslage

A.I. Konzept

I.1. Hintergrund

Die Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, die die offizielle Bezeichnung „Hochschule der Bundesagentur für Arbeit – staatlich anerkannte Fachhochschule für Arbeitsmarktmanagement“ trägt, tritt als Neugründung die Nachfolge des ehemaligen Fachbereichs „Arbeitsverwaltung“ der Fachhochschule des Bundes an, dessen Betrieb parallel mit Entstehen der neuen Hochschule jahrgangsweise eingestellt wird. Nach dem Umbau der Bundesanstalt für Arbeit in die Bundesagentur für Arbeit (BA) soll die Hochschule der BA die Ausbildung von jährlich 300 künftigen Arbeitskräften auf Fachhochschulniveau sicherstellen. Der Hauptsitz der Hochschule ist Mannheim und sie unterhält eine Dependence in Schwerin.

Im Jahr 1972 hatte die Bundesanstalt für Arbeit in Mannheim eine Akademie zur Ausbildung von Beratungsfachkräften auf Fachhochschulniveau gegründet, die mit der Universität Mannheim kooperierte. Diese Akademie wurde 1975 in die Fachhochschule der Bundesanstalt für Arbeit umgewandelt und 1979 als Fachbereich Arbeitsverwaltung der neu gegründeten Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung (FH Bund) angegliedert und 1983 durch das Wissenschaftsministerium des Landes Baden-Württemberg hochschulrechtlich anerkannt. Im Jahr 1993 wurde für die Studierenden aus den nördlichen und östlichen Teilen der Bundesrepublik eine Abteilung in Schwerin errichtet. In den letzten sechs Jahren erwarben am Fachbereich Arbeitsverwaltung pro Jahr durchschnittlich etwa 500 Verwaltungsinspektorinnen und Verwaltungsinspektoren sowie Beratungskräfte einen Diplom-Abschluss.

Mit der Umwandlung der Bundesanstalt für Arbeit in die Bundesagentur für Arbeit (BA) im Jahr 2003 war die Entscheidung verbunden, die Ausbildung im Beamtenverhältnis zu beenden und künftig im Angestelltenverhältnis weiterzuführen. Da eine Ausbildung von Angestellten mit dem Errichtungserlass der FH Bund (§ 1 Abs. 1) nicht vereinbar ist, musste die BA die Hochschulausbildung ihrer Angestellten an der FH Bund aufgeben.

Der Fachbereich Arbeitsverwaltung der FH Bund erhielt vom Kuratorium der FH Bund für die Jahre 2003 und 2005 eine Sondergenehmigung für die Durchführung eines Stu-

dienganges im Angestelltenstatus, so dass am Fachbereich Arbeitsverwaltung ein Betrieb mit den Diplomstudiengängen „Arbeitsförderung“ und „Beratung“ bis zum Sommer 2008 (Studienabschluss der Studienanfängerinnen und -anfänger 2005) ermöglicht wird. Studierende des Fachbereichs Arbeitsverwaltung, die im Jahr 2005 ein Studium begonnen haben, können dieses am Fachbereich Arbeitsverwaltung abschließen. Der Fachbereich Arbeitsverwaltung soll danach geschlossen werden.

Die Hochschule der BA ist im August des Jahres 2006 als organisatorisch eigenständige Dienststelle in der BA gegründet worden. Die neue Hochschule greift auf die Infrastruktur des Fachbereichs Arbeitsverwaltung der FH Bund zurück und soll nach Überprüfung auf Eignung auch einen Teil des nichtwissenschaftlichen Personals übernehmen. Die gleichzeitige Umgestaltung soll dazu genutzt werden, einen neuen organisatorischen Rahmen zu schaffen, mit dem die Zukunftsfähigkeit der Hochschule und ihrer Leistungsbereiche an internationalen Standards gemessen gesichert werden kann.

I.2. Leitbild und Profil

Leitbild und Profil der Hochschule der BA sind durch das Selbstverständnis als „unternehmensinterne“ Hochschule der BA bestimmt, wobei die BA selbst gegenwärtig durch den Wandel der BA von einer traditionellen Sozialverwaltung hin zu einem modernen Dienstleister geprägt ist. Die BA sieht die Notwendigkeit einer internen Hochschule darin begründet, dass sie für die Wahrnehmung der vielfältigen Aufgaben ihrer Fachkräfte ein Studienangebot benötigt, das sich aus einer spezifischen Kombination aus Elementen der Wirtschafts-, Sozial- und Rechtswissenschaften zusammensetzt, die in dieser Form an staatlichen Fachhochschulen nicht angeboten wird. Die Hochschule der BA führt hierzu aus, dass in Studiengängen an staatlichen Hochschulen lediglich ein Drittel der für die Kernaufgaben der BA notwendigen Qualifikationen und des fachspezifischen Wissens vermittelt wird; auf dem allgemeinen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt seien angemessen qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schwierig zu finden und die Einarbeitung und Schulung externer Berufseinsteigerinnen und -einsteiger erfordere einen hohen Aufwand. Deshalb wurde ein eigenes Studienkonzept entwickelt.

Als Orientierungshilfe wurde für die Aufbauphase der Hochschule der Entwurf eines Leitbildes entwickelt, der mit den BA-Leitlinien harmonisiert und der die geforderte Nähe der Hochschule zur Gesamtorganisation der BA und ihrer Aufgabenerledigung sicherstellen soll. Das grundlegende Selbstverständnis als unternehmenseigene Hochschule ist im Leitbild-Entwurf folgendermaßen formuliert: Die Hochschule der BA ist „als Hoch-

schule ein wesentlicher Bestandteil des internen Bildungssystems der BA. Im Rahmen von Studiengängen sowie Weiterbildungsmaßnahmen qualifizieren wir den Fach- und Führungskräftenachwuchs der BA. Durch die Qualität der Aus- und Weiterbildung sowie der Forschung trägt die Hochschule der BA zum positiven Leistungsbild der BA als der entscheidende Dienstleister auf dem Arbeitsmarkt insgesamt bei.“

Wesentliche Aussagen des Leitbildentwurfs sind zudem:

- Anwendungsorientierung und Praxisnähe von Forschung, Lehre und Weiterbildung,
- gemeinsame Gestaltung von Lehr- und Lernprozessen durch Studierende und Lehrende,
- Lernen und Erleben von Dialog und Transparenz,
- internationale Ausrichtung,
- Eigen- und Fremdevaluation von Lehre und Forschung.

Die Hochschule betrachtet es als wichtige Aufgabe, frühzeitig ein Leitbild zu entwickeln, das die Arbeit der Hochschule auch nach der Aufbauphase prägen und begleiten soll.

I.3. Übersicht über die Leistungsbereiche

Zum Spektrum der Hochschule der BA sollen die Leistungsbereiche Lehre und Studium, Forschung und Weiterbildung gehören.

I.4. Besonderheiten

Die Hochschule der BA ist nach eigener Aussage eine unternehmensinterne Hochschule, die alle Qualitätsstandards einer Hochschule erfüllen soll. Als bundesunmittelbare Körperschaft darf die BA in ihrer Hochschule grundsätzlich nur für den eigenen Personalbedarf ausbilden.

Die Ausbildung in der Hochschule der BA richtet sich primär an den fachlichen Bedürfnissen der Aufgabenfelder der BA aus. Die Absolventinnen und Absolventen sind jedoch auch für Aufgabenfelder außerhalb der BA qualifiziert, die sich mit dem Tätigkeitspektrum der BA überschneiden, zum Beispiel Dienstleister aus dem Bereich der Sozialversicherung oder private Personaldienstleister. Ein neuer Tätigkeitsbereich für Absolventen ergibt sich aus der gemeinsamen Aufgabenwahrnehmung mit den Kommu-

nen im Rahmen des SGB II in der Grundsicherung für Arbeitsuchende.³ Aufgrund der hohen Ähnlichkeit von Aufgaben und rechtlichen Vorgaben könnten Absolventinnen und Absolventen der Hochschule auch für solche Körperschaften als Fachkräfte in Betracht kommen, die diese Aufgabe wahrnehmen.

Als weitere Besonderheiten nennt die Hochschule das Beschäftigungsverhältnis der Studierenden, mit dem sie eine frühe Bindung der Studierenden an die BA anstrebt. Das Konzept, nur für den internen Fachkräftebedarf der BA und nicht für den Markt auszubilden und die Studierenden langfristig an sich zu binden, wurde bereits im Fachbereich Arbeitsverwaltung mit der Bundesanstalt für Arbeit praktiziert und wird über den Status der Studierenden als befristete Angestellte bei der BA fortgeführt. Die BA beschäftigt Absolventinnen und Absolventen nach Abschluss des Studiums im Rahmen verfügbarer Arbeitsplätze für mindestens 18 Monate als Angestellte, gibt jedoch keine Übernahmegarantie. Übernommene Absolventen der Hochschule sind verpflichtet, drei Jahre für die BA tätig zu sein; bei vorzeitigem Beenden des Beschäftigungsverhältnisses durch den Absolventen muss ein Teil der Ausbildungsvergütung zurückgezahlt werden.⁴

A.II. Struktur

II.1. Rechtsstellung der Hochschule

a) Rechtsform

Die Hochschule der BA ist gemäß Sozialgesetzbuch eine organisatorisch eigenständige, besondere Dienststelle der BA (§ 367 SGB III). Die Bundesagentur für Arbeit wiederum ist eine bundesunmittelbare Körperschaft des öffentlichen Rechts und erfüllt als öffentlich-rechtlicher Dienstleister Aufgaben im System der sozialen Sicherung der Bundesrepublik Deutschland. Sie finanziert ihre Ausgaben aus Beiträgen der Versicherungspflichtigen, der Arbeitgeber und Dritter, Umlagen, Mitteln des Bundes und sonstige Einnahmen.

³ Die gemeinsame Aufgabenwahrnehmung der BA und der Kommunen bezieht sich auf die Grundsicherung für Arbeitsuchende, innerhalb derer die vom ehemaligen Arbeitsamt verwaltete Arbeitslosenhilfe und die in der Zuständigkeit der Kommunen liegende Sozialhilfe als Teil der Gesetze zur Modernisierung der Dienstleistungen am Arbeitsmarkt („Hartz-Reform“) zusammengelegt wurden.

⁴ Ein Teil der Ausbildungsvergütung muss auch dann zurückgezahlt werden, wenn aus einem vom Absolventen zu vertretenden Grund ein Beschäftigungsverhältnis mit der BA nicht zustande kommt.

Als besondere Dienststelle der BA ist die Hochschule selbst nicht rechtsfähig, besitzt aber die Wirtschaftsbefugnis über die aus dem Haushalt der BA zugewiesenen Haushaltsmittel. Gerichtsstand der BA ist Nürnberg.

Laut vorläufiger Grundordnung erfolgt die Steuerung der Hochschule durch den Träger über Zielvereinbarungen zwischen der Hochschule und dem Vorstand der BA.

b) Anerkennung als Hochschule

Sofern verwaltungsinterne Hochschulen des Bundes nicht bereits kraft Gesetz Hochschulen sind, bedarf es einer landesrechtlichen Anerkennung als nicht-staatliche Hochschule.⁵ Damit werden auch Hochschuleinrichtungen des Bundes als nicht-staatliche Hochschulen angesehen. Folglich kann auch die Hochschule der Bundesagentur rechtlich als Hochschule eingestuft werden, wenn sie die gesetzlichen Anerkennungsvoraussetzungen erfüllt.

Die Hochschule der BA hat ihren Hauptsitz in Mannheim und unterhält eine Dependence in Schwerin. Sie hat ihre staatliche Anerkennung ausschließlich beim Land Baden-Württemberg beantragt und von diesem eine befristete Anerkennung erhalten. Unabhängig vom Standort Mannheim oder Schwerin gelten damit für die Hochschule als ganze die für nicht-staatliche Hochschulen relevanten Bestimmungen des Landeshochschulgesetzes Baden-Württembergs. Gemäß Landeshochschulgesetz in Mecklenburg-Vorpommern ist der Lehrbetrieb von in anderen Ländern staatlich anerkannten Hochschulen in § 108 Abs. 3 vorgesehen und geregelt. Eine staatliche Anerkennung durch das Land Mecklenburg-Vorpommern entfällt damit.

c) Interner Charakter der Hochschule

Aufgrund der verfassungsrechtlich gegebenen föderalen Ordnung Deutschlands sind ausschließlich Länder für die staatliche Anerkennung von Hochschulen zuständig, sofern sie nicht selbst Träger der Hochschulen sind. Hochschulen, die nicht durch die Länder betrieben werden, gelten generell als nicht-staatliche Hochschulen. Sie sind nach ihrer Trägerschaft in kirchliche Hochschulen, private Hochschulen und auch in Hochschulen in der Trägerschaft des Bundes zu unterscheiden. Um eine solche Hochschule handelt es sich bei der Hochschule der BA.

⁵ Thieme, Werner, 2004: Deutsches Hochschulrecht. Das Recht der Universitäten sowie der künstlerischen und Fachhochschulen in der Bundesrepublik Deutschland. 3. vollständig neu bearbeitete Auflage, Köln, Berlin, München: Carl Heymanns Verlag: Rn. 245.

Für die Rechtsnatur der Hochschule der BA ist es von Bedeutung, dass der Bund grundsätzlich keine Kompetenz hat, Hochschulen zu errichten und zu betreiben. Mangels einer anderweitigen Kompetenzgrundlage kann daher eine Zuständigkeit des Bundes lediglich aus der Organisationshoheit über die von ihm in verfassungsrechtlich zulässiger Weise errichteten Bundeseinrichtungen und über das unmittelbare Bundespersonal abgeleitet werden. In diesem Sinne wird in der hochschulrechtlichen Praxis und in der Literatur übereinstimmend eine Kompetenz des Bundes zur Errichtung von Fachhochschulen zur internen Aus- und Weiterbildung und zur Errichtung der Bundeswehrhochschulen zur Ausbildung der Soldaten angenommen.⁶ Die Bundeskompetenz beschränkt sich von vornherein nur auf die interne Ausbildung. Eine für jedermann offene Hochschule könnte daher durch den Bund mangels grundgesetzlicher Rechtsgrundlage nicht gegründet werden. Deshalb sind die Studierenden der Fachhochschulen des Bundes Bedienstete des Bundes. Auch bei den Bundeswehrhochschulen ist zumindest in der Regel die Soldateneigenschaft Voraussetzung für die Aufnahme des Studiums.⁷

Auch wenn die Hochschule nicht jedermann zulassen kann, ist sie mit der Anerkennung als nicht-staatliche Hochschule durch das Land Baden-Württemberg doch eine Hochschule. Damit ist sie allerdings noch nicht verpflichtet, jedermann aufzunehmen, der die allgemeinen Voraussetzungen für ein entsprechendes Studium besitzt. Insbesondere gelten für die Hochschule der BA, nicht die Voraussetzungen der freien Wahl der Ausbildungsstätte (Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG).⁸

d) Aufsicht

Die Aufsicht über die Hochschule liegt beim Vorstand der BA als Träger der Hochschule. Das Land Baden-Württemberg überwacht die Einhaltung der Voraussetzungen für die hochschulrechtliche Anerkennung.

II.2. Leitungs- und Entscheidungsstrukturen

Für die Gründungsphase der Hochschule wurde zum Jahresbeginn 2006 ein Gründungsrektor berufen und im April 2006 ein Gründungssenat gebildet. Die – neben dem Gründungsrektor – sechs Mitglieder des Gründungssenates sind Hochschullehrer anderer deutscher Universitäten und Fachhochschulen und ein Vertreter der Berufspraxis der BA.

⁶ Thieme 2004, a.a.O., Rn. 244.

⁷ Weise, 1978: Wissenschaftsrecht, Bd. 11, 1978, S. 244 f.

⁸ Thieme 2004, a.a.O., Rn. 245.

Die Struktur der Hochschule der BA ist dem Organigramm im Anhang in Übersicht 1 zu entnehmen. Aufgaben und Kompetenzen der Leitungsorgane und Gremien orientieren sich an den Regelungen des LHG Baden-Württemberg, wobei im Hinblick auf den Träger Modifikationen vorgenommen wurden. So bedürfen folgende Ordnungen von besonderer Bedeutung der Genehmigung des Vorstandes der BA: die Grundordnung und ihre Änderungen, Studien- und Prüfungsordnungen, Berufsordnungen und Zweckbestimmungen von Stellen für wissenschaftliches Personal.

Organe der Hochschule der BA sind die Rektorin oder der Rektor, der Senat und der Beirat. Mitglieder der Geschäftsführung der BA dürfen weder dem Rektorat noch dem Senat der Hochschule angehören.

- Der **Rektor** hat die Aufgabe, die Hochschule zu leiten und zu vertreten. Er übt die unmittelbare Dienstaufsicht über die in der Hochschule Beschäftigten, einschließlich der Studierenden, aus. Gegenüber den Professorinnen und Professoren und dem hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen Personal hat er Aufsichts- und Weisungsrecht. Er ist verantwortlich für die Ordnung in der Hochschule und übt das Hausrecht aus. Er bereitet die Beratungen des Senats vor, leitet die Sitzungen und führt die Senatsbeschlüsse aus. Auf Vorschlag des Senats bestellt der Rektor Lehrkräfte für besondere Aufgaben. In dringenden Angelegenheiten, deren Erledigung nicht aufgeschoben werden kann, entscheidet er anstelle des Senats. Er hat jährlich einen Bericht zu erstatten. Der Rektor wird bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben durch eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter unterstützt.

Der Rektor wird auf Vorschlag des Senats für fünf Jahre vom Vorstand der Bundesagentur für Arbeit bestellt. Wiederbestellung ist zulässig. Zum Rektor kann bestellt werden, wer der Hochschule hauptberuflich als Professor angehört oder eine abgeschlossene Hochschulausbildung besitzt und durch mehrjährige leitende Tätigkeit in Wissenschaft, Wirtschaft, Verwaltung oder Rechtspflege die entsprechende Eignung vorweisen kann.

- Der **Senat** wird analog zum Senat staatlicher Hochschulen durch Wahl aus dem Kreis der Hochschulmitglieder besetzt. Ihm gehören kraft Amtes die Rektorin oder der Rektor und deren oder dessen Stellvertretung, jeweils für zwei Jahre fünf gewählte Professorinnen oder Professoren sowie eine gewählte Lehrkraft für besondere Aufgaben und eine Studierende oder ein Studierender an, die oder der für ein Jahr gewählt wird. In der Gründungsphase nimmt der Gründungssenat die Funktionen des Senates wahr.

Der Senat beschließt über die Grundordnung und ihre Änderungen, die Studien- und Prüfungsordnungen, Vorschläge zur Bestellung der Rektorin bzw. des Rektors, ihrer oder seiner Stellvertretung und des Lehrpersonals, über die Funktionsbeschreibungen und Tätigkeits- sowie Kompetenzprofile der Lehrkräfte. Er erlässt die Wahlordnung sowie weitere zur Regelung des Lehr-, Forschungs- und Weiterbildungsbetriebs erforderliche Ordnungen. Er nimmt zu grundsätzlichen Fragen der Lehre, Forschung, Weiterbildung, Evaluation und Kooperation sowie im Zusammenhang mit der Aufstellung des Haushaltsplans Stellung und erörtert den Jahresbericht der Rektorin bzw. des Rektors. Beschlüsse des Senats über die Berufsordnung, die Wahl- und Geschäftsordnungen des Senats, die weiteren Ordnungen zur Regelung des Lehr-, Forschungs- und Weiterbildungsbetriebes sowie zu Grundsätzen und Verfahrensregelungen zur Förderung der Forschung bedürfen der Zustimmung der Rektorin bzw. des Rektors. Der Senat kann beratende Ausschüsse bilden; bisher sind Ausschüsse für Forschung und für Evaluation vorgesehen.

- Der **Beirat** der Hochschule besteht aus sieben Mitgliedern, die in der Regel für drei Jahre durch den Vorstand der BA bestellt werden. Ihm sollen Vertreterinnen und Vertreter der Wissenschaft und der Selbstverwaltung sowie der Berufspraxis der BA angehören. Seine Aufgabe ist es, die Hochschule in allen grundlegenden Fragen, insbesondere in Fragen der Profilbildung und Erhöhung der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit zu beraten. Der Beirat muss noch konstituiert werden.

II.3. Interne Entscheidungs- und Verwaltungsabläufe

Die Hochschule wird ihre Angelegenheiten in Lehre, Forschung und Weiterbildung selbst regeln. Ihre akademische Selbstständigkeit wird durch den Träger sowie die Verwaltungsstrukturen der Hochschule sichergestellt. Folgende Elemente sind zur Sicherung der akademischen Selbstständigkeit in der Grundordnung verankert:

- das Satzungsrecht;
- die organisatorisch eigenständige Stellung der Hochschule innerhalb der BA als besondere Dienststelle;
- die personelle Trennung zwischen Hochschulorganen und Hochschulträger;
- die Steuerung von Ausbildungsleistungen der Hochschule durch Zielvereinbarungen zwischen dem Vorstand der BA und der Hochschule analog zu den Hochschulverträgen staatlicher Hochschulen in einzelnen Bundesländern und zum neuen Steuerungsmodell in der BA;

- das Vorschlagsrecht der Hochschule für die Berufung von Professorinnen und Professoren;
- die Entscheidung über die Auswahl der Studierenden.

Über die Grundordnung hinaus sollen weitere Ordnungen die einzelnen Bereiche und Einrichtungen der Hochschule regeln. Bisher wurden vom Gründungssenat eine Zulassungsordnung, eine Berufungsordnung, eine Ordnung zur Regelung der Dienstaufgaben sowie eine Studien- und Prüfungsordnung beschlossen.

An der Hochschule der BA gibt es keine Unterteilung in Fachbereiche. Die Hochschule ist in die beiden Organisationseinheiten „Lehre, Forschung und Weiterbildung“ und „Serviceeinheiten“ gegliedert.

Der Servicebereich hat die Aufgabe, die Organisationseinheit Studium, Lehre, Forschung und Weiterbildung zu unterstützen. Dies erfolgt in den Aufgabenfeldern Lehr- und Forschungsorganisation, Studierendenservice, Bibliothek und Medien und Innere Dienste. Die vier Aufgabenfelder des Servicebereiches werden durch die zuständigen Funktionsträger geleitet, so dass flache Hierarchien und möglichst effiziente Verwaltungsabläufe gewährleistet werden. Die Dienst- und Fachaufsicht über den Servicebereich obliegt der Rektorin oder dem Rektor.

Die aus der organisatorischen Gliederung der Hochschule abgeleiteten, konkreten ablauforganisatorischen Regelungen (Verwaltungsabläufe und Entscheidungsbefugnisse) sind derzeit noch nicht fixiert. Diese Fragen sollen – abhängig von den konkreten Stellenbesetzungen und der erfolgten Implementation einer Hochschulverwaltungssoftware – zeitnah nach Beginn des Studienbetriebes geregelt werden.

II.4. Mitwirkungsmöglichkeiten Hochschulangehöriger

Die Mitwirkungsmöglichkeiten an internen Entscheidungs- und Verwaltungsabläufen hängen vom Status der Hochschulangehörigen ab. Die Professoren haben im Rahmen ihrer Professorenmehrheit im Senat die Möglichkeit, an den hochschulinternen Entscheidungen mitzuwirken. Zur Wahrung ihrer Interessen bilden die Studierenden eine Vertretung, die einmal im Monat mit der Rektorin oder dem Rektor zu einer Besprechung zusammentreten soll.

Die hauptamtlichen Lehrkräfte erhalten nach Darstellung der Hochschule der BA in Bezug auf Lehre, Forschung und Weiterbildung die im Hochschulbereich üblichen Ent-

scheidungs- und Mitwirkungsrechte. Allerdings wird erwartet, dass sie sich bei der Wahrnehmung ihrer Rechte am Leitbild der BA-internen Hochschule und dem Zusammenwirken von Träger und Hochschule orientieren und die Inhalte ihrer Tätigkeit danach ausrichten. Bei der Ausgestaltung der Lehre im Einzelnen sowie in Angelegenheiten der Forschung sind sie jedoch grundsätzlich frei, genauso bei der Entwicklung von Studienplänen, der Durchführung von Lehrveranstaltungen und in Prüfungsangelegenheiten. Die Curricula der Studiengänge werden als Teil der Studienordnung vom Senat beschlossen, wobei die Studienordnung von der BA genehmigt werden muss. Die inhaltliche Koordination der Lehre in den einzelnen Modulen und Studienfeldern liegt bei den Modul- und Studienfeldverantwortlichen, die auch bei organisatorischen Fragen als Ansprechpartner der Serviceeinheit Lehr- und Forschungsorganisation fungieren.

II.5. Interne Mittelverteilung und Anreizsteuerung

Die interne Mittelverteilung erfolgt im Rahmen der durch die BA zugeteilten Haushaltsmittel. Im jährlichen Haushaltsplan, bei dessen Aufstellung die Hochschulleitung mitwirkt, ist festgelegt, für welche Aufgabenbereiche und in welchem Umfang die Mittel vorgesehen sind. Die Bewirtschaftung der Mittel erfolgt derzeit noch im kameralistischen Verfahren.

Die Hochschule verfolgt das Ziel, Lehr- und Forschungspersonal und Personal im Servicebereich leistungsorientiert zu bezahlen. Die Professoren sind Beschäftigte der BA, daher gelten die bundesrechtlichen Vorgaben der Beamtenbesoldung. Die Ausweisung der Stellen erfolgt im Haushaltsplan der BA. Die Professuren sind in die Stellenkategorie W2 eingestuft, die Stelle der Rektorin oder des Rektors in die Kategorie W3. Damit können Leistungsanreize durch die Gewährung zusätzlicher Leistungsbezüge genutzt werden (nach § 33 ff BBesG).

Es ist vorgesehen, dass Professorinnen und Professoren folgende variable Leistungen gewährt werden können:

- Berufungs- oder Bleibe-Leistungsbezüge,
- besondere Leistungsbezüge für überdurchschnittliche Leistungen in Lehre, Forschung oder Weiterbildung über längere Zeit,
- Funktions-Leistungsbezüge für Personen mit Schlüsselfunktionen in der Hochschule⁹ sowie

⁹ Hierbei handelt es sich um die Rektorin oder den Rektor und ihre oder seine Stellvertretung, fünf Studienfeldverantwortliche, einen Forschungsbeauftragten, einen Evaluationsbeauftragten sowie den Beauftragten für Internationales und Kooperationen.

- Forschungs- und Lehrzulagen für das Einwerben von Drittmitteln für Forschungs- und Lehrvorhaben und Durchführung der Vorhaben.

Mindestens ein Drittel der jährlich insgesamt für Leistungsbezüge zur Verfügung stehenden Mittel sollen für besondere Leistungsbezüge vorgesehen werden. Über die Gewährung von Leistungszuschlägen entscheidet der Rektor. Hinsichtlich der Höhe der Leistungsbezüge wird ein Vergaberahmen ermittelt, der entsprechend den Regelungen in § 34 BBesG auf die im Jahr 2001 im Fachbereich Arbeitsverwaltung vorhandenen Professoren abstellt. Näheres soll in einer Leistungsbezügeordnung geregelt werden, für die derzeit die rechtlichen Rahmenbedingungen geprüft werden.

Professoren, die bereits im Fachbereich Arbeitsverwaltung tätig waren und in einem ordentlichen Berufungsverfahren an die neue Hochschule berufen werden, können von der C-Besoldung in die W-Besoldung wechseln. Frei werdende C2- oder C3-Stellen aus dem bisherigen Fachbereich werden in W2-Stellen umgewandelt.

Neben den monetären Leistungsanreizen können bei besonderen Belastungen durch Lehre, Forschung und Weiterbildung sowie bei der Wahrnehmung besonderer Projekt- oder Entwicklungsaufgaben Deputatermäßigungen gewährt werden. Forschungs- und Entwicklungsleistungen sollen zudem durch Zuweisung von Personal- und Sachressourcen im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel unterstützt werden.

Zur leistungsorientierten Bezahlung von Lehrkräften für besondere Aufgaben und Kräfte im Servicebereich, die entweder Beamte oder Tarifangestellte sind, sollen im Rahmen der besoldungsrechtlichen und tarifvertraglichen Möglichkeiten monetäre Leistungsanreize genutzt werden. Die Hochschule geht davon aus, dass dies künftig durch die neue Besoldungsstruktur und durch das BA-Tarifsystem begünstigt wird.

A.III. Leistungsbereiche

III.1. Studium und Lehre

a) Studienangebot

Primäres Ausbildungsziel ist die Vermittlung berufs- bzw. anwendungsbezogener Kenntnisse und Fähigkeiten, wobei das angebotene Studium die Studierenden dazu befähigen soll, durch selbständige Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden komplexe Anforderungen in der Berufspraxis der BA zu bewältigen. Der cur-

riculare Gesamtrahmen orientiert sich einerseits an den hochschulbezogenen Anforderungen gemäß HRG, LHG Baden-Württemberg und den Strukturvorgaben der KMK. Andererseits ist das Studium an den Anforderungen der Praxis der BA ausgerichtet, die sich aus den Kernaufgaben und Verantwortlichkeiten in den jeweiligen Tätigkeitsbereichen, dem Personalmanagementkonzept der BA und den Entwicklungstendenzen in den einzelnen Berufsfeldern ergeben. Die Studiengänge sind als Konzept durch eine Akkreditierungsagentur auf fünf Jahre befristet akkreditiert.

Die Hochschule hat die Studiengänge so gestaltet, dass ein möglichst hoher Grad an Berufsfähigkeit erreicht wird und dass mittel- und langfristige berufliche Entwicklungsmöglichkeiten angelegt werden. Neben fachlichen Kenntnissen und Fähigkeiten soll den Studierenden ein hohes Maß an Problemlösungs-, Organisations- und Kommunikationskompetenzen vermittelt werden. Die fachlichen Qualifizierungsziele orientieren sich an den Inhalten der wesentlichen fünf folgenden Arbeitsprozesse, in denen künftige Absolventinnen und Absolventen im Bereich der Arbeitsförderung und Grundsicherung für Arbeitsuchende tätig sein können:

- Beratung
- Arbeitnehmerintegration
- Arbeitgeberorientierte Arbeitsförderung
- Leistungsgewährung
- Unternehmenssteuerung

Aus diesen Bereichen leitet die Hochschule der BA Profile für zwei eigenständige Studiengänge auf Bachelor-Ebene gemäß § 30 LHG Baden-Württemberg ab. Seit dem Wintertrimester 2006/2007 werden folgende Studiengänge angeboten:

1. Arbeitsmarktmanagement
2. Beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement

Das Studium dauert jeweils drei Jahre. Es gliedert sich in fünf Studien- und vier Praxis-trimester. Bei erfolgreichem Abschluss wird der Bachelorgrad „Bachelor of Arts“, abgekürzt B.A. verliehen.

Der fachwissenschaftliche Bezugsrahmen beider Studiengänge wird durch die Wirtschafts-, Sozial- und Rechtswissenschaften gebildet, wobei – in Anlehnung an die Aufgaben der BA als öffentlich-rechtlicher Dienstleister im sozialen Sicherungssystem der

Bundesrepublik Deutschland – die Inhalte jeweils in spezifischer Schwerpunktbildung vermittelt werden. Das Studienprogramm ist aus Modulen aufgebaut, in denen jeweils thematisch zusammenhängende Stoffgebiete und aufeinander abgestimmte Qualifikationsziele und -inhalte enthalten sind. Die Hochschule ordnet die Module den fünf Studienfeldern Public Management, Arbeitgeberorientierte Arbeitsförderung, Beratung, Arbeitnehmerintegration und Soziale Sicherung zu.

Das Studienprogramm der beiden Studiengänge ist im ersten Trimester gleich. Ab dem zweiten Studientrimester werden zunehmend studiengangsspezifische Inhalte vermittelt. Bis einschließlich zum dritten Studientrimester, d.h. bis zur Mitte des Studiums belegen die Studierenden ein vorgegebenes Studienprogramm aus Grundlagenmodulen in den fünf Studienfeldern. Ab dem vierten Studientrimester wird in beiden Studiengängen ein Schwerpunkt gewählt, der durch Wahlmodule im Umfang von etwa 20 % des gesamten Studienprogramms aus anderen Bereichen ergänzt wird. Im Studiengang Arbeitsmarktmanagement können die drei Studienschwerpunkte „Vermittlung/Integration“, „Leistungsgewährung“ oder „Ressourcensteuerung“ gewählt werden, im Studiengang Beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement die beiden Schwerpunkte „Berufsberatung“ oder „Fallmanagement“. Eine Konzentration auf den gewählten Studienschwerpunkt ist für mehr als die Hälfte der gesamten Praktikumszeit möglich. Die Studienschwerpunkte sollen eine frühzeitige Reaktion auf sich abzeichnende Personalbedarfe der BA ermöglichen, aber auch die Neigungen und Interessen der Studierenden berücksichtigen können. Gemäß aktuellem Bedarf der BA soll im Studiengang „Arbeitsmarktmanagement“ die Mehrheit der Studierenden, jährlich etwa 150, den Schwerpunkt Vermittlung wählen; die Schwerpunkte „Leistungsgewährung“ und „Ressourcensteuerung“ sollen jeweils nur etwa 50 Studierende wählen. Ein geeignetes Verfahren zur Verteilung der Studierenden auf die Schwerpunkte muss von Hochschule und Träger noch entwickelt werden.

Das Studienprogramm eines Studientrimesters enthält jeweils fünf Module, die mit einer Prüfung abgeschlossen werden. Für jedes Modul werden fünf Leistungspunkte (ECTS) berechnet, so dass sich für die fünf Studientrimester damit insgesamt 125 Leistungspunkte ergeben; hinzukommen 45 Leistungspunkte für die Praktika und 10 Leistungspunkte für die Bachelor-Arbeit. Damit umfasst das Bachelorstudium 180 Leistungspunkte.

Die fünf Studientrimester werden durch vier Praktika jeweils im zeitlichen Umfang eines Trimesters ergänzt, d.h. durch 16 Monate Praktikumszeit. Die Hochschule gibt an, dass mit dem hohen Praxisanteil der gewünschten großen Nähe zur Berufspraxis der BA Rechnung getragen wird.

Durch die Praxisphasen sollen die Studierenden befähigt werden, die in den Studientrimestern vermittelten Qualifizierungsinhalte im Berufskontext anzuwenden und die dabei gewonnenen Erfahrungen und Erkenntnisse in den Studientrimestern kritisch zu reflektieren. In der Regel werden die Praxisphasen, die unter Supervision der Hochschule stehen, in einer Agentur für Arbeit oder in einer anderen geeigneten Einrichtung der Berufspraxis abgeleistet. Die Studierenden müssen die ersten beiden Praktika in der Regel in ihrer Heimatagentur in den Bereichen Vermittlung/Integration, Leistungsgewährung und Ressourcensteuerung absolvieren, sodass alle wesentlichen Geschäftsbereiche des Unternehmens BA durchlaufen werden. Im dritten und vierten Praktikum steht der gewählte Studienschwerpunkt im Mittelpunkt, das dritte Praxistrimester kann auch im Ausland bei staatlichen Stellen oder vergleichbaren Institutionen abgeleistet werden. Die Hochschule unterstützt die Studierenden bei der Auswahl der Praktikumsplätze.

Während der Praktika erstellen die Studierenden Studienarbeiten, die als Prüfungsleistung bewertet werden. Themenstellung und Bewertung erfolgen durch einen Professor, der für die Betreuung der Studierenden im Praktikum bestimmt wird. Das vierte Praktikum ist zudem der vorgesehene Zeitraum für die Erstellung der Bachelor-Thesis. Auf Basis einer in Entstehung befindlichen Praktikumsordnung werden Praktikumspläne erstellt, welche Näheres zu den Praktika festschreiben.

Im Einzelfall kann der Studienverlauf so gestaltet werden, dass ein Studium in Teilzeitform ermöglicht wird. Studien- und Praxistrimester müssen nicht in einem Zug durchlaufen werden. Erworbene Credit Points bleiben erhalten und werden bei einer späteren Fortsetzung des Studiums anerkannt.

Das Profil aus zwei Bachelor-Studiengängen mit abwechselnden Theorie- und Praxisphasen soll mittelfristig im Jahr 2009 um das Angebot von Masterstudiengängen erweitert werden. In den Masterstudiengängen sollen die in den Bachelor-Studiengängen vermittelten Kompetenzen in einen größeren Kontext gebracht und mit einem höheren Maß strategischer und international nutzbarer Kompetenzen akzentuiert werden. Die Masterstudiengänge sollen für anspruchsvolle Tätigkeiten qualifizieren, insbesondere

für die Übernahme von Führungsverantwortung und die Wahrnehmung von Aufgaben im internationalen Bereich. Entwürfe für Studienpläne und Studiengangsbezeichnungen liegen derzeit noch nicht vor. Gemäß Entwicklungsplan der Hochschule ist außerdem bei Bedarf an die Entwicklung eines Fernstudienangebots gedacht.

b) Aufteilung des Studienbetriebs auf Mannheim und Schwerin

Die Hochschule der BA hat ihren Hauptsitz in Mannheim und unterhält zur Ausbildung von Studierenden aus den östlichen und nördlichen Teilen der Bundesrepublik eine Dependence in Schwerin, an der ein Teil des Lehrbetriebs stattfindet. Im Studiengang Arbeitsmarktmanagement mit 250 Studienplätzen werden die Studierenden in den ersten drei Studientrimestern nach regionaler Herkunft auf die beiden Standorte aufgeteilt. Der Studiengang Beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement mit 50 Studienplätzen pro Jahr wird nur in Mannheim durchgeführt. Im September 2006 haben in Schwerin 118 Studierende und 144 Studierende in Mannheim ihr Studium begonnen, davon in Mannheim 99 Studierende im Studiengang Arbeitsmarktmanagement und 45 im Studiengang Beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement. Es ist vorgesehen, dass die in den letzten beiden Studientrimestern zu belegenden drei Studenschwerpunkte des Studiengangs Arbeitsmarktmanagement (Vermittlung/Integration, Leistungsgewährung, Ressourcensteuerung) jeweils nur an einem Standort, d.h. Mannheim oder Schwerin, angeboten werden. Ein Teil der Studierenden des Studiengangs Arbeitsmarktmanagement wird daher nach dem Grundlagenstudium den Standort wechseln, was durch die Hochschule unterstützt und gefördert wird.

Die Lehrveranstaltungen des Studiengangs Arbeitsmarktmanagement sollen grundsätzlich durch fest angesiedelte, unterschiedliche Lehrkräfte an beiden Standorten auf der Basis von zwischen den Lehrkräften abgestimmten Vorlesungsunterlagen und Klausuren durchgeführt werden. Sofern ein doppeltes Angebot in Mannheim und Schwerin nicht möglich ist, können Veranstaltungen in Ausnahmefällen zur Vermeidung von Fahrtkosten und Doppelbelastung des Lehrpersonals mit Hilfe von Videokonferenzen durchgeführt werden. In Schwerin sollen 13 der insgesamt 34 Professuren und vier oder fünf der insgesamt zehn Lehrkräfte für besondere Aufgaben tätig werden.

Bei der regionalen Zuordnung der Schwerpunkte sind Kooperationsmöglichkeiten berücksichtigt worden: der Schwerpunkt Vermittlung und Integration soll wegen der regionalen Nähe zu in Teilen ähnlichen Studienangeboten der FH Frankfurt und der FH Heidelberg (staatlich anerkannte Fachhochschule der SRH) und der fachlichen Nähe zum

Studiengang Berufsorientierte Beschäftigung und Fallmanagement in Mannheim durchgeführt werden. Die beiden Schwerpunkte Leistungsgewährung und Ressourcensteuerung werden in Schwerin aufgrund der Nähe zu Verwaltungsstudiengängen in Hamburg und Berlin angeboten.

Die Aufteilung nach Schwerpunkten bedingt, dass nicht alle Wahlmodule an beiden Standorten angeboten werden können. Aus allen Bereichen kann jedoch ein Mindestangebot bereitgestellt werden. Die Wahlmöglichkeiten über die beiden angebotenen Studienschwerpunkte hinaus werden dadurch sichergestellt, dass an beiden Standorten Lehrkräfte zur Absicherung der Grundlagenmodule vorhanden sein werden, deren Arbeitsgebiet sich nicht auf die jeweiligen Schwerpunkte beschränkt; das durch diese Lehrkräfte ermöglichte Mindestangebot weiterer Wahlpflichtmodule kann gegebenenfalls durch Lehrbeauftragte ergänzt werden. Dennoch wird es in Schwerin keine Möglichkeit zur Belegung von Wahlmodulen aus den Studienschwerpunkten Beratung und Fallmanagement geben, weil dieser Studiengang nur in Mannheim angeboten wird. In Mannheim wird dementsprechend das Angebot an Wahlmodulen in den Studienschwerpunkten Leistungsgewährung und Ressourcensteuerung eingeschränkt sein.

Der fachliche Austausch zwischen den Lehrkräften an beiden Standorten und die erforderliche Abstimmung der Prüfungsinhalte sollen durch die Studienfeldverantwortlichen organisiert werden. In der konkreten Vermittlung von Studieninhalten sollen die Lehrkräfte an den beiden Standorten die im Modulkatalog gegebenen Freiräume nutzen können. Durch die interdisziplinären Elemente der Studiengänge sollen sich innerhalb der beiden Standorte neue Themencluster und Zusammenarbeiten zwischen den Lehrkräften ergeben. Auf die hierfür notwendige Anschlussfähigkeit soll zusätzlich zu fachwissenschaftlichen Kriterien bei Berufungen von Professoren geachtet werden.

c) Studienplatzwechsel und internationale Anschlussfähigkeit der Abschlüsse

Die Hochschule ermöglicht durch die Einhaltung der Bestimmungen des LHG Baden-Württemberg sowie durch die Beachtung der Ziele des Bologna-Prozesses Übergänge zu staatlichen Hochschulen. Zur nationalen und internationalen Anschlussfähigkeit der Studiengänge wird bei Titeln, Inhalten, Methodiken der Kurse und durch die Verwendung des ECTS-Systems soweit möglich auf die Kompatibilität mit Angeboten anderer Hochschulen geachtet. Zusätzlich wird ein Diploma-Supplement als übliche Information vorgesehen. Hierfür erachtet die Hochschule ihre Einbindung in nationale und internationale Kooperationsnetze als hilfreich. Absolventen der Bachelor-Studiengänge der

Hochschule der BA haben die Möglichkeit, ihre Kompetenzen durch Aufnahme von Masterstudiengängen anderer Hochschulen zu erweitern.

Das mit dem Studiengang Beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement verfolgte Qualifizierungsmodell ist stark an internationalen Standards orientiert, die die Vorgängereinrichtung der neuen Hochschule mitgestaltet hat.¹⁰ Die Hochschule gibt an, dass darüber hinaus der Fachbereich Arbeitsverwaltung seit vielen Jahren Modellcharakter für entsprechende Ausbildungsgänge an Hochschulen im In- und Ausland, insbesondere in Mittel- und Osteuropa hatte.

Studienbewerberinnen und -bewerber, die an der Hochschule der BA ein Studium beginnen wollen, werden Prüfungsleistungen aus Studiengängen anderer Hochschulen auf Antrag angerechnet, soweit sie gleichwertig sind. Dies gilt auch bei von der Hochschule zertifizierten Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie für berufspraktische Tätigkeiten. Eine Gleichwertigkeit der Vorleistungen ist gegeben, wenn sie nach Inhalt und Umfang den Anforderungen der Studiengänge Arbeitsmarktmanagement und Beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement im Wesentlichen entsprechen. Über die Anerkennung von Vorleistungen entscheidet die Hochschulleitung. Ein Quereinstieg ist damit möglich, wenn Vorleistungen mit ECTS-Punkten im Umfang von mindestens einem Studientrimester anerkannt sind.

Die Hochschule der BA sieht ihre Tätigkeit in einen internationalen Kontext eingebettet, da durch die Europäische Union die Grundlinien der Arbeitsmarktpolitik international festgelegt werden und auch die nationalen Arbeitsmärkte immer stärker zusammenwachsen. Europäische Integration und internationale Zusammenarbeit sind daher als Teil des Leitbilds bestimmende Faktoren für Lehre und Forschung in der neuen Hochschule der BA.

Diese Zielsetzung soll durch die Beteiligung an europäischen Bildungsprogrammen, durch Aufbau von Partnerschaften mit ausländischen Hochschulen und durch den Austausch von Studierenden und Lehrkräften abgesichert werden.

Eine begrenzte Anzahl von Studierenden aus benachbarten Ländern soll ihr Studium teilweise oder ganz an der Hochschule der BA absolvieren können, wobei die Hochschule insbesondere solche Studierende zulassen will, die eine Tätigkeit in der Organi-

¹⁰ Die Hochschule verweist auf die Abstimmung der internationalen Standards und Kompetenzfelder für die Ausbildung der Bildungs- und Berufsberater zwischen OECD, Weltbank, European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP)/ EU-Kommission, internationaler Vereinigung für Schul- und Berufsberatung (AIOSEP) sowie der Expertengruppe Lifelong Guidance der EU.

sation der Arbeitsverwaltung anstreben. Der Studierendenaustausch ist als gegenseitiger Austausch auf der Basis von Learning Agreements vorgesehen, so dass auch Studierende der Hochschule der BA einen Teil ihres Studiums im Ausland absolvieren. Die Hochschule erwartet allerdings, dass wegen der Verwendbarkeit des Abschlusses vorwiegend innerhalb der BA die Bewerberinnen und Bewerber überwiegend deutscher Herkunft (Bildungsinländer) sein werden. Das Studienangebot steht jedoch Studierenden aus allen Staaten offen.

Solange im Studierendenaustausch „incoming“ und „outgoing“ Studierende in einem gleichen Verhältnis stehen, sieht die Hochschule keine Probleme mit der Vorgabe der internen Ausbildung. Da für ausländische Studierende nur eine Teilausbildung angeboten wird und keine vollständige Ausbildung für externe Studierende, bestehen aus Sicht der Hochschule keine verfassungsrechtlichen Bedenken hinsichtlich des internationalen Studierendenaustausches. Auslandstrimester sind für Studierende der Hochschule der BA mit ihrem Dienstverhältnis bei voller Anrechnung der im Ausland erbrachten Studienleistungen vereinbar; bei fehlender Anrechnung kann eine Beurlaubung erfolgen.

Zur Absicherung der internationalen Ausrichtung plant die Hochschule zudem, für die Professorinnen und Professoren einen regelmäßigen und systematischen Austausch mit Hochschullehrern ausländischer Partnerhochschulen einzurichten, bei dem gemeinsame Forschungsarbeiten und Tätigkeiten als Gastdozent im Mittelpunkt stehen sollen.

Als weitere Elemente zur Stärkung der Internationalität zählt die Hochschule auf:

- Erwerb von Kompetenzen der interkulturellen Kommunikation, die in den Aufgabefeldern der BA in hohem Maße erforderlich sind,
- stärkere Berücksichtigung von Studieninhalten, die sich aus der Europäisierung der Arbeitsmärkte und der wachsenden Bedeutung europäischer Beschäftigungs- und Sozialpolitik ergeben,
- Ausweitung des Angebots fremdsprachiger Literatur in der Bibliothek, insbesondere durch elektronischen Zugang zu ausländischen Fachzeitschriften,
- Möglichkeit, das dritte Praktikum im Ausland abzuleisten (einschließlich sprachlicher und institutionenkundlicher Vor- und Nachbereitung),
- internationale Weiterbildungs- und Forschungs Kooperation.

d) Zugangsvoraussetzungen

Zum Studium kann zugelassen werden, wer seine Qualifikation aufgrund eines Zeugnisses der allgemeinen Hochschulreife, der fachgebundenen Hochschulreife, der Fachhochschulreife oder aufgrund einer als gleichwertig anerkannten Zugangsberechtigung nachweist. Bei ausländischen Bildungsabschlüssen entscheidet die Hochschule über die Gleichwertigkeit. Für einzelne Studiengänge kann im Besonderen Teil der Studien- und Prüfungsordnung bestimmt werden, dass als weitere Voraussetzung eine abgeschlossene Ausbildung in einem Ausbildungsberuf und eine praktische Tätigkeit von bis zu zwei Jahren nachzuweisen ist.

Besonders qualifizierte Berufstätige können zugelassen werden, wenn sie die Voraussetzungen nach § 59 Absätze 1 - 3 LHG Baden-Württemberg erfüllen. Die Hochschule hebt hervor, dass aufgrund des starken Praxisbezugs der Bachelor-Studiengänge dadurch in Einzelfällen die Möglichkeit besteht, fachlich und persönlich hoch qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BA durch anwendungsorientierte Studieninhalte und in das Studium integrierte Praktika (sowie eine intensive Kooperation mit der Wirtschaft und anderen Fachhochschulen) zu fördern. Ein Konzept zu einer geplanten Zulassungsquote und einer geeigneten Berücksichtigung im Auswahlverfahren liegt noch nicht vor.

Nicht zugelassen wird, wer die Prüfung in einem Studiengang der neuen Hochschule oder in einem Studiengang der Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung, Fachbereich Arbeitsverwaltung, endgültig nicht bestanden hat.

e) Auswahl der Studierenden

Die Hochschule entscheidet arbeitsteilig mit der BA in einem geregelten, zweistufigen Auswahlverfahren über die Zulassung zum Studium. Da die Studierenden zugleich für die Dauer des Studiums Beschäftigte der BA sind und im Anschluss an das Studium die Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis bei der BA angestrebt wird, werden im Zulassungsverfahren neben den hochschulspezifischen Interessen der Studierfähigkeit auch die Interessen an der BA als Arbeitgeberin an der Passfähigkeit von Bewerbern für die BA berücksichtigt.

Die Bewerbung zum Studium erfolgt nicht direkt bei der Hochschule, sondern regional in den „Heimatagenturen“ vor Ort. Dort findet in der ersten Stufe des Verfahrens dezentral eine erste Auswahl statt, wobei neben Kriterien zur Vorhersage der beruflichen Eig-

nung für eine Tätigkeit bei der BA, der „Passfähigkeit“, auch Kriterien der Studierfähigkeit abgeprüft werden. Kriterien für die Passfähigkeit sind neben formalen Zugangsvoraussetzungen Erfahrungen in der Arbeitswelt und Interesse an wirtschaftlichen, sozialen und rechtlichen Themen, aber auch Einfühlungsvermögen, kommunikatives Geschick, Kundenorientierung und die Fähigkeit, eigenständig zu arbeiten. Geeignete Bewerberinnen und Bewerber werden der Hochschule gemeldet, die aufgrund der in den Agenturen erhobenen Daten und auf Basis der vom Gründungssenat beschlossenen Zulassungsordnung in der zweiten Stufe die Entscheidung über die Zulassung zum Studium trifft. Die Hochschule kann dabei aus einer Zahl von Bewerberinnen und Bewerbern auswählen, die mindestens eineinhalb Mal so groß ist wie die Zahl der zu besetzenden Studienplätze. Die Hochschule hat die Möglichkeit, auf das Auswahlverfahren im Sinne der Berücksichtigung des Kriteriums der Studierfähigkeit Einfluss zu nehmen. Neben dem Kriterium der Studierfähigkeit, d.h. der nötigen intellektuellen Gesamtreife für die Studiengänge, wird bei der Auswahl der Studierenden durch die Hochschule auch eine Regionalquote berücksichtigt. Die Auswahl wird durch eine Zulassungskommission der Hochschule der BA vorbereitet, die sich im Regelbetrieb aus einem Professor, einem weiteren Professor oder akademischen Mitarbeiter und einem sonstigen Mitarbeiter der Hochschule zusammensetzt, wobei ein Mitglied Psychologe sein muss, dem ausschließlich die Interpretation der psychologischen Befundergebnisse aus den Agenturen obliegt. Für das Zulassungsverfahren zum Studienbeginn 2006 wurde die Zulassungskommission ausnahmsweise mit Beschäftigten des Fachbereichs Arbeitsverwaltung der FH Bund besetzt.

f) Strategien zur Gewinnung von Studierenden

Die Rekrutierung der Bewerber für die neue Hochschule ist eingebunden in das Personalrekrutierungskonzept der BA, welches derzeit aufgebaut wird. Die Gewinnung geeigneter Studierender erfolgt bundesweit nach den genannten Kriterien für die Studierendenauswahl und entsprechend dem Arbeitskräftebedarf der BA und der Kapazität der Hochschule. Zielgruppe für die Rekrutierung sind Bewerberinnen und Bewerber mit uneingeschränkter, bundesweiter Mobilität. Vorzugsweise sollen solche Bewerberinnen und Bewerber angesprochen werden, die Berufserfahrung außerhalb der BA erworben haben und Motivation für die Mitarbeit in der BA mitbringen. Besonders in Frage kommen Absolventinnen und Absolventen allgemeinbildender Schulen und / oder Bewerberinnen und Bewerber mit Berufsausbildung, vorzugsweise mit kaufmännischer Richtung.

Die Rekrutierung der Studierenden beginnt mit einem frühzeitigen und offensiven Marketing, wobei wichtige Marketingaspekte u. a. Inhalte und Qualität der Ausbildung und Entwicklungsmöglichkeiten im späteren Berufsfeld („Karrierepfad“) sind. Hierfür wird auf verschiedenste Medien (Internetauftritt, Möglichkeit der Online-Bewerbung, Aufnahme der Studiengänge in einschlägige Informationsschriften) und Arten der persönlichen Kontaktaufnahme zurückgegriffen (gezielte Bewerberansprache durch Fachkräfte der Agenturen für Arbeit, Messen, Hochschulinformationstage). Als weitere Instrumente sind der Virtuelle Arbeitsmarkt (Online-Stellenbörse der BA), Schulmarketing in ausgesuchten Berufsschulen und die Einbindung des Vermittlungsdienstes der BA vorgesehen.

g) Zahl der Studierenden

Die Bestimmung der Studienplatzzielzahl erfolgt durch den Vorstand der BA auf Grundlage der personellen Ersatzbedarfe der BA, wobei die personellen und flächenbezogenen Kapazitäten gegebenenfalls neu dimensioniert und angepasst werden. Zur Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Aufgabenerledigung hat die BA derzeit einen jährlichen Ersatzbedarf von ca. 900 Beschäftigten auf Fachkräfteebene. Dieser Bedarf soll jeweils zu einem Drittel gedeckt werden durch

- Aus- und Weiterbildungsqualifizierung in Bachelor-Studiengängen,
- individuelle Weiterbildungsprogramme für Beschäftigte und
- berufsbegleitende modulare Qualifizierung für externe Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen.

Derzeit sind die Kapazitäten der Hochschule auf eine Zahl von 300 Studienanfängerinnen und -anfängern pro Jahr zuzüglich eines Belastungsäquivalentes entsprechend 150 Studienanfängerinnen und -anfängern für Weiterbildung der BA ausgelegt. Am Hochschulstandort Schwerin kann ca. ein Drittel der Gesamtkapazität abgedeckt werden. Für die beiden Bachelorstudiengänge ist eine Studienanfängerzahl von jährlich 250 Studierenden für den Studiengang Arbeitsmarktmanagement und von jährlich 50 Studierenden für den Studiengang Beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement angestrebt. Im September 2006 haben insgesamt 262 Studierende ihr Studium begonnen, davon 217 im Studiengang Arbeitsmarktmanagement und 45 im Studiengang Beratung. Die 217 Studierenden im Studiengang Arbeitsmarktmanagement sind mit 99 auf den Hauptsitz Mannheim und mit 118 auf den Standort Schwerin aufgeteilt (siehe auch Anhang Tabelle 1).

Für die Aufwuchsplanung der Hochschule ist vorgesehen, dass mit der jährlichen Neuaufnahme von 300 Studierenden zu Beginn des Wintertrimesters 2008 die anvisierte Zielzahl von 900 Studierenden erreicht ist (siehe auch Anhang Tabelle 2). Bis zum Sommer 2008 studieren außerdem noch die 343 Studienanfängerinnen und -anfänger des Einstellungsjahrgangs 2005/06 des Fachbereichs Arbeitsverwaltung an den Hochschulstandorten.

Die BA hat an der neuen Hochschule die Anzahl der jährlich vorhandenen Studienanfängerplätze im Vergleich zum Fachbereich Arbeitsverwaltung der FH Bund von etwa 600 auf 300 reduziert, um flexibler auf Personalbedarfe der BA reagieren zu können und eine Qualifizierung über Bedarf zu vermeiden.

Im Fachbereich Arbeitsverwaltung der FH Bund waren im Zeitraum vom Wintersemester 2000/01 bis zum letzten Beginn der Ausbildung von Beamten im Wintersemester 2002/03 insgesamt jeweils zwischen 1.742 und 2.192 Studierende eingeschrieben, davon jeweils etwa 750 Studienanfängerinnen und -anfänger. Die überwiegende Mehrheit hatte den Diplomstudiengang „Verwaltungsinspektoranwärter und -aufsteiger“ belegt, nur zwischen etwa 80 und 125 Anwärter wurden im Diplomstudiengang „Beratung“ ausgebildet. In den Wintersemestern 2003/04 und 2005/06 begannen mit Sondergenehmigung durch das Kuratorium der FH Bund 225 bzw. 295 Studierende die Diplomstudiengänge „Arbeitsförderung“ und 84 bzw. 44 im Bereich „Beratung“.

Der Anteil weiblicher Studierender betrug in den Jahren 2001 bis 2005 jeweils etwa zwei Drittel. Der Anteil Studierender nichtdeutscher Herkunft lag durchschnittlich unter einem Prozent (zur Anzahl der Studierenden sowie zum Anteil weiblicher Studierender und Studierender nichtdeutscher Herkunft siehe Anhang, Tabellen 3 und 4). Insgesamt verließen in den sechs Jahren zwischen Wintersemester 2000/01 und Wintersemester 2005/06 jährlich im Durchschnitt jeweils knapp 500 Absolventinnen und Absolventen den Fachbereich Arbeitsverwaltung.

In den Jahren 2002 bis 2005 haben insgesamt 90 Studierende das Studium vorzeitig ohne Abschluss beendet. Davon entfallen 74 auf den Ausbildungsjahrgang 2002/03 des Fachbereichs Arbeitsverwaltung an der FH Bund; 16 der 318 Studienanfängerinnen und -anfänger in den beiden Studiengängen „Beratung“ und „Arbeitsförderung“ im Jahre 2003 haben die Hochschule ohne Abschluss verlassen. Zum letzten Ausbildungsjahrgang des Fachbereichs Arbeitsverwaltung (Studienbeginn 2005) liegen noch keine Angaben zu Studienabbrüchen vor.

h) Beschäftigungsverhältnis

Die Hochschule erhebt keine Studiengebühren. Aus dem Charakter der internen Ausbildung resultiert vielmehr, dass die Studierenden Beschäftigte der BA im Ausbildungsverhältnis sind und nach dem Tarifvertrag zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Nachwuchskräfte der Bundesagentur für Arbeit vom 28. März 2006 vergütet werden. Die Studierenden werden bei einer Arbeitsagentur vor Ort, ihrer „Heimatagentur“, eingestellt und sind für die Zeit des Studiums an die Hochschule abgeordnet.

Die monatliche Vergütung im Tarifgebiet West beträgt 1.470 Euro und 1.360 Euro im Tarifgebiet Ost. Dienstreisen werden entschädigt und es besteht ein Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. Für eine am Studienort Mannheim erforderliche Unterkunft wird unter bestimmten Voraussetzungen für die Dauer des Studiums eine Pauschale in Höhe von 290 Euro monatlich für Übernachtungskosten gewährt. Am Studienstandort Schwerin stehen Appartements zur Verfügung. Zusätzlich besteht für die Dauer des Studiums ein Anspruch auf eine Pauschale für Reisekosten und Trennungsgeld mit Beträgen von 50 Euro oder 140 Euro bzw. 160 Euro monatlich, abhängig von der Lage des Wohnsitzes zum Studienort.

Eine Vergabe von Stipendien erübrigt sich aufgrund der Ausbildungsvergütung. Allerdings sollen bereits im Rahmen der Ausbildung alle Möglichkeiten genutzt werden, besonders herausragenden Studierenden finanzielle Anreize zu verschaffen (z. B. Prämien, Wegfall von Rückzahlungspflichten der Ausbildungsvergütung bei Nichtannahme eines Einstellungsangebots oder vorzeitigem Beenden eines Beschäftigungsverhältnisses bei der BA nach Studienabschluss). Im Übrigen kann in besonderen Härtefällen nach den Grundsätzen des geltenden Tarif- und Arbeitsrechts eine Fürsorgeleistung erbracht werden.

i) Serviceleistungen für Studierende

Die Studierenden erhalten zur Einführung in den Studienbetrieb einen Studienführer, der die erste Orientierung an den Studienorten Mannheim und Schwerin erleichtern soll. Darin enthalten sind die Vorstellung der Studiengänge, verschiedene Rahmenregelungen zur Hochschule und zum Verlauf des Studiums sowie „Hinweise von A bis Z“. Die Serviceleistungen werden von der Organisationseinheit „Studierendenservice“ erbracht, die am Standort Mannheim mit vier und am Standort Schwerin mit drei Personen besetzt ist. Zu den studienbezogenen Serviceleistungen gehören:

- Betreuung und Einweisung bei Studienbeginn,
- Auskünfte zu Stundenplan, Stundenausfall, Stundenverlegungen, Sprechzeiten der Dozenten/innen,
- Ausgabe von Studienbescheinigungen, Materialien für die Lehrveranstaltungen, Vordrucken und Fahrkarten.

Der Studierendenservice gibt den Studierenden auch ihre jeweiligen Stundenpläne aus.¹¹ Die Hochschule der BA verfügt in Schwerin über Studierenden-Appartements und Freizeitanlagen. In Mannheim besteht eine Kooperation mit der Universität zur Nutzung des Hochschulsportangebotes.

III.2. Forschung, Fort- und Weiterbildung sowie Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses

a) Forschung

Am Fachbereich Arbeitsverwaltung der FH Bund hat es in der Vergangenheit kein systematisches Forschungskonzept gegeben, da Forschung nicht im Mittelpunkt des Aufgabenspektrums stand. Vorhandene Forschungsaktivitäten beruhten auf der Initiative einzelner Professoren und ergaben sich aus den unterschiedlichen Erkenntnisinteressen der Lehrenden.

In der neuen Hochschule der BA soll systematisch anwendungsbezogene Forschung betrieben werden. Die Hochschule erarbeitet derzeit ein Konzept, das Forschungsaktivitäten bündeln und fördern soll und das mit der Leitung des von der BA getragenen Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg abgestimmt ist, um bestehende Synergien zu nutzen. Das IAB, das ebenfalls den Status einer besonderen Dienststelle der BA hat, ist gleichzeitig der wichtigste Kooperationspartner für die Forschung der Hochschule. Im Rahmen der neuen Forschungskonzeption sind Forschungsaktivitäten sowohl als freie Forschung als auch als gelenkte Forschung (Antrags- oder Auftragsforschung) vorgesehen. Unter Berücksichtigung der individuellen Forschungsinteressen der zu berufenden Professoren soll sich die Forschung der Hochschule vor allem auf die Funktionsweise arbeitsmarktpolitischer Interventionen der Bundesagentur sowie anderer arbeitsmarktpolitischer Akteure auf der Mikroebene konzentrieren. Wichtige Forschungsfelder an der Hochschule sind daher:

¹¹ Ein (kommentiertes) Vorlesungsverzeichnis über die gesamten Lehrveranstaltungen der Hochschule gibt es nicht.

- Wirkungs- und Implementationsforschung der Arbeitsmarktpolitik auf individueller, lokaler und regionaler Ebene mit vorrangig qualitativer Methodik und
- Governance- und Managementforschung zur Steuerung arbeitsmarktpolitischer Interventionen im System der Institutionen.

Diese Forschungsfelder werden nach Angaben der Hochschule von etablierten Forschungseinrichtungen mit qualitativen Methoden nur unzureichend abgedeckt. Damit bestehen hier Forschungslücken, die auch vom IAB nicht geschlossen werden, so dass sich mit den skizzierten Forschungsfeldern innerhalb der BA eine Arbeitsteilung zwischen dem IAB und der Hochschule mit sich gegenseitig ergänzenden Kompetenzen ergibt. Ferner besteht für Forschung in den genannten Feldern auch von Seiten anderer Träger der Arbeitsmarktpolitik erhebliche Nachfrage, insbesondere der Kommunen angesichts ihrer neuen Verantwortung in der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem Sozialgesetzbuch II.

Austauschprozesse zwischen dem IAB und der Hochschule der BA sind auf folgende Weise vorgesehen: Mitwirkung von IAB-Forschern in der Lehre, Beteiligung von Hochschullehrern bei Forschungsprojekten im IAB und Forschungsk Kooperationen zwischen Hochschule und IAB. Professoren der Hochschule können für Forschungsprojekte Daten des Forschungsdatenzentrums nutzen. Studierenden der Hochschule der BA bietet das IAB die Möglichkeit zu Praktika in Forschungsprojekten an.

Forschungsaktivitäten sollen auf verschiedene Weise in die Lehre eingebunden werden: durch die direkte Einbindung anwendungsbezogener Forschung in Lehrveranstaltungen, durch Darstellung von Forschungsvorhaben und Forschungsergebnissen in Lehrveranstaltungen sowie durch Nutzung von Forschungsvorhaben für Projekte und Bachelorarbeiten.

Auf Ebene der Hochschulgremien ist der Leistungsbereich Forschung durch den vorgesehenen Forschungsausschuss verankert. Der Forschungsausschuss steuert und koordiniert die Forschungsaktivitäten und erstellt und überwacht das mit dem IAB abgestimmte Forschungskonzept der Hochschule. Der jährliche Forschungsbericht wird dem Senat vorgelegt und öffentlich zugänglich gemacht. Zur Koordinierung der Forschung kann der Senat zudem einen Forschungsbeauftragten vorschlagen, der von der Rektorin oder von dem Rektor bestellt wird.

Die Serviceeinheit „Lehr- und Forschungsorganisation“ unterstützt sowohl die Arbeit des Forschungsausschusses als auch die Professoren bei ihrer Forschungsarbeit durch organisatorisch-technische Assistenz bei der Akquise und Verwaltung von Drittmitteln. Hierfür stehen der Hochschule für die Standorte Mannheim und Schwerin insgesamt drei Fachkräfte zur Verfügung, die von fünf Assistenten verschiedener Ebenen unterstützt werden.

Zur Förderung der Forschungsaktivitäten stehen verschiedene Instrumente zur Verfügung, u. a. teilweise oder gänzliche Freistellung von der Regellehrverpflichtung, Teilnahme am fachlichen und wissenschaftlichen Austausch anderer Hochschulen sowie an Fachkongressen, Tagungen etc., Publikationsmöglichkeiten in hochschuleigenen Veröffentlichungsmedien und Berücksichtigung durch Zulagen bei der W-Besoldung. Der Einsatz von Studierenden der Hochschule der BA als studentische Hilfskräfte in Forschungsprojekten ist nicht möglich, da sich dies nicht mit dem Dienstverhältnis der Studierenden vereinbaren lässt.

Die Hochschule der BA ist als Fachhochschule gemäß LHG Baden-Württemberg nicht promotionsberechtigt. Jedoch sollen im Rahmen der Personalentwicklung besonders leistungsfähige Absolventinnen und Absolventen im Rahmen von Kooperationen mit Universitäten durch die Möglichkeit zur Promotion gefördert werden.

b) Weiterbildung

Das Studienangebot richtet sich in erster Linie an Studierende in der grundständigen Erstausbildung. Jedoch soll die Modularisierung des Studienprogramms einen Einsatz in der Weiterbildung ermöglichen. In allen Modulbeschreibungen ist daher die Verwendbarkeit des Moduls für die Weiterbildung ausgewiesen. Die Hochschule beabsichtigt damit, Inhalte und fachliche Standards der Hochschulausbildung für die Weiterbildung allgemein nutzbar zu machen und auf diese Weise qualitative Standards für die Weiterbildung der BA insgesamt zu setzen. Ein festgelegtes Programm für die Weiterbildung oder Curricula interner Weiterbildungsstudiengänge für die BA werden von der Hochschule derzeit nicht vorgelegt. Zielgruppen für Weiterbildungsmaßnahmen sind Fach- und Führungskräfte der BA und externe Hochschulabsolventen, die für Tätigkeiten bei der BA qualifiziert werden sollen.

Weiterbildung soll im Rahmen der vorgesehenen personellen Kapazitäten durchgeführt werden. Zusätzlich besteht die Möglichkeit zu Weiterbildungsaktivitäten in Form von

Nebentätigkeiten. Durch den Einsatz der Professoren bei der Konzeption spezieller Weiterbildungsangebote im Zusammenwirken mit anderen Bildungseinrichtungen wird gleichzeitig eine praxisorientierte Rückkopplung mit dem Studienprogramm der Hochschule bewirkt. Dies betrifft insbesondere die Einbeziehung von Professoren in die Führungskräftequalifizierung sowie in die Entwicklung von Auswahl- und Förder-Assessments.

Durch die Verbindung der Hochschule mit dem sonstigen Bildungssystem der BA ergeben sich vielfältige Wechselwirkungen zwischen den spezifischen Hochschulangeboten und der beruflichen Praxis der BA. Kooperationen sind mit dem BA-Bildungsinstitut (BA-BI), das ebenfalls als besondere Dienststelle der BA geführt wird, in Form des Austausches von Lehrkräften sowie der wechselseitigen Bereitstellung von Räumen möglich.

Aktuelle fachliche Entwicklungen sollen auf dem Wege der Weiterbildung schnell den Beschäftigten vermittelt werden und sich kurzfristig in der Praxis beweisen. Durch die Beteiligung der hauptamtlich Lehrenden der Hochschule an der internen Weiterbildung der Beschäftigten sollen nicht nur aktuelle Forschungsergebnisse der Hochschule für die Berufspraxis der BA nutzbar gemacht, sondern Lehre und Forschung umgekehrt auch durch die Auseinandersetzung mit aktuellen Praxisanforderungen bereichert werden. Auf diese Weise können auch aktuelle Entwicklungen in den Curricula der Studiengänge berücksichtigt werden.

Die neue Hochschule kann im Bereich Weiterbildung an Erfahrungen des Fachbereichs Arbeitsverwaltung anknüpfen: gemeinsam mit der Fachhochschule Heidelberg (Staatlich anerkannte Hochschule der SRH) wird der Kontaktstudiengang „Rehafachberater“ durchgeführt, in dem Dozenten des Fachbereichs Arbeitsverwaltung in Form von Nebentätigkeiten im Studienprogramm mitwirken. Die Fachhochschule Heidelberg bietet in Kooperation mit der Hochschule der BA zudem das neue Weiterbildungszertifikat „Management von Arbeitsmarktintegration“ an.

A.IV. Ausstattung

IV.1. Personelle Ausstattung

Der Lehrkörper besteht aus dem hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen Personal, das sich aus insgesamt 34 Professuren und zehn Lehrkräften für besondere Aufgaben zusammensetzt. Hieraus ergibt sich bei 900 Studierenden ein Betreuungsverhältnis von Professoren zu Studierenden von 1 : 26,5. Gemäß Berechnung des Lehrkapazitätsbe-

darfs sollen in Schwerin künftig 13 der Professuren angesiedelt sein, in Mannheim dementsprechend 21.

Die Stellen der Professoren gehören zur Stellenkategorie W2, die Stelle der Rektorin oder des Rektors zur Stellenkategorie W3. Für neun nach der BesGr W2 bezahlte Personen sind in der Hochschule besondere Funktionen vorgesehen.¹² Gemäß vorläufiger Grundordnung werden Professorinnen und Professoren bei Erstberufungen für bis zu sechs Jahre oder auf Dauer berufen. Die Berufung auf Dauer soll bei Erstberufungen nur in begründeten Einzelfällen erfolgen.

Die Dienstaufgaben der Hochschullehrer (Lehre, Forschung, Weiterbildung, Mitwirkung in der akademischen Selbstverwaltung und bei Evaluationen der Hochschule sowie Mitwirkung in der Weiterbildung von Fach- und Führungskräften der BA und Verpflichtung zu Gutachtertätigkeit für die BA) sind in der vom Gründungssenat beschlossenen Ordnung zur Regelung der Dienstaufgaben der Hochschullehrerinnen und -lehrer beschrieben und in der Berechnung der Lehrkapazitäten berücksichtigt worden. Die Regellehrverpflichtung für Professorinnen und Professoren orientiert sich an der Regellehrverpflichtungsverordnung des Landes Baden-Württemberg und beträgt – unbeschadet der zuvor genannten weiteren Dienstplichten – durchschnittlich 18 Wochenstunden zu je mindestens 45 Minuten. Entscheidungen zur Sicherstellung einer möglichst gleichmäßigen Auslastung des Lehrpersonals und über zeitliche Kürzungen der Regellehrverpflichtung im Einzelfall trifft die Rektorin oder der Rektor. Um den Anspruch der Hochschule an anwendungsorientierte Forschung erfüllen zu können, sollen die Professoren alle zwei Jahre im Umfang eines Studienabschnitts Gelegenheit erhalten, ihre fachwissenschaftlichen Kenntnisse zu vertiefen und in der Berufspraxis zu reflektieren. Diese Forschungs- und Praxiszeit ist Bestandteil der Personalentwicklung und wird systematisch gefördert.

Bei der Auswahl des Lehrpersonals stehen die Eignung und die Befähigung für die anwendungsorientierte Lehre und Forschung im Mittelpunkt. Relevante Kriterien sind vor allem vertiefte Kenntnisse in den vertretenen wissenschaftlichen Disziplinen und Studienfeldern sowie der jeweiligen aktuellen fachlichen Entwicklungen und fundierte Kenntnisse der Hochschuldidaktik, von Forschungsmethoden sowie von Präsentations- und Moderationstechniken.

¹² Hierbei handelt es sich um die stellvertretende Rektorin oder den stellvertretenden Rektor, fünf Studienfeldverantwortliche, den Forschungsbeauftragten, den Evaluationsbeauftragten sowie den Beauftragten für Internationales und Kooperationen.

Die Einstellungsvoraussetzungen hinsichtlich der akademischen Qualifikation für das hauptamtliche Lehrpersonal der Hochschule entsprechen denen, die für entsprechende Tätigkeiten an staatlichen Fachhochschulen gelten (§ 47 LHG Baden-Württemberg für Professorinnen und Professoren, § 54 LHG Baden-Württemberg für Lehrkräfte für besondere Aufgaben).

Die Berufungsverfahren für Professoren werden durch eine Berufsordnung geregelt, die der Gründungssenat erlassen hat und die sich an entsprechenden Verfahren in staatlichen Hochschulen orientiert. Die wissenschaftliche und pädagogische Qualifikation der Bewerber wird analog zum Berufungsverfahren an staatlichen Hochschulen durch ein gestuftes Verfahren geprüft. Die Zweckbestimmung (Denomination) einer Stelle erfolgt durch den Senat der Hochschule und bedarf der Genehmigung durch den Vorstand der Bundesagentur für Arbeit. Professuren müssen öffentlich ausgeschrieben werden. Professoren der Hochschule werden auf der Grundlage von Vorschlagslisten berufen, die vom Senat (in der Gründungsphase durch den Gründungssenat) beschlossen werden. Die Berufung erfolgt durch den Vorstand der BA; er ist an die Vorschläge des Senats gebunden.

Die Zusammensetzung der Berufungskommissionen orientiert sich ebenfalls an Berufungskommissionen staatlicher Hochschulen. Sie ist jedoch an die Bedürfnisse der Hochschule der BA insofern angepasst, als ihr ein hochschulexterner Professor sowie eine externe sachverständige Person als Vertretung der Berufspraxis der BA angehören. In der Gründungsphase gehören der Kommission der Gründungsrektor, vier externe Professorinnen oder Professoren, die Direktorin des IAB oder ein von ihr benanntes leitendes wissenschaftliches Mitglied des IAB an; zusätzlich kann vom Gründungsrektor ein hochschulexterner Vertreter der Berufspraxis der BA benannt werden.

Die Bestellung von Lehrkräften für besondere Aufgaben erfolgt durch den Rektor auf der Grundlage einer Vorschlagsliste des Senats (in der Gründungsphase des Gründungssenats). Als Lehrkräfte für besondere Aufgaben kommen auf der Ebene des höheren Dienstes wissenschaftliche Lehrkräfte mit Universitätsabschluss und auf der Ebene des gehobenen Dienstes Fachlehrkräfte mit sonstigem Hochschulabschluss in Frage; es gelten die Einstellungsvoraussetzungen nach § 54 LHG Baden-Württemberg. Stellen für Lehrkräfte für besondere Aufgaben können auf Entscheidung der Berufungskommission hin nur intern ausgeschrieben werden. Die wissenschaftlichen Lehrkräfte und Fachlehrkräfte haben eine Lehrverpflichtung von 22 bis 24 Wochenstunden. Die

Fachlehrkräfte sollen im Rotationsprinzip etwa vier Jahre an der Hochschule tätig sein und danach entweder in die Berufspraxis zurückgehen oder aber sich im Rahmen einer Promotion wissenschaftlich weiterqualifizieren.

Um den Transfer zwischen Theorie und Praxis sicherzustellen und insbesondere Wahl- und Vertiefungsmodule anbieten zu können, sollen Lehrbeauftragte in die Lehre eingebunden werden. Deren Anteil am gesamten Lehrangebot soll etwa 20 % betragen. Das Deputat soll bei maximal 8 Wochenstunden liegen.

Die Zuordnung des Lehrpersonals zu Wissenschaftsgebieten erfolgt auf Basis der Module zu den drei Wissenschaftsgebieten Wirtschafts-, Sozial- und Rechtswissenschaften. Für die Gebiete wurde ein Personalbedarf von jeweils ca. einem Drittel des Gesamtlehrkörpers ermittelt, wobei die wirtschafts- und sozialwissenschaftlich geprägten Felder etwas stärker akzentuiert sind als die rechtswissenschaftlichen Gebiete.

Zur Steuerung des Personalaufwuchses hat die Hochschule eine Bedarfsplanung für die Jahre 2006 bis 2009 aufgestellt, durch die im ersten Jahr (2006) vor allem die Grundlagenfächer abgedeckt werden und ab 2007 die Vertiefungsrichtungen der beiden Studiengänge aufgebaut werden können. Für das Jahr 2006 hat die Hochschule einen Bedarf von insgesamt 17 Professuren errechnet, davon sechs Professuren im Bereich Wirtschaftswissenschaften, sieben im Bereich Sozialwissenschaften und vier im rechtswissenschaftlichen Bereich. Da die BA sich nach eigenen Angaben bewusst für die Neugründung einer Hochschule und nicht für eine Betriebsübergangslösung entschieden hat, sind die ersten zehn Professorenstellen im Mai 2006 extern und intern ausgeschrieben worden. Ziel ist es, zu Beginn des Jahres 2007 die Berufungen auszusprechen. Bis dahin wird als Übergangslösung auf abgeordnetes Lehrpersonal des Fachbereichs Arbeitsverwaltung der FH Bund zurückgegriffen.

In der Ausschreibung der ersten zehn Professuren zur Abdeckung der Grundlagenfächer wurden als mögliche Dienstorte Mannheim und Schwerin benannt, jedoch aus Gründen der flexiblen Zuteilung nicht standortgebunden ausgeschrieben. Um die Lehrkapazitäten entsprechend dem jeweiligen fachlichen Bedarf in Mannheim und Schwerin aufbauen zu können, werden die nachfolgenden Ausschreibungen standortgebunden und fachspezifischer erfolgen.

Das nichtwissenschaftliche Personal ist in einem Servicebereich zusammengefasst. Der Servicebereich der Hochschule hat die Aufgabe, die Bereiche Lehre, Forschung, Wei-

terbildung zu unterstützen. Er umfasst insgesamt 29 Dienstposten, die mit 17 Stellen auf Mannheim und 12 Stellen auf Schwerin aufgeteilt sind. Folgende Service-Aufgaben werden in der Hochschule wahrgenommen: Lehr- und Forschungsorganisation (acht Stellen, davon drei in Schwerin), Studierendenservice (sieben Stellen, davon drei in Schwerin), Bibliothek und Medien (sieben Stellen, drei davon in Schwerin) und Innere Dienste (sechs Stellen, drei davon in Schwerin). Die Leitungsassistentin des Rektors oder der Rektorin (eine Stelle) wird ebenfalls dem Servicebereich zugerechnet. Weitere Serviceaufgaben waren nach ursprünglichen Planungen außerhalb der Hochschule angesiedelt. So sollten Personaldienstleistungen (Personalservice, Reisemanagement, Infrastruktur) von den Stützpunkten des BA-Service-Hauses wahrgenommen werden. Für die eigene Wahrnehmung dieser Aufgaben sind der Hochschule von der BA jedoch nunmehr eine Anzahl von sieben Personalstellen zugesichert worden, unter denen sowohl Stellen mit leitender als auch assistierender Funktion enthalten sind.

IV.2. Infrastruktur und sächliche Ausstattung

a) Räumliche und sächliche Ausstattung

Die Hochschule übernimmt die Sachausstattung des bisherigen Fachbereichs Arbeitsverwaltung der FH Bund in Mannheim und Schwerin. Das Hochschulgebäude in Mannheim hat eine Gesamtfläche von 40.000 m², das Campusgelände in Schwerin verfügt über ein Lehrgebäude mit einer Gesamtfläche von 9.500 m² und über vier Appartementshäuser mit einer Fläche von jeweils 2.000 m². Nach Darstellung der Hochschule entsprechen die Liegenschaften in Mannheim und Schwerin allen Standards einer modernen Hochschulinfrastruktur.

Das Hochschulgebäude in Mannheim verfügt über knapp 50 Räume für die Durchführung der Lehre; darunter befinden sich 27 teilbare Seminarräume zu je 100m², vier teilbare Vorlesungsräume zu je 140m², 5 IT- Hörsäle (100 - 140 m²) ein Audimax mit 300m² Fläche und vier Gruppenräume mit jeweils 45m². Zudem können noch sechs Übungs- und Beobachtungsräume sowie ein Studio genutzt werden. Für die Arbeitskräfte sind 127 Einzelbüros und sechs Gruppenbüros vorhanden. Im Gebäude sind außerdem Mensa und Cafeteria sowie das Service-Center untergebracht. In der Tiefgarage stehen 500 Parkplätze zur Verfügung.

Das Lehrgebäude in Schwerin umfasst 12 Seminarräume zu 100 m², zwei größere und einen kleineren IT-Hörsaal (150 m² bzw. 40 m²), ein Audimax, sieben Gruppenräume zu

je 50 m² sowie zwei Übungs- und Beobachtungsräume zu je 66 m². Für das Personal stehen in Schwerin 36 Einzelbüros und ein Gruppenbüro zur Verfügung. In Schwerin gibt es ebenfalls Mensa und Cafeteria. In den vier Appartementshäusern stehen 300 Wohnräume (je 18 m²) zur Verfügung.

Die Hörsäle verfügen u.a. über vernetzte PCs, Videobeamer und Overheadgeräte. Das Studio ist mit einem Regie- und Schnittpult samt Schnittanlage ausgestattet, zudem mit Überwachungsmonitoren, einer Audioanlage sowie Kameras. In den IT-Hörsälen sind je nach Größe 25 bis 35 PC-Arbeitsplätze installiert. In Mannheim und Schwerin stehen außerdem mehrere Fernseher, Videorekorder und Camcorder für den Einsatz in der Lehre zur Verfügung.

Die IT-Infrastruktur der Hochschule ist in das IT-Netz der BA eingebunden. Die beiden Standorte der Hochschule sind durch eine Standleitung miteinander und mit dem zentralen Rechenzentrum der BA in Nürnberg verbunden. Das IT-Netzwerk der BA ist mit einer speziellen Software-Barriere geschützt; hierüber erfolgt auch der Zugang zum Internet. Die Hochschule verfügt insgesamt über 28 Server mit verschiedenen Aufgaben; die Bereiche für das Hochschulpersonal und die Studierenden sind aus datenschutzrechtlichen Gründen getrennt.

Für das Hochschulpersonal und die Studierenden stehen insgesamt 512 PCs mit Monitoren, 319 Drucker, 4 Scanner und 11 Laptops zur Verfügung. Alle IT-Arbeitsplätze haben einen Zugang zum Internet und sind in das Intranet der BA eingebunden und sind mit Standardbürosoftware ausgestattet; in den Hörsälen sind außerdem die Fachanwendungen der BA sowie weitere Programme nutzbar. Sämtliche Arbeitskräfte in Lehre und Verwaltung haben einen PC-Arbeitsplatz.

In Mannheim können die Studierenden in den vier EDV-Hörsälen 139 PC-Arbeitsplätze und in zwei EDV-Übungsräumen 43 PC-Arbeitsplätze nutzen. Außerdem befinden sich in der Bibliothek mit angegliedertem Übungsraum 30 PC-Arbeitsplätze. Für Sehbehinderte stehen zwei PC-Arbeitsplätze mit Sonderausstattung zur Verfügung (Braillezeile und Visulexoptimag). In einem Besprechungsraum steht eine Videokonferenzanlage zur Verfügung. In der Serviceeinheit stehen zwei Scanner zur Verfügung und vier Laptops zur Ausleihe.

In Schwerin stehen den Studierenden in einem EDV-Hörsaal und einem EDV-Übungsraum insgesamt 62 PC-Arbeitsplätze zur Verfügung, außerdem drei weitere

PCs in der Bibliothek. Die 300 Wohnunterkünfte sind mit Internetanschluss ausgestattet. Auch im Sitzungsraum ist ein PC-Arbeitsplatz vorhanden. Ein Besprechungsraum ist mit einer Videokonferenzanlage ausgestattet und in der Serviceeinheit stehen zwei Scanner und zwei Laptops zur Ausleihe zur Verfügung.

b) Bibliotheks- und Medienausstattung

Die Bibliothek der Hochschule besteht aus den Sammlungen an den Studienorten Mannheim (1.200 m²) und Schwerin (ca. 440 m²). Als wissenschaftliche Spezialbibliothek hat sie den Auftrag, die Informations- und Literaturversorgung für Lehre, Studium, Weiterbildung und Forschung an der Hochschule und in allen Bereichen des BA-Bildungsinstituts zu gewährleisten.

In Mannheim sind räumlich angeschlossen die zentrale Dokumentation mit umfangreichem berufskundlichen Bestand, die aktuelle und umfassende Literaturdatenbank zum Medienbestand der Hochschulbibliothek, der im Web-OPAC via Intranet in der BA angeboten wird, das Archiv SEAD-BA mit der „Sammlung der BA zur Entwicklung der Arbeitsverwaltung in Deutschland“ sowie die Mediothek. Der dezentral verteilte Buchbestand besteht insgesamt aus ca. 90.000 Medien sowie Zugängen via Intranet zu den digitalen Medien der BA. Insgesamt werden 140 Fachzeitschriften abonniert. In der Bibliothek in Mannheim stehen etwa 20.000 Bücher. Neben der Informations- und Literaturversorgung der Hochschulangehörigen bietet die Bibliothek eine Nutzung ihrer Medien auch überregional allen Einrichtungen der BA an. Beim Erwerb erfolgt eine Kooperation zwischen den Sammlungen in Mannheim und Schwerin. Gleichzeitig erfolgt eine vertiefte Zusammenarbeit mit der Bibliothek des IAB. Angestrebt werden die Entwicklung der Bibliothek zur Spezialbibliothek für berufliche Beratung und Weiterbildung in Deutschland sowie der Aufbau einer digitalen und virtuellen Bibliothek.

Das Bibliothekssystem besteht aus Freihandbibliotheken und Sofortausleihe sowie Medienbeständen an den Studienorten Mannheim und Schwerin und in den Bildungszentren und der Führungsakademie des BA-Bildungsinstituts. Studierende können den kompletten Medienbestand vor Ort nutzen. Außerdem besteht eine Ausleihmöglichkeit in alle Dienststellen der BA (Fernleihe), was insbesondere für Studierende in den Praktikumsphasen und zur Anfertigung der Bachelor-Thesis von Bedeutung ist. Die Studierenden haben außerdem die Möglichkeit, den Zeitschriftenaufsatzlieferdienst und den Zeitschrifteninhaltsdienst in Anspruch zu nehmen.

Am Studienort Mannheim sind in der Bibliothek 117 Leseplätze vorhanden, davon 13 PC-Arbeitsplätze mit Internet-/Intranet-Anbindung, außerdem 14 Arbeitsplätze in vier Carrels (mit 8 Stand-alone-PCs) und ein Gruppenarbeitsraum mit 20 Arbeitsplätzen. Die Bibliothek in Schwerin umfasst 25 Leseplätze, davon drei PC-Arbeitsplätze mit Internet-/Intranet-Anbindung. Die Bibliothek hat das ganze Jahr durchgehend von Montag bis Donnerstag von 08.00 – 20.00 Uhr und freitags von 08.00 – 14.00 Uhr sowie nach Vereinbarung geöffnet.

Das Anschaffungsbudget der Bibliothek betrug in den Jahren von 2003 bis 2005 jeweils zwischen ca. 110.000 und 127.000 Euro. Es ist vorgesehen, das Budget künftig in ähnlicher Höhe beizubehalten. An Personalausstattung sind insgesamt sieben Arbeitskräfte angestrebt, davon eine Spezialkraft und jeweils zwei Fachkräfte sowie weitere Assistenzen; aus diesem Stellenkontingent wird auch die Bibliothek in Schwerin mit einer Fachkraft und zwei Assistenzkräften betreut.

A.V. Finanzierung

Die neue Hochschule wird durch den Träger BA finanziert. Die Haushaltsmittel für die Hochschule werden im Rahmen des Gesamthaushaltes der BA bereitgestellt.¹³ Der Senat nimmt zu allen Haushaltsvorschlägen Stellung, die die Hochschule betreffen.

Die finanziellen Verhältnisse des Trägers stellen sicher, dass die notwendigen Mittel zum Betrieb der Hochschule bereitgestellt werden. Der Betrieb der Hochschule erfordert Personal- und Sachausgaben, die u.a. durch Beiträge der Versicherungspflichtigen, Umlagen und Mittel des Bundes finanziert werden (vgl. § 340 SGB III). Insoweit ist ein wirtschaftliches Risiko durch die gesetzlichen Finanzierungsregelungen ausgeschlossen.

Die Mittelzuteilung für die personellen Ressourcen erfolgt über den Stellenplan der Hochschule, der im Gesamthaushalt der BA festgelegt wird, die Zuteilung der Mittel für die sächlichen Verwaltungsausgaben durch Zuweisung an zweckbestimmte Titel. Notwendige Ausgaben werden hiervon bestritten. Derzeit baut die BA ein neues Steuerungssystem für die Haushaltsmittelverteilung auf. Die Hochschule erwartet, als haushaltsmäßiger Teil des Unternehmens von der erhöhten Transparenz des neuen Systems zu profitieren und künftig ihren Haushalt nach dem Budgetierungsprinzip steuern zu können.

¹³ Die Ausgaben der Bundesagentur werden durch Beiträge der Versicherungspflichtigen, der Arbeitgeber und Dritter (Beitrag zur Arbeitsförderung), Umlagen, Mittel des Bundes und sonstige Einnahmen finanziert (§340 SGB III).

Der Fachbereich Arbeitsverwaltung der FH Bund erhielt in den Ausbildungsjahren 2001/2002 bis 2003/04 bedarfsangepasst jährlich zwischen etwa 12 und 16,5 Mio. Euro. Der Bedarf ging durch das Beenden des regulären Studienbetriebs vom Studienjahr 2001/02 bis zum Studienjahr 2003/04 kontinuierlich auf 12 Mio. zurück und sank im eingeschränkten Studienbetrieb 2005/06 auf 5,5 Mio. Euro (siehe Anhang Tabelle 6). Für wissenschaftliches Personal wurden 2001/02 bis 2003/4 jährlich etwa 4,2 bis 3,5 Mio. Euro und ca. 4,5 Mio. Euro für nicht-wissenschaftliches Personal verausgabt. Die Ausgaben für die Ausbildungsvergütung der Studierenden lagen bis 2002/2003 jährlich bei etwa 4,5 Mio. Euro, ab 2003/04 gingen sie aufgrund der reduzierten Studierendenzahl stark zurück. In der Übergangsphase 2004/05 und 2005/06 waren die Ausgaben für Personal und Ausbildungsvergütungen entsprechend geringer. In den letzten fünf Jahren lagen die jährlichen sächlichen Ausgaben für den Unterhalt der Grundstücke und Gebäude zwischen ca. 0,9 Mio. und 1,6 Mio. Euro, die sächlichen Verwaltungsausgaben lagen zwischen etwa 6 Mio. und 1,1 Mio. Euro.

Die Hochschule der BA rechnet für das Studienjahr 2006/07 mit Ausgaben in Höhe von insgesamt 4,02 Mio. Euro, davon ca. 1 Mio. für das wissenschaftliche Personal. Die Hochschule geht davon aus, dass sich die Ausgaben für das wissenschaftliche Personal aufgrund des Mehrbedarfs für das sukzessive einzustellende wissenschaftliche Personal sowie für Lehraufträge auf 3,3 Mio. Euro im Studienjahr 2009/10 erhöhen (zur Ausgabenplanung siehe Anhang Tabelle 7). Die Ausgaben für das sonstige Personal sollen sich dagegen nur leicht auf etwas über 1,1 Mio. Euro erhöhen, da bereits zu Beginn ein hoher Personalbedarf im Servicebereich besteht. Für den Unterhalt der Gebäude und Grundstücke sowie für die übrigen sächlichen Verwaltungsausgaben wird von gleich bleibenden Ausgaben in Höhe von knapp 1 Mio. Euro ausgegangen. Für 2009/10 rechnet die Hochschule daher mit Gesamtausgaben in Höhe von 6,3 Mio. Euro. Kurz- und mittelfristig sind keine Infrastrukturinvestitionen geplant.

Einnahmen aus Drittmitteln im Fachbereich Arbeitsverwaltung der FH Bund seit dem Jahr 2001 betragen insgesamt etwa 540.000 Euro, die aus Mitteln für insgesamt 13 Leonardo-Da-Vinci-Projekte der EU stammen, wobei zwei der Projekte noch eine Laufzeit bis zum Jahr 2007 haben. Für die Zukunft ist eine weitere Beteiligung an EU-Projekten in gleichem Umfang geplant. Der Zufluss der Mittel an den Fachbereich Arbeitsverwaltung erfolgte aus haushaltstechnischen Gründen über den Haushalt der BA, wurde aber durch den Fachbereich verwaltet. Auch die Hochschule der BA wird ihre Drittmittel

selbst verwalten. Die BA leistet über die Drittmittelzuweisung hinaus Zuschüsse zu den Projekten, seit dem Jahr 2001 insgesamt etwa 215.500 Euro.

Zur finanziellen Absicherung des Studienbetriebes hat die BA gegenüber dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst des Landes Baden-Württemberg eine Garantieerklärung abgegeben, dass im Fall einer Einstellung des Studienbetriebes allen Studierenden ein ordnungsgemäßer Abschluss des Studiums gewährleistet wird.

A.VI. Qualitätssicherung

Die Hochschule plant, regelmäßige interne und externe Evaluationen zum zentralen Bestandteil der Qualitätssicherung ihrer Leistungsbereiche zu machen. Die Evaluationen sollen durch weitere Instrumente und Verfahren ergänzt werden. Die Qualität der Lehre soll an professionellen Standards ausgerichtet werden, wie sie beispielsweise vom Hochschuldidaktikzentrum der Universitäten des Landes Baden-Württemberg entwickelt wurden.

Als unternehmenseigene Hochschule ist die Hochschule der BA zudem in den laufenden Reformprozess der BA und deren Qualitätsmanagement eingebettet, wobei die Schnittstellen zwischen Qualitätssicherung in Hochschule und der BA definiert und auf Synergieeffekte hin überprüft werden sollen. Es ist beabsichtigt, das Bildungssystem der Hochschule der BA als Qualitätsmanagement-System nach DIN EN ISO 9001:2000 zertifizieren zu lassen und so die hierbei gewonnen Erkenntnisse in einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess zu integrieren.

Derzeit wird ein hochschulinternes Qualitätssicherungssystem mit Schwerpunkt auf den Schlüsselprozessen von Lehre, Studium und Forschung aufgebaut, d.h. von Lehrveranstaltungen, Praktika, den Serviceleistungen einschließlich der Studienberatung, Prüfungsprozessen und den Forschungsaktivitäten. Zur Durchführung der Evaluation kann die Hochschule auf die im Servicehaus der Bundesagentur vorhandenen Kompetenzen des „Zentrums für Kunden- und Mitarbeiterbefragungen“ (ZKM) zurückgreifen, beispielsweise bei der Erstellung von Instrumenten, der Abwicklung und / oder der Auswertung von Befragungen. Die Prozesse der Zieldefinition und Planung sind jedoch in der Hochschule verankert, ebenso die Beratung, Bewertung und Veröffentlichung der Ergebnisse.

Als Verfahren der Qualitätssicherung sind vorgesehen:

- Interne Evaluation der Lehrveranstaltungen, der Studienmodule, der Praktika, der Studienbedingungen, der Studienberatung und der Studiengänge,
- planvolle Integration studentischer Projekte,
- Evaluation der Forschung,
- externe Evaluation, auch Akkreditierung der Studiengänge,
- Rückkopplung mit der BA,
- Kooperation mit anderen Hochschulen und Netzwerkpartnern,
- Prüfung der Vergleichbarkeit mit Studiengängen anderer Hochschulen (national, international), Anrechenbarkeit von Studienleistungen,
- Beschwerdemanagement,
- Auszeichnung und Veröffentlichung von Abschlussarbeiten,
- Anreizsysteme für Lehrende, kollegialer Austausch, Weiterbildung und Beratung.

Das geplante Evaluationskonzept besteht aus drei Ebenen: aus der internen studentischen Evaluation auf Kursebene durch Befragungen, der internen Evaluation auf Ebene der Module sowie aus der externen Evaluation der Leistungsbereiche der Hochschule.

Die im Entwurfsstadium befindliche Evaluationssatzung wird Grundsätze, Verantwortlichkeiten, Verfahren und Mitwirkungspflichten regeln. Evaluation und Qualitätsentwicklung werden durch die Hochschulleitung verantwortet. Zu ihren zentralen Aufgaben gehören die Schaffung und Förderung einer Qualitätskultur, die Implementierung geeigneter Strukturen, die Durchführung verschiedener Verfahren und insbesondere die systematische Umsetzung von Ergebnissen in Folgemaßnahmen und Zielvereinbarungen. Der jährliche Evaluationsbericht wird dem Senat vorgelegt und einer interessierten Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Der Senat hat eine zentrale Funktion in der Evaluation und ist in die Beratung der Evaluationsergebnisse und ihre Umsetzung in konkrete Folgemaßnahmen eingebunden. Hochschulleitung und Senat können durch einen Beauftragten für Evaluation und den Senatsausschuss für Evaluation unterstützt werden. Qualitätssicherung gehört außerdem u.a. zu den Aufgaben der Modul- bzw. Studienfeldverantwortlichen. Sie stellen sicher, dass ein regelmäßiger fachlicher Austausch stattfindet und auch Lehrbeauftragte systematisch einbezogen werden.

Die neu konzipierten Lehr-Lern-Prozesse der Hochschule der BA sollen von Beginn des Studientrimesters im Jahr 2006 an begleitet werden, wobei das Evaluationskonzept vom Kernbereich „Lehre und Studium“ aus schrittweise aufgebaut und eingeführt werden soll. Da die beiden Bachelor-Studiengänge neu konzipiert worden sind, sind für die

ersten beiden Jahrgänge umfassende Befragungen der Beteiligten vorgesehen. Begonnen werden soll mit der studentischen Lehrevaluation und der internen Evaluation durch Hochschulangehörige bezogen auf Modulebene und Praktika. Nach dem ersten Jahr kommt die Evaluation der Studienbedingungen hinzu, mit fortschreitender Dauer des Studienbetriebs sollen die Studiengänge in ihrer Gesamtheit einer Beurteilung unterzogen werden. Für diese Phase ist vorgesehen, Absolventinnen und Absolventen sowie die Abnehmer in den Agenturen für Arbeit einzubeziehen. In den Evaluationsprozess werden zudem Hochschulangehörige sowie Vertreterinnen und Vertreter der BA eingebunden.

VI.1. Evaluationen am Fachbereich Arbeitsverwaltung der FH Bund

Seit 1993 wurden bis 2003 im Fachbereich Arbeitsverwaltung regelmäßig Evaluationen durchgeführt. Die gewonnenen Erkenntnisse sind in die Weiterentwicklung der Curricula und der Praktikumspläne ebenso eingeflossen wie in die Gestaltung der Dienstleistungsangebote seitens der Verwaltung. Im Jahr 1996 hat der Wissenschaftsrat den Fachbereich Arbeitsverwaltung im Rahmen der Begutachtung der verwaltungsinternen Hochschulen besucht. Die Ergebnisse mündeten in Empfehlungen zur weiteren Entwicklung der verwaltungsinternen Fachhochschulen.¹⁴ Wichtigste Konsequenzen im Fachbereich Arbeitsverwaltung waren die Einführung einer Diplomarbeit seit dem 1. September 2000 und die stärkere Flexibilisierung des Studiums durch einen höheren Anteil von Wahlveranstaltungen zu Lasten des Anteils von Pflichtveranstaltungen.

VI.2. Einbindung von Absolventen in die Qualitätssicherung

Im Fachbereich Arbeitsverwaltung der FH Bund waren die Absolventen als Zielgruppe von Befragungen und durch die Mitwirkung bei curricularen Arbeiten in die Qualitätsentwicklung eingebunden. Zudem kamen Absolventen als Lehrbeauftragte an den Fachbereich zurück und gaben aufgrund ihrer unmittelbaren Erfahrungen aus Berufspraxis und Lehre Hinweise für die Weiterentwicklung für Studium und Lehre. An diese Tradition beabsichtigt die neue Hochschule anzuknüpfen. Die Entwicklung weiterer Alumni-Aktivitäten ist geplant.

¹⁴ Wissenschaftsrat 1997: Empfehlungen zur Weiterentwicklung der verwaltungsinternen Fachhochschulen; Stellungnahmen zu den verwaltungsinternen Fachhochschulen Schleswig-Holsteins, Niedersachsens, Nordrhein-Westfalens und zum Fachbereich Arbeitsverwaltung der Fachhochschule des Bundes für öffentlichen Verwaltung, in: Empfehlungen und Stellungnahmen 1996, Band I, S. 105-232.

A.VII. Kooperationen

Die Kooperationen der Hochschule der BA in Forschung, Weiterbildung und Berufspraxis sollen sich entsprechend des Profils der neuen Hochschule an den Kernaufgaben der BA ausrichten. Hierbei wird die Hochschule an bestehende Kooperationen des Fachbereichs Arbeitsverwaltung anknüpfen und neue Kooperationen aufbauen.

Wichtigster Forschungspartner ist das IAB in Nürnberg. Austauschprozesse entstehen auf der Grundlage des Forschungskonzepts der Hochschule durch Mitwirkung von IAB-Forschern in der Lehre, Beteiligung von Hochschullehrern bei IAB-Forschungen und Forschungsk Kooperationen zwischen Hochschule und IAB.

Außerdem ist beabsichtigt, Kontakte und Erfahrungen, die sich in Projekten im Rahmen des Leonardo-da-Vinci-Programms der EU im bisherigen Fachbereich Arbeitsverwaltung der FH Bund mit Dozenten ausländischer Hochschulen entwickelt haben, auszubauen und zu institutionalisieren. Thematisch bieten sich nach Darstellung der Hochschule folgende Themenfelder für Kooperationen mit anderen Hochschulen an:

- Beratungswissenschaften
- Arbeitsmarkttheorie
- Arbeits- und Berufswissenschaften
- Vergleich von Systemen ausländischer Arbeitsverwaltungen.

Besonders intensive Beziehungen hat der Fachbereich Arbeitsverwaltung zu Hochschulen in Osteuropa, da dort die Bundesanstalt für Arbeit in den 90er Jahren einen Beitrag zum Aufbau der ausländischen Arbeitsverwaltungssysteme geleistet hat. Der Fachbereich Arbeitsverwaltung hat den Aufbau begleitet, indem er ausländische Hochschulen (z.B. Universität Sofia, Universität Szeged, Universität Varna) bei der Einführung von Studiengängen für Beratungsfachkräfte unterstützt hat.

Auch die bestehenden vertraglichen Kooperationsbeziehungen des bisherigen Fachbereichs Arbeitsverwaltung der FH Bund mit der Fachhochschule Heidelberg und mit der Universität Mannheim sollen von der neuen Hochschule der BA fortgeführt werden. Mit der Universität Mannheim besteht eine Verwaltungsvereinbarung über die kostenpflichtige Nutzung der zentralen Einrichtungen (u.a. Bibliothek, Sporteinrichtungen). Beabsichtigt ist eine stärkere Vernetzung der Hochschulbibliotheken sowie eine Wahrnehmung von Angeboten des Hochschuldidaktikzentrums der Universitäten Heidelberg und Mannheim.

Mit der Fachhochschule Heidelberg (staatlich anerkannte Fachhochschule der SRH-Gruppe) besteht eine Kooperationsvereinbarung über die gemeinsame Durchführung eines Kontaktstudiengangs „Rehafachberater“ sowie des neu eingeführten Weiterbildungszertifikats „Management von Arbeitsmarktintegration“. Dabei werden Dozenten des Fachbereichs Arbeitsverwaltung im Studienprogramm eingesetzt und Teile der Veranstaltungen finden am Fachbereich Arbeitsverwaltung in Mannheim statt bzw. sollen im neuen Zertifikatsstudiengang teilweise durch Personal der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt werden.

Mittelfristig sollen neue Kooperationen aufgebaut werden, die sich auf Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Netzwerke, aber auch auf Unternehmen der Privatwirtschaft beziehen. Dazu liegen bereits Letters of Intent mit der California State University, der Universität Heidelberg, der TU Berlin (Soziologisches Institut) und dem Institut für Arbeit und Technik (Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen) vor. Mit der Fachhochschule Mainz und der Fachhochschule Frankfurt am Main erfolgen zurzeit Absprachen.

Ferner soll auf Erfahrungen aus früheren und noch bestehenden Netzwerketeiligungen des Fachbereichs Arbeitsverwaltung zurückgegriffen werden. Mit der Bertelsmann Stiftung hat der Fachbereich Arbeitsverwaltung Qualifizierungsmaßnahmen zum Fallmanager durchgeführt. Der Fachbereich Arbeitsverwaltung ist zudem Mitglied im Arbeitskreis Hochschulregion sowie im Netzwerk LEARN.

Einzelne Dozenten des bisherigen Fachbereichs Arbeitsverwaltung waren als Trainer bei Wirtschaftsunternehmen (u.a. BASF, Volkswagen Coaching GmbH) eingesetzt. Diese Praxis soll an der Hochschule der BA fortgeführt werden, um die bei Wirtschaftsunternehmen gewonnenen Erfahrungen der Dozenten in die Gestaltung des Curriculums sowie in die methodische und didaktische Ausrichtung des Lehrpersonals einfließen zu lassen.

Die Hochschule betrachtet es als eine Aufgabe des noch zu konstituierenden Beirates, intensive Impulse zur Gestaltung des Lehr- und Forschungsprogramms zu geben. Dabei verspricht sich die Hochschule aufgrund der Vertretung von Selbstverwaltungsmitgliedern der BA im Beirat, dass Interessen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer firmen- und branchenübergreifend eingebracht und Kooperationen ermöglicht werden können.

B. Bewertungsbericht

Die Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (BA) tritt als Neugründung die Nachfolge des Fachbereichs Arbeitsverwaltung der Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung (FH Bund) an. Sie ist eine durch das Land Baden-Württemberg befristet staatlich anerkannte Hochschule. Der Wissenschaftsrat hat im Jahr 1996 eine Stellungnahme zum Fachbereich Arbeitsverwaltung der FH Bund verabschiedet. Soweit erforderlich, wird daher im Folgenden auch auf die dort ausgesprochenen Empfehlungen Bezug genommen.¹⁵

B.I. Zu Konzept, Leitbild und Profil

I.1. Zum Konzept

Die Hochschule der BA befindet sich derzeit in der Gründungs- und Aufbauphase. Nach der Umwandlung der Bundesanstalt für Arbeit in die Bundesagentur für Arbeit hat diese die institutionelle Grundentscheidung getroffen, die interne Ausbildung künftiger Fachkräfte für den eigenen Bedarf weiterzuführen, aber im Unterschied zur Ausbildung am alten Fachbereich Arbeitsverwaltung insgesamt weniger Fachkräfte auszubilden und anstelle von künftigen Beamten nun die Ausbildung von Angestellten durchzuführen. Das Leitbild der Hochschule der BA ist daher durch die Grundidee einer BA-internen Hochschulausbildung bestimmt.

Diese Ausgangssituation hat Folgen für die rechtliche Stellung und Struktur der Hochschule, für die Studiengänge und für die Ausgestaltung des Übergangs vom Fachbereich Arbeitsverwaltung der FH Bund in die Hochschule der BA.

An der neuen trägerinternen Hochschule sind wichtige Elemente der akademischen Selbstbestimmung eingeführt worden. Zudem haben sich die Mitwirkungsmöglichkeiten der hauptamtlich Lehrenden gegenüber der Situation am Fachbereich Arbeitsverwaltung verbessert, so dass an der neuen Hochschule der BA mehr Gestaltungsspielräume vorhanden sein werden. Mit diesen Veränderungen hat sich die Hochschule der BA an allgemeine Fachhochschulen angeglichen.

¹⁵ Wissenschaftsrat 1997: Empfehlungen zur weiteren Entwicklungen der Fachhochschulen. Stellungnahmen zu den verwaltungsinternen Fachhochschulen Schleswig-Holsteins, Niedersachsens, Nordrhein-Westfalens und zum Fachbereich Arbeitsverwaltung der Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung, in: Empfehlungen und Stellungnahmen 1996, Band 1, S. 105-231.

Die Berufungsverfahren sind transparent und wissenschaftsadäquat ausgestaltet. Sie entsprechen den gesetzlichen Vorgaben auch hinsichtlich der Anforderungen an die Qualifikation des Lehrpersonals an Fachhochschulen. Die dadurch sichergestellte wissenschaftliche Qualität des Lehrpersonals verspricht in Kombination mit den größeren Gestaltungsspielräumen und dem Selbstverständnis als Hochschule gegenüber dem Fachbereich Arbeitsverwaltung insgesamt eine deutliche Stärkung des Hochschulcharakters.

Der externe Gründungsrektor und der Gründungssenat verfügen über ausreichende Erfahrung in der Leitung und Mitgestaltung von Hochschulen. Dies ist eine wichtige Voraussetzung dafür, dass eine Hochschule entstehen kann, die anerkannte Qualitätsstandards erfüllt und die sich deutlich vom alten Fachbereich Arbeitsverwaltung unterscheidet.

Mit der Neugründung der Hochschule wurden neue Studiengänge und Studiengangskonzeptionen vorgelegt, die gegenüber den alten Diplomstudiengängen am Fachbereich Arbeitsverwaltung längere theoretische Studienabschnitte und eine bessere Verzahnung von Praxis und Theorie aufweisen sowie nach einem verlängerten Grundlagenstudium mehr Wahlmöglichkeiten bieten. Die Konzepte der Studiengänge der Hochschule der BA sind positiv akkreditiert.

Auf der Basis der vorhandenen Personalausstattung und der vom Fachbereich Arbeitsverwaltung übernommenen räumlichen und infrastrukturellen Ausstattung sind der neuen Hochschule für die Umsetzung ihrer Studiengänge sehr gute Rahmenbedingungen gegeben.

Die parallel zum Aufbau der neuen Hochschule vorgesehene Einstellung des bisherigen Studienbetriebs am Fachbereich Arbeitsverwaltung wird als konsequent begrüßt. Positiv gewürdigt wird insbesondere die Tatsache, dass die neue Hochschule der BA ihr hauptamtliches Lehrpersonal nicht durch Übernahme der bisherigen Lehrkräfte des Fachbereichs Arbeitsverwaltung gewinnt, sondern durch Neuberufungen in wissenschaftsadäquaten Berufungsverfahren.

Mit den genannten Änderungen setzt die Hochschule der BA wesentliche Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur weiteren Entwicklung verwaltungsinterner Hochschulen

überhaupt sowie zum Fachbereich Arbeitsverwaltung der FH Bund und dessen Studiengängen um.¹⁶

Im jetzigen Entwicklungsstadium der Hochschule ist eine Konzeptakkreditierung vorzunehmen. Hierbei ist insbesondere zu prüfen, ob die zentralen Strukturen, Entscheidungsprozesse und Leistungsbereiche der Hochschule ausreichend klar und deutlich ausgestaltet sind und eine tragfähige Grundlage für eine Hochschule bieten. Die strategische Weiterentwicklung der Hochschule der BA wird erst in einigen Jahren beurteilt werden können; derzeit liegt der Schwerpunkt der Hochschulentwicklung darauf, die Hochschule aufzubauen und die im Konzept verankerten hochschulspezifischen Freiräume gegenüber der BA durchzusetzen und zu sichern.

Für die neue Hochschule der BA werden insgesamt viel versprechende und begrüßenswerte Möglichkeiten für eine positive Entwicklung gesehen. Die in diesem Bericht aufgeführten Empfehlungen sollen Verbesserungen in den Entfaltungsmöglichkeiten der Hochschule aufzeigen und sie in ihrer weiteren Entwicklung stützen.

I.2. Zu Leitbild und Profil

Das bestimmende Leitbildelement ist das einer trägerinternen Hochschule mit speziell auf Tätigkeiten bei der BA zugeschnittenen, grundständigen Studiengängen. Angesichts des derzeitigen Studienangebots staatlicher Hochschulen und gemessen am jährlichen Bedarf der Bundesagentur an neuem Personal auf Fachkräfteniveau ist dieses Hochschulprofil plausibel. Zugleich bietet die Hochschule der BA mit den grundständigen Studiengängen „Arbeitsmarktmanagement“ und „Beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement“ ein der Sonderstellung der BA als Arbeitgeber in der Bundesrepublik Deutschland entsprechendes einmaliges Studienangebot. Der Kerngedanke der trägereigenen und internen Hochschule zur Ausbildung künftiger Fachkräfte der BA auf Fachhochschulniveau ist systematisch auf allen Ebenen der Hochschule und in allen Leistungsbereichen der Hochschule umgesetzt.

Die Verwendung des Begriffs der „unternehmenseigenen Hochschule“ im Leitbild ist im Sinne der Umwandlung der traditionellen Sozialverwaltung „Bundesanstalt für Arbeit“ hin zum modernen Dienstleister „Bundesagentur für Arbeit“ zwar nachvollziehbar. Letztendlich ist der Begriff der unternehmenseigenen Hochschule jedoch als missverständlich zu werten, weshalb hier die Bezeichnung der trägerinternen Hochschule ver-

¹⁶ Wissenschaftsrat 1997, a.a.O., insbesondere S. 226 bis 230.

wendet wird. Die Bundesagentur für Arbeit ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts, die ihre Mittel für Arbeitsförderung und die sonstigen Ausgaben der BA aus Beiträgen der Versicherungspflichtigen, der Arbeitgeber und Dritter, Umlagen, Mitteln des Bundes und sonstigen Einnahmen finanziert. Sie kann damit zumindest in rechtlicher Hinsicht nicht als Unternehmen gelten.

Die von der BA verfolgte dreifache Strategie zur Ausbildung des künftigen Personals (Abschluss an der Hochschule der BA, Weiterbildung externer Hochschulabsolventen und Weiterbildung von hierfür geeigneten Mitarbeitern der BA) wird mit dem Wunsch nach Flexibilität in der Personalrekrutierung und dem Wunsch nach der Vermeidung von Qualifikation über Bedarf begründet. Die damit einhergehende Flexibilisierung von Qualifikationswegen für Tätigkeiten in der BA wird ebenso ausdrücklich begrüßt wie der Umstand, dass sich hierdurch die Absolventen der Hochschule der BA in organisationsinternem Wettbewerb mit den Mitarbeitern anderer externer Qualifikationswege befinden. Durch das neue Personalrekrutierungskonzept steht die Hochschule weniger als der Fachbereich Arbeitsverwaltung unter dem Zwang, den Fachkräftebedarf der BA eins zu eins zu decken, sodass sich für die neue Hochschule der BA auch größere Freiräume ergeben können. Infolge des neuen Personalrekrutierungskonzepts der BA wurde allerdings an der Hochschule der BA gegenüber dem Fachbereich Arbeitsverwaltung die Anzahl der Studienanfängerplätze in den grundständigen Studiengängen um etwa die Hälfte auf jährlich 300 reduziert. Mit der zusätzlich eingerechneten Kapazität von jährlich 150 Studienplätzen zur Weiterbildung kann die Hochschule daher mit beiden Qualifikationsformen insgesamt die Hälfte des jährlichen Bedarfs der BA von 900 neuen Fachkräften decken.

Gegenüber dem Element der trägerinternen Hochschule genießen die drei weiteren im Leitbild enthaltenen Elemente Transparenz, Dialog und Internationalität derzeit eine weitaus geringere Priorität. Die angestrebte „internationale Ausrichtung“ ist zwar prinzipiell zu begrüßen, wird jedoch weder in dem Maße in den Studiengangskonzepten umgesetzt noch durch personelle und finanzielle Ressourcen abgesichert, wie es der im Leitbild formulierte Anspruch erforderlich machen würde. Die Leitbildelemente Transparenz und vor allem Dialog sind einer Hochschule zwar angemessen und somit zu begrüßen, stehen jedoch tendenziell in einem Spannungsverhältnis zu der vorrangigen Ausrichtung der Leistungsbereiche der Hochschule an den Bedürfnissen der BA, die die diskursive Weiterentwicklung der Lehrinhalte auf den vorgegebenen Rahmen bezieht. Dem steht jedoch eine ausgeprägte Employability als Ziel des Studienangebots als Vor-

teil gegenüber, für die auch in anderen Hochschulen eine Balance mit der Dimension der Wissenschaftlichkeit der Ausbildung gefunden werden muss.

I.3. Besonderheiten

Als eine Besonderheit der Hochschulkonzeption sind Status und Bezahlung der Studierenden zu werten, die einen Ausbildungsvertrag mit der BA abschließen, eine Ausbildungsvergütung erhalten und während des Studiums Angestellte der BA sind. In Verbindung mit der Aussicht, die Studierenden nach erfolgreichem Abschluss in der BA zu beschäftigen, setzt die BA als Träger damit konsequent ihre Interessen an der Ausbildung des eigenen Personals um. Gleichzeitig stellt die Bezahlung während des Studiums eine Motivation zum Studium an der Hochschule der BA dar.

Als Besonderheit ist zudem hervorzuheben, dass die Hochschule der BA als nicht-staatliche Hochschule in der Trägerschaft einer Körperschaft des Bundes nur für den internen Bedarf des Trägers ausbilden darf. Diese Besonderheit wird von der Hochschule der BA anerkannt und in ihrer Eigendarstellung klar benannt. Gleichwohl nimmt sie in Ausnahmefällen Studierende auf, die nach Studienabschluss an Kommunen im Rahmen der gemeinsamen Aufgabenwahrnehmung von BA und Kommunen im Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende gemäß SGB II tätig werden. Es ist Sache der BA und des Landes Baden-Württemberg, diesen Tatbestand rechtlich zu würdigen und gegebenenfalls Konsequenzen daraus zu ziehen.

B.II. Struktur

II.1. Rechtsstellung der Hochschule und Hochschulautonomie

Die vom Träger gewählte Rechtsform für die Hochschule als rechtlich unselbständige, besondere Dienststelle der BA entspricht den gesetzlichen Vorgaben aus dem SGB III. Dies gilt auch für die Beschränkung auf die Ausbildung des eigenen Personals, weil dies der Status als nicht-staatliche Hochschule in der Trägerschaft des Bundes aus verfassungsrechtlichen Gründen mit sich bringt.

Die Doppelrolle des Rektors als Vertreter des Arbeitgebers gegenüber den Studierenden, die zugleich auch immer Arbeitnehmer sind, und als Leiter der Hochschule schließt jedoch Konflikte im Hinblick auf die akademischen Freiheiten der Studierenden nicht aus. Daher sollten die Einwirkungsmöglichkeiten des Rektors gegenüber den Studierenden auf das bei anderen Hochschulen übliche Maß beschränkt werden. Zwar spricht

die hochschulpolitische Erfahrung der gegenwärtigen Hauptverantwortlichen der Hochschule der BA dafür, dass diese Widersprüche in der Praxis zugunsten einer hochschulförmigen Kultur aufgelöst sind, doch ändert dies nichts an den zugrunde liegenden, strukturellen Problemen.

Aufgrund des rechtlich unselbständigen Status und der starken Ausrichtung auf den Träger besteht zudem Anlass zur Sorge, dass das systematisch-institutionelle Problem der mangelnden Unabhängigkeit des alten Fachbereichs Arbeitsverwaltung an der neuen Hochschule der BA weitergeführt wird. Auf diese, der Qualität des Studiums potenziell nicht förderliche Situation hatte der Wissenschaftsrat im Jahr 1996 in seiner Stellungnahme zum Fachbereich Arbeitsverwaltung hingewiesen und sich dabei vor allem auf die negativen Folgen der Kombination rechtlicher Abhängigkeit mit geringen Gestaltungsmöglichkeiten der Lehrkräfte bezogen.¹⁷ Das Problem der Vereinbarkeit einer wissenschaftlichen und qualitativ hochwertigen Ausbildung künftiger Fachkräfte in einer trägerinternen Hochschule mit der tatsächlich gewählten Rechtsform der Hochschule als eine an die BA angebundene Einrichtung ohne eigene Rechtskompetenz ist noch nicht zufriedenstellend gelöst. Die Hochschule der BA und die BA sind gehalten, für eine angemessene Qualität von Lehre, Studium, Weiterbildung und Forschung an der Hochschule für den Aufbau wissenschaftsadäquater Strukturen zu sorgen.

II.2. Leitungs- und Entscheidungsstrukturen

Die Leitungs- und Entscheidungsstrukturen sowie Art und Zusammensetzung der Hochschulgremien der Hochschule der BA erfüllen die Voraussetzungen zur staatlichen Anerkennung gemäß § 70 LHG Baden-Württemberg hinsichtlich der rechtlichen Stellung der hauptamtlichen Lehrkräfte und der Möglichkeiten zur Gestaltung des Studiums. An der Hochschule sind wichtige Elemente zur Sicherstellung der akademischen Selbständigkeit eingerichtet worden: Satzungsrecht, Recht auf Auswahl des wissenschaftlichen Personals, Recht auf Veränderungen der Curricula sowie das Recht auf Auswahl der Studierenden in einem arbeitsteiligen Verfahren mit der BA. Hiermit ist die Kritik des Wissenschaftsrates am Mangel von Hochschulautonomie am Fachbereich Arbeitsverwaltung von der neuen Hochschule der BA aufgegriffen worden.¹⁸ Mit den ersten Berufungen von externen Bewerbern durch eine weitgehend extern besetzte Berufungskommission wird auch die Zusammensetzung des späteren Senates und damit indirekt die Leitungsebene so beeinflusst werden, dass insgesamt eine Stärkung des Hochschul-

¹⁷ Wissenschaftsrat 1997, a. a. O., S. 230

¹⁸ Wissenschaftsrat 1997, a.a.O., S. 226, 230.

charakters erwartet werden kann. Es wird entscheidend darauf ankommen, dass die BA der Hochschule die für deren akademische Selbständigkeit und Freiheit notwendigen Freiräume lässt und dass sie von ihren jeweiligen Genehmigungsvorbehalten bei Änderungen von wichtigen Ordnungen der Hochschule oder bei Berufungen von Professoren allenfalls sehr zurückhaltend Gebrauch macht.

In ähnlicher Weise ist es in der gegenwärtigen Gründungsphase der Hochschule zentral, dass die internen Leitungs- und Entscheidungsstrukturen der Hochschule der BA in Verbindung mit dem Status als „Dienststelle“ und dem Weisungsrecht des Rektors weniger behördenförmig oder als vielmehr hochschultypisch umgesetzt werden. In diesem Zusammenhang wird die Einwirkung des externen Gründungsrektors und des überwiegend extern besetzten Gründungssenats auf die Ausgestaltung der Entscheidungsprozesse in der Hochschule ausdrücklich begrüßt. Es ist positiv hervorzuheben, dass der Gründungssenat sehr stark an Etablierung und Wahrung wissenschaftlicher Qualitätskriterien in der Hochschule der BA orientiert ist, auch was die Unabhängigkeit der Hochschule vom Träger betrifft.

Über die künftige strategische Steuerung der Hochschule über die Senatsausschüsse lässt sich noch keine Aussage treffen. Derzeit sind in der Hochschule der BA noch nicht alle typischen Hochschulstrukturen vorhanden. Die Absicht, die Hochschule nicht in Fachbereiche zu untergliedern, ist angesichts der Größe und der inhaltlichen Nähe der beiden Studiengänge nachvollziehbar. Auch das Fehlen einer Haushalts- und Planungskommission kann zumindest derzeit noch hingenommen werden. Als nachteilig wird jedoch das derzeitige Fehlen eines Prüfungsausschusses angesehen, der Entscheidungen wie die Anerkennung von Vorleistungen und die Rechtmäßigkeit von Prüfungsverfahren trifft oder für Einsprüche gegen Prüfungsentscheidungen zuständig ist. Der Hochschule wird daher dringend empfohlen, ein derartiges Gremium zügig einzurichten, da andernfalls die Feststellung der Rechtmäßigkeit jeglicher Prüfungsleistung an der Hochschule gefährdet wäre.

Die Berufungsverfahren sind transparent und wissenschaftsadäquat ausgestaltet. Besonders ist zu begrüßen, dass entgegen ersten Planungen der BA bereits die ersten zehn Professuren extern ausgeschrieben worden sind und die Berufungen durch eine überwiegend extern besetzte Kommission vorbereitet werden. Positiv anzumerken ist auch, dass die Direktorin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in ihrer Arbeit in der Berufungskommission unabhängig von der BA ist.

II.3. Interne Entscheidungs- und Verwaltungsabläufe

Die Hochschule hat zwar die Bewirtschaftungsbefugnis über die ihr zugeteilten Mittel, kann diese Befugnis derzeit aber wegen des noch praktizierten kameralistischen Haushaltsverfahrens nicht flexibel nutzen. Daher wird dringend empfohlen, das Haushaltsverfahren so umzustellen und entsprechende Instrumente bereitzustellen, dass der Hochschule die Steuerung über den Haushalt und das Setzen von Leistungsanreizen ermöglicht wird. Daher sollte die BA für die Hochschule Globalbudgets einführen, über die die Hochschule im Rahmen ihrer Zielstellung verfügen kann. Diese Budgets sollten möglichst auch die Personalkosten umfassen. Die Einführung derartiger Instrumente wird der BA umso dringender empfohlen, als sie die Hochschule über Zielvereinbarungen zu steuern plant, für die eben solche Instrumente benötigt werden.

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt ist die von der Hochschule angekündigte finanzielle Umsetzung der geplanten Leistungsorientierung zwar in den Grundzügen erkennbar, jedoch noch nicht in allen Punkten deutlich herausgearbeitet. Für die weitere Ausarbeitung wird der Hochschule empfohlen, in der Ordnung über die Leistungsbezüge die Verfahren der Ressourcenallokation und die persönlichen Leistungszulagen transparent zu machen.

Die vorgesehene Aufstockung der Personalstruktur der Hochschule um eine Verwaltungsleitung samt Mitarbeiterstab ist zu begrüßen. Sie spricht dafür, dass die Hochschule auch in ihrer Verwaltung eine angemessene Eigenständigkeit erhält und damit ein weiteres Element des Hochschulcharakters der Einrichtung gestärkt wird.

Generell ist der Hochschule der BA zu empfehlen, bei der Fortentwicklung der internen Verwaltungsabläufe sich soweit wie möglich an modernen Steuerungsmodellen für eine Hochschule zu orientieren.

B.III. Leistungsbereiche

III.1. Studium und Lehre

a) Studienangebot

Die Studiengänge sind insgesamt der Zielsetzung der BA entsprechend plausibel und gleichzeitig wissenschaftsbasiert konzipiert. Die beiden Bachelor-Studiengänge „Arbeitsmarktmanagement“ und „Beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement“

wurden im Rahmen einer Konzeptakkreditierung durch eine Agentur nach den Kriterien des Akkreditierungsrates laut Bescheid für fünf Jahre bis zum Ende des Sommersemesters 2011 befristet akkreditiert.

Es ist zu begrüßen, dass die Bachelor-Abschlüsse der Hochschule der BA allgemeinen Hochschulabschlüssen entsprechen und dass die Studiengänge auch für Tätigkeiten außerhalb der BA qualifizieren. Damit wurde eine Empfehlung des Wissenschaftsrates zur Entwicklung der verwaltungsinternen Hochschulen und zum Fachbereich Arbeitsverwaltung der FH Bund aufgegriffen.¹⁹ Sowohl der Studiengang Arbeitsmarktmanagement als auch der Studiengang Beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement stellen ein in Deutschland einmaliges Studienangebot dar und sind als Bereicherung für die Studienmöglichkeiten an deutschen Hochschulen grundsätzlich zu begrüßen. Der Studiengang Beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement greift die traditionell renommierte Beraterausbildung am Fachbereich Arbeitsverwaltung auf und verknüpft sie innovativ mit dem Fallmanagement. Mit beiden Studiengängen eröffnen sich für die wissenschaftliche Profilbildung der Hochschule gute Möglichkeiten.

Die wissenschaftlichen Disziplinen Wirtschafts-, Sozial- und Rechtswissenschaften, auf denen die Studiengänge aufbauen, sind den fünf Studienfeldern Public Management, Arbeitgeberorientierte Arbeitsförderung, Beratung, Arbeitnehmerintegration und Soziale Sicherung plausibel zugeordnet worden. In den Modulen der beiden Studiengänge ist eine überzeugende Balance zwischen der Vermittlung von an Disziplinen orientiertem Fachwissen und interdisziplinären Elementen gelungen. Die gegenüber den Studiengängen am Fachbereich Arbeitsverwaltung der FH Bund im Zeitumfang reduzierte Ausbildung in den Rechtswissenschaften ist schlüssig an den erforderlichen Kompetenzen im Umgang mit dem Sozialgesetzbuch und dessen Änderungen orientiert und somit für die überwiegend beratende Tätigkeit bei der BA geeignet.

In den Studiengängen der Hochschule der BA wurden die theoretischen Phasen mit Trimestern in längere Studienabschnitte unterteilt und gegenüber den Praxisphasen verlängert. Zudem wird mit der systematischen Verkopplung der Lernorte BA und Hochschule durch Praxisberichte als Prüfungsleistung und die Betreuung der Praxistriester durch die Hochschule eine bessere Verzahnung der Theorie- und Praxisphasen erreicht. Zusammen mit der Möglichkeit zur Schwerpunktbildung ab dem vierten Studientrimester und den hierfür eingerichteten Wahlmöglichkeiten sind in der Studien-

¹⁹ Wissenschaftsrat 1997, a.a.O., S. 228.

gangsgestaltung der Hochschule der BA die Empfehlungen des Wissenschaftsrates zum Fachbereich Arbeitsverwaltung im wesentlichen aufgegriffen und umgesetzt worden.²⁰

Dessen ungeachtet besteht in den Studiengängen Entwicklungspotential. Dies betrifft den zu hohen Anteil von Vorlesungen als Veranstaltungs- und von Klausuren als Prüfungsform. Zudem werden zwar zu einem begrüßenswert frühen Zeitraum Projektarbeiten als Prüfungsform verwandt, aber Kenntnisse für das Projektmanagement erst relativ spät im Studium vermittelt. Des Weiteren betrifft dies das Thema Internationalisierung, das sich auf der Ebene der Studiengangskonzepte zwar in Lerninhalten niederschlägt. Es sind jedoch keinerlei Pflichtveranstaltungen im Bereich Fremdsprachen vorgesehen, wie es für eine angemessene Absicherung dieses Leitbildelementes sinnvoll wäre. Da das dritte Praxistrimester auch in der BA vergleichbaren Institutionen im Ausland abgeleistet werden kann, sollte die Hochschule zudem überprüfen, ob für dieses Praxistrimester auch betriebliche Praxisbereiche außerhalb der BA einbezogen werden könnten, etwa aus dem Bereich der unternehmens- oder sozialbezogenen Dienstleistungswirtschaft oder Personalabteilungen größerer Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft.

Das Verhältnis von 50 Studierenden im Studiengang Beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement zu 250 Studierenden im Studiengang Arbeitsmarktmanagement ist für das vorgelegte Fachkräftekonzept und für den künftigen Fachkräftebedarf der BA zunächst plausibel, da die BA diesen in erster Linie bei Fachkräften im Tätigkeitsbereich der Vermittlung sieht. Allerdings ist zu erwarten, dass in Zukunft auch die Vermittlungstätigkeit, die sich in weiten Teilen im direkten persönlichen Kontakt mit der Klientel der BA vollzieht, stark ausgeprägte Beratungskompetenzen erfordern wird. Daher ist es sinnvoll, derartige Kompetenzen nicht nur im Studiengang Beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement, sondern auch im Studiengang Arbeitsmarktmanagement intensiver zu vermitteln und Beratungskompetenzen angesichts ihrer zentralen Bedeutung für die Tätigkeiten der BA explizit in das allgemeine Kompetenzmodell der Hochschule aufzunehmen.

Angesichts der künftig zu erwartenden gesellschaftlichen Entwicklung und der Entwicklung der Arbeitsmärkte ist es sinnvoll, im Studiengang Arbeitsmarktmanagement ergänzend zu den Bereichen Arbeitsmarkttheorie und Arbeits- und Berufswissenschaften wei-

²⁰ Wissenschaftsrat 1997, a.a.O., S. 230.

tere Bereiche intensiver in den Blick zu nehmen, zum Beispiel die Bereiche Betrieb, Beschäftigung und Lebensverläufe. Diese Themen sind neben weiteren auch Hauptforschungsbereiche des IAB, sodass die Möglichkeit zur Integration aktueller Forschungsergebnisse des IAB in die Lehre der Hochschule der BA gegeben wäre.

Zur Sicherung eines hohen wissenschaftlichen Standards der Ausbildung im Studiengang Beratung und Fallmanagement ist eine Ausweitung von Beratungsinhalten in der Studiengangskonzeption und eine stärkere Einbettung von Beratung in Lebensweltbezüge sinnvoll. Als zentral für die Qualität dieses Studiengangs ist auch die Berufung entsprechend einschlägig ausgewiesener Professoren und Professorinnen zu bewerten. Daher sollten im Personalaufbauplan die Disziplin Beratungswissenschaften bzw. Counselling stärker berücksichtigt und in den noch auszuschreibenden Professuren die Beratungs- und die Managementdimensionen hervorgehoben werden.

b) Aufteilung des Studienbetriebs auf Mannheim und Schwerin

Mit der räumlichen und sächlichen Ausstattung des Fachbereichs Arbeitsverwaltung übernimmt die neue Hochschule konzeptionell die Aufteilung des Studienbetriebs auf den Hauptstandort Mannheim und die Dependance in Schwerin. Hierbei hat sich die Hochschule dafür entschieden, nur den größeren der beiden Studiengänge an beiden Standorten durchzuführen. Die besondere Standortkonzeption der Hochschule der BA ist politisch nachvollziehbar, könnte allerdings für die ohnehin relativ kleine Hochschule Probleme mit sich bringen.

Die Lehrenden sind fest mit ihrem Standort verbunden. Mobilität ist daher nur für die Gremienarbeit (Senat, Zusammenkünfte Studienfeldverantwortlicher, Modulkonferenzen usw.) unverzichtbar. Auf der Basis der vorhandenen Personalausstattung kann der Studiengang Arbeitsmarktmanagement an beiden Standorten in angemessener Qualität angeboten werden. Die im Studienverlauf vorgesehene Aufteilung der drei Schwerpunkte dieses Studiengangs auf Mannheim und Schwerin entsprechend den Möglichkeiten zu Kooperationen mit Hochschulen in der jeweiligen Region ist nachvollziehbar. Für die Studierenden bedeutet die Aufteilung des Studiengangs Arbeitsmarktmanagement nach Schwerpunkten auch, dass sie ab dem vierten Studientrimester für bestimmte Schwerpunkte mindestens trimesterweise den Studienort wechseln müssen, was von der Hochschule unterstützt und gefördert wird. Bedingt durch die Verteilung der Lehrkräfte auf die beiden Standorte können im Wahlbereich nicht jedes Trimester in Mannheim

und Schwerin alle Wahlmodule angeboten werden. Da die Hochschule trotzdem noch ein ausreichendes Angebot an Wahlmodulen bieten kann, ist dies akzeptabel.

Aufgrund der standortübergreifenden Gremienarbeit, der konzeptionellen Arbeiten in der Weiterentwicklung der Curricula der Studiengänge und der standortübergreifenden Verwaltung ist für Hauptsitz und Dependance eine gemeinsame strukturelle Basis gegeben. Mit Sorge wird allerdings betrachtet, dass der erforderliche Austausch durch die große Entfernung zwischen Mannheim und Schwerin behindert und damit letztlich die Qualität von Lehre, Forschung und Weiterbildung gemindert werden könnte. Die Hochschule der BA sollte daher darauf achten, dass im Studiengangsbetrieb an den beiden Standorten keine zu kleinen Gruppengrößen erreicht werden und damit die „kritische Masse“ unterschritten wird. Bei einer weiteren Reduzierung der am Bedarf der BA ausgerichteten Anzahl von Studienplätzen und einer damit möglicherweise verbundenen Reduzierung von Lehrkapazitäten ließe sich eine Ausbildung an zwei Standorten nicht mehr in einer wissenschaftlichen Qualität umsetzen, wie sie einer Fachhochschule angemessen ist.

Um die mit dem Standortkonzept verbundenen Nachteile abzufedern und die Vorteile einer etwas größeren Hochschule zu sichern, werden der Hochschule der BA Maßnahmen empfohlen, die den Austausch und die Verbindung zwischen den beiden Standorten stützen und damit zur Qualitätssicherung beitragen. Da an beiden Standorten nach den gleichen Konzepten und Regeln gelehrt wird, sollten beispielsweise durch hierfür geeignete Kommunikationsstrukturen und regelmäßige Beratungen unter den Lehrkräften beider Standorte die inhaltlichen Bezüge und Diskussionen aufrechterhalten werden. Denkbar wäre auch eine Beteiligung von Professoren und Professorinnen des jeweiligen anderen Standortes bei einer begrenzten Anzahl wichtiger Prüfungen oder bei der Bewertung der Bachelorarbeit. Für die inhaltliche Verbindung der beiden Standorte wird auch die Zusammenarbeit der jeweiligen Lehrkräfte in den Bereichen Weiterbildung und Forschung als zentral gesehen, für die beispielsweise mit Hilfe regelmäßiger Workshops Kommunikationsstrukturen eingeführt werden könnten. Darüber hinaus wird der Hochschule empfohlen, die aktive Teilnahme und Mitgliedschaft der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen in Fachverbänden und wissenschaftlichen Netzwerken zu fördern.

c) Service für Studierende

Der Servicebereich für die Studierenden bietet bereits umfassende Leistungen und begrüßenswerte Hilfestellungen an. Darüber hinaus wird der Hochschule empfohlen, ein (kommentiertes) Verzeichnis der Lehrveranstaltungen einzuführen, das den Studierenden insbesondere mit Blick auf die Wahlmöglichkeiten ab dem vierten Studientrimester die Möglichkeit des Überblicks über das gesamte Lehr- und Studienangebot der Hochschule bietet. Zudem wird der Hochschule empfohlen, eine Studien- und Studierendenberatung einzurichten, die über die Tätigkeiten des Servicebereichs und Informationsbroschüren hinausgeht. Dieses Angebot sollte grundsätzlich in jeder Hochschule gewährleistet sein; es kann jedoch an kleinen Hochschulen auch kooperativ mit anderen Hochschulen vor Ort geboten werden. Gerade an einer Hochschule, in der Beratungskompetenz vermittelt werden soll, ist eine eigene Beratungsstelle jedoch unbedingt notwendig, da die Beratung von Studierenden und die Arbeit in Hochschulteams der BA ein potenzielles künftiges Arbeitsfeld der Absolventen und Absolventinnen sind. Eine hochschuleigene Beratungsstelle bietet gleichzeitig ein ideales Praktikums- und Praxisforschungsfeld.

d) Internationalität

Gemäß Leitbild soll dem Element der Internationalität an der Hochschule der BA eine wichtige Bedeutung zukommen. Dieses Leitbildelement ist einerseits angesichts der zunehmenden Internationalisierung der Arbeitsmärkte und angesichts der aus verschiedenen Nationalitäten bestehenden Klientel der BA sehr begrüßenswert. Andererseits stellt die rechtliche Restriktion der Ausbildung für den eigenen Bedarf zugleich auch eine Eingrenzung der ansonsten wünschenswerten Internationalität dar. Ihr Schwerpunkt liegt deshalb mehr auf den Lehrinhalten als auf der Mobilität der Studierenden und Absolventinnen und Absolventen.

Zum gegenwärtigen Stand der Entwicklung ist festzustellen, dass die Hochschule auf Veranstaltungsebene in den Studiengängen und durch die Möglichkeit des Studierendenaustausches und das geplante Angebot von Sprachkursen – auch in Kooperation mit Sprachenzentren benachbarter Hochschulen – das Element der Internationalität sachgemäß umzusetzen beabsichtigt. Um jedoch ihrem im Leitbild formulierten Anspruch gerecht werden zu können, wird der Hochschule auf Basis der vorhandenen Ansätze eine stärkere Akzentuierung der Internationalität empfohlen. Als geeignete Mittel hierfür werden die Beibehaltung der im Fachbereich Arbeitsverwaltung vorhandenen

Personalstelle für internationale Angelegenheiten sowie die Ausweitung internationaler Kooperationen auch in Forschungsprojekten gesehen. Die Einrichtung eines Fremdsprachenangebotes sollte möglichst zeitnah angegangen werden.

e) Interkulturalität

Im Rahmen des Zieles der Internationalisierung stellt die Hochschule der BA auch auf die Vermittlung interkultureller Kompetenzen ab. Die Bedeutung, die die Hochschule der BA solchen Kompetenzen in der Ausbildung zur Gesprächsführung in Vermittlung und Beratung beimisst, ist begrüßenswert. Die kulturellen und sozialen Hintergründe der Klientel der BA sind bereits jetzt vielfältig und diese Diversität wird aller Voraussicht nach künftig noch stärker zunehmen. Daher ist die Vermittlung interkultureller Kompetenzen durch die Hochschule als eine zentrale Aufgabe zu sehen. Für die Einbindung und Vermittlung dieser Kompetenzen (interkulturelle Kommunikation, Kenntnis diverser gesellschaftlicher und kultureller Hintergründe, Fremdsprachen) fehlt allerdings bislang ein überzeugendes Konzept zur Umsetzung in den Studiengangsmodulen.

Der Hochschule wird daher empfohlen, interkulturelle Kompetenzen bei der Weiterentwicklung der Studiengänge zu berücksichtigen. Zudem sollten interkulturelle Lehr- und Forschungsschwerpunkte als Qualifikationsmerkmal bei der Berufung von Professoren herangezogen werden, so dass der Bereich der Interkulturalität in der Hochschule künftig auch personell abgesichert werden kann. Soweit es arbeitsrechtlich erlaubt ist, sollte das Kriterium der Interkulturalität auch bei der Rekrutierung von Studierenden beispielsweise durch Anwerbung von Studierenden mit Migrationshintergrund berücksichtigt werden.

f) Auswahl der Studierenden und Zulassungsverfahren

Das aufwändige, arbeitsteilige Auswahlverfahren zur Rekrutierung von Studierenden ist zunächst als positiv und als in der Qualität angemessen zu sehen. Die Hochschule verfügt über ausreichenden Einfluss auf die Überprüfung der Studierfähigkeit der Bewerberinnen und Bewerber. Die geringe Abbrecherquote im Fachbereich Arbeitsvermittlung der FH Bund kann – neben der Ausbildungsvergütung – als ein Beleg für das Funktionieren des Verfahrens gelten.

Als inkonsistent ist zu werten, dass die Hochschule bei hohen Mobilitätsanforderungen der BA an die Bewerberinnen und Bewerber um einen Studienplatz bei der Auswahl zur Zulassung zugleich eine Regionalquote einhält. Die Hochschule und die BA sollten ü-

berprüfen, ob es nicht im Interesse des Hochschulcharakters sinnvoller wäre, wenn die Hochschule aus allen Bewerbungen selbst auswählen könnte und nicht – wie bisher – eine Vorauswahl nach Passfähigkeit durch die BA vorgenommen wird.

III.2. Forschung, Fort- und Weiterbildung sowie Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses

a) Forschung

Die Hochschule hat ein strukturelles Konzept zum Aufbau und der Absicherung der Forschungsaktivitäten vorgelegt, das als zufriedenstellend zu bewerten ist. So sind neben regelmäßigen Forschungs- bzw. Praxistrimestern für Professoren, die kapazitiv einkalkuliert sind, Freistellungen in Form von reduzierten Lehrdeputaten vorgesehen. Zudem sollen Leistungszulagen als Anreize für intensivere Forschungsaktivitäten genutzt werden. Zu würdigen ist zudem die Absicht, überdurchschnittlich gute Absolventen mit der Möglichkeit zur Promotion an einer Universität zu fördern, mit der die Hochschule eine Kooperation unterhält. Die angeführten Regelungen und die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses werden ausdrücklich begrüßt. Der Hochschule wird empfohlen, diese Elemente von Beginn an konsequent in der neuen Hochschule umzusetzen, um so den Leistungsbereich Forschung systematisch aufbauen zu können.

Gewicht und Profil des Leistungsbereiches Forschung waren am Fachbereich Arbeitsverwaltung nur schwach ausgeprägt und sollen an der neuen Hochschule eine stärkere Rolle spielen. Diese Stärkung wird als sehr wünschenswert begrüßt, insbesondere, da Forschungsstrukturen und -aktivitäten als unbedingt notwendig für die geplante Einführung von Masterstudiengängen angesehen werden. Durch das Leitbildelement der Anwendungsorientierung in der Praxis und der Ausrichtung am Träger sind der Forschung inhaltlich bereits entsprechende Richtungen vorgegeben. Die Grundfreiheit der wissenschaftlichen Forschung hinsichtlich Themen- und Methodenwahl an der Hochschule der BA ist jedoch sichergestellt. Die Praxisrelevanz und Einbettung von Forschung in die Weiterentwicklung des Praxisfeldes BA ist durch die Ausrichtung am Träger andererseits stärker garantiert als dies bei anwendungsorientierter Forschung an anderen Hochschulen der Fall ist. Mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) steht potentiell ein etablierter und renommierter Partner bereit.

Die von Hochschule und Träger beabsichtigte Verkoppelung der Forschungsaktivitäten mit dem IAB ist hinsichtlich der sich hieraus ergebenden Möglichkeiten des Zugriffs auf

im IAB vorhandene Ressourcen sicherlich zu begrüßen. Mit dem Studiengang Arbeitsmarktmanagement ist für die mit dem IAB abgestimmten Forschungsthemen eine sehr gute wissenschaftliche Grundlage an der Hochschule gegeben. Darüber hinaus wird dem Träger und der Hochschule empfohlen, an der Hochschule von vornherein unbedingt genügend Spielraum für freie Forschungsaktivitäten vorzusehen.

Der explizite Ausweis und die Stärkung von Beratungsforschung in Bildung, Beruf und Beschäftigung wird als ein wichtiger Forschungsschwerpunkt und als notwendig für eine wissenschaftliche Profilierung der neuen Hochschule der BA gesehen. Für diesen Forschungsschwerpunkt bieten sich angesichts der bisherigen Traditionen des Fachbereichs Arbeitsverwaltung und der deutschlandweit defizitären Forschungslage in diesem Bereich auch international gute Profilierungschancen.

Der Hochschule wird hinsichtlich der Abstimmung des Forschungskonzeptes mit dem IAB zudem empfohlen, mit der Ausarbeitung konkreter Forschungsfragen erst nach der Berufung der ersten zehn Professoren zu beginnen, um die Forschungsschwerpunkte und -interessen der Berufenen angemessen berücksichtigen zu können.

Sowohl für die Umsetzung des mit dem IAB abgestimmten Forschungskonzeptes als auch für freie Forschungsaktivitäten sind zusätzlich zu den forschungsförderlichen Strukturen und Regelungen der Hochschule entsprechende Ressourcen notwendig, um die derzeit kaum vorhandene Drittmittelfähigkeit zu erreichen und zu sichern. Wünschenswert wären in erster Linie wissenschaftliche Mitarbeiter. Die bestehende Serviceeinheit für „Lehre, Forschung und Weiterbildung“ ist als Untermauerung des Forschungsauftrags des Trägers in der derzeitigen Form nur wenig geeignet, da dem dort tätigen Personal die notwendige wissenschaftliche Qualifikation fehlt. Zudem ist nicht deutlich geworden, in welchem Umfang und mit welcher Priorität gegenüber Lehre und Weiterbildung in dieser Serviceeinheit tatsächlich Kapazitäten für Forschung vorhanden sein werden. Der Hochschule und dem Träger wird daher empfohlen, die Voraussetzungen für Forschung an der Hochschule der BA durch forschungsförderliche Personalressourcen zu verbessern.

b) Weiterbildung

Da die Hochschule der BA zum jetzigen Zeitpunkt noch keine Weiterbildung betreibt, kann lediglich das in groben Zügen vorliegende Konzept zur Weiterbildung beurteilt werden. Das Konzept, einzelne Module der Bachelorstudiengänge für die Entwicklung

von Weiterbildungsangeboten zu nutzen, ist aus Sicht der Hochschule und ihrer personellen Ressourcen nachvollziehbar. Ein bestimmter Anteil für Weiterbildung ist kapazitiv einkalkuliert, eine Ausweitung im Rahmen von Nebentätigkeit ist möglich. Die Hochschule ist im Rahmen ihrer Ausrichtung auf den alleinigen Bedarf der BA auf keine bestimmten Leistungsangebote festgelegt, so dass sie im Bereich der Weiterbildung innovativ sein kann und sich innerhalb der BA im Wettbewerb bewähren muss. Bei der Festlegung der künftigen Aufgabenverteilung zwischen der Hochschule und dem Bildungsinstitut der BA, das bereits Weiterbildungen für die BA bietet, sollte neben dem wünschenswerten Wettbewerb darauf geachtet werden, keine BA-internen Doppelstrukturen aufzubauen, sondern die Weiterbildung der Hochschule auf ihre Bachelorstudiengänge hin zu profilieren und zu akzentuieren.

B.IV. Ausstattung

IV.1. Personelle Ausstattung

Die Ausstattung mit 34 Professuren, zehn Stellen für Lehrkräfte für besondere Aufgaben und der auf 20% begrenzten Beteiligung von Lehrbeauftragten ist für insgesamt 900 Studierende ausreichend bemessen, um den Lehr- und Studienbetrieb in den beiden Bachelor-Studiengängen an den beiden Standorten hinsichtlich Angebotsbreite und wissenschaftlicher Qualität angemessen durchführen zu können. Da die Professuren der neuen Hochschule noch nicht besetzt sind, kann über die Qualität des wissenschaftlichen Personals bzw. die Befähigung zur Abdeckung der Lehr- und Forschungsgebiete keine Aussage getroffen werden. Es ist davon auszugehen, dass mit der vorgesehenen Personalausstattung in Grenzen Weiterbildung betrieben werden kann. Auf die notwendige Ausweitung der personellen Ressourcen zur Absicherung des Forschungsauftrags der Hochschule wurde bereits oben hingewiesen.

Die Berufungen sind in einem transparenten Verfahren ausgestaltet, in dem wissenschaftliche Kriterien bei der Auswahl der Kandidaten ausreichend berücksichtigt werden.

IV.2. Infrastruktur und sächliche Ausstattung

Die vom Fachbereich Arbeitsverwaltung übernommene räumliche und sächliche Ausstattung bietet der Hochschule in Mannheim und Schwerin sehr gute Möglichkeiten zur Durchführung des Lehr- und Studienbetriebs. Dies gilt auch für die Beratungslabors, in

denen Beratungssituationen simuliert werden können und den Studierenden Rollenerfahrungen als Berater und Beratener ermöglicht werden.

Die Ausstattung der Bibliotheken in Mannheim und Schwerin ist sowohl vom Titelbestand her als auch unter räumlichen Gesichtspunkten für den derzeitigen Studienbetrieb ausreichend bemessen. Die Hauptbibliothek der Hochschule in Mannheim kann allerdings derzeit noch nicht die angestrebte Funktion einer Spezialbibliothek für berufliche Beratung und Weiterbildung in Deutschland erfüllen. Da aus der Bibliothek der Hochschule alle Dienststellen der BA sowie das BA-Bildungsinstitut in Lauf bedient werden, ist der Bestand dezentral verteilt, so dass in den Bibliotheken in Mannheim und Schwerin jeweils nur ein Teil der Titel steht. So stehen nur etwa 20.000 der insgesamt 100.000 Titel in der Bibliothek in Mannheim. Zwar wird insbesondere das Fernleihsystem in alle Dienststellen der BA als für die Studierenden in den Praxisphasen sehr förderlich begrüßt. Jedoch sollte die Hochschule darauf achten, in der Bibliothek in Mannheim und Schwerin die Mehrzahl der Titel vorzuhalten, so dass die Informations- und Literaturbereitstellung für die Studierenden sowie für die Forschung an der Hochschule gesichert sind. Es wird dringend empfohlen, die Kooperation mit der Bibliothek des IAB durch die Erweiterung der Zugangsmöglichkeiten zum Bestandskatalog des IAB zu verbessern, um die für eine wissenschaftliche Ausbildung und für Forschung notwendigen Möglichkeiten zur Literaturrecherche an der Hochschule allgemein verfügbar zu machen.

Vor dem Hintergrund, dass neben der Entwicklung hin zur Spezialbibliothek auch der Aufbau einer digitalen und virtuellen Bibliothek geplant ist, sollte der Bibliotheksetat in der geplanten Entwicklung in angemessenem Umfang erhöht werden.

B.V. Finanzierung

Die Hochschule ist durch die BA in ausreichender Höhe finanziert. Als besonderes Engagement der BA ist zu würdigen, dass sie die Mehrausgaben trägt, die in Verbindung mit den durch die externe Ausschreibung der ersten zehn Professuren entstandenen Verzögerungen in den Berufungen entstehen. Es kann derzeit davon ausgegangen werden, dass die BA im eigenen Interesse an hoher Qualität in Lehre, Forschung und Weiterbildung der Hochschule die notwendigen Mittel auch künftig zur Verfügung stellt und ihr gleichzeitig die notwendigen Freiräume gibt. Von der BA wurde eine ausreichende Erklärung zur Absicherung des Studienbetriebs im Falle der Schließung der Hochschule gegeben.

Wie schon im Abschnitt B.II ausgeführt wurde, wird der BA empfohlen, das Haushaltsverfahren zu verändern und der Hochschule geeignete Instrumente zur Steuerung über Budgetierung zur Verfügung zu stellen, so dass diese auch durch die mit der BA ausgehandelten Zielvereinbarungen gesteuert werden kann.

B.VI. Qualitätssicherung

Das System der Qualitätssicherung, das im Verlauf des Aufbaus der Hochschule schrittweise entfaltet werden soll, ist in den Grundzügen und den geplanten Instrumenten und Verfahren als gut angelegt zu bewerten. Es wird begrüßt, dass alle Bereiche der Hochschule darin einbezogen werden sollen, d.h. Lehre in Aus- und Weiterbildung, Praxisphasen, Forschung sowie die Serviceeinrichtungen.

B.VII. Kooperationen

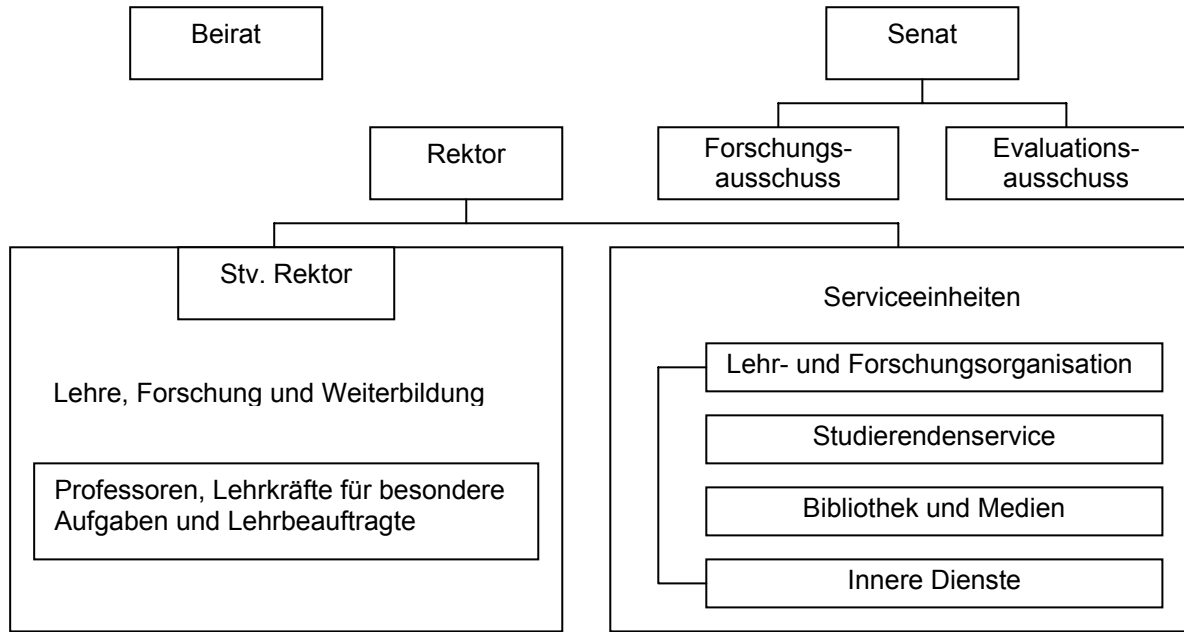
Grundsätzlich sind Kooperationen zwar wünschenswert, jedoch sind Möglichkeiten und die Ausgestaltung von Kooperationen der Hochschule der BA vor dem Hintergrund der rechtlich begründeten Beschränkung ihrer Ausbildungskompetenz auf die trägerinterne Ausbildung zu sehen.

Die von der Hochschule der BA dargestellten Kooperationen sind überwiegend solche, die an Personen gebunden sind und bereits durch den Fachbereich Arbeitsverwaltung eingerichtet wurden und nun fortgeführt werden. Die bestehenden sowie die neuen, ebenfalls an Personen gebundenen Kooperationen werden zwar begrüßt, können jedoch hinsichtlich der Verteilung von Aufwand und Nutzen zwischen den Partnern nicht alle als gleichgewichtig bewertet werden. Daher wird der Hochschule empfohlen zu prüfen, wie sie mit einer systematischen Strategie vorteilhafte Kooperationen mit wissenschaftlichen sowie mit praxisnahen Institutionen und Einrichtungen der freien Wirtschaft eingehen kann. Auch sollte die Hochschule für ihre weitere Entwicklung über personen-gebundene Kooperationen hinaus institutionelle Kooperationen mit den großen deutschen und internationalen Berufsverbänden, Beteiligungen in wissenschaftlichen Netzwerken wie Praxisnetzwerken sowie vertiefte Kooperationen mit einschlägigen Fachbereichen bzw. Fakultäten von Hochschulen und Universitäten anstreben und umsetzen.

Anhang

- Abbildung 1:** **Struktur der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit**
- Tabelle 1:** **Studienanfänger der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit: Einstellungsjahrgang September 2006**
- Tabelle 2:** **Projektion der Studierendenzahlen 2006-2010 (Aufwuchsplanung)**
- Tabelle 3:** **Anzahl der Studienanfänger, Absolventen und mittlere Studiendauer nach Studiengängen: Fachbereich Arbeitsverwaltung der FH Bund (Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung)**
- Tabelle 4:** **Anzahl der Studierenden und Anteil weiblicher und ausländischer Studierender nach Studiengängen (Fachbereich Arbeitsverwaltung FH Bund)**
- Tabelle 5:** **EU-Drittmittel des Fachbereichs Arbeitsverwaltung der FH Bund seit 2001 (LEONARDO-DA-VINCI-Projekte)**
- Tabelle 6:** **Finanzierung 2002-2006: Fachbereich Arbeitsverwaltung der FH Bund**
- Tabelle 7:** **Finanzierung 2007-2010: Hochschule der Bundesagentur für Arbeit**

Abbildung 1: Struktur der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit



**Tabelle 1: Studienanfänger der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit:
Einstellungsjahrgang September 2006**

Bachelorstudiengänge	Studierende gesamt	davon weiblich	Studierende Mannheim	Studierende Schwerin
Arbeitsmarktmanagement	217	149	99	118
Beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement	45	30	45	---
Gesamtzahlen Studie- rende Hochschule der BA	262	179	144	118

Tabelle 2: Projektion der Studierendenzahlen 2006-2010 (Aufwuchsplanung)

Studiengänge (Schwerpunkte)	Ist	Soll			
	2006	2007	2008	2009	2010
1	2	3	4	5	6
Arbeitsmarktmanagement	250	500	750	750	750
Beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement	50	100	150	150	150
Insgesamt	300	600	900	900	900

Quelle: Wissenschaftsrat nach Angaben der Hochschule

Tabelle 3: Anzahl der Studienanfänger, Absolventen und mittlere Studiendauer nach Studiengängen: Fachbereich Arbeitsverwaltung der FH Bund (Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung)

Studiengänge	WS 2000/01			WS 2001/02			WS 2002/03		
	Anfänger 1. FS	Absolventen	Mittlere Studiendauer (Semester)	Anfänger 1. FS	Absolventen	mittlere Studiendauer (Semester)	Anfänger 1. FS	Absolventen	mittlere Studiendauer (Semester)
Verwaltungsinspektoranwärter und Aufsteiger	678	381	6,1	686	384	6,2	715	519	6,1
Beratungsanwärter	41	26	6,2	41	-	-	46	38	6,2
Arbeitsförderung	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Insgesamt	719	407		727	384		761	557	

Studiengänge	WS 2003/04			WS 2004/05			WS 2005/06		
	Anfänger 1. FS				Absolventen	mittlere Studiendauer (Semester)	Anfänger 1. FS	Absolventen	mittlere Studiendauer (Semester)
Verwaltungsinspektoranwärter und Aufsteiger	9				609	6,2	0	594	6,1
Beratungsanwärter	84				39	6,2	49	44	6,2
Arbeitsförderung	225				-	-	294	0	0-
Insgesamt	318				648		343	638	

Quelle: Wissenschaftsrat nach Angaben der Hochschule

Tabelle 4: Anzahl der Studierenden und Anteil weiblicher und ausländischer Studierender nach Studiengängen (Fachbereich Arbeitsverwaltung FH Bund)

Studiengänge	WS 2000/01				WS 2001/02				WS 2002/03			
	Studierende gesamt	davon in der RSZ *)	davon weibl. in %	davon ausländ. in %	Studierende gesamt	davon in der RSZ *)	davon weibl. in %	davon ausländ. in %	Studierende gesamt	davon in der RSZ *)	davon weibl. in %	davon ausländ. in %
Verwaltungsinspektor- anwärter und Aufstei- ger	1661	1621	68,4	0,3	1910	1879	69,0	0,4	2065	2008	69,5	0,4
Beratungsanwärter	81	81	66,7	0,0	123	123	63,4	0,0	127	125	64,6	0,8
Arbeitsförderung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Insgesamt	1742	1702	68,3	0,3	2033	2002	68,7	0,3	2192	2133	69,3	0,4

Studiengänge	WS 2003/04				WS 2004/05				WS 2005/06			
	Studierende gesamt	davon in der RSZ *)	davon weibl. in %	davon ausländ. in %	Studierende gesamt	davon in der RSZ *)	davon weibl. in %	davon ausländ. in %	Studierende gesamt	davon in der RSZ *)	davon weibl. in %	davon ausländ. in %
Verwaltungsinspektor- anwärter und Aufstei- ger	1315	1236	68,3	0,4	688	645	68,9	0,3	-	-	-	-
Beratungsanwärter	167	163	64,7	1,2	121	118	66,1	1,7	69	9	55,1	0,3
Arbeitsförderung	225	225	72,0	0,9	200	200	72,0	1,0	121	121	67,8	0
Insgesamt	1707	1624	68,6	0,5	1009	963	69,2	0,6	492	492	70,3	0,4

*) RSZ = Regelstudienzeit

Quelle: Wissenschaftsrat nach Angaben der Hochschule

Tabelle 5: EU-Drittmittel des Fachbereichs Arbeitsverwaltung der FH Bund seit 2001 (LEONARDO-DA-VINCI-Projekte)

Projekt	Dauer	Insgesamte Kosten für die BA	Fördermittel durch EU	Eigenmittel durch BA
TVC Transnational vocational counselling	01.11.2001 - 31.0.2004	118.828,-	89.061,-	29.767,-
D.C. Distance Counselling–Methodik der beruflichen Fernberatung	01.11.2001 – 31.10.2004	183.000.--	132.448,--	51.562,-
LLVC Meeting the Needs of Employment: European Curriculum Guidelines for Lifelong Vocational Counsellors	01.11.2002 – 31.10.2004	43.842,-	32.430,-	11.412,-
MEVOC Quality manual for educational an vocational counselling	01.10.2003 - 30.09.2006	65.382,-	46.945,95	18.436,05
Nema Code	03.11.2003 - 02.11.2005	103.018,-	69.374,-	33.644,-
ICT Skills ICT Skills for guidance counsellors	01.12.2002 - 30.11.2005	58.470,79	43.853,10	14.617,69
FEEL Fit for Europe Enlargement	01.10.2003 - 30.09.2006	23.626,32	17.719,74	5.906,58
Modile Eurocarco Modular Distance Learning for the European Mobility of Career Counsellors	01.11.2001 - 30.04.2004	49.763,-	36.357,-	13.406,-
InWEnt (Prof. Dr. Franck)	01.06.2003 - 31.05.2005	5.508,-	4.406,40	1.101,60
Mobilitätsprojekt (Prof. Dr. Franck)	01.08. 2004 – 31.07.2006	7.450,-	3.402,-	4.048,-
DYNOT Dynamic Onlinetool for Guidance	01.08.2005 – 31.07.2007	33.611,-	24.474,-	9.137,-
QUINORA International Quality Assurance Programme in Vocational Orientation and Activation for Job–Seekers	01.08.2005 – 31.07.2007	26.912,-	19.108,-	7.804,-
AMS Österreich Grundausbildung für die MitarbeiterInnen der öffentlichen Arbeitsverwaltungen (im Antragsverfahren)	01.09.2006 – 30.11.2007	34.400,-	19.750,-	14.650,-

Tabelle 6: Finanzierung 2002-2006: Fachbereich Arbeitsverwaltung der FH Bund

Positionen	Angaben in T€ (gerundet)				
	Studienjahr				
	2001/2002	2002/2003	2003/2004	2004/2005	2005/2006
1	2	3	4	5	6
Einnahmen					
Studiengebühren					
Einnahmen aus Seminarbetrieb					
Einnahmen aus Sponsoring und Spenden					
Stiftungsprofessuren					
Einnahmen aus Stiftungserlösen					
Einnahmen aus öffentlichen Mitteln:					
– Land					
– Kommune					
Drittmittel					
Sonstige Einkommen:*)					
– Mittelzuweisung der Bundesagentur für Arbeit	16449	15747	13115	11194	5420
Gesamteinnahmen	16449	15747	13115	11194	5420
Ausgaben					
Personalausgaben					
Professuren	2214	2255	2244	1627	568
wiss. Personal	1960	2061	2118	1934	101
sonst. Personal	4129	5653	4717	4073	1056
Lehraufträge	130	116	48	16	50
Investitionen	1603	1361	917	895	1129
Sachausgaben:*) Differenziert nach Hochschulfinanzstatistik					
– Unterhalt der Grundstücke und Gebäude (Tit. Gr. 517-521)	1603	1361	917	895	1129
– übrige sächliche Verwaltungsausgaben (Tit. Gr. 511-516 u. 522-549)	1095	1079	891	829	593
– Trennungsgeld für Studierende (Buchungsstelle 5/453 01)	5090	4265	2128	1760	720
Sonstige betriebliche Ausgaben					
Gesamtausgaben	16449	15747	13115	11194	5346
Überschuss / Defizit	0	0	0	0	0

*) Bitte differenzierte Angaben eintragen.

Quelle: Wissenschaftsrat nach Angaben der Hochschule

Tabelle 7: Finanzierung 2007-2010: Hochschule der Bundesagentur für Arbeit

Positionen	Angaben in T€ (gerundet)			
	Studienjahr			
	2006/2007	2007/2008	2008/2009	2009/2010
1	2	3	4	5
Einnahmen				
Studiengebühren				
Einnahmen aus Seminarbetrieb				
Einnahmen aus Sponsoring und Spenden				
Stiftungsprofessuren				
Einnahmen aus Stiftungserlösen				
Einnahmen aus öffentlichen Mitteln:				
– Land				
– Kommune				
Drittmittel				
Sonstige Einkommen:*)				
– Mittelzuweisung der Bundesagentur für Arbeit	4019	5171	6210	6266
Gesamteinnahmen	4019	5171	6210	6266
Ausgaben				
Personalausgaben				
Professuren	789	1733	2476	2508
wiss. Personal	206	310	525	532
sonst. Personal	1066	1078	1089	1103
Lehraufträge	78	170	240	243
Investitionen	50	noch keine Planungen	noch keine Planungen	noch keine Planungen
Sachausgaben:*)				
– Unterhaltung der Grundstücke und Gebäude (Tit. Gr. 517-521)	900	900	900	900
– übrige sächliche Verwaltungsausgaben (Tit. Gr. 511-516 u. 522-549)	930	980	980	980
– Trennungsgeld für Studierende (Buchungsstelle 5/453 01)				
Sonstige betriebliche Ausgaben				
Gesamtausgaben	4019	5171	6210	6266
Überschuss / Defizit	0			

*) Bitte differenzierte Angaben eintragen.

Quelle: Wissenschaftsrat nach Angaben der Hochschule