

# Magazin

erwachsenenbildung.at



Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

<https://erwachsenenbildung.at/magazin>

## AUCEN – Verein für Weiterbildung und Personalentwicklung an österreichischen Universitäten

Daniela Jäger und Gerda Müller

In der Ausgabe 48, 2023:  
„Netzwerke(n) in der Erwachsenenbildung.  
Analyse, Erfahrungen und Praxiseinblicke“



# AUCEN – Verein für Weiterbildung und Personalentwicklung an österreichischen Universitäten

**Daniela Jäger und Gerda Müller**

**Zitation** Jäger, Daniela/Müller, Gerda (2023): AUCEN – Verein für Weiterbildung und Personalentwicklung an österreichischen Universitäten. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 48, 2023.  
Online: <https://erwachsenenbildung.at/magazin/ausgabe-48>.

Schlagworte: AUCEN, universitäre Weiterbildung, universitäre Personalentwicklung, Österreich, Geschichte, Struktur, Aufgaben, universitäres Netzwerk, universitärer Verein



## Abstract

AUCEN (Austrian University Continuing Education and Staff Development Network) ist ein Verein und zugleich Netzwerk für Lobbying, Strategieentwicklung, Professionalisierung und Institutionalisierung von universitärer Weiterbildung und Personalentwicklung an österreichischen Universitäten. Wiewohl die rund 21 beteiligten Hochschulen in Bezug auf hochschulische Weiterbildungsangebote um ihre „Kund\*innen“ sowie im HR-Bereich um die besten Köpfe konkurrieren, steht bei AUCEN Kooperation v.a. im gemeinsamen Lobbying und in Bezug auf die Qualitätsentwicklung im Vordergrund. Neben Geschichte, Aufbau und Arbeitsbereichen von AUCEN beschreiben die Autorinnen zwei aktuelle Herausforderungen österreichischer Universitäten, bei denen der Verein sie zu unterstützen versucht: die Novelle des Universitätsgesetzes von 2021 und die Corona-Pandemie. Bis 2023 sollen österreichweit einheitliche Rahmenbedingungen für Weiterbildung im gesamten Hochschulraum geschaffen werden. Dadurch kommen zusätzlich zur innerösterreichischen Konkurrenz das Risiko der Konkurrenz aus dem Ausland wie auch im eigenen Haus hinzu. Auch braucht es im HR- und Führungskontext ein verantwortungsvolles Krisenmanagement an den Hochschulen, um die Angehörigen der Universität bei der Bewältigung der gegenwärtigen Herausforderungen bestmöglich zu unterstützen. (Red.)

# AUCEN – Verein für Weiterbildung und Personalentwicklung an österreichischen Universitäten

**Daniela Jäger und Gerda Müller**

Bereits in den 1990er-Jahren bestand seitens österreichischer Universitäten der Wunsch, sich institutionsübergreifend zu den Themen Weiterbildung und Personalentwicklung auszutauschen. 2005 wurden die auf diesem Wunsch basierenden und bis dahin informellen Treffen in Form eines Vereins institutionalisiert. Ergänzend zur stark formalisierten Vereinsstruktur wurde 2021 der sogenannte „Netzwerk-Kompass“ mit eigenen Regeln fürs Netzwerken erlassen, um einem erweiterten Personenkreis zu ermöglichen, an den halbjährlichen Treffen teilzunehmen. Der Verein/das Netzwerk befand sich von Anbeginn an in einem spannenden Verhältnis von Kooperation und Konkurrenz. Wie sich die Bereiche Weiterbildung und Personalentwicklung an Universitäten weiterentwickeln werden und ob sich der Verein in nächster Zeit für den gesamten österreichischen Hochschulraum (Fachhochschulen, private und pädagogische Hochschulen) öffnen wird oder nicht, bleibt abzuwarten.

## **Historischer Abriss zur Netzwerk- und Vereinsentwicklung von AUCEN**

Erste Initiativen für eine Vernetzung im Bereich der universitären Weiterbildung wurden im März 1996 ergriffen. Vorangegangen war diesen das „Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten“ (UOG 1993), das einige Veränderungen mit sich gebracht hatte. Die Universität für Bodenkultur Wien hatte etwa erstmalig ein Vizerektorat für Aus- und Weiterbildung eingerichtet. Der damalige Vizerektor

der BOKU Wien Walter Schiebel war es auch, der im Frühjahr 1996 Kolleg\*innen anderer Universitäten zu einem Round-Table Gespräch einlud, um sich zu dem zunehmend aktueller werdenden Thema der universitären Weiterbildung auszutauschen. Zeitgleich kristallisierte sich ein zweiter Fachbereich heraus: Neben der universitären Weiterbildung erkannte man die Bedeutung der Personalentwicklung. Dieser Austausch verstetigte sich hin zu einem informellen Netzwerk, das sich in regelmäßigen Abständen traf.

1998 gab sich diese Gruppe den Namen AUCEN, stehend für Austrian University Continuing Education and Staff Development Network. Die Zielsetzung von AUCEN wurde durch eine Vertretung nach außen sichtbar gemacht. Ab 2001 wurden die beiden Fachbereiche – Weiterbildung und Personalentwicklung – als eigenständige Themenfelder wahrgenommen und dementsprechend im Titel des Vereins geführt. Zur Weiterentwicklung und Strukturierung des Netzwerkes stellte von Oktober 2002 bis Jänner 2005 das dam. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (bmbwk, heute Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, BMBWF) Projektmittel zur Verfügung. Damit konnte eine Geschäftsstelle geführt und die weitere Struktur geplant werden. 2005 war es so weit und AUCEN wurde mit einer eigenen Geschäftsstelle als Verein gegründet, getragen von den öffentlichen Universitäten als Mitgliederinstitutionen (siehe AUCEN o.J.).

Den Vereinsstatuten von 2005 ist folgender Zweck zu entnehmen: „Der Verein, dessen Tätigkeit nicht auf Gewinn gerichtet ist, bezweckt Lobbying, Strategieentwicklung, Professionalisierung und Institutionalisierung von universitärer Weiterbildung und Personalentwicklung an den österreichischen Universitäten und damit die Förderung von Wissenschaft und Forschung“ (AUCEN 2005a, S. 1). Mittelfristig sollten bspw. Mitgliedsbeiträge, Erlöse aus Veranstaltungen und Spenden den Fortbestand des Vereins sichern.

Neben den öffentlichen Universitäten war auch die 1995 eigens für hochschulische Weiterbildung gegründete Donau-Universität Krems als ordentliches Mitglied vorgesehen. Jedes Mitglied konnte zwei Delegierte entsenden – jeweils eine\*n für die Arbeitsgruppe (AG) Weiterbildung und eine\*n für die AG Personalentwicklung. Die Delegierten trafen sich mindestens einmal jährlich zu einer ordentlichen Plenarversammlung. Eine der Hauptaufgaben war die Wahl des jeweils auf zwei Jahre bestellten Vorstandes bestehend aus sechs Mitgliedern: einem\*r Sprecher\*in, einem\*r Vizesprecher\*in sowie je zwei weiteren Delegierten aus den Bereichen Weiterbildung und Personalentwicklung. Zur administrativen Unterstützung des Vereins wurde eine Geschäftsstelle – ebenso auf zwei Jahre – eingerichtet. Unter Aufsicht des Vorstands führt sie die laufenden

Geschäfte. Die Geschäftskontrolle wird von unabhängigen Rechnungsprüfer\*innen übernommen. Die Außenvertretung obliegt bis heute der\*dem Sprecher\*in sowie der\*dem Vizesprecher\*in (siehe AUCEN 2005a u. 2005b).

Als erste Sprecherin des am 14. September 2005 in Wien neu gegründeten Vereins war Ada Pellert tätig, unterstützt von Eva Cendon als AUCEN-Geschäftsstellenleiterin. Ada Pellert, damals Vizerektorin für Lehre und Weiterbildung an der Donau-Universität Krems, forcierte vor allem eine enge Anbindung an die jeweiligen Foren (Lehre und Personalwesen) der damaligen Österreichischen Rektorenkonferenz (heute Universitätenkonferenz, uniko).

## Aufbau und Struktur von AUCEN

*„Wissensbasierte Gesellschaften stehen vor der Herausforderung, lebensbegleitete Lernen zu organisieren. Für Universitäten bedeutet dies, differenzierte Angebote für Zielgruppen in unterschiedlichen Lebensphasen bereitzustellen. Lifelong Learning hat Auswirkungen auf Kompetenzen, Profil und Rolle der Universitätsangehörigen in Lehre, Forschung und im Dienstleistungsbereich und damit auf die Personalentwicklung. Weiters erfordert es eine Veränderung und Erweiterung des Bildes der Studierenden“* (AUCEN 2016, S. 1) – so heißt es am Beginn des Mission Statements von AUCEN aus dem Jahr 2016. AUCEN versteht sich in diesem Sinne als Plattform für den Erfahrungsaustausch von Expert\*innen für universitäre Weiterbildung und Personalentwicklung an österreichischen Universitäten. Dabei verfolgt AUCEN gemeinsame Strategien und fördert die Umsetzung neuer Konzepte im Rahmen der Universitätsentwicklung. Das Netzwerk ist als Verein organisiert, in dem die Förderung der Weiterbildung und der Personalentwicklung an österreichischen Universitäten das zentrale Anliegen ist. Die Förderung passiert auf drei Ebenen:

- *„auf Ebene der Bildungspolitik – durch Mitwirkung und Lobbying auf nationaler und europäischer Ebene, um adäquate Rahmenbedingungen für Universitäten in diesen Bereichen herzustellen*
- *auf Ebene der Organisation – durch Vernetzung und Professionalisierung der an den Universitäten facheinschlägig Tätigen und Verantwortlichen*

- *auf inhaltlicher Ebene – durch Qualitätsentwicklung in Weiterbildung und Personalentwicklung“ (ebd.)*

## Struktur im Wandel

Nachdem es seit der Gründung 2005 keine wesentlichen Veränderungen der Vereinsstruktur gegeben hatte, beschloss der Vorstand im Jahr 2018, im Rahmen eines partizipativen Prozesses gemeinsam mit den Mitgliedern und begleitet durch externe Berater\*innen, die Strukturen der Zusammenarbeit innerhalb des Netzwerkes zu reflektieren und weiterzuentwickeln. Hintergrund war, dass die in den Statuten geregelte enge Form der Mitgliedschaft eine breitere Teilhabe von Universitätsangehörigen an den Netzwerktreffen verunmöglichte. Das Netzwerk wollte sich stärker öffnen und Strukturen des Austausches und der Zusammenarbeit neu gestalten. Im Zentrum des Strukturprozesses stand darüber hinaus die Frage, wie es gelingen könnte, die zwei sehr unterschiedlichen Fachbereiche der Weiterbildung und Personalentwicklung stärker voneinander profitieren zu lassen und Expert\*innen-Wissen über die Fachbereiche hinaus zu teilen. Ferner wurde über die Rolle und Bedeutung des Netzwerkes diskutiert.

Die beiden wichtigsten Ergebnisse des Prozesses waren die Überarbeitung der Statuten einerseits und die Erarbeitung eines Netzwerk-Kompasses für mehr Teilhabemöglichkeiten andererseits (siehe unten).

### Die Vereinsstruktur in den Statuten

Aufbau, Aufgaben, Ziele, Tätigkeiten, Mitgliedschaften, Kommunikation und Außenauftritt des Vereins sind über Vereinsstatuten geregelt. 2019 wurden die Statuten vom Vorstand gemeinsam mit den Mitgliedern überarbeitet und an aktuelle Rahmenbedingungen und Anforderungen angepasst. So wurde in den Statuten neben der Förderung von Forschung und Lehre auch jene der Third Mission explizit angeführt (siehe AUCEN 2019, §2). Der Verein reagierte damit unmittelbar auf die sich ändernden Rahmenbedingungen in der Hochschulentwicklung und auf die damit verbundenen gesellschaftspolitischen Verpflichtungen österreichischer Universitäten, das Wirken in die Gesellschaft unter

Berücksichtigung von Diversität und Pluralismus abzubilden (vgl. bmbwf 2019a, S. 27f.).

In den Vereinsstatuten hat AUCEN u.a. klare Bestimmungen zu den Aufgaben und Abläufen, Rechten und Pflichten der Mitglieder, des Vorstands und der Geschäftsstelle sowie der Rechnungsprüfer\*innen festgelegt. Gewählt werden der Vorstand und die Geschäftsstelle in der Delegiertenversammlung. Die Funktionsperiode wurde auf drei Jahre ausgeweitet mit dem Ziel, einem neu gewählten Vorstand mehr Zeit für die Umsetzung neuer Ideen und die Weiterentwicklung des Netzwerkes zu ermöglichen.

Anhand der Aufbaustruktur des Vereins kann man erkennen, wie formalisiert das Netzwerk organisiert ist. Neben Sprecher\*in und Vizesprecher\*in sowie den Vorstandsmitgliedern aus Weiterbildung und Personalentwicklung ist von Beginn an auch eine eigene Geschäftsstelle eingerichtet. Die Geschäftsstelle trägt wesentlich zum Funktionieren des Netzwerkes bei. Sie fungiert als Schnittstelle zwischen den Universitäten und dem Vorstand und wird über die Mitgliedsbeiträge finanziert. Dazu heißt es bereits 2004 im Tätigkeitsbericht der AUCEN Geschäftsstelle: *„Während die AUCEN-Sprecherin ihre weitreichenden Erfahrungen und Kontakte aus der Hochschulforschung einbringt, fungiert die Geschäftsstelle als Mittlerin für die Anliegen der Mitglieder“* (Brechelmacher/Cendon 2004, S. 3).

Die jahrelange Erfahrung in der Zusammenarbeit zwischen Sprecher\*innen und Geschäftsstelle hat gezeigt, wie wichtig es ist, dass die Geschäftsstelle in örtlicher Nähe zur\*zum Sprecher\*in von AUCEN angesiedelt ist, da zwischen den beiden Funktionen eine enge Abstimmung und ein regelmäßiger Austausch erfolgen müssen. Die wesentlichen Aufgaben der Geschäftsstelle liegen in der

- Kommunikation nach innen und außen
- Informationsweitergabe
- Evidenthaltung der Delegierten
- Unterstützung der AUCEN-Mitglieder in AUCEN-spezifischen Themen
- Planung und Durchführung der zweimal im Jahr stattfindenden AUCEN-Meetings
- Vorbereitung der Vorstandssitzungen

- Aufbereitung und Vorbereitung des Rechnungsabschlusses
- Einhebung der Mitgliedsbeiträge (Führung des Vereinskontos)
- Koordination von Arbeitsgruppen und Follow-up-Meetings
- Betreuung der Homepage
- Pressearbeit
- Förderung der nationalen und internationalen Vernetzung

## Der Netzwerk-Kompass

Im Zuge des partizipativen Prozesses wurde deutlich, dass die klar geregelte Vereinsarbeit für die Netzwerkarbeit nicht immer förderlich war. Aus diesem Grund wurde unter Einbindung von Delegierten und Teilnehmer\*innen ein vereinsergänzendes Angebot entwickelt. Dieses wurde AUCEN Netzwerk-Kompass genannt und im November 2021 im Rahmen der Delegiertenversammlung beschlossen. Im Netzwerk-Kompass wird festgehalten, dass der Verein die Funktionen und Rollen innerhalb der Netzwerktätigkeit definiert und sich klar dazu bekennt, Netzwerkarbeit zu ermöglichen und zu unterstützen. Aus diesem Grund sieht das Netzwerk neben den Delegierten auch weitere Personen der Mitgliederuniversitäten als Teilnehmer\*innen sowie Gäste vor. Miteinbringen können sich Interessierte in AUCEN- und Follow-up Meetings, Webauftritten sowie bei der Gestaltung des Newsletters. Als Wertehaltung werden Vertraulichkeit, Transparenz, Engagement, Offenheit sowie Verantwortung festgehalten und umfassend erklärt. Durch die Schaffung dieses Kompasses ist es nun einem erweiterten Kreis offiziell möglich, sich aktiv in Themen von Weiterbildung und Personalentwicklung einzubringen. Delegierte werden dadurch unterstützt und die Arbeit im besten Fall auf mehrere Schultern verteilt (siehe AUCEN 2021).

## Aktuelle und zukünftige Herausforderungen

In jüngster Vergangenheit prägten die Arbeit des Vereins thematisch vor allem die Auswirkungen der UG-Novelle vom Herbst 2021 auf den Weiterbildungsbereich und die Herausforderungen, die sich durch die Corona-Pandemie sowohl im Bereich

der Personalentwicklung als auch im Bereich der Weiterbildung stellten.

## UG 2002: UG-Novelle

Aktuell müssen umfangreiche Maßnahmen im Bereich der Weiterbildung getroffen werden, um die UG-Novelle vom Oktober 2021, zu der auch AUCEN als Verein Stellung genommen hat, umzusetzen. Ziel der Novelle war es, einheitliche Rahmenbedingungen im Bereich der Weiterbildungsformate für den gesamten Hochschulraum zu schaffen. Die Novelle sieht daher, neben einer einheitlichen Regelung für Weiterbildungslehrgänge des gesamten tertiären Hochschulsektors in Österreich, die Einführung eines außerordentlichen (ao.) Bachelorstudiums, die Angleichung von ordentlichen (o.) und außerordentlichen Masterstudien sowie eine Reduktion der Titelvielfalt vor (vgl. Allmayer 2021, S. 181; bmbwf 2022b, o.S.). Bis Herbst 2023 soll die Umsetzung im Weiterbildungsbereich an Hochschulen vollzogen sein. Dabei unterstützt der Verein seine Mitglieder. Aus diesem Grund wurde Sektionschef Elmar Pichl zum AUCEN-Meeting im November 2021 vom Vereinsvorstand eingeladen, um die vorliegende UG-Novelle zu erläutern. Weiters fanden im Rahmen des Netzwerks seit 2021 mehrere Follow-up-Meetings der AG Weiterbildung zum Thema UG-Novelle statt. Das Implementieren des Reformpakets zur hochschulischen Weiterbildung wird seitens AUCEN als sehr herausfordernd bewertet, da es für die Hochschulen zusätzlich zu der bereits bestehenden innerösterreichischen Konkurrenz das Risiko der Konkurrenz aus dem Ausland sowie schließlich auch im eigenen Haus in sich birgt.

## Corona-Pandemie

Die Jahre 2020 und 2021 waren auch bei AUCEN geprägt von der Corona-Pandemie. Die Auswirkungen auf das Lehren, Forschen und Arbeiten an den Universitäten waren unübersehbar und der gemeinsame Austausch daher umso wichtiger. Es galt mit Blick auf die verschiedenen Stakeholder, wesentliche Beiträge für umfassendes, verantwortungsvolles Krisenmanagement an den Hochschulen beizusteuern. Von einem Tag auf den anderen verlagerten sich Arbeit und Studium in den digitalen Raum, und es musste rasch und kompetent auf diese neuen Rahmenbedingungen reagiert werden. Auch die AUCEN-Meetings

wurden in den virtuellen Raum verlegt. Im Mai 2020 fand das erste digitale Treffen statt, auch wurden sogenannte virtuelle Follow-up-Meetings eingerichtet, in denen ausgewählte Themenbereiche im Anschluss an die halbjährlichen AUCEN-Meetings intensiver diskutiert werden konnten. Heute ist diese Form des kollaborativen Arbeitens für die Netzwerk- und Vereinstätigkeit nicht mehr wegzudenken. Die durch die Corona-Pandemie beschleunigte Digitalisierung hat die Zusammenarbeit innerhalb des Netzwerkes nachhaltig verändert. Die Nutzung des digitalen Raumes wird von den Mitgliedern als eine Ergänzung der Treffen in Präsenz gesehen, die über den reinen Wissensaustausch hinaus auch die Möglichkeit der persönlichen Begegnung bieten.

## **Kooperation und Austausch in zwei inhaltlichen Arbeitsgruppen**

Da die Bereiche der Weiterbildung und Personalentwicklung mit jeweils eigenen Fragestellungen konfrontiert sind und die inhaltliche und strategische Ausrichtung der beiden Bereiche daher sehr unterschiedlich ausfällt, ist der Verein seit seiner Gründung in zwei Arbeitsgruppen – Weiterbildung und Personalentwicklung – aufgeteilt. Im Bewusstsein, dass die beiden Bereiche dennoch zusammengedacht werden müssen, wird die Vernetzung über die Arbeitsgruppen hinweg gefördert und der Austausch durch gemeinsame Foren zu Beginn und am Ende jedes AUCEN-Meetings sichergestellt.

## **AG Universitäre Weiterbildung**

Die universitäre Weiterbildung wurde bei Einführung des Universitätsgesetzes 2002 (UG 2002) innerhalb der Universitäten mehrheitlich als Fremdkörper wahrgenommen. Deshalb formulierte Ada Pellert bereits beim ersten Vereinstreffen 2005, dass der Bologna-Prozess eine zunehmende Verschränkung zwischen Erstausbildung und Weiterbildung unerlässlich mache. Zeitgleich entwickelte eine Expert\*innengruppe ein Strategiepapier zu Lifelong Learning (LLL) in Österreich (siehe Cendon et al. 2007). Diese Gesamtstrategie wollte AUCEN nutzen, um die wissenschaftliche Weiterbildung an den Universitäten voranzutreiben. Eva Cendon initiierte als Leiterin der Geschäftsstelle von AUCEN in diesem Zusammenhang eine Gesamterhebung über

die Form der institutionellen Verankerung von wissenschaftlicher Weiterbildung an österreichischen Universitäten. Dadurch konnte ein erster Gesamtüberblick gewonnen werden (siehe AUCEN 2006). Erst 2019 führte das Institut für Höhere Studien (IHS) im Auftrag des dam. bmbwf eine Studie zu „Stand und Entwicklung wissenschaftlicher Weiterbildung in Österreich“ durch mit dem Ziel, einen Überblick über die gesamte tertiäre Bildungslandschaft in Österreich – mit Ausnahme der pädagogischen Hochschulen – zu bekommen (siehe Kulhanek et al. 2019). Diese Studie bildete die Grundlage für die Gesetzesnovelle 2021 im Bereich der hochschulischen Weiterbildung.

Zwischenzeitlich ist das Bewusstsein an österreichischen Universitäten für Lifelong Learning gewachsen. Während konsekutive Studien nach wie vor nicht-kostenpflichtige Angebote der öffentlichen Universitäten sind und als definierte Zielgruppe Maturant\*innen vorsehen, richten sich Weiterbildungsangebote in erster Linie an Professionist\*innen und sahen von Beginn an Lehrgangsgebühren vor. Allein die öffentlichen Universitäten stellen derzeit 22 Weiterbildungsanbieterinnen, wobei die Weiterbildungsuniversität Krems (vormals Donau-Universität Krems) vor 27 Jahren nur zu diesem einen Zweck gegründet wurde und daher eine spezielle Form darstellt. Neben öffentlichen Universitäten bieten auch private Universitäten, Fachhochschulen und pädagogische Hochschulen kostenpflichtige Weiterbildungen an. Daher verwundert es kaum, dass sich innerhalb des hochschulischen Weiterbildungssektors, der rund 70 Hochschulen in Österreich umfasst, in kurzer Zeit ein Wettbewerb um „Kund\*innen“ entwickelt hat. Mit Blick auf das Gründungsstatement von AUCEN aus dem Jahr 2005, in dem gemeinsames Lobbying, hochschulübergreifende Strategieentwicklung etc. angeführt werden, liegt ein gewisser Widerspruch auf der Hand. Einerseits befinden sich die öffentlichen Universitäten auf einem geteilten nationalen und internationalen Markt in Konkurrenz zueinander, andererseits lobbyiert man gemeinsam in der Österreichischen Universitätenkonferenz (uniko) oder im Ministerium.

Kooperatives Vorgehen findet sich vor allem in Bezug auf die Qualitätssicherung von Weiterbildungsformaten. 2014 erarbeiteten Vertreterinnen von AUCEN gemeinsam mit Mitgliedern des Forums Lehre der

uniko „Grundsätze und Empfehlungen zum Weiterbildungsangebot an öffentlichen Universitäten“. Die darin formulierten Definitionen sind die Basis für ein gemeinsames Verständnis von Qualität universitärer Weiterbildung. Dabei wurde explizit festgehalten, dass universitäre Weiterbildung neben Forschung und Lehre eine Kernaufgabe der Universität darstellt und somit Teil der universitären Gesamtstrategie ist. Dementsprechend findet sich der Punkt Weiterbildung sowohl im Entwicklungsplan als auch in den Leistungs- und Zielvereinbarungen der Universitäten wieder. Ein weiterer wichtiger Punkt bei universitärer Weiterbildung ist der Fokus auf berufliche Praxis und dementsprechend praxisrelevante Weiterbildungsangebote. Neben curricularen finden sich auch non-curriculare Formate ebenso wie Projekte in fast jedem universitären Weiterbildungsportfolio (siehe uniko 2014).

## **AG Personalentwicklung**

Die Rolle der Personalentwicklung an den Hochschulen hat sich seit der Ausgliederung 2004 entscheidend weiterentwickelt. Mit der Autonomie wurde den Universitäten auch die Verantwortung für Karriereentwicklung, Nachwuchsförderung, Personalstrukturplanung und vieles mehr übertragen. Es galt, in diesen Bereichen schnellstmöglich umfassende Expertise in den Hochschulen aufzubauen. Die Gründung von AUCEN als unterstützende Plattform war da eine logische Konsequenz.

Die Personalentwicklung an Universitäten versteht sich als wesentliche Säule der Nachwuchsförderung, der Qualitätssicherung sowie der Weiterentwicklung einer Universität auf organisationaler Ebene. In den Entwicklungsplänen von Universitäten, die über einen Planungszeitraum von sechs Jahren erstellt werden, kommt der Personalentwicklung ein wichtiger Stellenwert zu. Im Fokus stehen dabei u.a. die Bereiche Karriereentwicklung, Personalstrukturplanung, Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie das Bewerber\*innenmanagement (vgl. bmbwf 2019b, S. 8-10).

Die Vorhaben der Personalentwicklung sind wesentlicher Teil der einzelnen Leistungsvereinbarungen zwischen den Universitäten und dem bmbwf und somit auch Teil der Kennzahlen der Universitätsfinanzierung (vgl. bmbwf 2022a, o.S.). Eines der

größten Anliegen der AG Personalentwicklung ist es, den Austausch unter Berücksichtigung der Heterogenität der österreichischen Universitätslandschaft, der gesetzlichen und strategischen Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass ein größtmöglicher Nutzen für die einzelnen Mitgliedsuniversitäten gegeben ist. Bei den halbjährlich stattfindenden AUCEN-Meetings treffen Mitglieder von wissenschaftlichen, künstlerischen, technischen und medizinischen Universitäten zusammen, um gemeinsam die Personalentwicklung an Hochschulen weiterzuentwickeln. Die Unterschiedlichkeit der Personalstrukturen, Arbeitsplatzprofile und inhaltlichen Anforderungen an den einzelnen Universitäten muss dabei stets mitgedacht werden. Der Mehrwert ergibt sich dabei aus dem gemeinsamen Reflexionsraum, in dem auf der Basis neuer Ideen und Impulse individuell angepasste Maßnahmen für die jeweils eigene Universität erarbeitet werden können.

## **Ausblick: Chancen, Herausforderungen, Aufgaben**

Hochschulen müssen umfangreiche Vorgaben von Politik und Wirtschaft umsetzen. Wer wie mit wem kooperiert, liegt im Ermessen der jeweiligen tertiären Einrichtung und wird in Leistungsvereinbarungen verhandelt. Es kann beobachtet werden, dass immer höher werdende Anforderungen an Universitäten eine unmittelbare Auswirkung auf den Workload des Netzwerks AUCEN haben.

Durch die UG-Novelle 2021 wurde im Bereich der universitären Weiterbildung eine zunehmende Annäherung der Studien- und Weiterbildungsformate der gesamten österreichischen Hochschullandschaft eingeleitet. Diese Gesetzesänderung ist Chance und Herausforderung zugleich. Inwieweit sich der Verein AUCEN ähnlich der Deutschen Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium gegenüber Fachhochschulen, privaten und pädagogischen Hochschulen öffnen wird, bleibt abzuwarten.

Weiterhin werden neben dem Bereitstellen einer Plattform für den Expert\*innenaustausch sowohl in der Weiterbildung als auch in der Personalentwicklung Lobbying, Strategieentwicklung, Professionalisierung und Institutionalisierung eine wichtige Rolle spielen.

# Literatur

- Allmayer, Sandra (2021):** Die Reform der universitären und hochschulischen Weiterbildung: Gesetzliche Grundlagen – Weiterentwicklung – Aufbruch und Reise. In: Zeitschrift für Hochschulrecht 20, S. 181-189.
- AUCEN – Austrian University Continuing Education and Staff Development Network (o.J.):** Geschichte. Online: <https://www.aucen.ac.at/aucen/geschichte> [Stand: 2022-11-02].
- AUCEN – Austrian University Continuing Education and Staff Development Network (2005a):** Statuten des Vereins AUCEN – Netzwerk für Universitäre Weiterbildung und Personalentwicklung in Österreich (= unveröff.).
- AUCEN – Austrian University Continuing Education and Staff Development Network (2005b):** Protokoll des 19. AUCEN-Meetings am 14.09.2005 an der Universität Wien (= unveröff.).
- AUCEN – Austrian University Continuing Education and Staff Development Network (2006):** Protokoll des 20. AUCEN-Meetings vom 30. Jänner 2006 an der Veterinärmedizinischen Universität Wien (= unveröff.).
- AUCEN – Austrian University Continuing Education and Staff Development Network (2016):** Mission Statement. Online: [https://www.aucen.ac.at/fileadmin/user\\_upload/p\\_aucen/Pr%C3%A4sentationsmaterial/AUCEN\\_mission\\_statement\\_2016.pdf](https://www.aucen.ac.at/fileadmin/user_upload/p_aucen/Pr%C3%A4sentationsmaterial/AUCEN_mission_statement_2016.pdf) [Stand: 2022-11-01].
- AUCEN – Austrian University Continuing Education and Staff Development Network (2019):** Statuten des Vereins AUCEN – Netzwerk für universitäre Weiterbildung und Personalentwicklung in Österreich; ZVR Zahl: 69292830 (= unveröff.).
- AUCEN – Austrian University Continuing Education and Staff Development Network (2021):** AUCEN Netzwerk-Kompass zum gemeinsamen Verständnis der Netzwerkarbeit des Vereins AUCEN. Beschluss AUCEN-Delegiertenversammlung vom 30.11.2021. Online: [https://www.aucen.ac.at/fileadmin/user\\_upload/p\\_aucen/Vereinsagenden\\_allg/AUCEN\\_NetzwerkKompass.pdf](https://www.aucen.ac.at/fileadmin/user_upload/p_aucen/Vereinsagenden_allg/AUCEN_NetzwerkKompass.pdf) [Stand: 2022-11-02].
- Brechelmacher, Angelika/Cendon, Eva (2004):** Zwischenbericht der Geschäftsstelle für das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur. (= unveröff.)
- bmbwf – Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (Hrsg.) (2019a):** Der Gesamtösterreichische Universitätsentwicklungsplan 2022 – 2027. Online: <https://www.bmbwf.gv.at/dam/bmbwfgvat/Hochschule---Universit%C3%A4t/Hochschulgovernance/GUEP-2022---2027.pdf> [Stand: 2022-11-02].
- bmbwf – Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (Hrsg.) (2019b):** Universitäre Entwicklungsplanung. Leitfaden 2019. Online: [https://www.bmbwf.gv.at/dam/bmbwfgvat/Hochschule---Universit%C3%A4t/Hochschulgovernance/Steuerungsinstrumente/Entwicklungspl%C3%A4ne-Uni/Universit%C3%A4re-Entwicklungsplanung\\_bf.pdf](https://www.bmbwf.gv.at/dam/bmbwfgvat/Hochschule---Universit%C3%A4t/Hochschulgovernance/Steuerungsinstrumente/Entwicklungspl%C3%A4ne-Uni/Universit%C3%A4re-Entwicklungsplanung_bf.pdf) [Stand: 2022-11-02].
- bmbwf – Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2022a):** Leistungsvereinbarungen. Online: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Hochschulgovernance/Steuerungsinstrumente/Leistungsvereinbarungen.html> [Stand: 2022-11-02].
- bmbwf – Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2022b):** Reformpaket der hochschulischen Weiterbildung. Online: [https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Studium/Lehrg%C3%A4nge/Reformpaket\\_Weiterbildung.html](https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Studium/Lehrg%C3%A4nge/Reformpaket_Weiterbildung.html) [Stand: 2022-11-02].
- Cendon, Eva/Chisholm, Lynne/Heller, Holger/Jütte, Wolfgang/Koller, Ernst/Lasnigg, Lorenz/Lenz, Werner/Markowitsch, Jörg/Mayr, Thomas/Pellert, Ada/Petermandl, Monika/Regner, Hubert/Schlögl, Peter (2007):** Leitlinien einer kohärenten LLL-Strategie für Österreich bis 2010. Online: [https://erwachsenenbildung.at/downloads/themen/leitlinien\\_III-strategie\\_endversion\\_2007.PDF](https://erwachsenenbildung.at/downloads/themen/leitlinien_III-strategie_endversion_2007.PDF) [Stand: 2022-11-02].
- Kulhanek, Andrea/Binder, David/Unger, Martin/Schwarz, Anna/Zaussinger Sarah (2019):** Stand und Entwicklung wissenschaftlicher Weiterbildung in Österreich. Online: <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/5266/1/2019-ihs-report-kulhanek-binder-unger-stand-wissenschaftlicher-weiterbildung-oesterreich.pdf> [Stand: 2022-11-02].
- uniko – Österreichische Universitätenkonferenz (2014):** Grundsätze und Empfehlungen zum Weiterbildungsangebot an öffentlichen Universitäten. Online: [https://uniko.ac.at/modules/download.php?key=5370\\_DE\\_O&f=1&jt=7906&cs=44BB](https://uniko.ac.at/modules/download.php?key=5370_DE_O&f=1&jt=7906&cs=44BB) [Stand: 2022-11-02].



Foto: K. K.

## Mag.<sup>a</sup> Daniela Jäger, MA

daniela.jaeger@uibk.ac.at  
<https://www.uibk.ac.at/weiterbildung>  
+43 (0)512 507-39400

Daniela Jäger hat Geschichte und Deutsche Philologie im Lehramt an der Universität Innsbruck studiert sowie ein Masterstudium Urban Studies in New Orleans (USA) absolviert. Seit 2009 leitet sie die Koordinationsstelle für universitäre Weiterbildung an der Universität Innsbruck und ist mit ihrem Team verantwortlich für die Entwicklung und Organisation von Lehrgängen, Kursen, Seminaren und FFG-Projekten. Aktuell ist sie als Vizesprecherin für den Bereich Weiterbildung bei AUCEN tätig. Zu ihren bisherigen Arbeitsschwerpunkten zählen die strategische Entwicklung des Lehramts, der digitalen Medien und last but not least der hochschulischen Weiterbildung.



Foto: Sabine Hauswirth

## Mag.<sup>a</sup> Gerda Müller

mueller@mdw.ac.at  
<https://www.mdw.ac.at/594>  
+43 (0)1 71155-6700

Gerda Müller studierte an der Universität Wien Geschichte und Ethnologie. Seit 2000 leitet sie die Abteilung für Personalmanagement der mdw (Universität für Musik und darstellende Kunst Wien). Mit 1. Oktober 2015 übernahm sie die Funktion der Vizerektorin für Organisationsentwicklung, Gender & Diversity. Im Rahmen ihrer Tätigkeit verantwortete sie u.a. die personaltechnische Umsetzung der mdw-Ausgliederung, die Einführung des Kollektivvertrages, die Gründung des Zentrums für Weiterbildung und die Entwicklung und Umsetzung der Diversitätsstrategie der mdw. Weitere Funktionen und Mitgliedschaften sind u.a. Sprecherin von AUCEN (Austrian University Continuing Education and Staff Development Network) und Vorstandsmitglied im Verein Dialog.

# AUCEN – Austrian University Continuing Education and Staff Development Network

## Abstract

AUCEN is both an association and a network for lobbying, strategy development, professionalization and institutionalization of university continuing education and staff development at Austrian universities. Although the 21 participating universities compete for “customers” for their university continuing education programmes and the best employees, the focus at AUCEN is on cooperation, above all in joint lobbying and with regard to quality development. Along with the history, setup and working areas of AUCEN, the authors describe two current challenges faced by Austrian universities for which the association attempts to provide support: the 2021 amendment to the Universities Act and the coronavirus pandemic. By 2023, all universities in Austria should have the same standard requirements for continuing education. Thus in addition to competition from within Austria, there is the risk of competition from abroad as well as from within one’s own university. In the context of human resources and management, universities require responsible crisis management in order to provide their members the best support as they deal with the current challenges. (Ed.)

# Impressum/Offenlegung



## Magazin erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs  
Gefördert aus Mitteln des BMBWF  
erscheint 3 x jährlich online, mit Parallelausgabe im Druck  
Online: <https://erwachsenenbildung.at/magazin>

Herstellung und Verlag der Druck-Version:  
Books on Demand GmbH, Norderstedt

ISSN: 1993-6818 (Online)  
ISSN: 2076-2879 (Druck)  
ISSN-L: 1993-6818  
ISBN: 9783738634464

## Projektträger



CONEDU – Verein für Bildungsforschung und -medien  
Keplerstraße 105/3/5  
A-8020 Graz  
ZVR-Zahl: 167333476

## Medieninhaber



Bundesministerium für Bildung,  
Wissenschaft und Forschung  
Minoritenplatz 5  
A-1010 Wien



Bundesinstitut für Erwachsenenbildung  
Bürglstein 1-7  
A-5360 St. Wolfgang

## Herausgeber\*innen der Ausgabe 48, 2023

Malte Ebner v. Eschenbach (Universität Halle)  
Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Petra H. Steiner (Weiterbildungsakademie Österreich)  
Dr. Lorenz Lassnigg (Institut für Höhere Studien)

## Herausgeber\*innen des Magazin erwachsenenbildung.at

Kmsr.<sup>in</sup> Eileen Mirzabaegi, BA MA (BMBWF)  
Dr. Dennis Walter, M.A. (bifeb)

## Fachbeirat

Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Elke Gruber (Universität Graz)  
Dr. Lorenz Lassnigg (Institut für Höhere Studien)  
Mag. Kurt Schmid (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)  
Mag.<sup>a</sup> Julia Schindler (Universität Innsbruck)  
Dr. Stefan Vater (Verband Österreichischer Volkshochschulen)  
Mag. Lukas Wieselberg (ORF science.ORF.at und Ö1)

## Redaktion

Mag.<sup>a</sup> Bianca Friesenbichler (Verein CONEDU)  
Mag. Wilfried Frei (Verein CONEDU)

## Fachlektorat

Mag.<sup>a</sup> Laura R. Rosinger (Textconsult)

## Übersetzung

Übersetzungsbüro Mag.<sup>a</sup> Andrea Kraus

## Satz

Mag.<sup>a</sup> Sabine Schnepfleitner (Verein CONEDU)

## Design

Karin Klier (tür 3))) DESIGN)

## Website

wukonig.com | Wukonig & Partner OEG

## Medienlinie

„Magazin erwachsenenbildung.at – Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs“ (kurz: Meb) ist ein redaktionelles Medium mit Fachbeiträgen von Autor\*innen aus Forschung und Praxis sowie aus Bildungsplanung, Bildungspolitik u. Interessensvertretungen. Es richtet sich an Personen, die in der Erwachsenenbildung und verwandten Feldern tätig sind, sowie an Bildungsforscher\*innen und Auszubildende. Das Meb fördert die Auseinandersetzung mit Erwachsenenbildung seitens Wissenschaft, Praxis und Bildungspolitik und spiegelt sie wider. Es unterstützt den Wissenstransfer zwischen aktueller Forschung, innovativer Projektlandschaft und variantenreicher Bildungspraxis. Jede Ausgabe widmet sich einem spezifischen Thema, das in einem Call for Papers dargelegt wird. Die von Autor\*innen eingesendeten Beiträge werden dem Peer-Review eines Fachbeirats unterzogen. Redaktionelle Beiträge ergänzen die Ausgaben. Alle angenommenen Beiträge werden lektoriert und redaktionell für die Veröffentlichung aufbereitet. Namentlich ausgewiesene Inhalte entsprechen nicht zwingend der Meinung der Herausgeber\*innen oder der Redaktion. Die Herausgeber\*innen übernehmen keine Verantwortung für die Inhalte verlinkter Seiten und distanzieren sich insbesondere von rassistischen, sexistischen oder sonstwie diskriminierenden Äußerungen oder rechtswidrigen Inhalten solcher Quellen.

Alle Artikel und Ausgaben des Magazin erwachsenenbildung.at sind im PDF-Format unter <https://erwachsenenbildung.at/magazin> kostenlos verfügbar. Das Online-Magazin erscheint parallel auch in Druck (Print-on-Demand) sowie als E-Book.

## Urheberrecht und Lizenzierung

Wenn nicht anders angegeben, erscheint die Online-Version des „Magazin erwachsenenbildung.at“ ab Ausgabe 28, 2016 unter der Creative Commons Lizenz CC BY 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>).



Benutzer\*innen dürfen den Inhalt zu den folgenden Bedingungen verbreiten, verteilen, wiederveröffentlichen, bearbeiten, weiterentwickeln, mixen, kompilieren und auch monetarisieren (kommerziell nutzen):

- Namensnennung und Quellenverweis. Sie müssen den Namen des/der Autor\*in nennen und die Quell-URL angeben.
- Angabe von Änderungen: Im Falle einer Bearbeitung müssen Sie die vorgenommenen Änderungen angeben.
- Nennung der Lizenzbedingungen inklusive Angabe des Links zur Lizenz. Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter die dieses Werk fällt, mitteilen.

Die gesetzlichen Schranken des Urheberrechts bleiben hiervon unberührt. Nähere Informationen unter [www.creativecommons.at](http://www.creativecommons.at).

Im Falle der Wiederveröffentlichung oder Bereitstellung auf Ihrer Website senden Sie bitte die URL und/oder ein Belegexemplar elektronisch an [magazin@erwachsenenbildung.at](mailto:magazin@erwachsenenbildung.at) oder postalisch an die angegebene Kontaktadresse.

## Kontakt und Hersteller

Magazin erwachsenenbildung.at  
Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs  
p. A. CONEDU – Verein für Bildungsforschung und -medien  
Keplerstraße 105/3/5, A-8020 Graz  
[magazin@erwachsenenbildung.at](mailto:magazin@erwachsenenbildung.at)