

# Akademische Weiterbildung

Angela Borgwardt

FRIEDRICH  
EBERT   
STIFTUNG

HOCH  
SCHULE  
POLITIK



# Akademische Weiterbildung

Eine Zukunftsaufgabe  
für Hochschulen

Angela Borgwardt

ISBN: 978-3-95861-400-0

1. Auflage

Copyright by Friedrich-Ebert-Stiftung

Hiroshimastraße 17, 10785 Berlin

Abteilung Studienförderung

Redaktion: Yvonne Blos, Anett Borchers

Umschlaggestaltung und Satz: minus Design, Berlin

Druck: Brandt GmbH Bonn

Printed in Germany 2016

Die Position der Autor\_innen gibt nicht in jedem Fall  
die Position der Friedrich-Ebert-Stiftung wieder.

---

# INHALT

Yvonne Bloss <b>Vorwort</b>	5
<b>Zehn Handlungsempfehlungen</b>	7
Peter Faulstich <b>Eine Bestandsaufnahme des Weiterbildungsmarktes in Deutschland</b>	13
Andrä Wolter <b>Die Rolle von Hochschulen auf dem Weiterbildungsmarkt</b>	23
Angela Borgwardt <b>Weiterbildung als Auftrag von Hochschulen – Defizite und Perspektiven</b>	37
<b>Best Practice-Beispiele im Bereich akademische Weiterbildung</b>	51
Die Hochschule für Ökonomie und Management (FOM)	51
Das Center für lebenslanges Lernen (C3L) der Universität Oldenburg	57
Das Verbundprojekt WM <sup>3</sup> Weiterbildung Mittelhessen	63
Wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen – wichtige Gelingensfaktoren	69
Angela Borgwardt <b>Weiterbildungsengagement von Hochschulen – Chancen und Herausforderungen</b>	75
Jürgen E. Zöllner <b>Fazit und Ausblick</b>	95



# VORWORT

Auf Grund gestiegener Anforderungen an den Arbeitsplatz im Zuge von Digitalisierung und Industrie 4.0 wird Weiterbildung zunehmend notwendig, um auf dem Arbeitsmarkt mithalten zu können. Laut einer aktuellen Studie des Nürnberger Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung haben im ersten Halbjahr 2014 54 Prozent der deutschen Unternehmen in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investiert – so viele wie nie zuvor. Trotzdem wird Weiterbildung oft weiterhin als Nebensache betrachtet. Der Weiterbildungsmarkt ist zudem stark fragmentiert und unübersichtlich.

Um Weiterbildung besser und zielgerechter zu gestalten, könnten auch staatliche Hochschulen künftig eine größere Rolle spielen. Vertreter\_innen aus Wissenschaft, Politik und Wirtschaft haben am 22. Oktober 2015 die wichtige Bedeutung der wissenschaftlichen Weiterbildung als Zukunftsaufgabe für Hochschulen im Rahmen der Fachkonferenz „Akademische Weiterbildung - eine Zukunftsaufgabe für Hochschulen!“ der Friedrich-Ebert-Stiftung diskutiert. Die wichtigsten Ergebnisse der Veranstaltung haben wir für Sie in dieser Publikation zusammengefasst:

- Wie können Hochschulen motiviert werden, ihr Weiterbildungsangebot auszubauen? Welche Kapazitäten und Ressourcen sind notwendig, welche Anreize denkbar?
- Welche Finanzierungsmöglichkeiten hat die öffentliche Hand, welche Möglichkeiten ergeben sich aus der Zusammenarbeit mit Unternehmen?
- Wie kann die Kooperation zwischen Unternehmen und Hochschulen bei der Bereitstellung von Weiterbildungsangeboten verbessert werden? Welche Synergieeffekte ergeben sich für die Hochschulen, welche für die Unternehmen?

Im Mittelpunkt der Publikation stehen Praxisbeispiele aus unterschied-

lichen Hochschulen. Insbesondere in strukturschwachen Gegenden ist Bewegung in diesen Bereich gekommen, da die dortigen Hochschulen vor dem Hintergrund des demografischen Wandels neue Betätigungsfelder suchen. In dem Projekt WM3 Weiterbildung Mittelhessen arbeiten zum Beispiel drei Hochschulen zusammen, um Weiterbildung besser und passgenauer anbieten zu können. Da in der strukturschwachen Region Mittelhessen vor allem kleine und mittelständische Unternehmen angesiedelt sind, die die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter\_innen nicht selbst übernehmen können, spielen hier die Universitäten bei der Bereitstellung von Weiterbildungsangeboten eine zentrale Rolle.

Wie können die Hochschulen dazu motiviert werden, sich im Bereich der Weiterbildung stärker zu engagieren? Hochschulen sollten ihre Stärken im Bereich Weiterbildung – wie z.B. die Vergabe von Abschlüssen und die Forschungsorientierung – besser nutzen. Da Unternehmen oft ein Interesse haben, mit Hochschulen im Bereich Weiterbildung zu kooperieren, können sich hier Finanzierungsmöglichkeiten eröffnen. Dabei ergeben sich Vorteile auf beiden Seiten.

Fest steht: Weiterbildung ist keine Ausnahmeerscheinung mehr, sondern wird zunehmend zur gesellschaftlichen Norm. Diesem gesellschaftlichen Wandel müssen auch die Hochschulen Rechnung tragen und überlegen, wie sie sich im Kontext ihres gesamtgesellschaftlichen Bildungsauftrags als Träger von Weiterbildungsangeboten positionieren können. Dabei sollte Weiterbildung nicht nur als Aufgabe, sondern vor allem auch als Chance für die Hochschulen begriffen werden, da sie so den Wissenstransfer ausbauen und Synergieeffekte nutzen können.

Mit Erschütterung haben wir erfahren, dass Prof. Peter Faulstich am 27.1.2016 verstorben ist. Mit seiner kooperativen Art hat Prof. Faulstich die Arbeit zu dieser Broschüre sehr bereichert. Wir möchten uns dafür auf diesem Wege noch einmal bedanken.



Yvonne Bloss  
Bildungs- und Hochschulpolitik  
Friedrich-Ebert-Stiftung

# HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

## Weiterbildung als Kernaufgabe staatlicher Hochschulen ausbauen

Staatliche Hochschulen spielen auf dem Weiterbildungsmarkt in Deutschland bisher nur eine geringe Rolle. Angesichts der zunehmenden Bedeutung und des steigenden Bedarfs an Weiterbildung müssen die Hochschulen erkennen, dass wissenschaftliche Weiterbildung im Rahmen ihres gesamtgesellschaftlichen Bildungsauftrags eine zentrale Aufgabe darstellt. Insbesondere in Bereichen, die von privaten Hochschulen und außerhochschulischen Anbietern nicht abgedeckt werden und Fragen der Bildungsgerechtigkeit berühren, haben staatliche Hochschulen eine wichtige gesellschaftliche Funktion und öffentliche Verantwortung. Das betrifft vor allem Angebote in nicht marktgängigen Fächergruppen (z. B. Sozial- oder Geisteswissenschaften), in einzelnen Formaten (z. B. allgemeinbildender Bereich, reguläre Studienabschlüsse) oder für bestimmte Zielgruppen (z. B. Sozial- und Gesundheitsberufe, kleinere Betriebe). Insbesondere im Segment berufsbegleitender Weiterbildung könnten die Hochschulen ihr Angebot noch stark ausweiten.

Dabei ist zu bedenken, dass Weiterbildungsangebote den Hochschulen auch gute Chancen bieten: Wissenschaftliche Weiterbildung stellt einen Wachstumsmarkt dar und könnte angesichts knapper Ressourcen zu einem attraktiven neuen Geschäftsfeld werden. Zudem können Hochschulen im Zuge der institutionellen Ausdifferenzierung des Wissenschaftssystems Angebote der Weiterbildung gezielt für ihre Profilbildung nutzen.

## Neues Modell der Hochschulbildung umsetzen

Lebensbegleitendes Lernen und berufsqualifizierende Weiterbildung werden künftig unverzichtbar sein, um den Anforderungen eines sich wandelnden Arbeitsmarkts gerecht werden zu können. Es ist davon auszugehen, dass das traditionelle Modell von Hochschulbildung mit anschließender Berufsausübung zunehmend durch ein episodisches Phasenmodell ersetzt wird. Auf diese Veränderungen müssen Hochschulen bei der Entwicklung ihres Studienangebots reagieren, insbesondere durch eine stärkere Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenssituationen und ein Eingehen auf die spezifischen Bedürfnisse nichttraditioneller Studierender, die erst nach längeren Familienphasen oder mehrjähriger Berufserfahrung ein Studium aufnehmen oder sich berufsbegleitend weiterbilden möchten. Die Entwicklung passender Weiterbildungsangebote wird eine große Aufgabe für alle Hochschulen bzw. Hochschultypen sein.

Dazu gehört, neue Zielgruppen für ein Studium zu erschließen und ungenutzte Potenziale für wissenschaftliche Weiterbildung auszuschöpfen. So bilden z. B. Studienberechtigte ohne Hochschulabschluss ein enormes Potenzial für Weiterbildung an Hochschulen. In Deutschland hat ungefähr die Hälfte der Personen mit schulischer Studienberechtigung noch kein Studium aufgenommen oder ein Studium abgebrochen. Für diese große Zielgruppe könnten Hochschulen z. B. modularisierte oder berufsbegleitende Studienformate entwickeln. Auch im Kontext der aktuellen Migrationswellen gewinnt wissenschaftliche Weiterbildung an besonderer Relevanz, da bei den Hochschulabsolvent\_innen unter den Migrant\_innen von einem erheblichen Bedarf an Nach- und Weiterqualifizierung ausgegangen werden kann.

## „Offene Hochschule“ und „öffentliche Wissenschaft“ vorantreiben

Der Bund-Länder-Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ hat bereits in erheblichem Maße zur Förderung der Weiterbildung und des lebenslangen Lernens an den Hochschulen beigetragen. Die wesentlichen positiven Effekte sind vor allem qualitativer Natur, indem neue Formen des Studiums an den Hochschulen eingeführt wurden: das berufsbegleitende Studium, das Teilzeitstudium, flexiblere und modulare Studienangebote, die verstärkte Nutzung von Online-Techno-

logien, verbunden mit neuen Formen des Hochschulzugangs und neuen Anrechnungspraktiken von beruflichen Kompetenzen. Das Konzept der „offenen Hochschule“ ist mit einer Erweiterung des herkömmlichen Ausbildungs- und Weiterbildungsverständnisses verbunden, indem lebenslanges Lernen als integriertes Konzept für akademische Erstausbildung und Weiterbildung verstanden wird. Diese Impulse sollten dazu genutzt werden, die Idee der „offenen Hochschule“ auszubauen.

Wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen sollte auch dafür sorgen, dass sich die Kluft zwischen einer zunehmend undurchschaubaren Wissensproduktion und ihrer ungesteuerten Verwendung in technischen, ökonomischen und sozialen Zusammenhängen nicht noch weiter öffnet. Der wachsende Umfang, die Unzugänglichkeit und Komplexität von Wissenschaft erschweren eine breitere Rezeption über einen kleinen Expert\_innenkreis hinaus und entziehen die Wissenschaft und die Nutzung ihrer Ergebnisse der Öffentlichkeit. Hier kommt es darauf an, zwischen Wissenschaftlichkeit und Verständlichkeit eine Brücke zu schlagen. Weiterbildungsangebote an Hochschulen könnten entscheidend dazu beitragen, dass die demokratische Vorstellung „öffentlicher Wissenschaft“ bewahrt und umgesetzt werden kann.

## Wertschätzung für Lehre erhöhen

Wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen ist ein Teil der Lehre und muss auch in diesem größeren Zusammenhang gesehen werden. Es sollte grundsätzlich darüber diskutiert werden, welche Lehraufgaben Hochschulen haben und welche Gestaltungs- und Anknüpfungspunkte es zwischen Lehre und Weiterbildung gibt.

Damit Hochschulen in der wissenschaftlichen Weiterbildung erfolgreich sein können, ist es dringend notwendig, die Lehre an Hochschulen aufzuwerten. Nach wie vor sind finanzielle Mittel und wissenschaftliche Reputation im Wesentlichen an Forschungsleistungen von Hochschulen und Wissenschaftler\_innen gekoppelt. In dieser mangelnden Wertschätzung für Lehre ist ein Hauptgrund für das bisher geringe Weiterbildungsengagement der Hochschulen zu sehen: Die Anreizsysteme im deutschen Hochschulsystem belohnen Weiterbildungsengagement in keiner Weise. Deshalb müssen künftig andere Anreize gesetzt werden, um Weiterbildung für Professor\_innen und Hochschulen attraktiv zu machen.

Zum einen sollte das Engagement der Hochschulen für Weiterbildung in der Förderung stärker berücksichtigt werden, etwa im Nachfolgeprogramm der Exzellenzinitiative, im Hochschulpakt für Lehre und bei der leistungsorientierten Mittelverteilung der Länder. Eine höhere Wertschätzung für die Lehre sollte sich aber nicht nur auf institutioneller, sondern auch auf individueller Ebene finanziell niederschlagen: Hervorragende Leistungen von Professor\_innen in der Lehre bzw. Weiterbildung sollten mit gleichen Besoldungsstufen und Zulagen bedacht werden wie hervorragende Leistungen in der Forschung. Aufgrund ihrer weitgehenden Autonomie stehen die Hochschulen in der Pflicht, diesen Bereich selbst zu regeln und mit der Gleichwertigkeit von Forschung und Lehre ernst zu machen.

## Qualifiziertes Personal für Weiterbildung etablieren

Für berufsbegleitende Weiterbildungsangebote werden didaktisch qualifizierte Lehrkräfte mit spezifischen Kompetenzen gebraucht, die sich mit Überzeugung und großer Motivation im Bereich wissenschaftlicher Weiterbildung engagieren. Professor\_innen an deutschen Universitäten konzentrieren sich gegenwärtig aber vorrangig auf Forschung. Will man ein stärkeres Engagement der Professorenschaft in der Weiterbildung erreichen, muss einerseits Überzeugungsarbeit geleistet werden, um ein grundsätzliches Umdenken in dieser Frage zu erreichen. Andererseits müssen konkrete Anreize für das Weiterbildungsengagement gesetzt werden: Neben einer angemessenen Vergütung von Leistungen in der Weiterbildung wäre es auch denkbar, dass Professor\_innen weiterbildende Aktivitäten in stärkerem Umfang als gegenwärtig auf ihr Lehrdeputat anrechnen können.

In diesem Zusammenhang könnten die Potenziale der Weiterbildung mit notwendigen Veränderungen der Personalstruktur an Hochschulen verknüpft werden. Gegenwärtig besteht das Problem, dass ein Großteil der Lehraufgaben an Hochschulen von befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen ohne verlässliche Anschlussperspektive wahrgenommen wird. Um qualifiziertes Personal für die Weiterbildung sicherzustellen, könnte eine eigenständige Personalkategorie für Weiterbildung eingeführt werden, die wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen eine unbefristete Beschäftigungsmöglichkeit an Hochschulen bietet. Zum einen könnte damit dem wissenschaftlichen Nachwuchs eine be-

ruffliche Perspektive gegeben und die prekäre Beschäftigungssituation im Mittelbau etwas entspannt werden. Zum anderen würden die Hochschulen dadurch kompetentes Personal bzw. qualifizierte Lehrende für den Ausbau der wissenschaftlichen Weiterbildung an Hochschulen erhalten. Die Einführung neuer Personalkategorien müssten die Länder in den Landeshochschulgesetzen regeln. Allerdings sollten diese neuen Personalkategorien möglichst einheitlich abgestimmt eingeführt werden, um die personelle Mobilität der Wissenschaftler\_innen zwischen den Hochschulen nicht zu behindern.

## Kooperationen mit der Wirtschaft intensivieren

In vielen Bereichen der Weiterbildung existieren schon gute Kooperationen zwischen Hochschulen und Wirtschaft. Die Zusammenarbeit sollte aber noch weiter intensiviert werden, um die Vorteile für beide Seiten zu erhöhen. Der Bedarf der Unternehmen an wissenschaftlicher Weiterbildung wird vermutlich weiter wachsen, etwa zur Weiterqualifikation der Beschäftigten oder zur Gewinnung von Nachwuchskräften. Dadurch wird auch das Interesse der Unternehmen steigen, im Weiterbildungsbereich mit Hochschulen zusammenzuarbeiten. Auch die Hochschulen können von Kooperationen mit Unternehmen auf verschiedene Weise profitieren, etwa durch eine stärkere Praxisnähe der Studienangebote. Durch den konkreten Kontakt und persönlichen Dialog vor Ort können die Hochschulen auch erfahren, welcher Weiterbildungsbedarf in der Region besteht und ihr Angebot darauf abstimmen.

Bei Kooperationen mit Unternehmen im Bereich Weiterbildung ist es jedoch wichtig, dass Hochschulen keine Abhängigkeiten eingehen und sich nicht von den artikulierten Bedarfen der Wirtschaft treiben lassen. Auch in der Weiterbildung darf es nicht darum gehen, „maßgeschneiderte Lösungen“ oder passgenaue Angebote zu kreieren, die nur auf den Bedarf einzelner Unternehmen reagieren oder Lösungen für konkrete Probleme entwickeln. Im Bereich der berufsbegleitenden Weiterbildung ist die Kommunikation mit Unternehmen bei der Entwicklung eines Studiengangs und die Praxisorientierung der Angebote zwar sehr wichtig, doch sollten Hochschulen immer darauf achten, dass im Weiterbildungsstudium übergreifende Fähigkeiten und allgemeine Lösungskompetenzen vermittelt werden, die über eine kurzfristige und eng gefasste Bedarfsorientierung hinausgehen.

## Finanzierung nachhaltig sicherstellen

Seit einigen Jahren sind die Hochschulen durch das EU-Beihilferecht zu einer Trennungsrechnung verpflichtet, d. h. wirtschaftliche Tätigkeiten müssen von hoheitlichen bzw. nichtwirtschaftlichen Tätigkeiten klar getrennt werden. Früher praktizierte Verfahren der Quersubventionierung scheiden somit als Finanzierungsmodell von Weiterbildungsangeboten aus. Für die Hochschulen ergibt sich aus den europarechtlichen Rahmenbedingungen die erhebliche Herausforderung, Angebote der wissenschaftlichen Weiterbildung richtig einzuordnen und kostendeckend zu finanzieren. Dafür muss geklärt werden, inwieweit Weiterbildung an Hochschulen eine wirtschaftliche Tätigkeit oder Teil ihres öffentlichen Bildungsauftrages ist, weil damit massive steuer- und haushaltsrechtliche Konsequenzen und unterschiedliche Finanzierungswege verbunden sind.

Die Klärung der Finanzierungsfrage ist von zentraler Bedeutung, um den Bereich der Weiterbildung im deutschen Hochschulsystem zukunftsfähig und rechtssicher aufzustellen. Nur bei klarer und gesicherter Finanzierung ist es möglich, dem hohen Stellenwert der Weiterbildung in einer Wissenschaftsgesellschaft gerecht zu werden. Wenn Weiterbildung als wichtige Säule der Bildung verstanden wird, die im Zuge des lebensbegleitenden Lernens das gleiche Gewicht wie Schulbildung und Hochschulbildung hat, dann muss die Gebührenfreiheit auch für ein gewisses Kontingent an Weiterbildung gelten. Um die Finanzierung von Weiterbildung auf eine breitere Basis zu stellen und die Weiterbildungsteilnahme zu erhöhen, müssen Staat und Tarifpartner gemeinsam agieren. Mögliche Lösungen könnten die Einrichtung eines Weiterbildungsfonds sein, aber auch die Verankerung eines Rechtsanspruchs jedes Menschen auf einen bestimmten Umfang an beruflicher Weiterbildung.

Entscheidend ist jedoch, dass die Hochschulen auch strukturell – durch eine geeignete Ausstattung und ausreichend Personal – in die Lage versetzt werden, kompetente akademische Weiterbildungsträger zu sein. Sie brauchen dafür eine angemessene und nachhaltig gesicherte staatliche Grundfinanzierung, damit sie ihre öffentliche Verantwortung im Bereich Weiterbildung wahrnehmen und eine kostendeckende Finanzierung der Angebote erreichen können.

# EINE BESTANDSANALYSE DES WEITERBILDUNGSMARKTES IN DEUTSCHLAND

**Prof. Dr. Peter Faulstich** Professor für Berufliche Bildung und Lebenslanges Lernen an der Universität Hamburg

Solch ein breites Thema aufzugreifen und das so knapp darzulegen, ist verwegen. Ich kann in diesem Rahmen nur einige rhetorische Spitzen und einen doppelten Grundreiz loswerden. Erstens: Akademisch zu werden, wäre das Ende der Weiterbildung an Hochschulen. Und zweitens: Nicht alles im Feld der Weiterbildung ist Markt – überhaupt nicht.

**Nicht alles im Feld der Weiterbildung ist Markt.**

Wenn wir umstandslos den Titel mit Themen zum Weiterbildungsmarkt bestücken, nehmen wir unter der Hand eine nicht nur hochschul-, weiterbildungs-, sondern auch ordnungspolitische Position ein. Governance, d. h. die Lenkungsform, in sozialen Feldern wie Bildung, Hochschule und Weiterbildung, umfasst immer schon mehr und anderes als die Regulation durch Märkte – immer auch Macht, Anerkennung und Vertrauen. Nachzufragen ist, ob wir wirklich mehr „Markt“ in der Weiterbildung wollen und was das für die Adressaten- und Programmstruktur bedeutet.

„Markt“ bezeichnet aus ökonomischer Sicht einen Regulationsmechanismus, der Angebot und Nachfrage von Gütern zusammenbringt. Kennzeichen des Modells sind rationales Handeln der Marktteilnehmenden in vollständiger Konkurrenz aufgrund vollständiger Information, ein gegebenes Preis-Mengen-Gerüst und angebbare Grenzkosten. Sogleich bemerken wir, dass „Weiterbildungsmärkte“ anders aussehen als zum Beispiel der Souk in der Medina von Fès. Aber auch dort schon sind die Modellprämissen nicht eingelöst. Hinter der Schauffassade des Touristenladens sitzen tief im Inneren des Souk die Geldverleiher, Wucherer, Machthaber, welche die Preise festlegen.

## „Akademische Weiterbildung“

Vorab nur ganz kurz zum ersten Teil des Titels der Konferenz: „Akademisch“ hat die Konnotation von langweilig. Die Realität in den Programmen des weiterbildenden Studiums ist selbstverständlich eine andere: Nur wenn die Veranstaltungen die Themen und Interessen der Lernenden erreichen, werden sie auch akzeptiert. Oft bieten die Hochschulen – und damit sind sie gut beraten – eher eine Plattform für Diskussionen aus den Verwendungszusammenhängen wissenschaftlichen Wissens und beziehen Erfahrungswissen – etwa der Dozenten, aber vor allem auch der Teilnehmenden aus dem Feld – ein.

Die Namensgebung der Veranstaltung reagiert allerdings auch auf das Problem, zu klären, wovon wir reden. Die älteste Form der Weiterbildung war das „öffentliche Vorlesungswesen“ – zurückgehend auf die Vorträge Alexander von Humboldts in der Berliner Singhalle 1827/1828, die sowohl den preußischen König als auch den Maurermeister erreichten. Eine Hochwelle der Beteiligung der Universitäten an der Erwachsenenbildung wurde nach 1890 z. B. durch die volkstümlichen Universitätsvorträge an der Kaiserlich- und Königlichen Universität Wien erreicht. Die Hochschulen des Deutschen Reiches allerdings hielten sich zurück.

Nach 1945 wurde von den Alliierten angedacht, die Erwachsenenbildung als Instrument der Reform der dem Nationalsozialismus willfährigen Hochschulen zu nutzen. Nach der Niederlage des Geistes sollte der Bezug auf externe Probleme der Lebenswelt Impulse der Veränderung setzen. In Deutschland war diese Entwicklung eher schwierig und hat sich erst seit 1955 mit den „Seminar Kursen“ in Verbindung mit der Universität Göttingen verstetigt. Verbunden ist dies mit Willy Strzelewicz, der ein eigenes Konzept einer Bildungsarbeit zwischen Hochschul- und Erwachsenenbildungseinrichtungen entwickelte, welches über vereinzelte Vortragsveranstaltungen hinausging.

Immer dann, wenn später um Hochschulreformen in der BRD gestritten wurde, ging es auch um „wissenschaftliche Weiterbildung“. Aber: Sind Angebote außerhalb der Hochschulen „unwissenschaftlich“?

Eine neue Welle läuft gegenwärtig durch die Hochschulen. Angeboten werden vermehrt „Weiterbildende Studiengänge“, die besonders von den Unternehmen zur Kostensenkung und als Marketinginstrument genutzt werden können. Es geht also um Weiterbildung an Hochschulen – also um einen *institutionellen Begriff*.

## „Weiterbildungsmarkt“

Damit bin ich beim eigentlichen Thema: dem „Weiterbildungsmarkt“, d.h. dem Problem, wie sich das System ressourciell darstellen lässt. Dahinter steht die Frage: Wie können monetäre (und temporale) Ressourcen für die Weiterbildungsbeteiligung an Hochschulen generiert werden? Hoffnungen richten sich auf den Markt, der durch den Einkauf durch Unternehmen expandieren soll.

Aber betrachten wir zunächst die Realität des Weiterbildungssystems in Deutschland. Es ist keineswegs so, dass Weiterbildung vollständig oder auch nur hauptsächlich durch Märkte bewegt wird. Vielmehr folgt sie einem Geflecht von vor allem öffentlichen, d. h. generalisierten, oder verbandlichen, partikularen, sicherlich auch privaten Interessen, Einfluss- und Machtstrukturen, welche eine oft marktunabhängige Förderung stützen. Insofern gibt es einen Finanzmix aus Gebühren, Zuschüssen, Förderung, der auch eine Segmentierung des Feldes der Weiterbildung zur Folge hat.

Entsprechend ist es schwierig, einen Überblick zu erhalten. Wir versuchen, die Entwicklung seit mittlerweile vier Jahrzehnten zu verfolgen,<sup>1</sup> und können feststellen, dass sich die Grundstrukturen der Ressourcenerbringung trotz der Propaganda für den Markt wenig geändert haben. Vershoben haben sich allerdings die Adressaten- und Programmstrukturen. Zweifellos dominiert das Segment beruflich verwertbarer Weiterbildung, während die Ressourcen für das „Allgemeine“ zurückgehen.

**Es dominiert das Segment beruflich verwertbarer Weiterbildung.**

Angesichts der Unübersichtlichkeit des Feldes sowie der ungesicherten Datenlage ist die empirische Erfassung meist partialisiert in Teilbereiche und fragmentiert nach Trägergruppen. Für große Teile des bestehenden Finanzmixes aus Zuschüssen, Eigenmitteln der Anbieter und Teilnahmebeiträgen fehlen Informationen. Ich kann deshalb hier nur einige Schlaglichter setzen.

---

<sup>1</sup> Sachverständigenkommission 1974; Faulstich 2004; Trumann 2015.

## Gesamtbudget für Weiterbildung

Einen Eindruck über den Umfang der Aktivitäten in der Weiterbildung – also ein Weiterbildungsgesamtbudget – kann man durch die Höhe der insgesamt aufgebrauchten Ressourcen gewinnen. Man ist dabei auf Schätzungen und Hochrechnungen angewiesen. Gesamtschätzungen sind also äußerst riskant.

Zwei Beispiele zeigen, wie die Schätzungen streuen: 2010 hat Dieter Hummelsheim – vorher Mitarbeiter der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (2004) – eine unvorsichtige Kalkulation des Weiterbildungsgesamtbudgets vorgelegt.<sup>2</sup> In seinen Berechnungen kommt er zu einer aktuellen Schätzung des Gesamtfinanzierungsvolumens in Deutschland von 28 Milliarden Euro im Jahr 2007 (siehe Abb. 1). Einbezogen wurden hier alle direkten Ausgaben, z. B. Teilnahmekosten, Honorare, Reisekosten. Unter Einbezug der indirekten Kosten – Lohnfortzahlung und Zusatzkosten für Überstunden – errechnete Hummelsheim für das Jahr 2007 Aufwendungen in Höhe von 49,1 Milliarden Euro.<sup>3</sup> Damit sind die Gesamtaufwendungen für Weiterbildung im Zehn-Jahres-Vergleich von 44,5 Milliarden Euro in 1997 zum Jahr 2007 um 4,6 Milliarden Euro gestiegen, der Anteil am Bruttoinlandsprodukt (BIP) demgegenüber jedoch von 2,32 Prozent in 1997 auf 2,02 Prozent in 2007 gesunken.<sup>4</sup>

Abbildung 1: Gesamtfinanzierungsvolumen für Weiterbildung in Deutschland 2007 (in Milliarden Euro und Prozent)

Finanzier	Direkte Ausgaben		Direkte und indirekte Ausgaben	
	Mrd. Euro	in %	Mrd. Euro	in %
Bundesagentur für Arbeit (BA)	1,4	4,9	1,4	2,8
Sonstige öffentliche Hand	1,9	6,6	1,9	3,8
Betriebe	10,7	38,2	27,0	55,0
Individuen	14,1	50,2	18,8	38,4
<b>Gesamt</b>	<b>28,0</b>	<b>100</b>	<b>49,1</b>	<b>100</b>

Quelle: Hummelsheim 2010, S. 98

2 Vgl. Hummelsheim 2010.

3 Ebd., S. 95.

4 Ebd.

Nur in Kenntnis der Problemlage sieht man hinter der Oberfläche der Tabelle die weiterbildungspolitische Kontroverse, die hinter den Zahlen steckt: Es geht um die Rolle der Unternehmen bzw. der Individuen. Seit 1971 hatten die Unternehmer\_innen – repräsentiert durch das Institut der deutschen Wirtschaft (iw) – hohe Zahlen ihrer Aufwendungen für die Weiterbildung vorgelegt. Nun konnte auch das große Engagement der Teilnehmenden selbst dargestellt werden.

Eine weitergehende letzte Schätzung, welche zusätzlich die Aufwendungen der Lernenden inklusive der Opportunitätskosten, d. h. die Kosten und Erträge alternativer Zeitverwendung umfasst, wurde zuletzt 1995 vom Bundesinstitut für Berufsbildung vorgelegt.<sup>5</sup> Insgesamt wurden die Aufwendungen für die Weiterbildung damals auf über 120 Milliarden DM bzw. – wenn man für die betriebliche Weiterbildung statt auf Zahlen des Instituts der Deutschen Wirtschaft auf die des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zurückgreift – auf 102 Milliarden DM geschätzt.

Als Finanzierungsquellen für die Weiterbildung können u. a. neben der Landesförderung die kommunale Ebene (Städte, Gemeinden, Kreise, Bezirke), der Bund, die Bundesagentur für Arbeit, EU-Mittel (z. B. Fördermittel des Europäischen Sozialfonds – ESF), Gewerkschaften, Kammern, betriebliche Aufwendungen, Dachorganisationen, Verbände, private Einrichtungen und nicht zuletzt Teilnahmegebühren gesehen werden. Der Finanzmix für Weiterbildung besteht aus einem Geflecht von internen Kosten, öffentlichen Zuschüssen, direkten und indirekten Subventionen sowie von Gebühren, Beiträgen und Entgelten. Einschlägigen Statistiken fehlt es an Kontinuität, Transparenz und Legitimation.

**Einschlägigen Statistiken  
fehlt es an Kontinuität,  
Transparenz und Legiti-  
mation.**

## Partialstatistiken

**Beispiel fehlender Kontinuität:** Die Bundesanstalt (seit 2003 Bundesagentur) für Arbeit (BA) brachte – nach dem Höchststand von 1992 mit mehr als 19 Milliarden DM – 1998 für die Förderung der beruflichen Weiterbildung nach dem Aufstiegsförderungsgesetz bzw. nach dem Dritten Sozialgesetzbuch (SGB III) nur noch 12,5 Milliarden DM auf. Mit der Neufassung des SGB III nach den „Gesetzen für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“, die am 1. Januar 2003 in Kraft traten, sind die Mittel

---

5 Bardeleben/Sauter 1995.

erheblich gekürzt worden. So sanken die Aufwendungen für berufliche Weiterbildung (ohne Rehabilitation) der Bundesagentur im Jahr 2003 auf 5,26 Milliarden Euro und im Jahr 2004 schließlich auf 3,8 Milliarden Euro, was zum Zusammenbruch vieler Weiterbildungsträger führte. Laut Geschäftsbericht der Bundesagentur für Arbeit belief sich der gesamte Eingliederungstitel in 2014 auf 2,1 Milliarden Euro.<sup>6</sup> Die Aufwendungen der BA sind zugleich auch ein Beispiel prozyklischen Verhaltens: Wenn die Konjunktur schlecht ist, wird zusätzlich gekürzt, weil die Mittel knapp sind. Angemessen wäre ein antizyklisches Aufwendungsvolumen, um den nächsten Aufschwung vorzubereiten.

**Beispiel der Intransparenz:** Die Förderung der Erwachsenenbildung durch die Bundesländer ist angesichts der Gesamtsumme fast vernachlässigenswert (vgl. Abb. 2). Auch ist die Ausgangslage in den Bundesländern unterschiedlich, was an den Zahlen nicht mehr deutlich wird. Beispiel sind die Ausgaben für die Volkshochschulen in den Stadtstaaten. Diese sind zuständig, sodass die Gesamtsumme über den Landeshaushalt aufgebracht wird. Es gibt keine kommunalen Zuschüsse wie in den

Abbildung 2: Förderung der Erwachsenenbildung durch die Bundesländer

Land	Erwachsenenbildungsbudget	Landesmittel/Erwachsener
Baden-Württemberg	22.277.500 Euro	2,50 Euro
Bayern	32.409.200 Euro	3,10 Euro
Berlin	16.292.446 Euro	5,45 Euro
Brandenburg	4.223.200 Euro	1,96 Euro
Bremen	4.289.560 Euro	7,64 Euro
Hamburg	14.980.000 Euro	9,83 Euro
Hessen	12.348.100 Euro	2,43 Euro
Mecklenburg-Vorpommern	5.646.100 Euro	3,99 Euro
Niedersachsen	51.377.000 Euro	7,84 Euro
Nordrhein-Westfalen	114.234.800 Euro	7,70 Euro
Rheinland-Pfalz	11.596.800 Euro	3,36 Euro
Saarland	3.802.400 Euro	4,40 Euro
Sachsen	8.253.000 Euro	2,31 Euro
Sachsen-Anhalt	4.801.640 Euro	2,38 Euro
Schleswig-Holstein	4.096.800 Euro	1,73 Euro
Thüringen	8.829.700 Euro	4,56 Euro
<b>Insgesamt</b>	<b>319.463.246 Euro</b>	<b>4,65 Euro</b>

Quelle: Jaich 2015, S. 6-7; vorher: Faulstich/Vespermann 2002

<sup>6</sup> Bundesagentur für Arbeit: Geschäftsbericht 2014, S. 30.

Flächenstaaten. Das muss man wissen, um die Daten nicht falsch zu interpretieren. Auch setzt sich das Budget für Erwachsenenbildung in den Bundesländern unterschiedlich zusammen. Die Einordnung des „Zweiten Bildungsweges“ ist aufgrund der Rechtssituation uneinheitlich, die Ausgaben für Bibliotheken sind unklar.

**Beispiel einer Legitimationsstrategie:** Bei Abschätzung des Finanzierungsvolumens der Unternehmen nannte das Institut der deutschen Wirtschaft für 2013 als Kostenvolumen der Unternehmen 33,5 Milliarden Euro.<sup>7</sup> Auch dabei müssen wir die Legitimationen berücksichtigen: Es sind Hochschätzungen, die von den Unternehmen selbst erstellt werden. Zum ersten Mal wurde das 1974 vorgeführt – mit 2,1 Millionen DM. Auslöser war der Abschlussbericht „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“ der sog. Edding-Kommission. Edding war Begründer der Bildungsökonomie in Deutschland und gleichzeitig war meine erste Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter in diesem Kontext verortet. Es kam den Unternehmen darauf an, ihr Aktivitätsniveau in der Weiterbildung aufzuzeigen und damit zugleich die Unantastbarkeit gegenüber staatlichen Eingriffen zu zeigen: „Wenn ihr eventuell vorhabt, die Weiterbildung durch den Staat zu regulieren, kostet das mehr als 2 Millionen.“ Nun reden wir heute über Milliarden Euro – und nicht mehr über fast vernachlässigenswerte 2,1 Millionen DM. Nachdem diese Sachverständigenkommission nach ihrer Erhebung zu einer über Hochrechnung ermittelten Zahl von Kosten der beruflichen Weiterbildung in den Unternehmen von 2,1 Millionen DM gekommen war,<sup>8</sup> wurden vom Institut der deutschen Wirtschaft nachfolgend Extrapolationen und eigene empirische Analysen vorgelegt.

Obwohl bei Kostenschätzungen Vorsicht geboten ist, geben sie doch zumindest einen Anhaltspunkt für das Niveau und die Expansion betrieblicher Aktivitäten im Weiterbildungsbereich. Aufgrund der unterschiedlichen begrifflichen Abgrenzungen und methodischen Konzepte ist allerdings ein Vergleich unterschiedlicher Erhebungen nur mit Einschränkungen möglich. So kommen Untersuchungen des Bundesinstituts für Berufsbildung<sup>9</sup> sowie im Rahmen des EG-Aktionsprogramms Force<sup>10</sup> zu abweichenden Ergebnissen. Eine Befragung von rund 16.000 Betrieben durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg zeigt, dass 54 Prozent im ersten

---

7 Seyda/Werner 2014, S. 1.

8 Sachverständigenkommission 1974, S. 119.

9 Bardeleben/Sauter 1995.

10 Continuing Vocational Training Survey CVTS1+2, zuletzt CVTS 4.

Halbjahr 2014 die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützt haben.<sup>11</sup>

Was wir also bei der Finanzierung der Weiterbildung sehen, ist ein kaum durchdringliches Geflecht von Aufwendungen, Umverteilungen, Verwendungen, Kosten und Erträgen, staatlichen bzw. öffentlichen und privaten Mitteln, Gebühren und Zuschüssen. Ob sich das Finanzniveau anheben lässt, wenn Weiterbildung stärker auf den Markt gebracht wird, ist zu bezweifeln. Die Unternehmen – als maßgebliche „Player“ in der Weiterbildung, wie man das heute sagt – erwarten durch Zugriff auf die Finanzen, welche die öffentliche Hand aufbringt, selbst eine interne Kostenreduktion. Hier beißen sich Interessen, die nicht einfach zu harmonisieren sind.

## Öffentliche Wissenschaft

Es wird extrem riskant: Die demokratische Vorstellung „öffentlicher Wissenschaft“ könnte sich in ihr Gegenteil – die private Verwertung der Resultate – verkehren. Dabei wäre genau das eine der wichtigsten Aufgaben der Weiterbildung an Hochschulen: dazu beizutragen, dass sich die Gräben zwischen einer immer intransparenteren Wissensproduktion in den Hochschulen und ihrer unkontrollierten Verwendung in technischen, ökonomischen und sozialen Instrumenten nicht noch weiter öffnen. In wissenschafts-, hochschul- und weiterbildungspolitischen Diskussionen wird immer wieder auf die tiefe Kluft zwischen spezialisierter, disziplinärer Forschung und deren Wahrnehmung und Verbreitung, politischer Umsetzung oder ökonomischer Verwertung hingewiesen. Je schneller die Wissenschaftsproduktion voranschreitet, desto breiter wird der Abstand zur Wissensdistribution. Der wachsende Umfang, die Schwierigkeit und Unzugänglichkeit wissenschaftlicher Informationen behindern eine breitere Rezeption über einen kleinen Kreis einschlägiger Experten hinaus und entziehen den Wissenschaftsbetrieb der Kontrolle.

**Es muss eine Brücke geschlagen werden zwischen Wissenschaftlichkeit und Verständlichkeit.**

Der historische Rückblick zeigt aber,<sup>12</sup> dass das Verhältnis von Wissenschaft und Öffentlichkeit keineswegs so sein muss, wie es heute aussieht. Es kommt darauf an, eine Brücke zu schlagen zwischen Wissenschaftlichkeit und

---

11 IAB-Kurzbericht Nr. 13, August 2015.

12 Faulstich 2006.

Verständlichkeit, zwischen Wissenserzeugung und Lebenserfahrung, zwischen wissenschaftlichem und alltäglichem Lernen.

## Weiterbildungsfonds

Abschließend will ich noch darauf hinweisen, dass angesichts mangelnder Beteiligung der Unternehmen an den Kosten für Aus- und Weiterbildung durch die erwähnte Edding-Kommission eine weitere Strategie der Finanzierung in die Debatte geworfen worden ist: der Weiterbildungsfonds. Wie ein *jack-in-the-box* taucht dieses strategische Konzept immer wieder auf (zuletzt in einer Expertise für die FES von Gerhard Bosch vom Dezember 2010).

### Literatur:

**BARDELEBEN, R. v./SAUTER, E.:** Finanzierung der beruflichen Weiterbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 1995, H. 6, S. 32-38.

**BOSCH, G.:** In Qualifizierung investieren – ein Weiterbildungsfonds für Deutschland. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung 2010.

**Bundesagentur für Arbeit:** Geschäftsbericht 2014, [https://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mjyz/~edisp/l6019022dstbai739095.pdf?\\_ba.sid=L6019022DSTBAI739098](https://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mjyz/~edisp/l6019022dstbai739095.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI739098) (Abruf: 22.12.2015).

**Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens:** Finanzierung Lebenslangen Lernens – der Weg in die Zukunft. Schlussbericht. Bielefeld 2004.

**FAULSTICH, P.:** Ressourcen der allgemeinen Weiterbildung in Deutschland. Bielefeld 2004.

**FAULSTICH, P. (Hrsg.):** Lernfelder. Hamburg 2005.

**FAULSTICH, P. (Hrsg.):** Öffentliche Wissenschaft – Neue Perspektiven der Vermittlung in der wissenschaftlichen Weiterbildung. Bielefeld 2006.

**FAULSTICH, P./HABERZETH, E.:** Recht und Politik. Studententexte für die Erwachsenenbildung. Bielefeld 2007.

**FAULSTICH, P./VESPERMANN, P. (Hrsg.):** Weiterbildung in den Bundesländern. Weinheim 2002.

**HUMMELSHEIM, St.:** Finanzierung der Weiterbildung in Deutschland. Bielefeld 2010.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Kurzbericht 13/2015, <http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb1315.pdf> (Abruf: 22.12.2015)

**JAICH, R.:** Finanzierung der gesetzlich geregelten Erwachsenenbildung durch die Bundesländer, [www.die-bonn.de/doks/2015-finanzierung-01.pdf](http://www.die-bonn.de/doks/2015-finanzierung-01.pdf) (Abruf: 01.11.2015).

**Sachverständigenkommission:** Kosten und Finanzierung der Beruflichen Bildung. Bielefeld: Bertelsmann 1974.

**SEYDA, S./WERNER, D.:** IW-Weiterbildungserhebung 2014. Höheres Engagement und mehr Investitionen in betriebliche Weiterbildung. iw-Trends 4/2014, S. 1-15.

**TRUMANN, J.:** Weiterbildungsförderung: Finanzierung und Freistellung. Praxis Handbuch Weiterbildung 2015.

# DIE ROLLE VON HOCHSCHULEN AUF DEM WEITERBILDUNGSMARKT

**Prof. Dr. Andrä Wolter** Humboldt-Universität zu Berlin

Ziel meines Beitrages ist es, eine Art Sachstandsbericht zur Weiterbildung an Hochschulen – aktuelle Entwicklung, Situation und Herausforderungen – zu geben.<sup>13</sup>

Wesentliche Punkte aus der historischen Entwicklung hat Peter Faulstich in seinem Beitrag schon genannt. Die historische Entwicklung der Hochschulweiterbildung kann zunächst in die drei Phasen (1) der Universitätsausdehnungsbewegung (z.B. durch volkstümliche Hochschulkurse), etwa seit dem Ausgang des 19. Jahrhunderts, (2) der universitären Erwachsenenbildung, etwa seit der zweiten Hälfte der 1950er Jahre, und (3) der wissenschaftlichen Weiterbildung (seit Mitte der 1970er Jahre) differenziert werden. Damit haben sich die Zielgruppen stark verändert. Ursprünglich richtete sich Weiterbildung stärker auf ein außeruniversitäres Publikum; mit der wissenschaftlichen Weiterbildung kommen vor allem die Hochschulabsolvent\_innen selbst in den Blick.

**Wir befinden uns programmatisch in einer Übergangsphase zur „offenen Hochschule“.**

Seit ungefähr zehn Jahren befinden wir uns in einer Übergangsphase, die ich als Entwicklung von der wissenschaftlichen Weiterbildung zur „offenen Hochschule“ beschreiben würde. Sie ist wesentlich durch die internationale Debatte über lebenslanges Lernen und die Bedeu-

---

<sup>13</sup> Der Vortrag stützt sich im Wesentlichen auf Ergebnisse verschiedener Projekte, die in der Abteilung Hochschulforschung im Institut für Erziehungswissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin durchgeführt werden: das Projekt „Nicht-traditionelle Studierende im Studium“ (in Kooperation mit dem Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, finanziert durch das BMBF), die wissenschaftliche Begleitung des Bundesländer-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ (in Kooperation mit der Universität Oldenburg und der Deutschen Universität für Weiterbildung Berlin, ebenfalls über das BMBF finanziert), das EU-Projekt „Opening Higher Education for Adults (HEAD)“ in Kooperation mit dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) sowie das Projekt „Duales Studium in den MINT-Fächern“ (in Kooperation mit acatech).

tung dieses Konzeptes für die Hochschulbildung, einschließlich der Bemühungen um die europäische Studienreform, angestoßen worden. Allerdings ist „offene Hochschule“ bislang noch eher ein Konzeptbegriff und keine Zustandsbeschreibung. Wir wissen, dass unsere Hochschulen unter vielerlei Gesichtspunkten von einer offenen Hochschule noch recht weit entfernt sind.

Der Begriff „offene Hochschule“ zielt auf eine Erweiterung des herkömmlichen Weiterbildungsverständnisses. Unser traditionelles Verständnis von Weiterbildung an Hochschulen bestand darin, diese Angebote im Wesentlichen als Angebote jenseits des akademischen Erststudiums zu verstehen, im Kern als postgraduale Weiterbildung. Die akademische Erstausbildung fällt danach nicht unter dieses Weiterbildungsverständnis. Diese Grenze wird nun fließend. Dabei hat auch der Bolognaprozess eine wichtige Rolle gespielt. Im Kontext des lebenslangen Lernens werden heute auch Segmente der Erstausbildung an Hochschulen als

**Lebenslanges Lernen wird zu einem integrierten Konzept für akademische Erstausbildung und Weiterbildung.**

akademische Weiterbildung definiert, und die starre Abgrenzung von Erstausbildung und Weiterbildung an der Hochschule löst sich ein Stück weit auf: Lebenslanges Lernen (LLL) wird zu einem integrierten Konzept für akademische Erstausbildung und Weiterbildung.

## Definition von wissenschaftlicher Weiterbildung

Im internationalen Kontext ist es schwierig zu erklären, was in Deutschland unter „wissenschaftlicher Weiterbildung“ verstanden wird. Der Begriff löst häufig Irritationen aus, weil die im Englischen üblichen Begriffe eher die Institution und nicht das Attribut „wissenschaftlich“ ins Zentrum stellen (z. B. *university continuing education*).

Was ist „das Wissenschaftliche“ an der wissenschaftlichen Weiterbildung? Hier sehe ich grundsätzlich vier Ansatzpunkte, von denen her der Begriff eingegrenzt werden kann:

1. *Die Adressat\_innen/Zielgruppen*: Weiterbildung von Hochschulabsolvent\_innen (auch wenn viele Maßnahmen für Personen ohne Hochschulabschluss offen sind)
2. *Die Institution*: wissenschaftliche Einrichtungen als Anbieter
3. *Das Niveau*: wissenschaftlicher Anspruch des Angebots
4. *Das Lehrpersonal*: wissenschaftlich qualifiziertes Lehrpersonal.

Das bedeutet aber auch: Die Hochschulen sind keine exklusiven Anbieter von wissenschaftlicher Weiterbildung, sondern bewegen sich auf einem hochkompetitiven Markt. So bieten z. B. auch außeruniversitäre Wissenschaftseinrichtungen, Weiterbildungsakademien oder Unternehmen wissenschaftliche Weiterbildung an, wenn sie von wissenschaftlich qualifiziertem Personal auf wissenschaftlichem Niveau primär für die Zielgruppe Erwerbstätige mit Hochschulabschluss durchgeführt wird.

## Formate und Organisationsformen wissenschaftlicher Weiterbildung

**Vielfalt verschiedener Formate.** An den Hochschulen wird unter der Kategorie „wissenschaftliche Weiterbildung“ eine bunte Vielfalt verschiedener Formate angeboten. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit möchte ich hier einige nennen:

- International: *Degree- und Non-degree programs* (mit und ohne Hochschulabschluss)
- Abschlussorientierte Studiengänge (in der Regel Master, jetzt oft auch Bachelor)
- Zertifikatsprogramme, Weiterbildungsmodule
- Weiterbildungsseminare, kurzfristigere Angebote (Workshops, Wochenendkurse)
- Allgemeinbildende Angebote (z. B. zur Studienvorbereitung, nachberufliche Angebote, Bürgeruniversität, Studium generale), gelegentlich auch als PUSH-Programme bezeichnet (*public understanding of sciences and humanities*)
- Traditionelle Formen extra-muraler Angebote (Seminarurse), also Angebote von Hochschulpersonal außerhalb der Hochschule, z. B. in Volkshochschulen
- Kooperative Angebote (*in-house*), z. B. von Unternehmen und Hochschulen
- Franchise-Modelle: Auslagerung der Lehre aus der Hochschule in nicht-tertiäre Einrichtungen (Frage: Wann ist ein Angebot hochschulförmig?)
- Zunehmende Bedeutung flexibler Lernformate: berufsbegleitendes Studium, Fernstudium, Blended-Learning-Modelle, Digitalisierung, die inzwischen schon wieder etwas abflauende Welle der (eher kurszentrierten) MOOCs (*massive open online courses*).

**Unterschiedliche Organisationsformen.** Auch die Organisationsformen

der Weiterbildung an den Hochschulen sind sehr unterschiedlich:

- Zentrale wissenschaftliche Einrichtung (dominierende Form)
- Zentrale Betriebseinheit
- Abteilung/Arbeitsbereich der zentralen Verwaltung
- An-Institut
- Outsourcing: Außeruniversitäre Einrichtung in verschiedenen Rechtsformen, auch unter Beteiligung anderer Einrichtungen
- Stabsstelle der Hochschulleitung
- Fakultät/Fachbereich (insbesondere Studiengänge sind hier lokalisiert)
- Sonstige, insbesondere Mischformen.

Präferenz hat oft eine zentrale wissenschaftliche Einrichtung mit starker Anbindung an die Hochschulleitung und Fakultäten. Dieses wird auch von der Deutschen Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium empfohlen.

Eine Studie zur Organisationsentwicklung der Weiterbildung an Hochschulen<sup>14</sup> zeigte: Wie stark sich Hochschulen in der Weiterbildung engagieren, ist teilweise davon abhängig, ob Weiterbildung Teil der Organisationsentwicklung und der strategischen Hochschulentwicklung ist. An vielen Hochschulen erklärt sich das Engagement aber auch über einen persona-

**Der personale Faktor spielt für das Weiterbildungsengagement einer Hochschule eine wichtige Rolle.**

len Faktor: Wenn sich an einer Hochschule einzelne Professoren und Professorinnen als Teil der Hochschulleitung oder im Lehrbetrieb für die Weiterbildung engagieren, ist das für die Weiterbildung eine förderliche Bedingung.

## Impulse für das Weiterbildungsengagement von Hochschulen

Warum sollten sich Hochschulen in der Weiterbildung engagieren? Verschiedene Bedingungen wirken hier zusammen.

- Der gesellschaftliche *Bedarf* an Weiterbildung steigt an, allein durch den wachsenden Anteil an Erwerbstätigen mit einem Hochschulabschluss.

---

<sup>14</sup> Re-organisation wissenschaftlicher Weiterbildung, Hochschule und Weiterbildung, Heft 2/2013.

- Aufgrund der Auswirkungen des *demografischen Wandels* bzw. der Geburtenentwicklung wird sich die Studiennachfrage in den nächsten Jahren rückläufig entwickeln und die Zahl der Studienanfänger\_innen zurückgehen.<sup>15</sup> Dies kann voraussichtlich nicht mehr durch eine wachsende Bildungsbeteiligung (mehr Hochschulzugangsberechtigungen) kompensiert werden. Im Bereich Weiterbildung könnten die Hochschulen neue Zielgruppen erschließen.
- Weiterbildung ist ein *Wachstumsmarkt*: Hochschulabsolvent\_innen sind nicht nur die expansivste Qualifikationsgruppe auf dem Arbeitsmarkt, sondern weisen auch die höchste Weiterbildungsbeteiligung auf und bilden zudem eine kapitalkräftige Gruppe.
- Weiterbildung kann daher ein *neues Geschäftsfeld* der Hochschulen im Zeichen knapper Ressourcen sein, auch wenn dies nicht überschätzt werden sollte. Oft bleibt Weiterbildung ein Zuschussgeschäft. Aber auch immaterielle Interessen wie das der regionalen oder über-regionalen Vernetzung mit Kooperationspartnern spielt eine Rolle.
- Auch im Zuge der institutionellen *Differenzierung* und Profilbildung des Wissenschaftssystems hat Weiterbildung einen wichtigen Stellenwert. Manche Hochschulen nutzen ihr Engagement in der Weiterbildung oder beim lebenslangen Lernen bewusst als Profilierungsmerkmal.
- Impulse kommen auch aus dem internationalen Raum, zum einen durch den Europäischen Hochschulraum (Lebenslanges Lernen als Handlungsfeld), zum anderen durch die lebhaft diskutierte „*Third Mission*“ von Hochschulen, die mit einer stärkeren Community-Orientierung einhergeht.

## Akademischer Weiterbildungsmarkt in Deutschland

**Anteil der Hochschulen am Weiterbildungsmarkt.** Es ist wegen des disparaten Zustands der Weiterbildungsstatistik in Deutschland schwer zu schätzen, wie hoch der Anteil der Hochschulen am Weiterbildungs-

---

<sup>15</sup> Basierend auf verschiedenen Projektionen von KMK 2014 und 2013, FiBS 2014, CHE 2012, Destatis 2012.

markt in Deutschland ist. Anhand der vorliegenden Daten<sup>16</sup> kommen wir zu dem Ergebnis, dass sich der Anteil der Hochschulen zwischen 1991 und 2012 zwischen zwei und sechs Prozent bewegt, je nachdem ob es auf die Bevölkerung als Ganzes oder nur die Gruppe derjenigen bezogen wird, die über einen Hochschulabschluss verfügen.<sup>17</sup> Es ist allerdings ein „geschätzter“ Anteil, weil es eine ganze Reihe von Erfassungsproblemen gibt. Wahrscheinlich handelt es sich um einen Maximalwert, und der reale Anteil der Hochschulen ist noch geringer. Auf die Hochschulen entfällt somit nur ein minimaler Teil der Teilnahmefälle in der Weiterbildung – und zwar unabhängig davon, ob es sich um allgemeinbildende oder berufliche Programme handelt. Selbst auf dem Weiterbildungsmarkt speziell für Hochschulabsolvent\_innen ist es immer noch ein relativ kleiner Anteil.

**Bei längeren Studiengängen an Hochschulen dominiert eindeutig die Eigenfinanzierung.**

**Finanzierung von Weiterbildung.** Wie finanzieren Hochschulabsolvent\_innen ihre Weiterbildung? Nach den Ergebnissen einer von damals von HIS (jetzt Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung) durchgeführten Absolvent\_innenbefragung<sup>18</sup> hängt die Finanzierung hochgradig mit dem Typus des Weiterbildungsangebots zusammen. Bei längeren Studiengängen an Hochschulen dominiert eindeutig die Eigenfinanzierung: Die Mittel aus eigener Erwerbstätigkeit stehen an erster Stelle, aber auch Eigenmittel, Rücklagen und Zuwendungen Dritter spielen eine wichtige Rolle. Bei den kürzeren Angeboten an Hochschulen hat die Kostenübernahme durch den Arbeitgeber einen deutlich höheren Anteil, doch ist diese Finanzierungsart vor allem bei Weiterbildungsangeboten außerhalb der Hochschule zu finden. Dies signalisiert nicht nur unterschiedliche Finanzierungsströme, sondern auch unterschiedliche Interessenstrukturen bei der Weiterbildung an und außerhalb der Hochschulen. Natürlich gibt es eine steigende Zahl an Kooperationen von Unternehmen und Hochschulen in der Weiterbildung. Doch hat die Weiterbildung an Hochschulen ihren Schwerpunkt immer noch in einem individuellen Weiterbildungsinteresse, während sich die institutionellen Weiterbildungsinteressen eher auf Angebote außerhalb der Hochschule konzentrieren.

---

16 Nach den Daten des früheren Berichtssystems Weiterbildung (BSW), seit 2007 des Adult Education Survey (AES).

17 Dazu wird das Team der Hochschulforschung an der HU in den nächsten Monaten einen Aufsatz veröffentlichen.

18 Absolventenjahrgang 2000/2001 fünf Jahre nach Hochschulabschluss.

**Strukturmerkmale des Weiterbildungsmarkts.** Aus diesen (und anderen) Befunden kann man einige Schlussfolgerungen über die Struktur des akademischen Weiterbildungsmarktes in Deutschland ziehen:

- Der Weiterbildungsmarkt, auf dem sich die Hochschulen bewegen, ist in Deutschland hochgradig *fach- bzw. berufsspezifisch segmentiert*. So werden zum Beispiel Lehrer\_innen vorrangig in speziellen Fortbildungsinstituten der Länder weitergebildet, Ärzte und Ärztinnen häufig über Kammern und Angebote der pharmazeutischen Industrie, Jurist\_innen über Kammern, Ingenieur\_innen über Berufs- und Fachverbände.
- Die Position der Hochschulen auf diesem Markt ist eher peripher. Hauptgrund ist die *große Bedeutung außerhochschulischer Anbieter* auf dem Weiterbildungsmarkt.
- Die *Stärke der Hochschulen* im Bereich Weiterbildung liegt im Forschungsbezug, den Studienabschlüssen, ihrer Unabhängigkeit und niedrigen Gebühren. Schwächen zeigen sich beim Praxisbezug und bei der Modernität der Vermittlungsformen.
- Als Faustformel kann gesagt werden: *Je wissenschaftsnäher die Nachfrage ist, desto stärker ist die Rolle der Hochschulen.* Je praxisbezogener die Nachfrage, desto stärker die Rolle außerhochschulischer Anbieter.
- Es dominiert in der Hochschulweiterbildung eine *Mischfinanzierung* aus institutioneller Grundfinanzierung, gebührenfinanzierten Programmen und drittmittelfinanzierten Projekten.

**Je wissenschaftsnäher die Nachfrage ist, desto stärker ist die Rolle der Hochschulen.**

**Veränderungen in der institutionellen Struktur des Hochschulsystems.**

In Deutschland ist die Anzahl der Hochschulen in den letzten 20 Jahren stark gestiegen: von 291 Hochschulen (WS 1995/1996) auf 393 Hochschulen (WS 2012/2013). Im Bereich der öffentlichen Hochschulen hat sich in diesem Zeitraum nur wenig getan: Die Anzahl der öffentlichen Universitäten ist von 85 auf 87, die der öffentlichen Fachhochschulen von 99 auf 105 gestiegen. Bei den privaten Hochschulen sind jedoch deutliche Zuwächse festzustellen: Die Anzahl der privaten Universitäten stieg von 5 auf 21, die Anzahl der privaten Fachhochschulen sogar von 20 auf 92. Der Bereich der privaten Fachhochschulen ist somit am stärksten

gewachsen. Ein wesentlicher Grund liegt darin, dass sich viele private Fachhochschulen sehr stark auf den Bereich Weiterbildung konzentrieren und in diesem Segment offenbar ganz erfolgreich agieren, weil sie auf die besonderen Anforderungen von Berufstätigen eingehen. Eine relativ

**Private Fachhochschulen konzentrieren sich stark auf den Bereich Weiterbildung.**

neue Erscheinung im deutschen Hochschulsystem besteht darin, dass öffentliche Hochschulen die Durchführung von Angeboten gerade auch im Weiterbildungsbereich in private nicht-hochschul förmige Einrichtungen verlagern – eine Art Franchising.

Festzustellen ist ein zunehmendes Engagement privater Anbieter auf dem akademischen Weiterbildungsmarkt sowie ein Wandel im Verständnis akademischer Weiterbildung, der auch die öffentlichen Hochschulen einbezieht: vom Bildungsauftrag im Interesse von Aufklärung und Partizipation zum markt- und ressourcenorientierten Bildungsmanagement.

## Erosion traditioneller Grenzziehungen zwischen akademischer und beruflicher Bildung?

Mit dem Thema Weiterbildung/Lebenslanges Lernen ist ein weiteres Thema verbunden: die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung. Auch in dieser Perspektive wird der Weiterbildungsbegriff fließend, und die herkömmliche Definition von Weiterbildung als postgraduale Ausbildung löst sich immer mehr auf.

Wie bereits erwähnt, gibt es in Deutschland innerhalb der Hochschulen traditionell eine relativ stark ausgeprägte Grenzziehung zwischen Ange-

**Es zeigt sich eine wachsende, aber noch bescheidene Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung.**

boten im akademischen Erststudium und (postgradualen) Angeboten der Weiterbildung. Diese Trennung erodiert allmählich, weil im Erststudium zunehmend neue Gruppen studieren, z. B. Personen, die schon eine Berufsausbildung abgeschlossen haben und erwerbstätig waren, aber über keine herkömmliche schulische Studienberechtigung verfügen, sondern über berufsbezogene Wege ins Studium gekommen sind und nun fachaffin studieren (z.B. der Elektrotechniker mit einem Abschluss aus der beruflichen Fortbildung, der jetzt Elektrotechnik studiert). Weiterbildung findet nun zunehmend auch im akademischen Erststudium statt. Akademische Weiterbildung muss neu definiert werden: Referenzpunkt ist nicht mehr die Studien-

gangarchitektur (Erststudium – postgraduale Weiterbildung), sondern der bisherige Bildungs- und Berufsverlauf. Hier kann an die „klassische“ Definition des Deutschen Bildungsrats 1970 angeschlossen werden, in der Weiterbildung als Wiederaufnahme organisierten Lernens nach einer Phase der beruflichen Qualifikation und der Erwerbstätigkeit betrachtet wird. Das schließt nicht nur nicht-traditionelle Studierende ein, sondern auch die recht große Zahl der Abiturient\_innen, die vor oder nach dem Abitur eine Berufsausbildung absolviert haben.

Die Durchlässigkeit zwischen akademischer und beruflicher Bildung haben in den letzten Jahren verschiedene Programme, Maßnahmen und Neuregelungen befördert.<sup>19</sup> Ein wichtiger Schrittmacher war der Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“, der in erheblichem Maße zur Förderung der Weiterbildung und des lebenslangen Lernens an den Hochschulen beigetragen hat (bzw. beiträgt). Eine so breite Initiative zur Förderung dieses Bereichs hat es bisher noch nie gegeben.

### BUND-LÄNDER-WETTBEWERB „AUFSTIEG DURCH BILDUNG: OFFENE HOCHSCHULEN“

Im Jahr 2008 haben Bund und Länder die Qualifizierungsinitiative „Aufstieg durch Bildung“ mit dem Ziel initiiert, die Bildungschancen aller Bürgerinnen und Bürger zu erhöhen. Der Bund-Länder-Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ ist Teil dieser Qualifizierungsinitiative.

Von 2011 bis 2020 werden im Rahmen dieses Wettbewerbs innovative, nachfrageorientierte und nachhaltige Konzepte von Hochschulen gefördert, um:

- das Fachkräfteangebot dauerhaft zu sichern,

<sup>19</sup> Siehe hierzu: Bund-Länder-Wettbewerb: Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen 2011 ff. (erste Förderrunde), 2014 ff. (zweite Förderrunde); KMK-Vereinbarung 2009 zur Neuregelung des Hochschulzugangs für beruflich qualifizierte Bewerber\_innen ohne schulische Studienberechtigung (generelle Gleichstellung der Abschlüsse der beruflichen Fortbildung auf der Ebene Meister\_innen, Techniker\_innen, Fachwirte\_innen etc. mit dem Abitur); Programme und Maßnahmen auf Länderebene zur Öffnung der Hochschule (auch schon vor 2009); BMBF-Programm Aufstiegsstipendien (seit 2008); ANKOM-Projektverbände 2006 ff.; KMK 2009: Neufassung der Anrechnungsvereinbarung 2002; Empfehlung des Wissenschaftsrats zur „Gestaltung des Verhältnisses von beruflicher und akademischer Bildung“ (2014).

- die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung zu verbessern,
- neues Wissen schnell in die Praxis zu integrieren und
- die internationale Wettbewerbsfähigkeit des Wissenschaftssystems durch nachhaltige Profilbildung im lebenslangen wissenschaftlichen Lernen und beim berufs begleitenden Studium zu stärken.

Gefördert werden beispielsweise:

- Konzepte für berufs begleitende Studiengänge bzw. Studienmodule,
- andere Studiengänge bzw. Studienmodule und Zertifikatsangebote, die auf lebenslanges wissenschaftliches Lernen zielen, und
- duale Studiengänge und Studiengänge bzw. Studienmodule mit vertieften Praxisphasen.

Die Konzepte berücksichtigen vor allem folgende Gruppen:

- Personen mit Familienpflichten,
- Berufstätige, z. B. im Arbeitsleben stehende Bachelor-Absolvent\_innen und berufliche Qualifizierte – auch ohne formale Hochschulzugangsberechtigung,
- Berufsrückkehrer\_innen,
- Studienabbrecher\_innen,
- arbeitslose Akademiker/innen.

Der Wettbewerb ist in zwei Runden unterteilt:

- 1. Wettbewerbsrunde: 2011 bis 2017 (26 Projekte, 16 Einzel-, 10 Verbundprojekte)
- 2. Wettbewerbsrunde: 2014 bis 2020 (47 Projekte, 37 Einzel-, 10 Verbundprojekte)

Jede Wettbewerbsrunde hat zwei Förderphasen (3,5 und 2,5 Jahre), dazwischen wird eine Evaluation durchgeführt. Die erste Förderphase soll der forschungsbasierten Entwicklung und Erprobung von Maßnahmen dienen, die zweite Förderphase der Vorbereitung der Implementation und Durchführung.

*Quelle:* Bundesministerium für Bildung und Forschung: Bund-Länder-Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“, <http://www.wettbewerb-offene-hochschulen-bmbf.de/bund-laender-wettbewerb-aufstieg-durch-bildung-offene-hochschulen> (20.11.2015).<sup>20</sup>

20 Siehe auch A. Hanft/A. Pellert/E. Cendon/A. Wolter (Hrsg.): Weiterbildung und lebenslanges Lernen an Hochschulen. Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung zur ersten Förderphase der ersten Wettbewerbsrunde des Bund-Länder-Wettbewerbs: „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“, Oldenburg 2015.

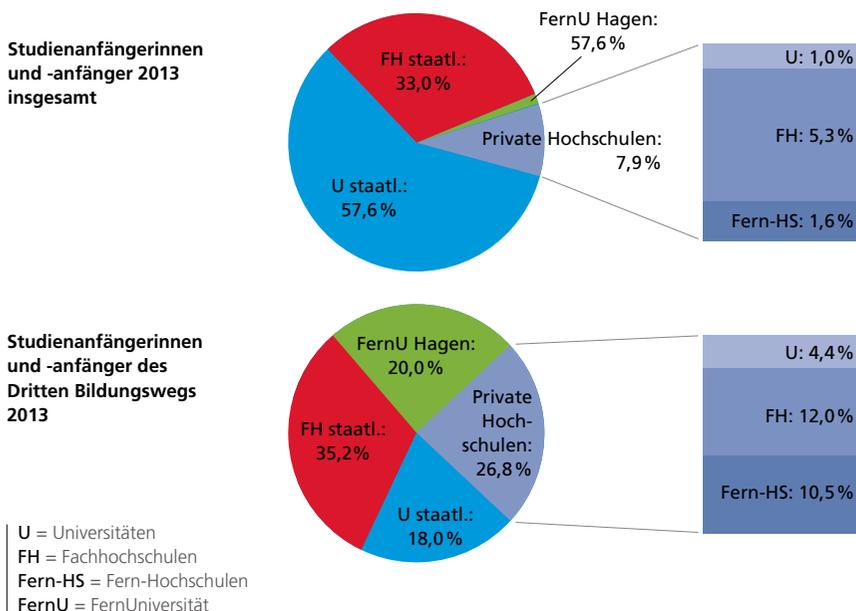
**Auf dem Weg zur Gleichrangigkeit von akademischer und beruflicher Bildung?** Nach jahrzehntelanger Stagnation und Kleinteiligkeit gab es 2009 eine bundesweite Neuregelung durch einen Beschluss der Kultusministerkonferenz, der im Kern zwei Punkte umfasst:

- Die Allgemeine Hochschulreife für Absolvent\_innen beruflicher Fortbildungsprüfungen und
- die fachgebundene Hochschulreife nach zweijähriger Berufsausbildung oder dreijähriger Tätigkeit bei „affiner“ Fachwahl (auch mit Eignungsfeststellungsverfahren).

In einzelnen Ländern gibt es weitergehende Regelungen, etwa in Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Berlin und Rheinland-Pfalz. Dadurch verfügen regional und altersmäßig variierend ca. 60 Prozent der Bevölkerung über eine Studienberechtigung, entweder auf den herkömmlichen schulischen Wegen oder durch Fortbildung. Allerdings sollte man die Studierbereitschaft der „neuen“ Studienberechtigten nicht überschätzen – sie repräsentieren einen anderen Biografietypos. So wird z. B. eine Meisterprüfung häufig nicht abgelegt, um anschließend zu studieren, sondern um eine berufliche Führungsposition einzunehmen oder sich selbstständig zu machen. Zudem liegt ein zentraler Steuerungsmechanismus immer noch in den Händen der Hochschulen, weil diese in der Regel die Zulassung von Berufstätigen (ohne Abitur) kontingentieren. Hier zeigen sich oft restriktive Zulassungsbeschränkungen (Zulassungsquoten).

Dennoch kann man feststellen, dass die Zahl der nicht-traditionellen Studienanfänger\_innen (ohne schulische Studienberechtigung) an allen Studienanfänger\_innen zwischen 1993 bis 2013 auf niedrigem Niveau kontinuierlich gewachsen ist. 1993 lag ihr Anteil bei 0,4 Prozent aller Anfänger\_innen, 2013 schon bei 2,7 Prozent. Allerdings ist der relativ starke Anstieg in den letzten Jahren auch auf eine Neuregelung des Gasthörerstatus an der FernUniversität Hagen zurückzuführen. Das Fernstudium hat insofern eine große Bedeutung für nicht-traditionelle Studierende, als etwa jede\_r vierte nicht-traditionelle Studierende in Hagen studiert. Die Öffnung der Hochschulen für Berufstätige ist offenkundig ein starkes Phänomen der privaten Hochschulen und der Fernhochschulen. Eine empirische Untersuchung, die wir gerade an der Humboldt-Universität zu Berlin durchführen, zeigt den mit den anderen Studierenden vergleichbaren Studienerfolg dieser Gruppe. Allerdings weist sie eine etwas höhere Abbruchquote auf, was neben Leistungsgründen hauptsächlich auf Probleme des Zeitmanagements zwischen Studium, Beruf und Familie zurückzuführen ist.

Abbildung 3: Nicht-traditionelle Studienanfänger\_innen 2013 nach Hochschulart und Trägerschaft



Quellen: Statistisches Bundesamt, Hochschulstatistik, eigene Berechnungen

Betrachtet man die Bildungsabschlüsse der Bevölkerung im Jahr 2012, so zeigt sich, dass die Potenziale für Weiterbildung an Hochschulen noch keineswegs ausgeschöpft sind: So liegt der Anteil der Hochschulzugangsberechtigten in der Alterskohorte der 30- bis 35-Jährigen bei 43,2 Prozent, der Anteil der Hochschulabsolvent\_innen in der gleichen Alterskohorte aber nur bei 22,8 Prozent. Im Prinzip erwirbt in Deutschland nur ungefähr jede zweite Person mit schulischer Studienberechtigung später einen Hochschulabschluss. Die andere Hälfte unterteilt sich in Personen, die erst gar kein Studium aufgenommen oder dieses abgebrochen haben. Die Nichtaufnahme oder der Abbruch eines Studiums bedeutet aber nicht, dass diese Personen nicht noch für ein Studium zu gewinnen wären.

**Die Öffnung der Hochschulen für Berufstätige ist ein starkes Phänomen der privaten Hochschulen und der Fernhochschulen.**

Vielmehr ergeben sich daraus Anforderungen an spezifische Formate des Studiums bzw. an die Studienorganisation. Auch wenn nicht davon ausgegangen werden kann, dass die gesamte Hälfte der Studienberechtigten ohne

Hochschulabschluss an wissenschaftlicher Weiterbildung interessiert ist, bildet diese Gruppe doch ein enormes Potenzial für Weiterbildung an Hochschulen. In absoluten Zahlen umgerechnet sind das mehrere Millionen Personen in Deutschland, die zwar nicht unbedingt an der Aufnahme eines herkömmlichen Präsenzvollzeitstudiums interessiert sind, aber durchaus am Erwerb eines Studienabschlusses in modularisierter oder berufsbegleitender Form oder durch ein Fernstudium. Und hier handelt es sich um Personen, die bereits über eine Studienberechtigung, zumeist das Abitur, verfügen. Die neuen Zielgruppen kommen noch hinzu, wenn gleich sich hier das Studieninteresse in Grenzen hält.

**Herausforderungen der Weiterbildung an Hochschulen.** Die wichtigsten Herausforderungen der Weiterbildung an Hochschulen sind:

- Es muss ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass akademische Exzellenz und die Öffnung von Hochschulen kein Gegensatz ist. Auch offene Hochschulen müssen sich wissenschaftlich bewähren und dieselben Standards wie andere Hochschulen erfüllen.
- Es muss geklärt werden, ob Weiterbildung an Hochschulen eine wirtschaftliche Tätigkeit oder Teil ihres öffentlichen Bildungsauftrages ist. Die Antwort hat massive steuer- und haushaltsrechtliche Konsequenzen (Stichworte sind Vollkostenrechnung, Trennungsrechnung, Beihilferecht).
- Es sollte darüber nachgedacht werden, ob der Ausbau weiterbildender Masterprogramme eine Alternative zu den hohen Übergangsquoten ins konsekutive Masterstudium sein könnte.
- Die Pluralität der Weiterbildungsformate muss gesichert werden.
- Die Möglichkeiten der neuen Lern- und Lehrtechnologien müssen einbezogen und genutzt werden (Verhältnis von Präsenz-, selbstgesteuertem und Online-Lernen).

Angesichts der massiven aktuellen Zuwanderung nach Deutschland muss Hochschulweiterbildung auch im Kontext von Migration betrachtet werden. Unter den Migrant\_innen, die im Zuge der Kriegs- und Gewaltmigration nach Deutschland kommen, liegt der Anteil der Personen mit Hochschulabschluss bei ca. 8-10 Prozent. Die Integration dieser Gruppe in den Arbeitsmarkt ist mit einem erheblichen Bedarf an Nach- und Weiterqualifizierung verbunden. Die Vorbereitung auf ein Studium in Deutschland

bei denjenigen, die über eine in Deutschland anerkannte Studienberechtigung verfügen und studieren wollen, ist ein weiteres Feld. Auch wird es einen großen zusätzlichen Bedarf von Lehrkräften mit Kompetenzen im Bereich von Deutsch als Fremd- oder Zweitsprache geben. Hier kommen auf die Hochschulen neue Aufgaben zu, die man gegenwärtig nur relativ abstrakt beschreiben kann, weil es noch an konkreten Informationen fehlt. Fest steht jedoch, dass dies eine wesentliche Herausforderung für die Weiterbildung an Hochschulen in den nächsten Jahren sein wird.

**Weiterbildung für  
Migrant\_innen wird  
eine wesentliche  
Herausforderung für  
die Hochschulen sein.**

# WEITERBILDUNG ALS AUFTRAG VON HOCHSCHULEN – DEFIZITE UND PERSPEKTIVEN

Dr. Angela Borgwardt wissenschaftliche Publizistin

**Angebotsdefizite an staatlichen Hochschulen.** In der anschließenden Diskussion wurden die Defizite und Perspektiven der wissenschaftlichen Weiterbildung an Hochschulen thematisiert. Wissenschaftliche Weiterbildung gehört – laut KMK – neben Forschung und Lehre zu den Kernaufgaben öffentlicher Hochschulen. Im Vortrag von Wolter war jedoch deutlich geworden, dass ein großer Anteil der berufsbegleitenden Weiterbildung von einer wachsenden Zahl privater Fachhochschulen angeboten wird, die damit offenbar auf einen steigenden Bedarf reagieren. Dies legt nahe, dass staatliche Hochschulen in ihrem Weiterbildungsangebot bestimmte Zielgruppen und Bedürfnisse bisher nicht adressieren.

## WISSENSCHAFTLICHE WEITERBILDUNG AN HOCHSCHULEN – DEFINITION UND EMPFEHLUNGEN DER KULTUSMINISTERKONFERENZ (KMK)

Wissenschaftliche Weiterbildung ist laut Definition der KMK „die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer ersten Bildungsphase und in der Regel nach Aufnahme einer Erwerbs- oder Familientätigkeit, wobei das wahrgenommene Weiterbildungsangebot dem fachlichen und didaktischen Niveau der Hochschule entspricht. Wissenschaftliche Weiterbildung gehört neben Forschung und Lehre zu den Kernaufgaben der Hochschulen. Die Hochschulen erfüllen diese gesetzliche Verpflichtung im Rahmen ihres Auftrags durch eigene hochschultypische, qualitativ hochstehende Angebote der wissenschaftlichen Weiterbildung.“

In ihrem Sachstands- und Problembereich zur „Wahrnehmung wissenschaftlicher Weiterbildung an den Hochschulen“ (2001) stellt die

KMK fest, dass die Hochschulen ihre Aufgabe, wissenschaftliche Weiterbildungsangebote zu entwickeln und anzubieten, im Gegensatz zur wissenschaftlichen Erstausbildung nur lückenhaft wahrnehmen. Oft würden rechtlich selbstständig organisierte Weiterbildungseinrichtungen gegründet (z. B. Vereine oder Akademien), die außerhalb der Hochschule tätig werden. Damit wollten sich die Hochschulen größere Handlungsspielräume im Bereich der Vermarktung und der organisatorischen Abwicklung schaffen. Hier sieht die KMK die Gefahr, dass den Hochschulen die inhaltliche Verantwortung für die Weiterbildung verloren geht und die notwendige inhaltliche Verknüpfung von Erstausbildung und wissenschaftlicher Weiterbildung nicht leistbar ist.

Die KMK spricht sich dafür aus, die Rahmenbedingungen für die wissenschaftliche Weiterbildung zu verbessern, damit sich diese für die Hochschulen und die Hochschullehrenden „lohnt“. Kooperationen mit anderen Trägern der wissenschaftlichen Weiterbildung könnten zu einer Bereicherung des hochschulinternen Angebotes führen und den Interessent\_innenkreis erweitern, doch sei die hochschuleigene Verantwortung für die Inhalte der Maßnahmen sicherzustellen. Der Einsatz von neuen Medien in der wissenschaftlichen Weiterbildung sollte verstärkt und gefördert werden.

Als geeignete Anreize nennt die KMK vor allem:

- Vollständiger Verbleib der für Weiterbildungsmaßnahmen erhobenen Entgelte/Gebühren bei den Hochschulen;
- Regelung der Entgelte/Gebühren durch staatliche Vorschriften, die den Hochschulen genügend Spielraum und Entscheidungsfreiheiten einräumen, oder Hochschulsatzungen;
- Honorierung der Leistungen der Hochschulen im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung im Rahmen der Hochschulfinanzierung;
- Beseitigung haushaltsrechtlicher Hemmnisse hinsichtlich der Beschäftigung zusätzlichen Personals aus den Einnahmen für Weiterbildungsangebote;
- Berücksichtigung der Durchführung von Lehrveranstaltungen der wissenschaftlichen Weiterbildung bei der Umsetzung der Regelungen über eine leistungsorientierte Besoldung;
- Eröffnung der Möglichkeit zur Gewährung zusätzlicher Vergütungsbestandteile aus Drittmitteln im Rahmen der Dienstrechtsreform;

- Ermöglichung von Nebentätigkeiten in der Weiterbildung an der eigenen Hochschule.

*Quellen:* Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK): Sachstands- und Problembereich zur „Wahrnehmung wissenschaftlicher Weiterbildung an den Hochschulen“ (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 21.09.2001), [http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2001/2001\\_09\\_21-Problembereich-wiss-Weiterbildung-Hochschulen.pdf](http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2001/2001_09_21-Problembereich-wiss-Weiterbildung-Hochschulen.pdf); <http://www.kmk.org/wissenschaft-hochschule/studium-und-pruefung/wissenschaftliche-weiterbildunglebenslanges-lernen.html> (12.12.2015).

**Zielgruppen von privaten und öffentlichen Hochschulen.** „Der große Erfolg der privaten Hochschulen – gerade in dem Segment berufs begleitender Weiterbildung – spiegelt ein Defizit der öffentlichen Hochschulen, die das auch anbieten könnten. Würden sie das tun, würde auch ein größerer Wettbewerb in diesem Bereich entstehen“, sagte Wolter. Die zunehmende Zahl privater Hochschulen sei eine irreversible Entwicklung, die er aber relativ gelassen sehe. Wichtig sei dabei, dass private und öffentliche Hochschulen in der Regel unterschiedliche Zielgruppen ansprechen. Private Hochschulen kooperierten häufig mit Unternehmen oder würden direkt von Unternehmen getragen, was mit einer starken Adressierung bestimmter Zielgruppen einhergehe. Wenn man Personen für ein Weiterbildungsstudium erschließen wolle, die eher an allgemeinbildenden Angeboten oder regulären Studienabschlüssen interessiert sind – insbesondere in Fächern, die durch die privaten Hochschulen nicht abgedeckt werden –, bleibe noch ein großes Aufgabenfeld für die öffentlichen Hochschulen übrig.

**Angebote privater Hochschulen decken nur bestimmte Zielgruppen und ein beschränktes Fächerspektrum ab.**

**Fächerspektrum von privaten und öffentlichen Hochschulen.** Wolter und Faulstich verwiesen auf fundamentale Unterschiede im Fächerspektrum privater und öffentlicher Hochschulen: Private Fachhochschulen und Fernhochschulen konzentrieren sich meist auf ein relativ kleines, wirtschaftlich und technisch orientiertes Fächerspektrum, v. a. in den Ingenieurwissenschaften, der Informatik und kaufmännischen Fächern. Fächer, die monetär nicht gewinnbringend oder zu teuer erscheinen, werden nicht angeboten, z. B. in den theoretischen Naturwissenschaften, Sozial- oder Geisteswissenschaften. Im Unterschied dazu sind die Angebote an öffentlichen Fachhochschulen und Universitäten durch ein breites Fächerspektrum gekennzeichnet.

**Rolle der staatlichen Hochschulen.** Nach Ansicht von Faulstich ist es nicht möglich, das gesamte Spektrum von Weiterbildungsangeboten marktgesteuert aufzustellen. Manche Programmsegmente würden dann völlig zusammenbrechen, weil sie schlichtweg nicht finanzierbar sind. Es gebe hier eine klare gesellschaftliche Verantwortung der staatlichen

**Die staatlichen Hochschulen haben eine klare gesellschaftliche Verantwortung im Bereich der Weiterbildung.** Hochschulen, bestehende Defizite auszugleichen: „Die öffentlichen Hochschulen haben die Aufgabe, die Lücken bei den Weiterbildungsangeboten zu füllen“, meinte Faulstich.

**Quersubventionierung.** Hier stellt sich die Frage, wie Hochschulen das breite Spektrum an Weiterbildungsangeboten finanzieren können. Faulstich berichtete, dass in der Vergangenheit manche Hochschulen den Weg der Quersubventionierung gingen, indem die nicht gewinnbringenden Angebote über die gewinnbringenden Angebote finanziert wurden: So wurden z. B. Mittel aus Studiengängen, in denen Einnahmeüberschüsse generiert werden konnten, in andere Bereiche, die sich nicht rechneten, investiert. Unter den derzeit gegebenen rechtlichen Bedingungen scheidet die Querfinanzierung als zukunftsfähiges Finanzierungsmodell jedoch aus.

**Trennung von wirtschaftlicher und nichtwirtschaftlicher Tätigkeit.** Seit einigen Jahren sind die Hochschulen im Rahmen des EU-Beihilferechts zu einer Trennungsrechnung verpflichtet, d. h. wirtschaftliche Tätigkeiten müssen von hoheitlichen bzw. nichtwirtschaftlichen Tätigkeiten klar getrennt werden. Nicht hoheitliche Tätigkeiten dürfen somit auch nicht durch wirtschaftliche Angebote quersubventioniert werden. Aus den europarechtlichen Rahmenbedingungen ergibt sich für die Hochschulen eine erhebliche Herausforderung, Angebote der wissenschaftlichen Weiterbildung richtig einzuordnen und kostendeckend zu finanzieren.

## EU-BEIHILFERECHT UND WISSENSCHAFTLICHE WEITERBILDUNG AN HOCHSCHULEN

Am 1. Januar 2007 ist auf europäischer Ebene der „Gemeinschaftsrahmen für staatliche Beihilfen für Forschung, Entwicklung und Innovation“ in Kraft getreten. Seitdem ist die grundsätzliche Privilegierung von nicht gewinnorientierten Hochschul- und Forschungseinrich-

tungen weggefallen. Diese unterliegen nun dem Europäischen *Beihilferecht*.

Gemäß Art. 107 Abs. 1 AEUV (Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union) sind staatliche Beihilfen für wirtschaftliche Tätigkeiten im Grundsatz verboten (Beihilfeverbot), während die staatliche Finanzierung der nichtwirtschaftlichen Tätigkeit zulässig ist. Infolgedessen müssen Hochschulen und Forschungseinrichtungen beide Tätigkeitsformen in Bezug auf Kosten und Finanzierung eindeutig voneinander trennen, um Quersubventionierungen zu vermeiden. Sie müssen ihre Tätigkeiten in wirtschaftliche und nichtwirtschaftliche differenzieren und deren Kosten und Finanzierungen getrennt aufstellen (*Trennungsrechnung*).

Die Hochschulen müssen geeignete Kriterien für eine Unterscheidung von wirtschaftlicher und nichtwirtschaftlicher Tätigkeit selbst definieren, da diese im Gemeinschaftsrahmen nicht abschließend definiert werden. Die *Einordnung der wissenschaftlichen Weiterbildung von Hochschulen* ist dabei mit besonderen Schwierigkeiten verbunden.

Um die Hochschulen bei der Kriterienentwicklung und bei der Unterscheidung der beiden Bereiche zu unterstützen, hat die Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland länderübergreifend einen Leitfaden entwickelt (KMK 2012). Auch die Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium e.V. (DGWF) hat verschiedene Handlungsalternativen im Umgang mit dem EU-Beihilferecht aufgezeigt, um die verantwortlichen Hochschulakteure in dieser Frage zu unterstützen (DGWF/Zilling 2014, Tauer/Gobel 2014).

*Quellen:* Gemeinschaftsrahmen für staatliche Beihilfen für Forschung, Entwicklung und Innovation, Konsultationspapier, [http://ec.europa.eu/competition/consultations/2012\\_stateaid\\_rdi/germany\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/competition/consultations/2012_stateaid_rdi/germany_de.pdf); KMK (2012): Analyseraster zur Unterscheidung wirtschaftlicher und nichtwirtschaftlicher Tätigkeit von Hochschulen. Ein Leitfaden, [http://www.kmk.org/fileadmin/pdf/Wissenschaft/SO\\_120928\\_AnalyserasterTrennungsrechnung.pdf](http://www.kmk.org/fileadmin/pdf/Wissenschaft/SO_120928_AnalyserasterTrennungsrechnung.pdf); Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium e.V./Michaela Zilling (2014): Beihilferecht und lebenslanges Lernen an Hochschulen, [https://dgwf.net/fileadmin/user\\_upload/Jahrestagung/Vortraege/\\_V2-PPHH.pdf](https://dgwf.net/fileadmin/user_upload/Jahrestagung/Vortraege/_V2-PPHH.pdf); Jan Tauer/Stefan Gobel (2014): Die Hochschulweiterbildung zwischen Gemeinwohl und Rechtssicherheit. In: DGWF (Hg.): Hochschule und Weiterbildung. Schwerpunkt: Auf dem Weg zur Hochschule des Lebenslangen Lernens – Mehrwert, Aufwand und Erträge. Bielefeld 2014, S. 20-25, [https://dgwf.net/fileadmin/user\\_upload/HundW/Archiv/Hochschule\\_und\\_Weiterbildung\\_2014-1.pdf](https://dgwf.net/fileadmin/user_upload/HundW/Archiv/Hochschule_und_Weiterbildung_2014-1.pdf) (21.11.2015).



### **Weiterbildung: öffentlicher Auftrag oder wirtschaftliche Aktivität?**

Durch die Veränderungen im Rahmen des EU-Beihilferechts seien viele Hochschulen massiv verunsichert, so Wolter. Offenbar gebe es noch kein gemeinsames Lösungsmuster, sondern die Hochschulen befänden sich gerade auf der Suche nach geeigneten Umgangsformen mit dem neuen Rechtsrahmen. Grundsätzlich sei dieser Themenkomplex mit der bildungspolitisch wichtigen Frage verbunden, welchen Charakter weiterbildende Angebote an Hochschulen haben: Ist Weiterbildung ein öffentlicher Auftrag oder eine wirtschaftliche Aktivität von Hochschulen? Für Wolter steht fest, dass Weiterbildung in erster Linie ein öffentlicher Auftrag von Hochschulen ist – auch wenn es Segmente von Weiterbildung gebe, die eine wirtschaftliche Aktivität von Hochschulen darstellen.

**Weiterbildung ist in erster Linie ein öffentlicher Auftrag von Hochschulen.**

**Gebühren für weiterbildende Angebote.** Diskutiert wurde auch die Frage, ob gesetzliche Änderungen notwendig sind, um Hochschulen eine angemessene Finanzierung ihrer Weiterbildungsangebote zu ermöglichen, etwa durch Studiengebühren. Nach Wolter braucht es hier keine Änderung der Gesetzeslage, da es schon weithin Bestandteil des Hochschulrechts sei, dass weiterbildende Angebote – anders als Angebote in der akademischen Erstausbildung – gebührenpflichtig sind. Wichtige Fragen seien allerdings, wie die Gebühren kalkuliert werden und ob die zunehmenden Weiterbildungsangebote in der Erstausbildung künftig auch gebührenpflichtig sein werden. Auf diese Fragen müssten die Hochschulen möglichst bald Antworten finden. Die frühere Hoffnung vieler Kanzler\_innen, dass Weiterbildung eine *cash cow* und neues gewinnbringendes Geschäftsfeld an den Hochschulen werden könnte, habe sich nicht erfüllt, meinte Wolter. Vielmehr sei im letzten Jahrzehnt deutlich geworden, dass die Hochschulen mit Weiterbildung keineswegs so einfach Geld verdienen können.

**Fortschritte durch Förderung.** In der Diskussion wurde bezweifelt, dass es in den letzten vierzig Jahren Fortschritte im Bereich Weiterbildung an Hochschulen gegeben hat. Seit den 1970er Jahren sei der Bereich Weiterbildung mit öffentlichen Mitteln stark gefördert worden, doch habe sich seitdem kaum etwas verbessert. Man diskutiere immer noch die gleichen Fragen und stelle die gleichen Defizite fest, die durch die Förderung eigentlich hätten beseitigt werden sollen.

Wolter teilte diese pessimistische Sicht nicht. Im Bereich Weiterbildung habe sich in den letzten vierzig Jahren durchaus einiges verbessert, wen

auch im Schnecken-tempo. Auch wenn sich die großen Hoffnungen, die in den 1970er im Bereich Weiterbildung bestanden haben, nicht erfüllt hätten, wäre es falsch, nun daraus zu schließen, dass sich überhaupt nichts verbessert hat. Die Richtung sei eindeutig positiv und irreversibel.

Wenn man die Entwicklung der Weiterbildung an den Hochschulen verfolge, gebe es einige Indikatoren dafür, dass die Entwicklung zumindest in die richtige Richtung verlaufen sei, meinte Wolter. Ein Indikator sei, dass die Zahl der Stellen, die an Hochschulen für Weiterbildung zuständig sind, deutlich zugenommen hat: Heute finde man an fast allen Hochschulen eine solche Stelle, während das in den 1980er Jahren noch kaum der Fall gewesen sei. Dieses spiegele sich auch in den steigenden Mitgliederzahlen bei der Deutschen Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium – auch wenn dieser Zuwachs natürlich noch nichts darüber aussage, wie intensiv sich die einzelnen Hochschulen in diesem Feld engagieren. Als weiteren Indikator nannte Wolter, dass die Zahl der weiterbildenden Angebote über die Jahrzehnte deutlich zugenommen hat.

**Wettbewerb Offene Hochschulen.** Sehr wichtige Impulse gingen nach Wolter auch von dem Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschulen“ aus. Der Begriff „Offene Hochschulen“ vermittele die Auffassung, dass Weiterbildung nicht nur postgraduale Weiterbildung umfasst, sondern auch Studiengänge in der Erstausbildung, wenn bestimmte Zielgruppen angesprochen werden – laut Deutschem Bildungsrat Personen, die bereits über eine Ausbildung und Berufserfahrung verfügen und zum Zwecke der Weiterbildung an die Hochschulen kommen. Wolter erläuterte, dass in diesem Programm zwei unterschiedliche Projekttypen zu erkennen seien: Einige Hochschulen führen zeitlich befristete Projekte durch, die nur im günstigsten Fall Anschlussprojekte nach sich ziehen. Andere Hochschulen nutzen ihre Beteiligung als Teil einer neuen strategischen Ausrichtung ihrer Institution und sehen das Programm als Einstieg in den Aufbau neuer Kapazitäten und neuer Studiengangformate. Bei einem Teil der Hochschulen sei ganz klar der Wille erkennbar, Weiterbildung zum Teil ihres öffentlichen Auftrags und ihrer Entwicklungsstrategie zu machen.

**Neue Formen des Studiums.** Wolter ist von den positiven Wirkungen des Programms „Offene Hochschulen“ überzeugt. Die wesentlichen Effekte seien aber nicht quantitativer, sondern qualitativer Natur, indem neue Formen des Studiums etabliert werden: das berufsbegleitende Studium (parallel zu einer Erwerbstätigkeit), das Teilzeitstudium, flexible Formen des Studierens (in Bezug auf die Zeitstruktur, aber auch im Hinblick auf Präsenz-/Online-Anteile). Dazu gehörten aber auch neue

Formen des Hochschulzugangs, nichttraditionelle Studierende und neue Anrechnungspraktiken von beruflichen Kompetenzen. Auch die Nutzung von neuen Technologien spielen dabei eine wichtige Rolle: Die Möglichkeiten der Digitalisierung könnten dazu beitragen, dass Hochschulen mehr Weiterbildung entwickeln und anbieten, da ihr Einsatz neue Lehr- und Lernformate unterstützt und flexible Studienmodelle erleichtert, die von den Zielgruppen der Weiterbildung besonders nachgefragt werden.

**Vierversprechende Ansätze.** Das BMBF-Förderprogramm „Aufstiegsstipendien“<sup>21</sup>, das bei den Berufstätigen auf großes Interesse gestoßen ist, habe sich ebenfalls als großer Erfolg erwiesen, so Wolter. In der Debatte um notwendige Veränderungen in der Förderpolitik zeichneten sich derzeit schon richtige Tendenzen ab. So bestehe beispielsweise ein großer Konsens, dass die Altersgrenzen beim BAföG – das auf der Annahme eines Vollzeitstudiums beruht – nicht mehr tragfähig sind und neue Modelle des Teilzeitstudiums bei der Förderung berücksichtigt werden müssen. Bei allen vielversprechenden Ansätzen sei aber auch klar, dass sich bei der Förderung von neuen Formen des Studiums und nichttraditionellen Studierenden insgesamt noch einiges bewegen müsse, meinte Wolter.

**Bologna-Prozess und duales Studium.** Auch nach Auffassung von Faulstich hat sich in den letzten Jahrzehnten in der Weiterbildung an Hochschulen einiges zum Besseren verändert. Dabei habe vor allem der Bologna-Prozess eine wichtige Rolle gespielt, da Weiterbildung hier nicht mehr nur als Anhängsel, sondern auch als Bestandteil des Erststudiums begriffen wird. Zudem sei eine steigende Bedeutung des dualen Studiums festzustellen. Diese Entwicklung sei sehr wichtig, weil im Unterschied zur klassischen akademischen Weiterbildung im dualen Studium auch Erfahrungswissen eingebracht werden kann, etwa der Facharbeiter\_innen. Diese beiden Tendenzen könnten Perspektiven für die weitere Entwicklung aufzeigen und verdeutlichen, wie die Debatte geführt werden müsste: nämlich nicht als Debatte über Weiterbildung, sondern über Hochschullehre insgesamt.

---

21 Die Aufstiegsstipendien des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sollen es besonders motivierten Berufstätigen mit Berufsausbildung und Praxiserfahrung ermöglichen, ein Studium an einer Hochschule aufzunehmen. Gefördert wird ein Erststudium in Vollzeit oder berufsbegleitend an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule. Das Programm wurde vom BMBF im Jahr 2008 eingeführt. Fast 7.000 Menschen haben inzwischen ein Aufstiegsstipendium erhalten, ca. 2.000 von ihnen ihr Studium bereits erfolgreich abgeschlossen. Vgl. <https://www.bmbf.de/de/das-aufstiegsstipendium-882.html> (12.12.2015).

**Weiterbildung als Teil der Lehre.** Faulstich kritisierte, dass Weiterbildung in der Debatte sehr häufig als „dritte Aufgabe“ der Hochschulen bezeichnet werde. „Weiterbildung ist aber nicht ‚dritte Aufgabe‘, sondern Teil von Lehre“, sagte er. Genau in diesem größeren Zusammenhang sei das Thema Weiterbildung zu diskutieren. Entscheidend seien die Gestaltungs- und Anknüpfungspunkte zwischen Lehre und Weiterbildung. Wenn man das Thema Weiterbildung an Hochschulen nicht nur an der Oberfläche, sondern in der ganzen Komplexität erfassen wolle, sei es notwendig, die gesamte Hochschullehre in den Blick zu nehmen. „Wir müssen über die Lehraufgabe der Hochschulen intensiver und umfassender diskutieren“, sagte er.

„Lange Zeit haben die deutschen Hochschulen im Ergebnis immer nur Varianten des Gleichen produziert“, sagte Faulstich. Sie hätten keine eigene Motivation, sich zu bewegen und das Thema Weiterbildung aktiv anzugehen: „Wenn von außen keine Impulse kommen, werden die deutschen Hochschulen aus sich heraus nichts tun. Eine deutsche Universität ist eine deutsche Universität – und das seit fast 800 Jahren“, meinte Faulstich. Mit einer solchen Haltung könnten die Hochschulen die Herausforderungen der Zukunft aber nicht bewältigen.

**Wir müssen über die Lehraufgabe der Hochschulen intensiver und umfassender diskutieren.**

solchen Haltung könnten die Hochschulen die Herausforderungen der Zukunft aber nicht bewältigen.

**Weiterbildung und Masterprogramme.** Die Übergangsquoten von Bachelorabsolvent\_innen in die konsekutiven Masterstudiengänge sind gegenwärtig sehr viel höher als ursprünglich geplant.<sup>22</sup> Aus Studierendenbefragungen können nach Wolter auch Gründe für diese Entwicklung eruiert werden: Das Vertrauen in die Berufsqualifizierung des Bachelors ist – zumindest unter Studierenden und Hochschulabsolvent\_innen – bisher nicht sehr groß. Es wäre zu überlegen, ob der Ausbau weiterbildender Masterprogramme eine Alternative zu den hohen Übergangsquoten ins konsekutive Masterstudium sein könnte.

Eine Diskussionsteilnehmerin schlug einen anderen Weg vor: Die Zugänge zu den konsekutiven Masterstudiengängen für neue Zielgruppen sollten konsequent erleichtert werden. Dadurch wäre es möglich, ande-

---

22 Derzeit gehen sehr viele Bachelorabsolvent\_innen nach Abschluss ihres Studiums nicht in die Berufstätigkeit, sondern schließen eine weitere Qualifikation – in der Regel ein Masterstudium – an. Nach der letzten Absolvent\_innen-Erhebung des DZHW sind dies 53 Prozent an den Fachhochschulen und 77 Prozent an den Universitäten (vgl. Rehn et al., Mit dem Bachelor in den Beruf, HIS 2011).

re Studierendengruppen zu erreichen und zudem die trennungsrechtlichen Probleme zu beseitigen, da sich die Hochschulen dann eindeutig im Bereich der nichtwirtschaftlichen Tätigkeit befinden. Dies hätte auch positive Folgen für die Finanzierung, da diese Weiterbildung in Form von konsekutiven Studiengängen vollständig aus dem öffentlichen Haushalt bezahlt werden könnte.

## KONSEKUTIVE UND WEITERBILDENDE MASTERSTUDIENGÄNGE

In Deutschland hat die Kultusministerkonferenz Strukturvorgaben für Bachelor- und Masterstudiengänge erarbeitet, die für die Akkreditierung erforderlich sind (KMK 2010).

Dabei wird zwischen konsekutiven und weiterbildenden Masterstudiengängen unterschieden:

- *Konsekutive Masterstudiengänge* sind „vertiefende, verbreiternde, fachübergreifende oder fachlich andere Studiengänge“. Sie können nach dem Bachelorstudium, aber auch nach einer Phase der Berufstätigkeit studiert werden. Formale Zugangsvoraussetzung ist der Bachelorabschluss.
- *Weiterbildende Masterstudiengänge* setzen qualifizierte berufspraktische Erfahrung von i.d.R. nicht unter einem Jahr voraus. Die Inhalte dieser Studiengänge sollten die beruflichen Erfahrungen berücksichtigen und an diese anknüpfen.

Während konsekutive Masterstudiengänge meist direkt an ein Bachelorstudium anschließen, kann ein weiterbildender Master oft neben der Arbeit absolviert werden (berufsbegleitende Teilzeitstudiengänge und stärkere berufspraktische Ausrichtung).

Manche weiterbildenden Masterstudiengänge sind mit erheblichen Kosten verbunden, die sich teilweise durch die Berufstätigkeit neben dem Studium finanzieren lassen. Manchmal übernimmt auch der Arbeitgeber einen Teil der Kosten. Konsekutive Masterstudiengänge werden in der Regel wie ein Bachelorstudium finanziert: durch Eigenmittel, Eltern, Nebenjobs, Stipendien und unter bestimmten Bedingungen auch BAföG.

### *Anzahl von konsekutiven und weiterbildenden Masterstudiengängen*

Bei allen Masterstudiengängen, zu denen Angaben im HRK-Hochschulkompass gemacht wurden (6.215), dominiert das Angebot konsekutiver Master (5.409) im Vergleich zu weiterbildenden Mastern (806) an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen. Fachhochschulen bieten vergleichsweise viele weiterbildende Studiengänge an (416 von 1.587; 26,2 %). Dagegen konzentrieren sich Universitäten (373 von 4.402; 8,5 %) und Kunst- und Musikhochschulen (17 von 226; 7,5 %) relativ stark auf konsekutive Studiengänge. Für eine relativ hohe Anzahl von Masterstudiengängen (1.474) fehlen die Angaben (HRK-Hochschulkompass, 1.9.2014).

*Quellen:* Ländergemeinsame Strukturvorgaben für die Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen: Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 10.10.2003 i.d.F. vom 04.02.2010, S. 5, [http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2003/2003\\_10\\_10-Laendergemeinsame-Strukturvorgaben.pdf](http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2003/2003_10_10-Laendergemeinsame-Strukturvorgaben.pdf) (20.11.2015); Masterstudium – wie, wo, was?, <http://www.studienwahl.de/de/thema-des-monats/masterstudium-wie-wo-was01065.htm?print=true&>; Vgl. Hochschulrektorenkonferenz: Statistische Daten zu Studienangeboten an Hochschulen in Deutschland. Wintersemester 2014/2015, S. 19, [http://www.hrk.de/uploads/media/HRK\\_Statistik\\_Studienangebote\\_WiSe\\_2014\\_2015\\_01.pdf](http://www.hrk.de/uploads/media/HRK_Statistik_Studienangebote_WiSe_2014_2015_01.pdf) (20.11.2015).

### **Forschungsorientierende und berufsorientierende Masterstudiengänge.**

Wolter erinnerte daran, dass die KMK nicht nur zwischen konsekutiven und weiterbildenden Masterstudiengängen, sondern auch zwischen forschungsorientierenden und berufsorientierenden Studiengängen unterscheidet. In den Weiterbildungsprogrammen amerikanischer und englischer Universitäten sei der Anteil berufsqualifizierender Masterprogramme sehr hoch, während sich die deutschen Universitäten vor allem auf forschungsorientierende Masterprogramme konzentrieren. Hier gebe es noch sehr viel Spielraum, da sich ein Großteil der Studierenden in konsekutiven Masterstudiengängen gar nicht als wissenschaftlicher Nachwuchs sieht, sondern vor allem die eigene Ausgangsposition für einen Übergang in den Arbeitsmarkt verbessern möchte. Wenn die deutschen Hochschulen das Segment berufsqualifizierender Masterstudiengänge – in Kombination mit Weiterbildung – ausbauen

### **Die Hochschulen könnten das Segment berufsqualifizierender Masterstudiengänge ausbauen.**

würden, könnte mit einer großen Nachfrage gerechnet werden, weil ein solches Angebot der Interessenlagen all jener Studierenden viel eher entspricht, die keine akademische Karriere anstreben. Es müsse allerdings dafür gesorgt werden, dass das System durchlässig und „anschlussfähig“

ist, so Wolter: „Wenn wir Sackgassen in das System einbauen, funktioniert das nicht.“

**Öffnung der Hochschule und ansteigende Beteiligung an Hochschulbildung.** Wolter machte auch auf eine Entwicklung aufmerksam, die eine weitere Öffnung der Hochschulen erschweren könnte: Viele Jahre habe man über die Notwendigkeit einer Öffnung der Hochschule für Berufstätige diskutiert, vor allem angesichts einer im internationalen Vergleich relativ niedrigen Studienanfänger\_innenquote. Es sei nach Wegen gesucht worden, wie der Anteil akademisch qualifizierter Personen auf dem Arbeitsmarkt vergrößert werden könnte. Doch nun habe sich die Studienanfänger\_innenquote in Deutschland in den letzten Jahrzehnten aus verschiedenen Gründen dramatisch erhöht, sie liege inzwischen bei beinahe 60 Prozent (ohne internationale Studierende bei knapp 50 Prozent). Dadurch bestehe die Gefahr, dass die Motivation der Hochschulen, sich für neue Zielgruppen zu öffnen, deutlich sinke. Vor diesem Hintergrund müsse die Frage diskutiert werden, welche Folgen der dramatische Anstieg der Bildungsbeteiligung für die Öffnung der Hochschulen hat, so Wolter.



# BEST PRACTICE-BEISPIELE IM BEREICH AKADEMISCHE WEITERBILDUNG

## Die Hochschule für Ökonomie und Management (FOM)

Die private Hochschule für Ökonomie und Management (FOM) hat sich auf berufsbegleitende Studienangebote spezialisiert. Der Rektor Prof. Dr. Burghard Hermeier gab einen Überblick über die Ziele und das Angebot der FOM, die sich ein Profil als „Hochschule für Berufstätige“ gegeben hat.

**Berufsbegleitendes Präsenzstudium.** Die FOM betreibt ein großes Netz an Präsenzstudienzentren an verschiedenen Standorten in Deutschland, in denen Professor\_innen vor Ort lehren. Häufig assoziiert man berufsbegleitende Studiengänge mit einem Fernstudium, so Hermeier. Die FOM habe sich jedoch bewusst für das Angebot eines Präsenzstudiums entschieden, um einen höheren Lernerfolg der Studierenden zu ermöglichen. So sei aus Studien bekannt, dass die Erfolgsquoten im Präsenzstudium sehr viel höher sind als im Fernstudium, was sich auch in der Hochschule zeige: Über 80 Prozent der FOM-Studierenden erreichten den angestrebten Abschluss, während die Quote in Fernstudiengängen oft nur bei etwa 30 Prozent liege.

**Verstärkte Beratung in der Studieneinstiegsphase.** Um den Studien-erfolg sicherzustellen, beraten über hundert Studienberater\_innen die Studierenden in allen Fragen des Studiums, insbesondere in der Einstiegsphase. Hermeier erläuterte, dass im klassischen Studium die Beratungsleistungen eher am Ende eines Studiums sehr wichtig sind, um die Absolvent\_innen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Dagegen sei im berufsbegleitenden Bereich die Beratung am Beginn eines Studiums von großer Bedeutung. Denn die Studierenden wollten sehr genau wissen, was das Studium leistet, welche Inhalte geboten werden und welches Ergebnis insbesondere im Hinblick auf die berufliche Wissensverwertung zu erwarten ist.

## FOM HOCHSCHULE FÜR ÖKONOMIE UND MANAGEMENT

### Daten und Fakten:

- Profil: Hochschule für Berufstätige
- private Hochschule, Gründung 1991, staatliche Anerkennung 1993, Start 1994
- Hauptsitz in Essen, bundesweites Netz an über 31 Präsenzstudienzentren
- mehr als 110 Studienberater\_innen (zentral und dezentral)
- über 35.000 Studierende im In- und Ausland, mehr als 350 hauptberufliche Professor\_innen und über 1.500 Lehrbeauftragte
- Träger: Essener Stiftung BildungsCentrum der Wirtschaft (BCW)

### Angebot:

- 17 Bachelor- und 18 Masterstudiengänge in den Hochschulbereichen Wirtschaft und Management, Wirtschaft und Psychologie, Wirtschaft und Recht, IT-Management, Ingenieurwesen, Gesundheit und Soziales
- „Anders studieren“: Hochschulbereich Open Business School (Bachelor in Stufen)
- „Als Azubi studieren!“: Hochschulbereich Duales Studium (Bachelor)

### Präsenzstudium als Konzept:

- Berufstätige Studierende nehmen abends und am Wochenende an Präsenzvorlesungen in einem FOM-Hochschulzentrum teil
- Studierende haben persönlichen Kontakt zu Mitstudierenden und Lehrenden, mit denen sie sich austauschen können; dies soll den Transfer des Gelernten in die Praxis verbessern und die Motivation der Lernenden erhöhen
- Studierende sollen sich sowohl Fachwissen aneignen als auch soziale Kompetenzen stärken

### Abschlüsse:

- Hochschulzertifikate (FOM OBS) und Lehrgänge (FOM IOM)

### 7 Maximen der Hochschule:

1. Hochschule der Wirtschaft
2. Angewandte Forschung & anwendbare Lehre
3. Beste Rahmenbedingungen in ganz Deutschland für berufsbeglei-

tendes Studieren

4. Intensive Betreuung als Schlüsselfaktor für erfolgreiches Studieren neben dem Beruf
5. Vielfalt & Internationalität erlebbar machen
6. Verantwortung & Integrität als Verpflichtung
7. Kontinuierliche Weiterentwicklung

Qualitätssicherungssystem:

Um die Qualität von Studium, Lehre und Forschung nachhaltig zu sichern, hat die FOM ein umfangreiches Qualitätsmanagementsystem entwickelt (intern: unabhängiger Qualitätsmanagementbeauftragter, extern: Evaluierungskommission Studiengang und QM-Audit-Gruppe).

Quelle: <https://www.fom.de/die-fom/qualitaet-an-der-fom.html> (20.11.2015).

**Finanzierung.** Die FOM ist eine gemeinnützige und stiftungstragende Einrichtung. Es gibt keinen Sponsor, der die Hochschule mit Geldzuwendungen unterstützt. Die FOM muss eigenfinanziert agieren. „Stiftungstragen bedeutet auch, es ist eine sehr wertgetriebene Institution. Wir legen sehr viel Wert auf Kollegialität, Miteinander, Serviceleistungen, um unsere gemeinnützigen Ziele optimal zu erreichen“, sagte Hermeier.

**Maximen.** Darüber hinaus folgt die Hochschule bestimmten Maximen. Die FOM definiert sich als „Hochschule der Wirtschaft“, ohne jedoch Verbindlichkeiten und Verpflichtungen gegenüber Einzelinstitutionen einzugehen. Kein Unternehmen könne bei der Hochschule ein Studienprogramm einfach „bestellen“, so Hermeier. Die Studiengänge würden nie auf den Bedarf nur eines Unternehmens sondern immer am allgemeinen Bedarf oder am Bedarf einer Branche ausgerichtet. Ebenso wichtig sei die Maxime, angewandte Forschung und praxisorientierte Lehre anzubieten – dies sei für den Bereich Weiterbildung und berufsbegleitende Studiengänge ganz zentral. „Unser Anspruch ist es, bei den Rahmenbedingungen des berufsbegleitenden Studiums in Deutschland wegweisend zu sein“, sagte Hermeier. Das betreffe die Räumlichkeiten und das Personal, aber noch zahlreiche weitere Punkte. Als zentralen Schlüsselfaktor nannte Hermeier die intensive Betreuung der Studierenden in allen Studienphasen – ganz besonders am Anfang –, um erfolgreiches Studieren neben dem Beruf zu ermöglichen.

**Kooperationen mit Unternehmen.** Die FOM kooperiert mit über 800 Firmen. Darunter befinden sich sehr große Unternehmen (z. B. Siemens, Bertelsmann, e.on, Commerzbank, IBM, Deutsche Telekom), aber auch zahlreiche mittelständische Betriebe. Die intensiven Kooperationen mit der Wirtschaft seien für die Hochschule sehr wichtig, so Hermeier. Unter anderem seien sie auch mit der Möglichkeit verbunden, aktuelle Weiterbildungsbedarfe zu erfassen und mit einem entsprechenden Angebot zu reagieren.

**Ein Schlüsselfaktor ist die intensive Betreuung der Studierenden.**

Die intensiven Kooperationen mit der Wirtschaft seien für die Hochschule sehr wichtig, so Hermeier. Unter anderem seien sie auch mit der Möglichkeit verbunden, aktuelle Weiterbildungsbedarfe zu erfassen und mit einem entsprechenden Angebot zu reagieren.

**Open Business School.** Um auf die besonderen Bedürfnisse berufstätiger Studierender einzugehen, hat die FOM den Hochschulbereich „Open Business School“ eingerichtet. Hier wird ein zusätzlicher betriebswirtschaftlicher Studiengang ganz speziell auf eine bestimmte Zielgruppe zugeschnitten: für Studierende, die über keinen traditionellen Hochschulzugang verfügen, die sich Weiterbildungen anrechnen lassen möchten oder an einem Studium in kleineren Abschnitten interessiert sind. Der achtsemestrige Bachelorstudiengang soll in besonderer Weise den individuellen Bildungsweg von Berufstätigen mit oder ohne Abitur berücksichtigen. Der Bachelorabschluss kann in drei Stufen erreicht werden (die ersten beiden Stufen werden jeweils mit einem Hochschulzertifikat abgeschlossen, den B.A. erhält man nach der dritten Stufe). Im Bereich der Open Business School besteht auch die Möglichkeit einer blockweisen Anrechnung. So können bestimmte Studierende z. B.

**Bei einem berufsbegleitenden Studium muss eine Hochschule sehr spezifische Angebote entwickeln.**

im fünften Semester beginnen und bereits nach vier Semestern zum Abschluss kommen. „Bei einem berufsbegleitenden Studium muss eine Hochschule sehr spezifische Angebote entwickeln“, sagte Hermeier.

**Wachsende Bedeutung von Masterstudiengängen.** Hermeier verdeutlichte, dass gerade im Masterbereich der Wunsch nach ausdifferenzierten und genau passenden Studiengängen extrem groß ist. An der FOM werden Bachelor- und Masterstudiengänge gut nachgefragt, aber der Masterbereich wächst überproportional stark. In Zukunft werde sich das vermutlich noch verstärken, wenn die Folgen des demografischen Wandels zu einem langfristigen Rückgang der Studienanfänger\_innenzahlen führen und damit das Potenzial für berufsbegleitende Bachelorstudiengänge sinkt. Insofern sei es wichtig, im Masterbereich gut aufgestellt zu sein, meinte Hermeier.

**Wirtschaftlichkeit und Finanzierbarkeit der Angebote.** Wichtig sei dabei immer, die Wirtschaftlichkeit im Blick zu behalten, damit das Studium finanzierbar bleibt. Schließlich werde ein Großteil der berufsbegleitenden Weiterbildung von den Studierenden privat finanziert. An der FOM bringen ungefähr 85 Prozent der Studierenden die Kosten für ihr Studium selbst auf. Ein Bachelor im Bereich Business Administration (sieben Semester/180 ECTS) kostet z. B. insgesamt 12.690 Euro, also 295 Euro pro Monat plus 300 Euro Prüfungsgebühr.

**Eigener Hochschultypus für berufsbegleitendes Studium.** Der berufsbegleitende Bereich erfordert nach Ansicht von Hermeier – neben den klassischen Hochschultypen Universitäten, Fachhochschulen und Fernstudium – einen eigenen Hochschultypus, da ein berufsbegleitendes Studium viele spezielle Anforderungen hat. Leider werde das vom Wissenschaftsrat noch nicht ausreichend berücksichtigt. Die Kriterien, die für Berufstätige wichtig sind und ein berufsbegleitendes Studium erfolgreich machen, seien nicht die gleichen Kriterien, die der Wissenschaftsrat bei der Akkreditierung heranziehe. So spiele z. B. das Vorhandensein einer Präsenzbibliothek bei Akkreditierungen eine wichtige Rolle, die von Berufstätigen in der Praxis aber kaum genutzt werde. Für sie sei es wichtiger, zu jeder Zeit und von jedem Ort aus auf Online-Bestände zugreifen zu können. Hermeier wünscht sich, dass in Deutschland Hochschulen eines besonderen Typs entstehen, die sich auf den berufsbegleitenden Bereich ausrichten. Gleichzeitig müssten speziellere und passende Akkreditierungsstandards für solche Studiengänge entwickelt werden.

**Erfolgsfaktoren für ein berufsbegleitendes Studium.** Als wichtigste Erfolgsfaktoren der FOM nannte Hermeier:

- *Flexible Studienzeitmodelle für den Bedarf > Kombination Beruf und Studium*  
Die FOM bietet an mehreren Standorten bundesweit zwei bis drei Zeitmodelle parallel an, um auf die individuellen Bedarfe und Möglichkeiten der Studierenden besser eingehen zu können.
- *Spezieller Typ von Lehrenden > praxisnah und theoriefest*  
Die Lehrenden müssen wissenschaftlich qualifiziert und gleichzeitig praxisorientiert sein.
- *Spezielle Didaktik für die Zielgruppe > FOM Transferdidaktik*  
Berufsbegleitende Studierende brauchen kompetente und zugleich

engagierte Lehrende, die motivieren und eine geeignete Didaktik einsetzen können.

- *Stärke in der Forschung > Institute und KompetenzCentren*  
Evaluierungsergebnisse zeigen, dass berufstätige Studierende an einer wissenschaftlichen Ausbildung auf der Basis aktueller Forschungsergebnisse interessiert sind. Die FOM hat deshalb ihre Forschungsstrategie gestärkt und gehört nun zu den forschungsstärksten Fachhochschulen in Deutschland.
- *Top-Serviceleistungen > z. B. Online Campus, dezentrale/zentrale Beratung*  
Informations- und Lehrmaterialien werden an der FOM über den Online-Campus bereitgestellt, sodass alle Verwaltungsakte elektronisch abgewickelt werden können. Darüber hinaus gibt es Berater\_innen vor Ort, die ihre Leistungen zu Zeiten anbieten, die für Berufstätige günstig sind. Die Hochschullehrenden legen alle wichtigen Informationen in den Datenbanken online ab, damit die Studierenden immer darauf zugreifen können.
- *Exzellentes Qualitätsmanagement > ausgeprägte Evaluationskultur*  
Über ein permanentes Monitoring sollen Qualitätslücken identifiziert werden. Anhand spezieller Bewertungsstandards soll die Qualität eines berufsbegleitenden Studiums angemessen beurteilt werden.

**Hohe Qualität.** Berufstätige Studierende erwarten hohe Qualität, so Hermeier. Da sie für ihr Studium zahlen, entstehe eine Anspruchshaltung, der die Hochschule mit ihrer Leistung gerecht werden müsse. Das betreffe die Organisation des Studiums, aber auch die Qualität der Lehre und des Lehrpersonals. Die Anforderungen an Lehrkräfte seien im berufsbegleitenden Bereich hoch und vielfältig, da wissenschaftliche Kompetenzen, Praxisnähe sowie eine geeignete Didaktik verbunden werden müssen. Es sei oft schwer, diesen Lehrentypus zu finden und auf Dauer zu halten.

**Präsenzlehre plus.** In Zukunft sollen die Möglichkeiten der digitalen Medien an der FOM noch stärker als bisher eingesetzt werden. Der strategische Ausblick lautet „Präsenzlehre plus“. Das Präsenzstudium werde weiterhin von zentraler Bedeutung bleiben, erläuterte Hermeier, da man überzeugt sei, dass berufstätige Studierende die soziale Gruppe und face-to-face-Situationen für den Lernerfolg brauchen. Doch werde es in Zukunft wichtiger werden, dass sich die Studierenden den

Lernstoff selbstständig und zeitlich selbstbestimmt aneignen können – auch unter Nutzung der Neuen Medien. „Das müssen wir zusammenbringen: die Präsenzlehre, kombiniert, ergänzt, unterfüttert mit vielen virtuellen Elementen“, sagte Hermeier. Deshalb bereitet ein Team aus Medienentwickler\_innen und Wissenschaftler\_innen die Inhalte in verschiedensten Lernformaten auf und setzt dabei vielfältige Methoden und Medien ein; so werden z. B. auch kleine Filme gedreht oder Apps entwickelt. Die erarbeiteten Content-Elemente gehen dann in einen zentralen Content-Pool ein, aus dem sich die Lehrenden bedienen können, um ihren Präsenzunterricht individuell zusammenzustellen. Die Studierenden haben dann die Möglichkeit, aus dem (Vorlesungs-) Skript und den begleitenden Online-Angeboten (YouTube-Video, Podcast etc.) ihr Lernmaterial individuell zu kombinieren, was ein ergänzendes Selbststudium ermöglicht. Dieses Verfahren soll für eine standortübergreifende Qualitätssicherung und zugleich für einen attraktiven Präsenzunterricht sorgen.

## Das Center für lebenslanges Lernen der Universität Oldenburg

Anno Stockem, Geschäftsführer des Centers für lebenslanges Lernen (C3L) der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, stellte den Ansatz der intermediären Einrichtung C3L vor, die weder innerhalb der Verwaltung noch innerhalb einer Fakultät angesiedelt ist.

### CENTER FÜR LEBENSLANGES LERNEN (C3L) DER UNIVERSITÄT OLDENBURG

#### Daten und Fakten:

- wurde 2006 als Zusammenschluss mehrerer Vorläuferinstitutionen gegründet
- größtes wissenschaftliches Zentrum für lebenslanges Lernen an Hochschulen in Deutschland (knapp 70 Mitarbeitende)
- Verbindung von Forschung und Lehre
- Vorreiterrolle in Fragen des lebenslangen Lernens, bei der Etablierung innovativer Lehr-Lern-Formate (neue Technologien etc.) und bei der Entwicklung und Anwendung und Implementierung von Anrechnungsverfahren
- 450 Studierende

- 80 Teilnehmende in der psychotherapeutischen Ausbildung
- 550 Gasthörende (pro Semester)
- 500 Teilnehmende in der wissenschaftlichen Weiterbildung

Profilbildende Elemente:

- *Berufsbegleitende Studiengänge* (Bachelor, Master): Adressiert werden Studierende, die in einem Prozess des lebenslangen Lernens parallel zu ihrer Berufstätigkeit eine wissenschaftlicher Qualifizierung und/oder Spezialisierung anstreben.
- *Zertifikationsprogramme*, die berufsbegleitend sind: Diese Programme ermöglichen wissenschaftliche Weiterbildung auf universitärem Niveau mit beruflich qualifizierendem Abschluss auch ohne den Hochschulgrad eines Masters oder Bachelors.
- *Internetgestützte Studienangebote*: Es wurde eine speziell auf das berufsbegleitende Lernen zugeschnittene internetbasierte Lernplattform „C3LLO“ entwickelt, die in den weiterbildenden Studiengängen und Zertifikatsprogrammen eingesetzt wird. Die Lernplattform wird fortlaufend in einer Abteilung für IT, Medien und Lerndesign weiterentwickelt, derzeit in Richtung Mobile Learning und Integration von Web 2.0 Tools.
- *Forschungsnahes Lernen und Lerninnovationsforschung*: Das Weiterbildungsangebot ist an den Kernkompetenzen der Universität in Forschung und Lehre ausgerichtet. Da die größte Nachfrage nach Weiterbildung in den reputationsstarken Bereichen der Universität besteht, werden Programme und Angebote in enger Kooperation mit den Forschungseinrichtungen der Universität entwickelt und vermarktet. Das C3L stellt als wissenschaftliches Zentrum, das sich mit Lerninnovationen und neuen Lernmethoden forschend und lehrend befasst, professionelles Know-how für alle Neuentwicklungen zur Verfügung.
- *Öffentliche Wissenschaft*: Die Universität möchte alle an Bildung und Wissenschaft interessierten Menschen ansprechen – auch diejenigen, die zunächst nicht an längerfristigen und abschlussbezogenen Studienprogrammen interessiert sind und zu den nicht-traditionellen Zielgruppen zählen (z. B. mit einem Studium generale, der

KinderUniversität oder Aktionen, die „Lust auf Wissenschaft“ machen sollen).

- *Öffnung der Hochschule:* Die Universität hat sich seit ihrer Gründung dem Motto „Offen für neue Wege“ verschrieben und als Institution des lebenslangen Lernens für neue und heterogene Zielgruppen verortet. Zu diesen Zielgruppen zählen u. a. Erstakademiker\_innen, ausländische Studierende, Akademiker\_innen mit ausländischen Berufsabschlüssen, beruflich Qualifizierte, Berufstätige, nicht-akademische Zielgruppen (wie Erzieher\_innen, Pflegekräfte, Kulturschaffende) oder Senior\_innen. Das C3L setzt seit vielen Jahren auf die Anerkennung und Anrechnung von Kompetenzen und Vorleistungen durch pauschale, qualitätsgeprüfte Verfahren sowie den Einsatz von individuell erstellten Kompetenz-Portfolios und zielt auf eine flexible und passgenaue Studienorganisation. Im C3L wird das Gasthörstudium mit speziellen Angeboten organisiert; es wird auch als „Schnupperangebot“ zum Einstieg in ein Studium genutzt. Zudem gibt es Unterstützungsangebote für den Übergang an die Universität (Informationen über Studiermöglichkeiten, Anrechnungen usw.).

Quelle: <http://www.uni-oldenburg.de/c3l/ueber-uns/>

**Weiterbildung als Markenkern der Universität.** Weiterbildung gehört schon seit vielen Jahren zum Markenkern der Universität Oldenburg, so Stockem. Auch die Öffnung der Hochschule sei ein zentrales Ziel. Damit folge die Universität einem gesetzlichen Auftrag, der auch in der Grundordnung der Universität Oldenburg verankert ist:

#### 1. Weiterbildung:

*„Neben Forschung und Lehre ist die wissenschaftliche und künstlerische Weiterbildung eine Kernaufgabe der Universität. An der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg soll eine Kultur des lebenslangen Lernens im Rahmen ihrer Studienangebote verstärkt gefördert werden“.*

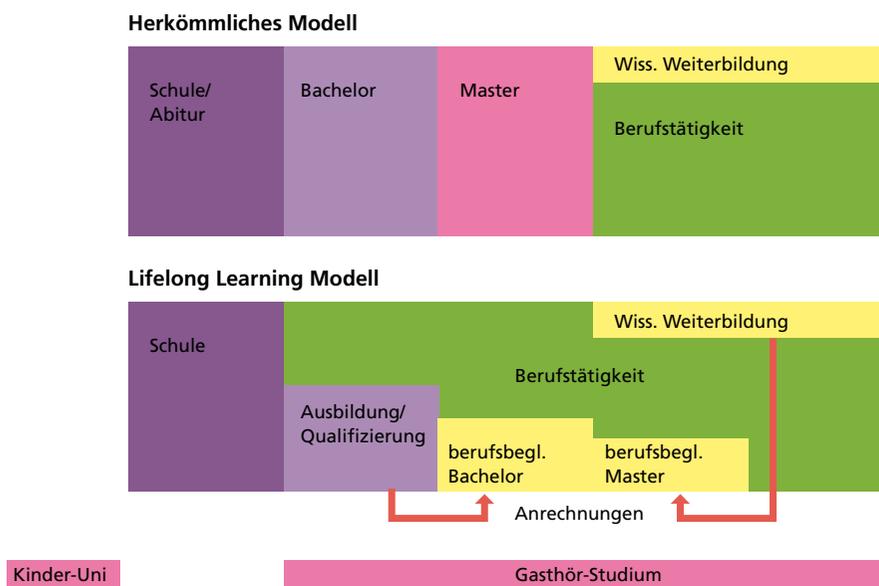
#### 2. Öffnung der Hochschule

*„Die Universität strebt ihre Öffnung für alle Bevölkerungskreise an. Sie fördert einen offenen, vielfältigen Zugang zum Hochschulstudium und damit auch den Hochschulzugang ohne Reifezeugnis durch Anerkennung*

*von anderweitig erworbenen Kompetenzen im Sinne des § 18 NHG.“*

Das Engagement der Universität in diesem Bereich sei aber nicht nur auf gesetzliche Verordnungen zurückzuführen, erläuterte Stockem. Sehr wichtig sei auch der gesellschaftliche Auftrag, Bildungsungerechtigkeiten – insbesondere in Bezug auf den Hochschulzugang – abzubauen.

Abbildung 4: Lebenslanges Lernen an der Universität Oldenburg



Quelle: eigene Darstellung

**Lifelong-Learning-Modell.** Stockem verdeutlichte den besonderen Ansatz des C3L im Vergleich zu herkömmlichen Ausbildungsmodellen, die in der Reihenfolge Schule/Abitur – Bachelor – Master – Berufstätigkeit – wissenschaftliche Weiterbildung stattfinden. Im Unterschied dazu setzt das C3L auf ein Lifelong-Learning-Modell, indem wissenschaftliche Weiterbildung in zumutbarer modularisierter Form parallel zur Berufs- und/oder Familientätigkeit ermöglicht wird und keinem linearen Schema folgen muss. Dadurch kann mit verschiedenen Weiterbildungsformaten schließlich auch ein akademischer Abschluss erreicht werden.

**Zielgenaue Ausrichtung des Studienangebots.** Die berufsbegleitenden Weiterbildungsangebote an der Universität Oldenburg werden möglichst

passgenau auf die Bedürfnisse der Studierenden ausgerichtet. Fünf Faktoren sind nach Stockem dabei von entscheidender Bedeutung:

- flexible modularisierte Studienorganisation
- online-gestütztes Lernen
- spezielles didaktisches Design
- Anrechnung beruflicher Kompetenzen
- individuelle Beratung und Begleitung

Durch die Integration nicht-traditioneller Studierender entstehe ein großer Bedarf von Angeboten im Bachelorbereich, so Stockem. Herausforderungen durch die neuen Zielgruppen im Erststudium bestehen in der anfangs noch zu unterstützenden Studierfähigkeit und der wissenschaftlichen Arbeitsweise der Studierenden sowie der Studienorganisation. Hilfreich seien hier Brückenkurse, aber auch „Schnupper-Angebote“, bei denen einzelne Module im Gasthörstudium belegt werden können.

**Unterschiede zwischen grundständigen und weiterbildenden Angeboten.** Stockem ging auch auf die Unterschiede und Synergien zwischen dem grundständigen und dem weiterbildenden Angebot an Hochschulen ein:

Abbildung 5: Grundständige vs. weiterbildende Angebote

Grundständige Angebote	Weiterbildende Angebote
<ul style="list-style-type: none"> <li>• an starres formalisiertes Verwaltungssystem gebunden</li> <li>• universitäre Kapazitäten erforderlich</li> <li>• kaum Organisationsentwicklung, Marketing usw. notwendig</li> <li>• ausschließlich hoheitliche Aufgaben (nicht wirtschaftliche)</li> <li>• Studierende sind keine Kunden</li> <li>• Professor_innen sind unabhängig</li> <li>• Lehre aus Deputat</li> <li>• Regelstudienzeit mit Semesterbindung</li> <li>• Studium geregelt mit 5-Tage-Woche</li> <li>• Infrastruktur ist gegeben</li> <li>• Eingeschränkte Flexibilität im Studienablauf</li> <li>• keine Einnahmen aus Studiengebühren / Entgelten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verwaltungsstrukturen nach Kundenbedürfnissen</li> <li>• Kapazitäten werden (kostendeckend) beschafft</li> <li>• Organisation muss sich ständig mit dem Markt verändern/Marketing betreiben</li> <li>• hoheitliche und wirtschaftliche Tätigkeiten stehen nebeneinander</li> <li>• Studierende sind auch „Kunden“</li> <li>• Dozent_innen sind auch Dienstleister</li> <li>• Lehre mit eigener Vergütung</li> <li>• Studienzeit nach Studierendenbedürfnissen</li> <li>• Studium richtet sich nach zeitlichen Möglichkeiten Berufstätiger</li> <li>• Infrastruktur ist ein Servicefaktor</li> <li>• große Flexibilität, da einzelne Module belegbar sind</li> <li>• Einnahmen zur Kostendeckung</li> </ul>

Quelle: eigene Darstellung

Stockem nannte auch mögliche Synergien zwischen grundständigem und weiterbildendem Angebot:

- Es entsteht eine enge Verzahnung mit den Fakultäten, indem die Professor\_innen ihre Studiengänge als Studiengangleiter\_innen vertreten.
- Es werden verstärkt neue Technologien genutzt, z. B. Online-Lernplattformen sowie innovative Lehr- und Lern-Formate.
- Teilnehmende der weiterbildenden Studiengänge bringen Praxiserfahrung in die Studiengänge ein und regen so auch neue Forschungsansätze an.
- Heterogene Studierende sind ein Motor für Wandel an den Universitäten, weil sie die Organisation vor neue Herausforderungen stellen.
- Die „Logik“ der grundständigen Angebote wird durch weiterbildende Angebote aufgebrochen.

**Finanzierung von akademischer Weiterbildung.** Stockem machte deutlich, dass bei akademischer Weiterbildung eine grundsätzliche Anforderung an Kostendeckung besteht. Akademische

**Heterogene Studierende sind ein Motor für Wandel an den Universitäten.**

Weiterbildungsangebote von Hochschulen befänden sich im hoheitlichen Bereich (im Gegensatz zu Angeboten aus wirtschaftlichem Interesse), sie werden primär durch Stellen und

Infrastruktur (mit)finanziert. Die Nachhaltigkeit öffentlich geförderter Projekte sei sehr wichtig. Programme wie „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ würden innovative Wege ermöglichen, indem aus einem geförderten Projekt heraus neue Weiterbildungsformen entwickelt werden, die in eine nachhaltige Struktur überführt werden können. In Bezug auf eine Quersubventionierung der Hochschulen durch Weiterbildungsangebote zeigte sich Stockem skeptisch. Die Erwartungen der Hochschulleitungen hätten sich hier oft nicht erfüllt, allerdings seien sie teilweise auch zu hoch gewesen. Wichtig sei, dass die Hochschulleitungen eine eigene Haltung und spezifische Finanzierungswege zum Thema Weiterbildung entwickeln.

**Erfolgsfaktoren von akademischer Weiterbildung.** Stockem benannte auch einige Voraussetzungen, die für den Erfolg von akademischer Weiterbildung wichtig sind:

- Es muss ein explizites „Commitment“ der Hochschulleitung vorhanden sein.
- An der Hochschule sollte es eine verantwortliche Organisationseinheit mit Projektmanagementenerfahrung geben.
- Die Verwaltung sollte durch Flexibilität gekennzeichnet sein.
- Es bedarf der Innovationsbereitschaft der Professor\_innen bzw. Fakultäten, um über ihr Engagement das wissenschaftliche Angebot von Forschung und Lehre sicherzustellen.
- Der personale Faktor ist von besonderer Bedeutung, da Personen gebraucht werden, die sich für das Thema Weiterbildung engagieren und andere motivieren können.

## Das Verbundprojekt WM<sup>3</sup> Weiterbildung Mittelhessen

Prof. Dr. Adriaan Dorresteijn, Vizepräsident der Justus-Liebig-Universität Gießen, präsentierte das Verbundprojekt WM<sup>3</sup> Weiterbildung Mittelhessen, in dem sich drei mittelhessische Hochschulen zusammengeschlossen haben: die Philipps-Universität Marburg (UMR), die Justus-Liebig-Universität Gießen (JLU) und die Technische Hochschule Mittelhessen (THM).

**Entstehungsgeschichte.** Ein Grund für den Zusammenschluss der Hochschulen sei die Erkenntnis gewesen, dass man gemeinsam stärker ist und viel mehr erreichen kann, berichtete Dorresteijn. Die drei Hochschulen hätten deshalb beschlossen, ein Weiterbildungsprogramm anzustoßen und darüber ein Profil aufzubauen. Die Entscheidung für den Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung hatte verschiedene Gründe: zum einen aufgrund der Überzeugung, dass Weiterbildung und lebenslanges Lernen künftig einen immer wichtigeren Stellenwert haben werden, zum anderen wollte man dazu beitragen, die relativ strukturschwache Region Mittelhessen zu beleben und zu stärken.

Durch das gemeinsame Vorhaben war es möglich, am Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ teilzunehmen und mit Fördermitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds ein Programm für wissenschaftliche Weiterbil-

derung aufzubauen. Nach mehreren Jahren der Zusammenarbeit erneuerten die Hochschulen 2011 die offizielle Kooperationsvereinbarung mit dem Ziel, die Dienstleistungen für Forschung, Studium, Lehre und wissenschaftliche Weiterbildung zu stärken.

## VERBUNDPROJEKT WM<sup>3</sup> WEITERBILDUNG MITTELHESSEN

Drei mittelhessische Hochschulen – die Philipps-Universität Marburg (UMR), die Justus-Liebig-Universität Gießen (JLU) und die Technische Hochschule Mittelhessen (THM) – haben sich zum Verbundprojekt WM<sup>3</sup> Weiterbildung Mittelhessen zusammengeschlossen, „um ein an wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Interessen optimal ausgerichtetes Weiterbildungsangebot zu schaffen und zu einer nachhaltigen Stärkung der wissenschaftlichen Weiterbildung an den Hochschulen beizutragen“. Das Projekt wird im Rahmen des Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und den Europäischen Sozialfonds (ESF) der EU gefördert. Start war der 1. Oktober 2011.

In der ersten Förderphase des Wettbewerbs (2011–2015) haben sich die drei Hochschulen zum Ziel gesetzt, gemeinsam berufsbegleitende Weiterbildungsangebote zu entwickeln und auf dem kompetitiven Weiterbildungsmarkt anzubieten. Gleichzeitig wurde die Entwicklung wissenschaftlicher Weiterbildungsangebote sowie die Etablierung entsprechender organisationaler Strukturen vorangetrieben. In der zweiten Förderphase (2015–2017) steht die nachhaltige Stärkung wissenschaftlicher Weiterbildung im Fokus, sowohl an den Verbundhochschulen als auch innerhalb der (regionalen) Netzwerke der offenen Hochschulen. Für das Verbundvorhaben wurde eigens eine Steuerungsgruppe eingerichtet. Sie besteht aus den Vizepräsident\_innen, den wissenschaftlichen Leitungen und den Projektkoordinator\_innen an den Hochschulen.

### Kooperation und Vernetzung

Auf der horizontalen Ebene der Hochschulen arbeiten Präsidien, Verwaltungen, Fachbereiche und das WM<sup>3</sup>-Team eng miteinander zusammen. Weitere Kooperationspartner und Netzwerke unterstützen das Projekt der offenen Hochschule:

- *Weiterbildungsbeirat*: Um die Nachfrageorientierung und Praxisnähe der Angebote zu gewährleisten wurde ein Weiterbildungsbeirat eingerichtet. Das externe Beratungsgremium besteht aus Vertreter\_innen der Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Bildung. Sie beraten die Projektverantwortlichen bei strategischen Fragen und Entscheidungen und fungieren als „critical peers“ bei Forschung und Entwicklung wissenschaftlicher Weiterbildung.
- *Unterzeichner\_innen des Letter of Intent*: Relevante Stakeholder unterstützen das WM<sup>3</sup>-Projekt aktiv und kontinuierlich. Sie haben bereits während der Antragsstellungen eine Absichtserklärung unterzeichnet, in der die kooperative (Weiter-)Entwicklung nachfrageorientierter, regionaler akademischer Weiterbildungsstrukturen, -formen und -angebote zwischen den Verbundhochschulen und Kooperationspartner\_innen beschlossen wird. Zu diesen Stakeholdern gehören u. a. das Regierungspräsidium Gießen, IHK, Handwerkskammer, DGB Region Mittelhessen.
- *Fachkuratorien*: Spezielle Fachkuratorien unterstützen in beratender Funktion die inhaltliche und organisatorische Entwicklung der weiterbildenden Angebote. Für jedes Angebot soll im Entwicklungsprozess ein Fachkuratorium – bestehend aus Fachpersonen aus dem Umfeld des jeweiligen Angebots – hinzugezogen werden. Zentral ist die Beratung der Angebotsinhalte durch Personen, die im Kontext der Ausrichtung des Angebots eine wichtige Rolle spielen.
- *Kooperationspartner der Weiterbildungsangebote (angebotsbezogene Kooperationen)*: Die Hochschulen kooperieren im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung zum Beispiel mit der Deutschen Blindenstudienanstalt e.V. (blista), der Altana Kulturstiftung und der Deutschen Sporthochschule Köln.
- *Netzwerk Bildung in Mittelhessen*: Im Netzwerk treffen sich zweimal jährlich Vertreter\_innen von Bildungsinstitutionen der Region. Diese Treffen dienen der gegenseitigen Information, der Vernetzung und der Lenkung von Projekten im Bereich Bildung. Die vom Netzwerk eingesetzten Arbeitskreise berichten über die erreichten Ziele. Mitglieder im Netzwerk sind u. a.: Agenturen für Arbeit, Arbeitgeberverbände, Deutscher Gewerkschaftsbund, Handwerkskammern, Hessisches Kultusministerium, Hochschulen, Industrie- und Han-

delskammern, Schulen, Staatliche Schulämter, Qualifizierungs- und Weiterbildungs-Institutionen und -Unternehmen.

- *DGWF-Landesgruppe Hessen:* Im Vordergrund der Arbeit dieser regionalen Sektion der Deutschen Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium e.V. (DGWF) steht die Vernetzung der Mitglieder sowie die Kommunikation und Kooperation mit anderen Akteuren der Weiterbildung in der Region.
- *Netzwerk WissWeit – Das Hochschulportal für wissenschaftliche Weiterbildung in Hessen:* WissWeit ist das Weiterbildungsnetzwerk der hessischen Hochschulen, das einen direkten Zugang zu allen Weiterbildungsangeboten der hessischen Hochschulen und ihrer Partner bietet.

Quelle: <http://www.wmhoch3.de/> (20.11.2015).

**Vorteile des Verbundprojekts.** Dorresteijn erläuterte die Vorteile der Kooperation im Verbundprojekt. Vor dem Zusammenschluss der Hochschulen habe es in Mittelhessen erhebliche Gestaltungserfordernisse bei Weiterbildungsangeboten gegeben – im Hinblick auf Strukturierung, Vernetzung, Passgenauigkeit und Orientierung an der regionalen Bedarfssituation. Durch die hochschultypübergreifende Verbundkooperation sollte die wissenschaftliche Weiterbildung in der Region gezielt gestärkt werden. Die besondere Qualität des Projekts ergibt sich nach Ansicht von Dorresteijn aus folgenden Aspekten:

- Thematische Vielfalt durch die divergierenden Kompetenzbereiche der drei Hochschulen,
- Didaktische Stärke (insbesondere durch das hochschuldidaktische Netzwerk Mittelhessen, die Modulwerkstatt und das „Train the Trainer“-Programm),
- Regionale Verankerung (dadurch konnten wichtige Stakeholdergruppen für die Projektbegleitung gewonnen und die konkrete Expertise von Fachvertreter\_innen aus der Praxis bei der Entwicklung der einzelnen Angebote genutzt werden),
- Organisationale Verschränkung (durch die Verbundkooperation mit den Partnern ist der gegenseitige Lernprozess sehr hoch).

**Stärkung der Region.** Dorresteijn skizzierte die Ausgangslage in der relativ strukturschwachen Region Mittelhessen mit überwiegend kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sowie Non-Profit-Organisationen. Im Gegensatz zu großen Unternehmen, die meistens eine eigene Personalentwicklung und -fortbildung betreiben können, sei das für KMUs und kleine Organisationen meist nicht möglich. Deren Mitarbeiter\_innen seien für ihre Weiterqualifikation deshalb auf Weiterbildungsangebote angewiesen, wie sie das Verbundprojekt anbietet. Der Verbund will in seinem gemeinsamen Angebotsportfolio in der Region vorhandene Lücken schließen.

**Angebotsentwicklung und Anrechnungsmodelle.** In der ersten Förderphase (2011–2015) stand die Angebotsentwicklung im Mittelpunkt, aber auch die Erarbeitung von Anerkennungs- und Anrechnungsmodellen, um wissenschaftliche Weiterbildung für ein breites Spektrum von Personen anbieten zu können. Zielgruppen des Verbundprojekts sind Erwerbstätige (mit und ohne Hochschulzugangsberechtigung), Personen mit Familienpflichten, Berufsrückkehrer\_innen, Bachelorabsolvent\_innen und Studienabbrecher\_innen. Insgesamt wurden in diesem Zeitraum zehn berufsbegleitende Masterstudiengänge und 14 Zertifikationskurse entwickelt, die ein breites Themen- und Fächerspektrum umfassen, u. a. Ingenieur-, Rechts-, Wirtschafts-, Sprach- und Erziehungswissenschaften, Soziologie und Medizin.

**Kommunikationsstrategie und Bedarfsanalyse.** Die am Projekt beteiligten Kooperationspartner wurden durch eine intensive Kommunikations- und Öffentlichkeitsstrategie kontinuierlich über den Entwicklungsprozess des Projektes informiert und einbezogen, um die Akzeptanz zu erhöhen und die regionale Verankerung der wissenschaftlichen Weiterbildung zu stärken. Im Rahmen dieser Kommunikation konnte auch die Bedarfsanalyse vorangetrieben werden.

**Didaktisches Konzept, Qualität und Evaluation.** In dieser Phase war auch eine Überarbeitung der didaktischen Konzepte notwendig. Diese mussten besser an die spezifischen Bedürfnisse der Zielgruppen berufsbegleitender Weiterbildung angepasst werden, etwa durch die Entwicklung geeigneter Blended Learning Module. Sehr wichtig sei in der ersten Förderphase laut Dorresteijn auch gewesen, die Qualifizierung für die Lehre in der wissenschaftlichen Weiterbildung zu optimieren sowie passende Qualitätskriterien und ein geeignetes Evaluationskonzept zu entwickeln.

**Analyse und Optimierung.** In der zweiten Förderphase (2015–2017) verfolgen die drei Hochschulen das übergreifende Ziel, die Gelingensfaktoren der berufsbegleitenden Weiterbildung in empirischen Studien zu erforschen und gleichzeitig die Angebote sowie die strukturellen Herausforderungen zu optimieren. Die Studien zielen auf eine mehrperspektivische Analyse, um darauf aufbauend eine Weiterentwicklung der verschiedenen Bereiche zu ermöglichen. Analysiert werden auf Ebene der Unternehmen die Kooperationsbeziehungen mit Unternehmen sowie die Prozesse der Bedarfsartikulation. Zudem werden folgende Bereiche näher betrachtet:

- das Angebot (in Bezug auf Lehr-/Lernkulturen, Studienmaterialien, Prüfungen),
- das Personal (Studiengangkoordinator\_innen, Qualifizierung, Dozierendengewinnung, Beratung und Anrechnung von Studien- oder beruflichen Leistungen),
- die Teilnehmenden (Zeitkontext des Studiums/Zeitmanagement, Beratung und Anrechnung).

Darüber hinaus sollen auf Ebene der Hochschulorganisation das Kooperationsmanagement, der Vertrieb und das Dienstleistungsmanagement analysiert und verbessert werden.

**Finanzierung des Projekts.** Das Verbundprojekt wurde in der ersten Förderphase aus den BMBF- und ESF-Mitteln und in der zweiten Förderphase aus den BMBF-Mitteln des Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ finanziert. Die Weiterbildungsangebote werden vollkostendeckend angeboten, berichtete Dorresteijn. Man gehe davon aus, dass sich diese positive Entwicklung in Zukunft weiter fortsetzen wird und die Weiterbildungsangebote an den beteiligten Hochschulen verstetigt werden können.

**Herausforderungen.** Dorresteijn berichtete, dass die Hochschulen bei der Entwicklung des Verbundprojekts erst gegenseitiges Vertrauen sowie Vertrauen zu den hochschulexternen Stakeholdern entwickeln mussten, bis sie erfolgreiche Kooperationsbeziehungen aufbauen konnten. Da Hochschulen in Deutschland bundesweit in Wettbewerb und damit in einer Konkurrenzsituation stehen, hätten sie erst lernen müssen, zusammenzuarbeiten und gemeinsame Ziele zu verfolgen. „Für uns bestand die Herausforderung darin, einen bestimmten Informationsfluss entstehen zu lassen, der die institutionellen Stakeholder informiert, also ein hohes Maß an Transparenz zu schaffen, um den Konkurrenzgedanken abzubauen.“ Inzwischen seien

die drei Hochschulen eng in das Bildungsnetzwerk Mittelhessen integriert und die anfängliche Zurückhaltung beseitigt. Die Stakeholder seien sehr daran interessiert, das Projekt voranzutreiben und das Angebotsspektrum zu verbreitern und weiter zu optimieren, so Dorresteijn.

## Wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen – wichtige Gelingensfaktoren

**Flexible und kombinierbare Zeitmodelle.** Welche Zeitmodelle sind bei Berufstätigen am erfolgversprechendsten? Deutlich wurde, dass das Abend- und Wochenendstudium am stärksten nachgefragt wird. Das zweitstärkste Interesse richtet sich auf Angebote, die eine Kombination mit einer Teilzeittätigkeit zulassen: Das Studium wird dann z. B. auf zwei Tage in der Woche konzentriert, sodass an drei Tagen einer Erwerbstätigkeit nachgegangen werden kann. An dritter Stelle stehen Blockmodelle, die auf die Region bzw. die Arbeitgeber\_innen in einer Region zugeschnitten sind. Wichtig ist nach Hermeier eine gewisse Durchlässigkeit zwischen den Zeitmodellen, weil die zeitlichen Bedingungen im Beruf oft sehr wechselhaft sind und Weiterbildungsangebote darauf mit verschiedenen Zeitmodellen an verschiedenen Standorten eingehen müssten. So könnten zum Beispiel einwöchige Blockmodule eher an einem einzigen Standort konzentriert angeboten werden, weil die Teilnehmer\_innen dafür Urlaub nehmen. „Eine Kombination verschiedener Zeitmodelle scheint im Moment absolut gefordert zu sein“, sagte Hermeier.

**Blended Learning.** Hermeier betonte die große Bedeutung der Präsenzlehre für erfolgreiches Studieren, was durch Untersuchungen eindeutig belegt sei. Dies gelte gerade auch für berufsbegleitende Weiterbildungsangebote. Eine stiftungsgetragene Hochschule wie die FOM müsse anstreben, dass mehr als 50 Prozent der Studierenden ihr Studium erfolgreich beenden, doch lägen die Erfolgsquoten von Onlinekursen heute durchschnittlich nur bei ca. 30 Prozent. Deshalb ist es für ihn nicht vorstellbar, mehrjährige Weiterbildungsstudiengänge komplett onlinebasiert anzubieten. Erfolgversprechend seien jedoch Kombinationen aus Online- und Präsenzformen, das sog. Blended Learning.

**Erfolgversprechend sind Kombinationen aus Online- und Präsenzformen.**

Auch an der Universität Oldenburg ist man davon überzeugt, dass nur eine Verzahnung verschiedener Präsenz- und Online-Lehr- und Lernformen erfolgreich sein kann, meinte Stockem. Bei berufsbegleitenden

Angeboten sei eine solche Kombination besonders wichtig, um Menschen zu erreichen, die sich weiterbilden möchten, aber nicht immer zur Hochschule anreisen können. Zur Umsetzung eines Blended-Learning-Ansatzes wurde an der Universität eine eigene Lernplattform (C3LLO) entwickelt.

Dorresteyn stimmte zu, dass die Präsenzlehre auch bei Weiterbildungsstudiengängen sehr wichtig ist. An der Universität Gießen habe die Evaluation von E-Learning-Angeboten klar gezeigt, dass gerade das Präsenzstudium – und die damit verbundene Interaktivität – enorme Bedeutung für den Studienerfolg hat. Die Praxisnähe, die bei vielen Weiterbildungsangeboten explizit gewünscht ist, könne mit E-Learning nicht erreicht werden, da diese direkten Kontakt, persönlichen Austausch und kritische Reflexion bei der Bearbeitung konkreter Aufgaben erfordere. E-Learning-Angebote alleine könnten diese notwendige Qualität nicht bieten, doch eine sinnvolle Ergänzung zu Präsenzformen darstellen, da sie den großen Vorteil haben, auch für Personen mit beschränktem Zeitbudget oder eingeschränkter Mobilität zugänglich zu sein.

**Passende und schnelle Anrechnungsverfahren.** An der Universität Oldenburg wurden spezielle Anrechnungsmodelle für Weiterbildungsangebote erarbeitet, berichtete Stockem. Das Thema Anrechnung von beruflichen Kompetenzen habe in der Universität einen hohen Stellenwert – insbesondere, um eine größere Durchlässigkeit zu erzeugen. An staatlichen Hochschulen dauerten Anrechnungsverfahren in der Hochschulverwaltung leider häufig recht lange, obwohl die schnelle Bearbeitung eines Anrechnungsantrags oft darüber entscheide, ob Interessent\_innen für ein Studium gewonnen werden können. Ein Grund dafür sei, dass an öffentlichen Hochschulen viele verwaltungstechnische Regularien eingehalten werden müssten und die Fakultäten bzw. Professor\_innen in der Frage der Anerkennung direkt entscheiden. „An öffentlichen Hochschulen sind die Prozesse meist nicht so schlank wie an privaten Hochschulen“, meinte Stockem.

**Angemessene Anrechnungsmodelle.** Hermeier verwies auf Probleme der klassischen Anrechnungsmodelle. Bei mehrsemestrigen Studiengängen führe das bisherige Verfahren an vielen Hochschulen schnell zu einem „Anrechnungsflickenteppich“, da die berufstätigen Studieninteressierten häufig Kenntnisse mitbringen, die im klassischen Studium typischerweise erst später oder am Ende kommen. Bei der Anrechnungspraxis befinde man sich dann in einem Spannungsfeld: Entweder man rechne zu viel an mit der Gefahr, dass die Studierenden scheitern, oder man erkenne zu

wenig an und die Studierenden könnten keine Semester einsparen. Diese Situation sei häufig sehr unbefriedigend.

**Inverse Studienstruktur.** Deshalb hat die FOM die Open Business School als eigenen Hochschulbereich gegründet. Dort werden Studiengänge mit einer inversen Studienstruktur angeboten, die besonders auf die Kompetenzen und Bedürfnisse berufstätiger Studierender abgestimmt ist: Der spezifische, anwendungsorientierte Teil – der üblicherweise erst am Ende eines Studiums kommt – steht in diesen Studiengängen bereits am Anfang, da berufstätige Studierende dieses Wissen häufig mitbringen. In der mittleren und späteren Studienphase werden dann die wichtigen Methoden vermittelt, die zu einem wissenschaftlichen Studium unbedingt dazugehören, aber typischerweise in der klassischen Weiterbildung nicht vermittelt werden.

**Wertschätzung der Lehre.** Nach Ansicht von Dorresteijs gibt es einen wichtigen Grund, der Hochschulen bisher davon abgehalten hat, wissenschaftliche Weiterbildung mit großer Vehemenz voranzutreiben: „Das Hauptproblem ist die mangelnde Wertschätzung für Lehre und wissenschaftliche Weiterbildung in der leistungsorientierten Mittelverteilung der jeweiligen Länder.“ Wenn künftig nicht mehr nur Forschungsaktivität und Drittmitteleinwerbung (insbesondere bei der DFG) entscheidend für die finanzielle Ausstattung der Hochschulen wären, wäre auch ein Umdenken möglich. Ein großes Problem bei Weiterbildungsangeboten bestehe darin, dass die Kolleg\_innen im Präsidium und in den Fakultäten immer wieder davon überzeugt werden müssten, dass berufsbegleitende Weiterbildung ein wichtiges Ziel der Hochschule ist.

**Anerkennung der Weiterbildung als wichtige Aufgabe.** Dorresteijs verwies auf den demografischen Wandel, in dessen Folge die Studienanfänger\_innenzahlen in manchen Regionen mittelfristig stark zurückgehen werden. Dann könnte eine Phase folgen, in der die Hochschulen die Qualität der Lehre optimieren, etwa durch bessere Betreuungsverhältnisse. Wenn die Zahl der Studierenden aber weiter sinke – wovon auszugehen sei – müssten die Hochschulen neben Erststudiengängen auch andere Angebote machen, um ihre Existenz zu sichern. Wissenschaftliche Weiterbildung sei hier ein wichtiger Bereich. Um für diese Aufgabe gerüstet zu sein, müssten Hochschulleitungen und Professor\_innen aber erkennen, dass wissenschaftliche Weiterbildung ein zentrales Aufgabengebiet der Hochschulen ist und schon heute aktiv werden.

**Gute Einbindung der Fakultäten.** Für Stockem ist es unverzichtbar, dass

bei der Entwicklung und Umsetzung von wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten an Hochschulen ein enger Kontakt zu den Fakultäten gepflegt wird. Man brauche unbedingt das Engagement der Professor\_innen, die sich primär der grundständigen Lehre widmen.

**Unabhängigkeit bei Kooperationen mit der Wirtschaft.** Hermeier hält es für wichtig, dass Hochschulen im Bereich Weiterbildung bei Kooperationen mit Verbänden und Unternehmen keine Abhängigkeiten eingehen. Hier habe die FOM auch aus negativen Erfahrungen gelernt, etwa als sie mit großem Engagement den innovativen Studiengang „Regenerative Energien“ entwickelte. Die Wirtschaft hatte in diesem Bereich großen Bedarf artikuliert und viele Studieninhalte seien darauf zugeschnitten worden. Im Ergebnis werde der Studiengang nun kaum nachgefragt. „Man darf sich nicht von den artikulierten Bedarfen treiben lassen“, sagte Hermeier. Ein Studiengang könne gemeinsam mit Unternehmen entwickelt werden, doch müsse die Hochschule immer einen übergreifenden Blick und Unabhängigkeit bewahren.

**Spezielles Personal für Weiterbildung.** Angesprochen wurden auch die Schwierigkeiten, geeignetes Lehrpersonal für Weiterbildung zu gewinnen. In der Diskussion wurde angezweifelt, dass Hochschulprofessor\_innen, die im grundständigen Bereich forschen und lehren, auch die erforderlichen Kompetenzen für die Lehre in berufsbegleitender Weiterbildung aufweisen. Es herrschte Einigkeit,

**In der wissenschaftlichen Weiterbildung braucht es speziell motiviertes, didaktisch qualifiziertes Personal.**

dass didaktisch qualifizierte Lehrkräfte mit spezifischen Kompetenzen gebraucht werden, die mit Motivation und Engagement wissenschaftliche Weiterbildung anbieten.

In diesem Zusammenhang wurde vorgeschlagen, dem wissenschaftlichen Nachwuchs an Hochschulen eine berufliche Perspektive zu geben, indem spezielle Personalkategorien für Weiterbildung eingeführt werden. Diese Idee sei allerdings nicht so leicht umsetzbar, weil damit das Selbstbild der deutschen Universität infrage gestellt werde, das auf der Einheit von Forschung und Lehre beruhe. Schließlich sei hier die grundsätzliche Frage angesprochen, ob Professuren auf verschiedene Bereiche – Forschung, Lehre oder Weiterbildung – fokussiert werden können. Gegenwärtig werde in Deutschland über diese Frage noch intensiv und kontrovers diskutiert. Reine Lehrprofessuren seien an deutschen Universitäten bisher noch nicht umsetzbar.

**Personalauswahl.** In der Diskussion wurde darauf hingewiesen, dass die Eignung eines Professors oder einer Professorin für Lehrangebote im Bereich Weiterbildung maßgeblich in den Berufungsverfahren geprüft werde. Deshalb sei es auch entscheidend, wie die Hochschulleitung zum Thema Weiterbildung stehe, wie die Professor\_innen ausgewählt und Weiterbildungsangebote in der Struktur der Hochschule verankert werden. Nach Ansicht von Hermeier würde es aber zu kurz greifen, sich allein auf das Berufungsverfahren zu verlassen. Die Berufungskommission habe zwar die wichtige Aufgabe, die didaktischen und fachlichen Kompetenzen der Kandidat\_innen festzustellen und eine Entscheidung zu treffen. Die Auswahl des geeigneten Personals beginne aber schon viel früher. Die FOM als Fachhochschule für berufstätige Studierende habe den Vorteil, Praktiker mit Promotion sukzessive an Lehrtätigkeiten heranzuführen. Bei neunzig Prozent der Berufungen an der FOM hätten die Wissenschaftler\_innen somit schon vor der Berufung wichtige Lehrerfahrungen gesammelt, so Hermeier.

**Intensive und zielgenaue Beratung von Studierenden.** Die Beratung der Studierenden ist nach Stockem ein zentraler Erfolgsfaktor des Weiterbildungsstudiums. Dies gelte besonders für Studierende mit Qualifikationen, die nicht dem üblichen Muster entsprechen. Die Berater\_innen müssten dann sehr genau prüfen, welche Einstiegsmöglichkeiten angeboten werden können. Gute Beratung sei immer sehr personalintensiv, aber notwendig, da sie den Zugang zum Studium erleichtert und einen erfolgreichen Studienverlauf unterstützt. Bei schlechter oder fehlender Beratung bestehe die Gefahr, dass sehr viele Studierende das Studium abbrechen und frustriert die Hochschule verlassen. Damit könne viel „verbrannte Erde“ hinterlassen werden, weil Personen mit einer solchen Erfahrung auch später kaum noch dazu motiviert werden können, an einer wissenschaftlichen Weiterbildung teilzunehmen.

**Gute Beratung erleichtert den Zugang zum Studium und unterstützt einen erfolgreichen Studienverlauf.**

Auch im Verbundprojekt WM<sup>3</sup> Weiterbildung Mittelhessen spielt die Beratung der Studierenden eine wichtige Rolle, so Dorrestijn. Beratungsleistungen werden auf drei Ebenen angeboten: Auf der Internetseite sind alle wichtigen Informationen zu finden. Daneben gibt es dezentrale Beratungsangebote durch Studienkoordinator\_innen sowie eine hochschulweite zentrale Studienberatung.

An der FOM sollen die Berater\_innen über gezielte Fragen die richtigen Problemstellungen und das Anliegen der Interessierten herausfinden, so

Hermeier. Gute Beratung müsse nicht lange dauern, sondern vor allem effektiv und zielgenau auf das Gegenüber ausgerichtet sein. „Man muss den Beratungsverlauf immer wieder genau analysieren und schauen, wie leistungsfähig die Beratung ist: Was ist wie gefragt worden?“ Vor allem ein komplettes Monitoring der Studieneingangsphase sei unverzichtbar. Dazu gehöre auch das proaktive Ansprechen eines bzw. einer Studierenden, z. B. wenn er bzw. sie zwei Wochen nicht auf dem Online-Campus eingeloggt war, Aufgaben nicht bearbeitet oder bestimmtes Skriptmaterial nicht heruntergeladen hat. Wichtig sei auch die Schulung der Berater\_innen, damit sie die individuelle Problematik erkennen und geeignete Hilfestellung leisten können.

# WEITERBILDUNGSENGAGEMENT VON HOCHSCHULEN – CHANCEN UND HERAUSFORDERUNGEN

Dr. Angela Borgwardt wissenschaftliche Publizistin

## Bedeutung der Weiterbildung an Hochschulen

**Lebenslanges Lernen.** Die wachsende Bedeutung der Weiterbildung, die für alle Hochschulen eine wichtige Aufgabe darstelle, betonte Prof. Ulf-Daniel Ehlers, Vizepräsident der Dualen Hochschule Baden-Württemberg: „Wir leben in einer Gesellschaft, in der lebenslanges Lernen in der Weiterbildung von einer Option zu einer Obligation wird, um Risiken am Arbeitsmarkt zu vermeiden.“ Wie von den Erziehungswissenschaftlern Jochen Kade und Walter Hornstein ausgeführt, werde Weiterbildung zukünftig zum Normalfall werden und unverzichtbarer Bestandteil der beruflichen Biografie sein.

**Neues Modell der Hochschulbildung.** Auch sei davon auszugehen, dass sich das traditionelle Modell der Hochschulausbildung künftig verändert. Bisher werde das Hochschulstudium in der Regel als zeitlich abgegrenzte Phase absolviert, auf die eine Berufstätigkeit bis zur Rente folge. „In Zukunft wird ein episodisches Phasenmodell der Hochschulbildung üblich sein“, sagte Ehlers. Entsprechend müssten geeignete Angebote der Weiterbildung entwickelt werden. Seiner Ansicht nach sollten Hochschulen dabei eine tragende Rolle spielen. Eine zentrale Frage sei dabei, wie Hochschulleiter\_innen und Hochschullehrende davon überzeugt werden können, dass sich die Hochschulen verstärkt in der wissenschaftlichen Weiterbildung engagieren müssen, um sich weiterentwickeln und zukunftsfähig werden zu können. Dazu gehöre zum Beispiel auch, Professor\_innen, die vor allem an Forschung interessiert sind, zur Durchführung von Weiterbildungsveranstaltungen zu motivieren.

**In Zukunft wird ein episodisches Phasenmodell der Hochschulbildung üblich sein.**

**Neue Studierendengruppen.** Ehlers hält es für notwendig, künftig im

Studienangebot stärker heterogene Lebenssituationen zu berücksichtigen und sich auf Studierende einzustellen, die nach Familienphasen oder mehrjähriger Berufserfahrung ein Studium aufnehmen möchten. Dies sei an Hochschulen bisher nur sehr begrenzt möglich. Doch der Bedarf werde weiter steigen: Auch für Berufstätige mit Hochschulstudium sei davon auszugehen, dass berufliche Situationen Weiterbildung erfordern, etwa weil für ein konkretes Projekt oder eine bestimmte Aufgabe weitere Qualifikationen gebraucht werden. Dann käme schnell die

**Die lebensbegleitende Weiterbildung wird die große Aufgabe aller Hochschulen sein.**

Frage auf, ob eine Hochschule zu dem jeweiligen Thema passende Angebote bereithält. „Die lebensbegleitende Weiterbildung wird die große Aufgabe der Hochschulen sein“, sagte Ehlers. In diesem Gesamtblick werde auch klar, dass alle Hochschulen diese Aufgabe haben.

**Umdenken an den Hochschulen.** Ehlers machte auch auf eine Besonderheit der wissenschaftlichen Weiterbildung an Hochschulen aufmerksam: „Im Weiterbildungsbereich befindet man sich nicht im Vollkostenbereich. Es ist ein ganz eigener Bereich, der nicht steuerfinanziert funktioniert, sondern eine wirtschaftliche Aktivität darstellt. Und das können staatliche Hochschulen nicht per se, das müssen sie erst entwickeln.“ Staatliche Hochschulen müssten hier ihre bisherige Denkweise umstellen, was auch einen starken Servicegedanken einschließt. Dafür müssten andere Angebote entwickelt und anderes Personal beschäftigt werden. Zudem seien andere Finanzierungsmodelle und Organisationsformen erforderlich, damit sich Hochschulen als Anbieter berufs begleitender Weiterbildung erfolgreich etablieren können.

**Stärkeres Weiterbildungsengagement.** Obwohl staatliche Hochschulen im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung einen öffentlichen Auftrag haben, ist ihr Anteil am Weiterbildungsmarkt nach wie vor gering. Deshalb stellt sich immer wieder die Frage, wie sie zu einem größeren Weiterbildungsengagement motiviert werden können. Prof. Dr. Bernd Käßlinger, der an der Justus-Universität Gießen einen Lehrstuhl für Weiterbildung innehat, meinte, dass an Hochschulen bereits eine Menge einzelner Weiterbildungsaktivitäten stattfinden, etwa über An-Institute oder Nebentätigkeiten von Professor\_innen. Was also hindere die Institution Hochschule daran, selbst als Anbieter von Weiterbildung aktiv zu werden?

**Akteure und Ebenen in den Hochschulen.** Hier sollte der Blick auf die einzelnen Akteure und die verschiedenen Ebenen in der Hochschule gerichtet werden, so Käßlinger. Die entscheidende Frage sei, was die

jeweiligen Personen in ihrer Funktion in der Hochschule – in der Hochschulleitung, der Verwaltung, den Fakultäten – dazu motivieren kann, sich in der Weiterbildung zu engagieren und wie sie dabei unterstützt werden können. Dabei müssten auch Barrieren, die dieses Engagement verhindern, identifiziert und beseitigt werden. Käßplinger betonte, dass die Verankerung und Umsetzung wissenschaftlicher Weiterbildung an Hochschulen nur dann funktionieren kann, wenn alle Akteure der Hochschule in diesen Prozess einbezogen werden. Wenig erfolgversprechend sei dagegen ein Top-down-Prozess, indem die Hochschulleitung ein entsprechendes Leitbild entwickelt, über eine Stabsstelle umsetzt und bereits bestehende Aktivitäten ausgebremst werden.

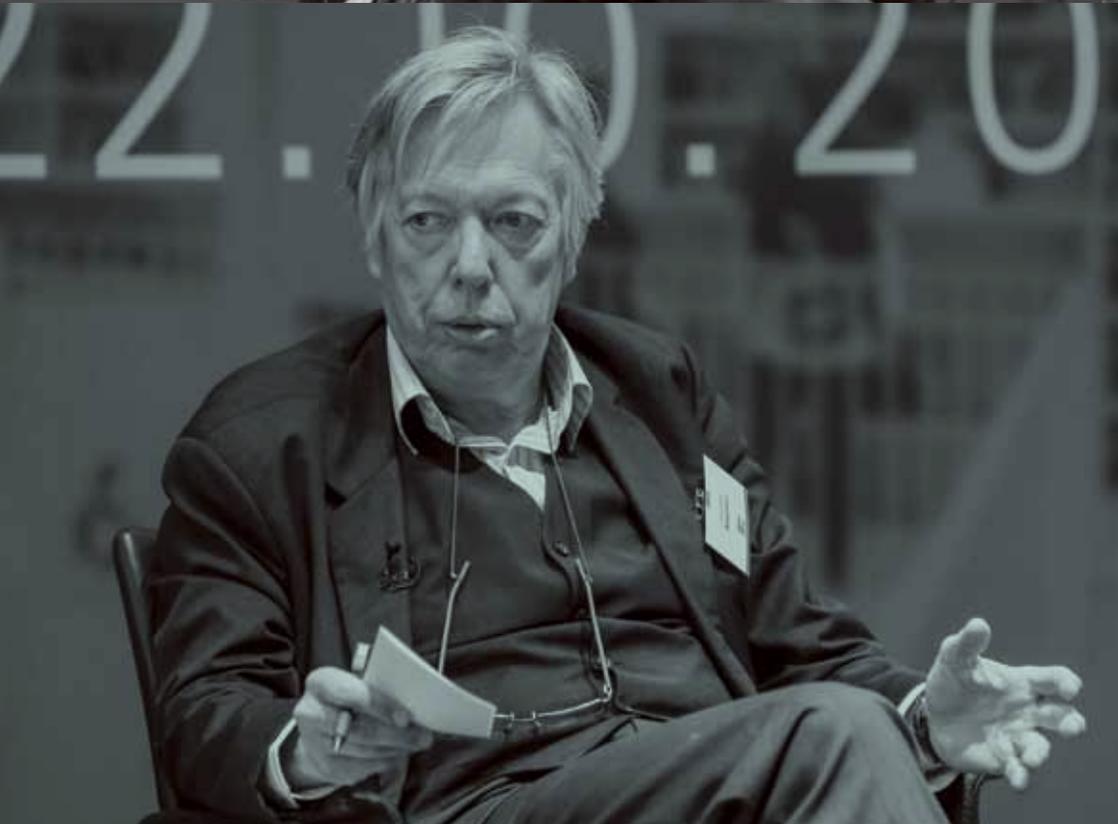
**Auf allen Ebenen der Hochschule müssen Personen motiviert und in ihrer Arbeit im Bereich Weiterbildung unterstützt werden.**

#### **Verschiedene Praxen des Umgangs mit rechtlichen Regelungen.**

Nach Käßplinger ist es wichtig, bei der Betrachtung der verschiedenen Ebenen in der Hochschule besonders die Detailfragen zu diskutieren, an denen es in der Praxis meist hake. Sehr wichtig sei zum Beispiel der Komplex der rechtlichen Fragen: Welche Regelungen liegen vor und wie werden sie umgesetzt? Welche flexiblen Handlungsspielräume gibt es? So existieren z. B. an den Hochschulen verschiedene Auslegungen rechtlicher Regelungen. Angesichts dessen müsse darüber gesprochen werden, wie Auslegungen ausgestaltet werden können – und diese Erkenntnisse müssen an die Verwaltung zurückgespielt werden und dem Personal im Umgang mit rechtlichen Regelungen Unterstützung bieten. „Es muss eine Diskussions über Praxen des Umgangs mit rechtlichen Regelungen geführt werden“, sagte Käßplinger.

**Systematisierung der Organisationstypen.** Ein anderer wichtiger Punkt sei, dass derzeit die verschiedenen Organisationstypen von Weiterbildung an Hochschulen nicht transparent und systematisch erfasst sind. Die Best-Practice-Beispiele hätten sehr gut verschiedene Typen dargestellt. Gegenwärtig werde in diesem Bereich viel experimentiert und es gebe viele unterschiedliche Erfahrungen und Know-how. Es sei notwendig, die verschiedenen Modelle wissenschaftlicher Weiterbildung systematisch herauszuarbeiten, um auf dieser Basis die praktische Eignung für die jeweilige Ausrichtung besser beurteilen zu können.

**Innovative Entwicklungen in strukturschwachen Regionen.** Nach Auffassung von Käßplinger sind die spannenden und innovativen Entwicklungen im Weiterbildungsbereich an öffentlichen Hochschulen gegen-



wärtig vor allem in der Peripherie bzw. in den strukturell schwächeren Regionen zu finden. Viele dieser Hochschulen würden versuchen, dem demografischen Wandel etwas entgegenzusetzen und die Region und sich selbst durch die Entwicklung von Weiterbildungsangeboten zu stärken. Es sei keineswegs Zufall, dass die auf der Konferenz vorgestellten Best Practice-Beispiele z. B. aus Oldenburg oder Gießen kamen. Dagegen sei das Thema Weiterbildung an großen Universitäten in Metropolregionen relativ marginal und im Zuge der Exzellenzinitiative meist noch marginaler geworden. So sei auch nicht zu erwarten, dass die Exzellenzuniversitäten in diesem Bereich in den nächsten Jahren viel entwickeln werden, weil sie ihre Profilbildung über andere Schwerpunkte betreiben.

**Regionale Weiterbildungsplanung.** Dr. Ernst-Dieter Rossmann, MdB und Sprecher der AG Bildung und Forschung, betonte, dass die Unterschiede in den Regionen auch bei Kooperationen mit anderen Akteuren berücksichtigt werden müssten. In einem Metropolraum sei meist weniger Koordinierung erforderlich, weil sich viele größere Unternehmen in festen Partnerschaften mit wissenschaftlichen Einrichtungen (Universitäten, Fachhochschulen) befinden und notwendige Schritte ganz gut abschätzen können. Viele Großkonzerne gründeten auch eigene Weiterbildungsakademien – hier wäre zu überlegen, ob die Gründung gemeinsamer Akademien in Partnerschaft mit wissenschaftlichen Einrichtungen nicht auch sinnvoll sein könnte. In strukturschwachen Regionen spielten häufig die regionalen Wirtschaftsverbände im Weiterbildungsbereich eine koordinierende und motivierende Rolle. Hier müsste aus Rossmanns Sicht eine abgestimmte, über den Blickwinkel der einzelnen Institutionen hinausreichende regionale Weiterbildungsplanung etabliert werden, die auch unter Einschluss der Wirtschaft entwickelt werden sollte.

**Es bedarf einer abgestimmten regionalen Weiterbildungsplanung.**

**Aufgabe der öffentlichen Hochschulen.** Käßpinger wies auch auf einen wichtigen Unterschied zwischen privaten und öffentlichen Hochschulen hin: Private Hochschulen hätten in der Regel ein bestimmtes, marktgängiges Profil. So werde z. B. an privaten Hochschulen eine sehr große Zahl an MBA (Master of Business Administration) angeboten und viele Studiengänge privater Anbieter seien mit erheblichen Studiengebühren verbunden. Zahlreiche wirtschaftlich weniger lukrative Bereiche der Weiterbildung werden hingegen nicht durch private Hochschulen abgedeckt, zum Beispiel für die Sozial- und Gesundheitsberufe oder auch speziell für kleinere Betriebe. Diese Zielgruppen könnten nicht mehrere Tausend Euro für eine wissenschaftliche Weiterbildung

aufbringen. Hier bestehe eine öffentliche Verantwortung, die von den staatlichen Hochschulen wahrgenommen werden müsse, so Käßlinger.

## Kooperationen mit Unternehmen

**Steigender Bedarf der Wirtschaft an Weiterbildung.** Die Wirtschaft habe einen großen Bedarf an Weiterbildung, meinte Dr. Isabel Rohner, Referentin in der Abteilung Bildung und Berufliche Bildung in der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Die deutschen Unternehmen hätten im Jahr 2013 insgesamt 33,5 Mrd. Euro für den Bereich Weiterbildung ausgegeben, einschließlich der wissenschaftlichen Weiterbildung. Diese Nachfrage werde künftig aufgrund der demografischen Entwicklung und eines in einigen Segmenten zunehmenden Fachkräftemangels weiter zunehmen, so Rohner. Darüber hinaus müsse im Sinne des Bologna-Prozesses erreicht werden, dass mehr Bachelorabsolvent\_innen nach ihrem ersten grundständigen berufsqualifizierenden Abschluss in die Berufspraxis gehen und erst nach einer gewissen Zeit der Berufstätigkeit bei Bedarf einen berufsbegleitenden Masterstudiengang oder eine andere Weiterbildung absolvieren. In Deutschland ist der Wechsel in die Berufstätigkeit nach dem Bachelor aber bisher kaum Realität: Ein sehr hoher Anteil der Bachelorabsolvent\_innen schließt direkt ein Masterstudium an, und viele Beschäftigte mit Hochschulabschluss in Unternehmen kehren nicht mehr für Weiterbildungen an die Hochschule zurück.

**Akzeptanz des Bachelorabschlusses?** Die hohen Übergangsquoten in konsekutive Masterstudiengänge – die in Universitäten bei ca. 80 Prozent liegen – sind nach Rohner auf verschiedene Faktoren zurückzuführen. Bei Studierenden zeige sich nach wie vor eine große Unsicherheit, ob der Bachelor für einen Einstieg in den Arbeitsmarkt ausreicht und wirklich genügend berufsqualifizierend ist, was er nach den Landeshochschulgesetzen aber sein sollte. Auch der Wissenschaftsrat habe sich in einer Empfehlung wieder dafür ausgesprochen, dass jeder akademische Abschluss – Bachelor, Master und Promotion – einen Weg in den Arbeitsmarkt jenseits der Wissenschaft öffnen soll. Ein weiterer Grund sei, dass viele Professor\_innen, die selbst im Magister- oder Diplomsystem studiert haben, den Studierenden vermitteln, dass der Bachelor „nichts Halbes und nichts Ganzes“ sei. Offenbar dauere es sehr lange, bis der Bachelorabschluss als berufsqualifizierender Abschluss Akzeptanz finde – auch weil ein Kulturwandel auf verschiedenen Ebenen notwendig sei.

Vonseiten der Wirtschaft spreche man sich seit vielen Jahren für einen direkten Übergang der Bachelorabsolvent\_innen in den Arbeitsmarkt aus, beispielsweise durch Kampagnen wie „Bachelor Welcome“ und Bologna@Germany, so Rohner. Dabei spielten vor allem große Konzerne eine wichtige Rolle, die bereits (positive) Erfahrungen mit Bachelorabsolvent\_innen gemacht haben, was zu wachsendem Vertrauen in diesen Abschluss geführt hat. Kleinere Unternehmen mit wenigen Angestellten bräuchten länger, um mit diesen Hochschulabsolvent\_innen Erfahrungen zu machen. Dies sei ein Prozess, der Zeit brauche. Die Signale seien aber auch hier positiv.

**Vielfalt an Weiterbildungsangeboten.** Die große Vielfalt akademischer Weiterbildungen in Deutschland hält Rohner für sehr wichtig. Berufs begleitende Bachelor- und Masterstudiengänge seien ebenso erforderlich wie Zertifikatskurse und Weiterbildungsmodule. Aufgrund dieses breiten Spektrums müssten sich Hochschulen auch breit mit dem Thema Weiterbildung auseinandersetzen, ohne dass jede Hochschule in Deutschland unbedingt einen Weiterbildungsbereich aufbauen müsse. Hochschulen sollten aber erkennen, dass Weiterbildung wichtige Chancen für sie bietet. So können sie zum Beispiel mit regionalen Unternehmen in Kontakt kommen und erfahren, welcher Bedarf an Weiterbildung besteht. Dies könnte die Weiterbildungsangebote auch zu ihrem Nutzen verbessern und zugleich die Region stärken. Hochschulen könnten aber auch überregionale Angebote entwickeln, die stärker Neue Medien einsetzen und in Richtung Fernlehre gehen. Auf jeden Fall müssten sie sich mit der Frage beschäftigen, wie sie ihr Angebot angesichts einer zunehmenden Diversität von Vorbildung und Zielsetzung der Studierendenschaft ändern müssen.

**Die große Vielfalt akademischer Weiterbildungen in Deutschland ist sehr wichtig.**

**Vorteile für Unternehmen und Hochschulen.** Nach Ansicht von Rohner existiert schon an vielen Stellen eine gute Kooperationskultur zwischen Hochschulen und Wirtschaft, auch wenn die Zusammenarbeit noch intensiviert werden könnte. Der Bedarf der Unternehmen an wissenschaftlicher Weiterbildung werde immer mehr wachsen und damit auch der Anreiz, mit Hochschulen in diesem Bereich zusammenzuarbeiten. Wenn z. B. Unternehmen feststellen, dass sie zu wenig Nachwuchskräfte gewinnen können oder ihre Beschäftigten weiterqualifizieren müssen, um weiterhin wettbewerbsfähig zu sein, werden sie stärker auf wissenschaftliche Weiterbildung setzen. Von solchen Kooperationen könnten Hochschulen auf verschiedene Weise profitieren: So werde der Kontakt zu den Un-

ternehmen enger und mehr Berufstätige kommen an die Hochschulen. Dadurch steigere sich die Praxisnähe des Studiums und es könnten mehr praxisnahe Fragestellungen in das forschende Lernen integriert werden. Die Zusammenarbeit eröffne somit für beide Seiten neue Möglichkeiten, Anreize und Motivationen auf verschiedenen Ebenen.

**Die Duale Hochschule Baden-Württemberg.** Ehlers gab einen kurzen Überblick über die Duale Hochschule Baden-Württemberg (DHBW), die einen besonderen Bezug zur Praxis und zur Wirtschaft hat. Laut Landeshochschulgesetz (LHG) in Baden-Württemberg sind die dualen Partner (Praxispartner) per Gesetz Mitglieder der Hochschule. Sie bilden eine Statusgruppe der Hochschule und sind in allen Gremien vertreten; in Bezug auf die Professor\_innen sind sie paritätisch im Senat und in den Fakultätsräten repräsentiert. Insgesamt hat die DHBW ca. 9000 duale Partner.

Bis vor vier Jahren habe das Thema Masterstudiengänge und Weiterbildung noch nicht auf der Agenda der DHBW gestanden, berichtete Ehlers. Dann hätten die dualen Partner in der Region gegenüber der Hochschule einen Bedarf artikuliert: Immer mehr Mitarbeiter\_innen, die nach ihrem Bachelorabschluss an der DHBW eine Arbeitsstelle in einem Unternehmen in der Region angetreten haben, würden nach einer gewissen Zeit nach Möglichkeiten fragen, wie sie sich weiterbilden oder weiterentwickeln könnten, z. B. mit einem Masterstudium. Die Unternehmen haben diese Bachelorstudierenden während ihres Studiums sehr eng betreut, weil an der Dualen Hochschule ein verzahntes Studienmodell umgesetzt wird, bei dem die Studierenden in der Studienakademie und beim dualen Partner parallel ausgebildet werden. Diese Unternehmen hätten natürlich ein großes Interesse daran, diese qualifizierten Mitarbeiter\_innen zu halten, so Ehlers. Deswegen war es aus Sicht der Unternehmen wichtig, dass die DHBW Masterstudiengänge und Weiterbildung anbietet – und zwar keine konsekutiven, sondern weiterbildende Masterstudiengänge und Weiterbildungsmodule, bei denen die Möglichkeit besteht, dass die Studierenden erst einmal Berufserfahrungen sammeln und langsam in ein Masterstudium oder eine Weiterbildung einsteigen können.

**Neues Mastermodell.** Die Duale Hochschule hat daraufhin ein Mastermodell konzipiert, das auf diesen Bedarf reagiert: Studierende können bereits nach einer einjährigen Berufstätigkeit in einen weiterbildenden Masterstudiengang einsteigen und einzelne Module belegen. Wenn sie nach einer gewissen Zeit einen Master machen möchten, können sie

sich immatrikulieren und alle Vorleistungen anrechnen lassen. Dieses Modell habe für die dualen Partner der DHBW den Vorteil, dass den Mitarbeiter\_innen, die als Bachelorabsolvent\_innen im Unternehmen beginnen, die Option auf eine spätere Weiterbildung aufgezeigt und dabei Unterstützung angeboten werden kann. Die Beschäftigten können zu einem späteren Zeitpunkt eine Weiterbildung absolvieren – und zwar in einer Geschwindigkeit, die sowohl für die einzelnen Mitarbeiter\_innen als auch für das Unternehmen machbar und sinnvoll ist. Auf diese Weise könnte sich die Hochschule mit den Bedürfnissen der Partner und der Studierenden ständig weiterentwickeln und sowohl allgemeine wie auch spezifische Themen anbieten.

**Enge Zusammenarbeit von Praxispartnern und Hochschule.** Nach Ehlers kann die Duale Hochschule in regionalen Entwicklungsprozessen eine sehr wichtige Rolle spielen, da die Hochschulstruktur einen „intimen Dialog“ mit den Praxispartnern als Mitgliedern der Hochschule befördert, seien es regionale Unternehmen oder Organisationen aus anderen gesellschaftlichen Bereichen. Dies erläuterte er an einem Beispiel: Ein Personalverantwortlicher eines dualen Partners habe ihm gegenüber geäußert, dass in den nächsten zehn Jahren fünfzig Prozent der Belegschaft aufgrund der demografischen Entwicklung ausgetauscht werden müssten. Diese Aufgabe könne er nur bewältigen, wenn die Hochschulen Angebote machen, die das Unternehmen dabei unterstützen, Mitarbeiter\_innen weiterzuentwickeln und neue Mitarbeiter\_innen zu gewinnen. Dieser Prozess könne nur mit starken Hochschulpartnern an der Seite des Unternehmens gelingen.

**Probleme bei der Kooperation von Wirtschaft und Hochschulen.** Ein Diskussionsteilnehmer, der ein Institut für Wissenschaftliche Weiterbildung an einer Hochschule leitet, machte auf ein aktuelles Problem bei Kooperationen mit der Wirtschaft aufmerksam: Er berichtete, dass die Wirtschaft an die Hochschule den dringenden Wunsch herangetragen hat, einen berufs begleitenden Masterstudiengang im Bereich Elektrotechnik zu entwickeln. Die Hochschule habe diesen Studiengang dann über eineinhalb Jahre mit einem erheblichen Aufwand aufgebaut, da alle Gremien der Hochschule (Senat, Fakultätsrat etc.), die Akkreditierungskommission und das Ministerium befragt werden mussten. Außerdem wurde extra eine Personalstelle eingerichtet, die den Kontakt mit den Unternehmen hielt und die Inhalte abstimmte. Alles schien gut zu laufen, aber beim Start des Studiengangs seien gerade einmal drei Anmeldungen eingegangen.

**Interesse der Gesamtwirtschaft und der Einzelunternehmen.** Die genauere Nachfrage bei den beteiligten Unternehmen habe dann ergeben, dass sie den Studiengang zwar prinzipiell nötig und attraktiv fanden, ihre Mitarbeiter\_innen aber aufgrund der derzeit guten Auftragslage nicht für eine Weiterbildung freistellen wollten. Im vertraulichen Gespräch sei dann noch ein anderer Grund deutlich geworden: Manche Unternehmen befürchten, dass ihre Mitarbeiter\_innen nach Abschluss einer Weiterbildung in ein Konkurrenzunternehmen wechseln. Dies sei ein grundsätzliches Problem: Es gebe eine Diskrepanz zwischen der gesamtwirtschaftlichen Rationalität, die von den Arbeitgeberverbänden als Organ der Wirtschaft formuliert werde, und den Interessen der einzelnen, konkurrierenden Unternehmen. Für die Gesamtschaft der Unternehmen seien Weiterbildungsangebote notwendig und sinnvoll, für das einzelne Unternehmen könne sich das im Konkreten durchaus anders darstellen.

**Es gibt eine Diskrepanz zwischen der gesamtwirtschaftlichen Rationalität und den Interessen der einzelnen Unternehmen.**

Nach Ansicht von Rossmann zeigt dieses Beispiel sehr gut ein grundsätzliches Dilemma von berufsbegleitender Weiterbildung: „Wenn die Konjunktur zu gut läuft, kann das Unternehmen niemanden für Weiterbildung freistellen, und wenn die Konjunktur schlecht läuft, hat das Unternehmen kein Geld für Weiterbildung.“

**Lernprozess der Unternehmen.** Rohner konnte nachvollziehen, dass diese Erfahrung für eine Hochschule sehr ärgerlich ist, zumal der Prozess der Zusammenarbeit offenbar gut gelaufen sei und bei der Entwicklung des Studiengangs Wert auf engen Austausch mit den Unternehmen gelegt wurde. Vielleicht habe man andere wichtige Punkte nicht mit der notwendigen Detailtiefe besprochen, etwa den zeitlichen Bedarf. Man müsse sich aber immer klar machen, dass auch die Unternehmen erst lernen müssen, berufsbegleitende Master- und Weiterbildungsangebote verstärkt in ihre Personalentwicklung mit einzubeziehen. Dazu gehöre auch, den Beschäftigten, die eine solche Weiterbildung absolvieren, eine Perspektive innerhalb des Unternehmens aufzuzeigen und dies auch in der Personalplanung zu verankern.

**Area-Konzepte und Modulwahlsystem.** Auch an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg hat es bei Kooperationen mit der Wirtschaft ähnliche Fälle wie das geschilderte Beispiel gegeben: So hatte die DHBW z. B. einen Studiengang eingerichtet, der von großen Konzernen stark gefordert worden war, und einen anderen Studiengang, nachdem vor allem regionale Unternehmen großen Bedarf artikuliert hatten. Bei Studienstart

lagen die Anmeldezahlen dann aber nur bei jeweils drei bzw. sechs Studierenden. Um diesem Problem grundsätzlich zu begegnen, hat die Duale Hochschule verstärkt „Area“-Konzepte in der Studienstruktur eingeführt.

Das Prinzip erläuterte Ehlers am Beispiel von drei MBM-Studiengängen (in den Bereichen BWL/Handel, Personalentwicklung und International Business). Ein Drittel der Studienmodule ist bei allen drei Studiengängen gleich, ein Drittel sind Profilierungsmodule der speziellen Studiengänge und ein Drittel ist für die Masterarbeit vorgesehen. Die meisten Studienmodule an der DHBW können in irgendeiner Weise polyvalent genutzt werden. Wenn Studiengänge aufgrund geringer Teilnehmerzahlen eingestellt werden müssen, können die Studierenden die meisten Module auch in anderen Studiengängen einsetzen und müssen ihr Studium nicht deshalb abbrechen. Auf diese Weise könne die Hochschule auch besser mit Konjunkturschwankungen umgehen, weil viele Kurse, Module und Lehrveranstaltungen flexibel zusammengestellt werden können, so Ehlers. Wenig nachgefragte Studiengänge können dann „downgegradet“ und in andere, gut laufende Masterstudiengänge integriert werden. „Flexible Lösungen in der Studienstruktur sind sehr wichtig“, sagte Ehlers.

**Flexible Lösungen in der Studienstruktur sind sehr wichtig.**

Darüber hinaus hätten Area-Konzepte und Modulwahl-Pools den entscheidenden Vorteil, dass für die Studierenden ein sehr breites Studienangebot aus einem Baukasten vorgehalten werden kann. Statt z. B. zehn völlig unterschiedlich aufgebaute Studiengänge im Bereich Wirtschaft oder BWL anzubieten, basieren diese zehn Studiengänge auf einem großen gemeinsamen Bereich. Auf dieser Basis können sich die Studierenden dann individuell in verschiedenen Schwerpunkten profilieren. Studierende, die als Arbeitnehmer\_innen meist aus sehr unterschiedlichen Berufskontexten kommen, könnten in diesem Modell genau das vertiefen, was für ihren Berufskontext passt, zum Beispiel die Finanzierung in Großunternehmen oder internationale bilanzrechtliche Fragen. Solche speziellen Themen könnten in einem Curriculum nicht sinnvoll regelhaft untergebracht werden, so Ehlers, wohl aber im Rahmen eines Modulwahlsystems oder Area-Konzepts.

Ein Diskussionsteilnehmer merkte dazu an, dass der von Ehlers vorgestellte Ansatz interessant sei und sicher auch eine Risikominimierung für die Anbieter darstelle. Doch müsse die Institution dafür eine hinreichende Größe aufweisen: Für eine kleinere Hochschule oder Weiterbildungseinrichtung werde dieses Modell kaum infrage kommen.

**Verbünde zur Risikominimierung.** Nach Ansicht von Rohner könnten gerade für kleinere Hochschulen Verbünde der Weg sein, um das Risiko für einzelne Anbieter im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung zu minimieren. Gerade außerhalb der Metropolregionen und großen Universitäten zeige sich, dass Verbünde sowohl für die Hochschulen als auch für die regionalen Betriebe sehr wichtig sind.

**Übergreifendes Wissen und allgemeine Lösungskompetenz.** Käßlinger warnte vor einer zu engen Orientierung der Hochschulen an den von der Wirtschaft artikulierten Bedarfen. Häufig werde die „maßgeschneiderte Lösung“ in Diskussionen als glänzende Lösung benannt: So entstehe der Eindruck, man müsse nur ein passgenaues Weiterbildungsangebot kreieren, um die Probleme eines bestimmten Unternehmens zu lösen. Dies sei jedoch eine große Illusion: Praxisorientierung der Angebote und Kommunikation mit Praxisvertreter\_innen seien bei berufsbegleitender Weiterbildung sehr wichtig. Doch könne es in der wissenschaftlichen Weiterbildung nicht darum gehen, Lösungen für konkrete Einzelprobleme zu erarbeiten. Vielmehr müssten übergreifende Fähigkeiten und allgemeine Lösungskompetenzen vermittelt werden, die über das vermeintlich Bedarfsorientierte und Kurzfristige hinausgehen.

**Kern der wissenschaftlichen Weiterbildung.** Dies bilde den Kern der wissenschaftlichen Weiterbildung in einer Gesellschaft, die durch eine enorme Wissensdynamik gekennzeichnet sei: Das heutige Wissen könne schon morgen überholt sein, der heute dringend erscheinende Bedarf könne nach Abschluss der Weiterbildung aufgrund des Zeitablaufs schon obsolet geworden sein: „Wir brauchen heute eine andere Form von Wissen. Wir brauchen Menschen, die flexibel sind und gewisse Kenntnisse haben, aber in der Lage sind, morgen Probleme zu lösen, die wir heute noch nicht kennen.“ In dieser Frage würde sich Käßlinger mehr Diskussion in der Wirtschaft und bei den Arbeitgeberverbänden wünschen. Bei den Unternehmen vermisse er häufig die Bereitschaft, sich auf dieses offene Denken einzulassen und die üblichen Wege zu hinterfragen bzw. über Alternativen zumindest einmal nachzudenken. „Das wäre für mich

**Wissenschaftliche Weiterbildung muss anders sein als Unternehmensberatung oder Motivationstraining.**

ein entscheidender Aspekt von wissenschaftlicher Weiterbildung: Sie muss anders sein als Unternehmensberatung oder Motivationstraining und sie darf auch nicht dem Anspruch folgen wollen, eine 1 zu 1-Lösung für Probleme zu bieten“, sagte Käßlinger.

## Personal für Weiterbildung

**Praxisnähe des Personals.** In den vorgestellten Best-Practice-Beispielen war sehr deutlich geworden, dass bei berufsbegleitenden Weiterbildungsangeboten die Praxisnähe der Lehrenden von zentraler Bedeutung ist. Durch ihre enge Kooperation mit Unternehmen hat die Duale Hochschule Baden-Württemberg eine gute Ausgangsbasis für die Rekrutierung geeigneten Lehrpersonals, so Ehlers. Wie bei Fachhochschulen sei es auch in der DHBW eine unabdingbare Voraussetzung für eine Professur, eine bestimmte Praxisphase außerhalb des Hochschulbereichs absolviert zu haben. Daraus ergebe sich eine starke Nähe der Lehrenden zum Praxiskontext, insbesondere weil viele Weiterbildungsveranstaltungen von Lehrbeauftragten durchgeführt werden, die aus Unternehmen der dualen Partner kommen.

**Motivation und Engagement der Professor\_innen.** Notwendig ist nach Ehlers, dass die Lehrenden im Weiterbildungsbereich sich mit Überzeugung und großer Motivation in der Ausgestaltung der Weiterbildung engagieren, sei es in landesweiten Fachkonferenzen oder bei der konkreten Entwicklung der Studiencurricula. Für Universitätsprofessor\_innen bedeute das, sich nicht mehr vorrangig auf Forschung zu konzentrieren, was eine ganz neue Denkweise erfordere. „Ich würde sogar von einem Kulturwandel reden, den man hier braucht. Es geht wirklich um den einzelnen Professor, der sich in einer neuen Art und Weise engagieren muss.“ In der Professorenschaft an deutschen Universitäten müsse in dieser Frage sicher noch einige Überzeugungsarbeit geleistet werden.

**Es geht um den einzelnen Professor, der sich in einer neuen Art und Weise engagieren muss.**

**Problem Kapazitätsrecht.** Nach Ansicht von Wolter ist es keineswegs so, dass Hochschullehrende nicht bereit sind, sich auch in der Weiterbildung zu engagieren. Das Problem sei vielmehr, dass sie nicht daran interessiert sind, durch Weiterbildungsangebote das Gesamtvolumen ihrer Lehraufgaben auszudehnen. Das Kapazitätsrecht wirke sich dabei negativ auf die Bereitschaft aus, Aufgaben im Bereich Weiterbildung zu übernehmen. Das Engagement in diesem Bereich würde sicher deutlich ansteigen, wenn weiterbildende Aktivitäten in stärkerem Umfang als gegenwärtig auf das Lehrdeputat angerechnet werden könnten. Es könnte zwar sein, dass das Kapazitätsproblem in ein paar Jahren geringer wird, wenn durch den demografischen Wandel die Studierendenzahlen zurückgehen. Doch seien hier starke regionale Differenzen zu erwarten.

Nach Prognosen werden vom Rückgang der Studierendenzahlen vor allem Hochschulen in demografisch schrumpfenden Regionen betroffen sein, während an den Hochschulen in Metropolregionen, etwa den Großräumen Berlin, München oder Frankfurt, weiterhin eine hohe Studiennachfrage zu erwarten ist.

**Problem Personalstruktur.** Ein zweites Problem liegt nach Wolter in der gegenwärtigen Personalstruktur an deutschen Hochschulen. Seit den 1970er Jahren habe beim wissenschaftlichen Personal unterhalb der Professurebene eine signifikante Veränderung stattgefunden: Die unbefristeten Beschäftigungsmöglichkeiten für wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen haben dramatisch abgenommen, befristete und drittmittelfinanzierte Stellen dramatisch zugenommen. Diese Situation sei nicht vertretbar, da gegenwärtig ein Großteil der Lehraufgaben von befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen ohne verlässliche Anschlussperspektive wahrgenommen wird.

Wolter verdeutlichte, dass der Wegfall der alten Laufbahnkategorien in den letzten Jahren ganz erheblich zur prekären Beschäftigungssituation des wissenschaftlichen Nachwuchses beigetragen hat. Er schlug vor, die Potenziale der Weiterbildung mit Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu verbinden: „Wenn man hier umsteuern würde und eine eigenständige unbefristete Laufbahnperspektive für wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen einrichten würde, könnte man nicht nur die prekäre Beschäftigungssituation vieler wissenschaftlicher Mitarbeiter\_innen etwas entspannen, sondern auch eine zusätzliche Perspektive für den Ausbau der wissenschaftlichen Weiterbildung an den Hochschulen schaffen.“

**Anreizsystem.** Käßlinger machte darauf aufmerksam, dass das deutsche Hochschulsystem bisher noch nicht darauf ausgerichtet ist, junge Professor\_innen zu einem Weiterbildungsengagement zu motivieren. Die äußeren Anreizsysteme belohnen dieses Engagement in keiner Weise. Wissenschaftliche Reputation, finanzielle Gratifikationen und Karrierevorteile könne man nach wie vor nur über Forschungsleistungen erhalten. Hier liegt nach Ansicht von Käßlinger ein großes Hindernis, um der wissenschaftlichen Weiterbildung an Hochschulen ein größeres Gewicht zu geben. Gegenwärtig sei das Interesse an wissenschaftlicher Weiterbildung an den meisten Universitäten sehr gering, in Berufungsverhandlungen spielten Leistungen in diesem Bereich

**Um wissenschaftliche Weiterbildung für Professor\_innen attraktiv zu machen, müssen ganz andere Anreize gesetzt werden.**

keine Rolle. Um wissenschaftliche Weiterbildung für Professor\_innen attraktiv zu machen, müssten ganz andere Anreize gesetzt werden. Es wäre wichtig, dass der Bereich Weiterbildung sowohl im Nachfolgeprogramm der Exzellenzinitiative als auch im Hochschulpakt für Lehre berücksichtigt werden wird.

**Berufliche Perspektiven für Nachwuchswissenschaftler\_innen.** Auch die Nachwuchsförderung sollte nach Käßlinger in diesen Themenkomplex eingeschlossen werden. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz könnte so novelliert werden, dass durch eine Tätigkeit in der wissenschaftlichen Weiterbildung eine Weiterbeschäftigung an der Hochschule möglich wird. Viele hoch qualifizierte junge Wissenschaftler\_innen, die sehr gut an der Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Praxis arbeiten könnten, erhielten dadurch langfristige berufliche Perspektiven an einer Hochschule. Gleichzeitig würde die Hochschule kompetentes Personal für den Bereich Weiterbildung gewinnen.

**Einführung neuer Personalkategorien.** Dr. Ernst-Dieter Rossmann, MdB, Sprecher der AG Bildung und Forschung, ergänzte, dass in der Diskussion um die Weiterentwicklung der Exzellenzinitiative und die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses auch über die Einführung neuer Personalkategorien an Hochschulen diskutiert werde. Dies sei Sache der Länder und in den Landeshochschulgesetzen zu regeln. Bundesmittel sollten aus seiner Sicht so eingesetzt werden, dass die Hochschulen ihr Angebot und ihren Personalkörper diversifizieren können. Allerdings sollten neue Personalkategorien möglichst abgestimmt eingeführt werden, damit sie sich nicht von Hochschule zu Hochschule und von Land zu Land völlig unterscheiden und damit den personellen Wechsel behindern.

**Neue Personalkategorien sollten abgestimmt eingeführt werden.**

Finanzierung von  
Weiterbildung

**Öffentliche Mittel für eine offenere Hochschule.** Einige Jahre bestand die Hoffnung, dass Hochschulen ihre öffentlichen Aufgaben durch Quersubventionierung über Einnahmen aus der Weiterbildung besser finanzieren könnten. Diese Hoffnung hat sich jedoch nicht erfüllt. Nun stellt sich die Frage, ob Weiterbildungsangebote an Hochschulen über Gebühren voll finanziert werden können. Rossmann merkte an, dass er das Konzept der Querfinanzierung noch nie überzeugend fand, sondern

immer der Meinung war, dass die Weiterbildung sich selbst finanzieren sollte. „Ob die Hochschulen aber in die Lage versetzt werden, auch strukturell – z. B. von der Ausstattung her – ein kompetenter akademischer Weiterbildungsträger zu sein, das hat auch etwas mit der öffentlichen Finanzierung zu tun“, sagte Rossmann.

Die Förderung im Rahmen des Programms „Offene Hochschulen“ kann nach Ansicht von Rossmann schon einen wichtigen Beitrag dazu leisten, indem gezielt Angebote unterstützt werden, die auf einen großen Bedarf reagieren. So werde z. B. ein Projekt an einer Hochschule gefördert, das dem dramatischen Mangel an Berufschullehrer\_innennachwuchs entgegenwirken soll, indem beruflich Qualifizierte zu Berufschullehrenden weitergebildet werden. Unabhängig von der Tatsache, dass wissenschaftliche Weiterbildung unverzichtbar sei, ist sie nach Rossmann an den Hochschulen aus verschiedenen Gründen gut angesiedelt. Zum einen werde dadurch der Fokus verstärkt auf qualitativ gute Lehre gelegt: Von einer sehr guten Weiterbildung könne eine Anreizwirkung ausgehen, die auch die Qualität der Lehre in der Erstausbildung steigert. Zum anderen könnten die Hochschulen von einer heterogeneren Studierendenschaft profitieren, wenn z. B. verschiedene Generationen und Personen mit Praxishintergrund an einer Hochschule studieren. „Insgesamt wird die Hochschule eine offenere Institution werden und von daher muss es auch öffentliches Geld wert sein, Hochschulen in diesem Bereich zu ertüchtigen“, sagte Rossmann. In fünf bis zehn Jahren sollte die wissenschaftliche Weiterbildung eine andere Priorität haben und die Hochschulen eine hervorragende Adresse für wissenschaftliche Weiterbildung sein.

**In fünf bis zehn Jahren sollten die Hochschulen eine hervorragende Adresse für wissenschaftliche Weiterbildung sein.**

**Kostendeckende Finanzierung an Hochschulen.** Hochschulen als Verwaltungsinstitutionen würden selten unternehmerisch denken, was bei der Entwicklung von Weiterbildungsangeboten aber bis zu einem gewissen Grad notwendig sei. Hochschulleitungen seien nur selten bereit, Mittel mit unsicherem späteren Nutzen in ein Projekt zu investieren; es müsse sich alles kostendeckend tragen. Ein Projekt könne aber nur dann durchgeführt werden, wenn die Finanzierung steht. Wenn z. B. eine Hochschule auf Wunsch der Wirtschaft personelle und finanzielle Ressourcen in die Entwicklung und Einrichtung eines Studiengangs investiert – in der Hoffnung, dass später daraus Einnahmen generiert werden können – und der Studiengang dann nicht läuft, trage die Hochschule alleine das finanzielle Risiko.

### **Rechtsanspruch auf Erstausbildung und berufliche Weiterbildung.**

Bisher wird ein großer Teil der Weiterbildungen privat finanziert. Rossmann wirbt dafür, einen Rechtsanspruch auf mindestens „zweimal drei Jahre“ Ausbildung zu begründen: Jeder Mensch sollte das Recht auf mindestens drei Jahre Erstausbildung und mindestens drei Jahre berufliche Weiterbildung erhalten.<sup>23</sup> Wenn man es schaffe, dieses Leitmotiv fest zu verankern und sowohl Arbeitgeberverbände wie auch Gewerkschaften bereit wären, dieses Ziel gemeinsam zu verfolgen, würde es auch für die einzelne Hochschule leichter werden, Weiterbildungsangebote zu finanzieren. Dagegen seien keine Fortschritte zu erwarten, wenn nur in den Sonntagsreden das Allgemeininteresse an Weiterbildung betont werde, werktags aber das betriebswirtschaftliche Einzelinteresse dominiere. Rohner machte deutlich, dass von Arbeitgeberseite ein gesetzlicher Anspruch auf bis zu dreijährige Weiterbildung abgelehnt wird. Weiterbildung sei immer stark an die individuellen Bedürfnisse und Möglichkeiten gebunden und könne nur im Rahmen einer betrieblichen Personalpolitik geschehen.

### FINANZIERUNGS- UND FÖRDERMÖGLICHKEITEN FÜR WISSENSCHAFTLICHE WEITERBILDUNG

„Wissenschaftliche Weiterbildung ist in der Regel kostenpflichtig. Bei ihrer Finanzierung sind staatliche Hochschulen an die Bestimmungen der Landeshochschulgesetze gebunden. Diese sehen vor, dass Weiterbildung grundsätzlich kostendeckend angeboten werden muss. Dies entspricht auch dem Grundsatz fairen Wettbewerbs auf dem freien Markt der Weiterbildung. Private Hochschulen oder privatrechtliche Ausgründungen staatlicher Hochschulen sind in ihrer Preisgestaltung wesentlich freier und unterliegen keinen besonderen Bestimmungen. Der preisliche Rah-

23 Gegenwärtig sehen viele Arbeitgeber\_innen nicht die Notwendigkeit, ihre Mitarbeiter\_innen regelmäßig weiterzubilden. Neben den Kosten für die Weiterbildung stellt für diese Unternehmen auch die Freistellung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts ein Problem dar. Bisher existiert keine bundesweit gültige gesetzliche Grundlage in Bezug auf ein Weiterbildungsrecht; die Fort- und Weiterbildung wird von den Bundesländern geregelt. Auch haben die Arbeitgeber\_innen keine Finanzierungspflicht für eine Weiterbildungsmaßnahme, es sei denn, ein Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung, ein Sozialplan oder eine Rationalisierungsmaßnahme regeln etwas anderes - vgl. Ulf Weigelt: Gibt es ein Recht auf Weiterbildungen? Zeit Online, 3. Oktober 2014, <http://www.zeit.de/karriere/beruf/2014-10/weiterbildung-arbeitsrecht-arbeitnehmer> (10.12.2015).

men kann von Hochschule zu Hochschule und auch von Angebot zu Angebot stark variieren, da auch die Angebote in Struktur und Qualität sehr unterschiedlich sind. (...)

- **Aufstiegs- und Weiterbildungsstipendien:** Mit ihnen unterstützen insbesondere die öffentliche Hand und gemeinnützige Stiftungen das Studium beruflich Qualifizierter und Berufstätiger. Größte Initiative ist das Programm Aufstiegsstipendium des Bundesbildungsministeriums: Seit 2008 wurden hiermit rund 5.000 Studierende gefördert. ([www.aufstiegsstipendium.de](http://www.aufstiegsstipendium.de))
- **Bildungsprämie:** Seit 2008 fördert das Bundesbildungsministerium die berufliche Weiterbildung von Personen mit kleinen und mittleren Einkommen mit einer Prämie von bis zu 500 Euro. ([www.bildungspraemie.info](http://www.bildungspraemie.info))
- **Bildungs- und Qualifizierungsschecks:** Einzelne Bundesländer fördern ebenfalls die berufliche Weiterbildung durch eine anteilige Kostenübernahme. Die Förderinstrumente sind dabei regional unterschiedlich in der Zielgruppe sowie im Fördervolumen.
- **Weiterbildungskredite:** Viele Geldinstitute bieten Darlehen für Weiterbildung an. Die KfW bietet mit ihrem Studienkredit ein zinsgünstiges Förderinstrument an, das auch für weiterbildende Studien genutzt werden kann. ([www.kfw.de/studienkredit](http://www.kfw.de/studienkredit))
- **Steuerliche Begünstigung:** Ausgaben für Weiterbildung, die in einem unmittelbaren Bezug zur derzeitigen oder einer angestrebten beruflichen Tätigkeit stehen, können als Werbungskosten bzw. Sonderausgaben steuerlich geltend gemacht werden.“

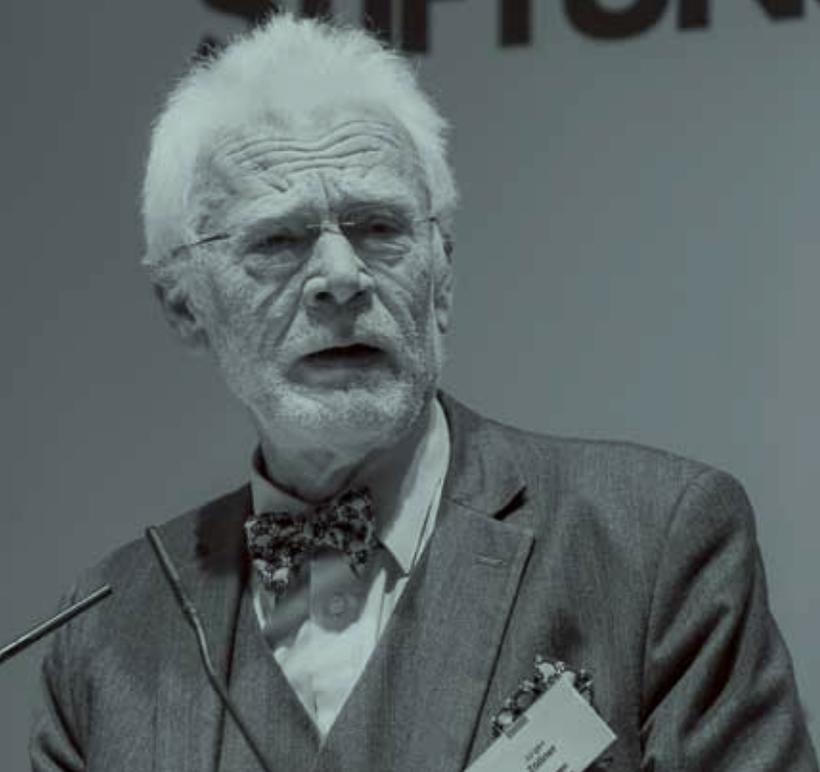
*Quelle:* Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft: Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten für wissenschaftliche Weiterbildung, [http://www.stifterverband.info/wissenschaft\\_und\\_hochschule/infothek/wissenschaftliche\\_weiterbildung/finanzierung/index.html](http://www.stifterverband.info/wissenschaft_und_hochschule/infothek/wissenschaftliche_weiterbildung/finanzierung/index.html) (20.11.2015).

**Berufliche Weiterbildung als Recht.** Rossmann stimmte zu, dass Weiterbildung viel mit persönlichen Entscheidungen zu tun hat und Weiterbildungsmaßnahmen in betriebliche Personalpolitik eingebettet sein müssen. Angesichts der Wissensdynamik der Gesellschaft sei es aber sehr wichtig, dass die Menschen nicht nur das Recht auf schulische und berufliche Erstausbildung erhalten, sondern auch das Recht auf

lebensbegleitende Weiterbildung erhalten, die wissenschaftliche Weiterbildung einschließt.

**Staatliche Regelungen im Einvernehmen mit den Tarifpartnern.** Das Thema Weiterbildung müsse deshalb „in eine andere Dimension geführt werden“: auf die Ebene des Staates und der Tarifpartner, die das Thema vorausschauend und über das einzelbetriebliche Interesse hinweg betrachten. Sicher werde man sich mit der Arbeitgeberseite intensiv über die Frage auseinandersetzen müssen, wie der Ausgleich der unterschiedlichen Interessen erreicht werden kann. Rossmann zeigte sich jedoch optimistisch, dass hier letztlich eine Einigung erzielt werden kann – nicht zuletzt deshalb, weil Weiterbildung der Mitarbeiter\_innen auch im Interesse der Wirtschaft liege, um international konkurrenzfähig zu bleiben. Die „Arbeitsversicherung ist kein schlechtes Konzept und zudem sehr solidarisch“, sagte Rossmann. Auch in der Politik werde es darauf hinauslaufen, eine Struktur für Weiterbildung zu schaffen, in der auch Rechtsansprüche begründet werden. „Ich bin zuversichtlich, dass wir am Ende eine Lösung finden, die staatlich wie tariflich der Dimension von Weiterbildung in der Zukunft einen festeren Rahmen gibt“, sagte Rossmann.

**Menschen sollten das Recht auf lebensbegleitende Weiterbildung erhalten.**



# FAZIT UND AUSBLICK

**Prof. Dr. Jürgen E. Zöllner** Vorstand der Stiftung Charité Berlin und Senator a.D.

Das Fazit will ich relativ kurz machen und anhand einer persönlichen Geschichte aus meiner Berufsbiografie verdeutlichen: Als ich vor 25 Jahren Präsident der Universität Mainz war und mich der rheinland-pfälzische Ministerpräsident Rudolf Scharping fragte, ob ich Wissenschaftsminister werden wolle, habe ich eine Bedingung gestellt: nämlich dass ich der erste Bildungsminister in dieser Republik werde. Er hat „ja“ gesagt und ich wurde Minister für Wissenschaft und Weiterbildung. 25 Jahre danach hat sich diese Republik in fast allen Bildungsbereichen grundlegend geändert. Im vorschulischen Bereich haben wir eine völlig andere Welt, ebenso im Schulbereich. Auch im Hochschulbereich haben sich in diesem Zeitraum die Rahmenbedingungen verbessert und wir sind sowohl in der Lehre wie auch in der Forschung entscheidend weitergekommen. Unter dem Strich hat die Entwicklung viele Verbesserungen mit sich gebracht. Der einzige Bereich, in dem sich meines Erachtens nichts Grundlegendes geändert hat, ist die Weiterbildung. Sie ist die wichtigste Säule des Bildungssystems, aber genauso chaotisch organisiert, planlos, ohne Qualitätssicherung und ohne feste Perspektive, wie sie es vor 25 Jahren war. Soweit das Fazit.

Nun zum Ausblick. Zunächst möchte ich eine grundsätzliche Feststellung zum Thema machen und dann drei Punkte nennen, was sich aus meiner Sicht ändern müsste. Ich werde versuchen, einige Gedanken der heutigen Konferenz aufzunehmen, kann aber aus verständlichen Gründen nicht auf alle Details eingehen, die angesprochen wurden.

**Weiterbildung an den Hochschulen ist eine öffentliche Aufgabe – und sie ist es schon heute.**

Nach dem heutigen Tag würde ich das Thema der Konferenz nicht mehr so formulieren wie es dasteht. Denn es wird der Eindruck erweckt, dass Weiterbildung erst eine Aufgabe der Zukunft ist. Das ist aber nicht der Fall. Weiterbildung an den Hochschulen ist eine öffentliche Aufgabe – und sie ist es schon heute. In Zukunft wird sie es aber noch stärker sein.

Dies würde ich gerne prinzipiell mit folgender Argumentationslinie begründen: Wir leben nicht in einer Wissensgesellschaft, sondern in einer Wissenschaftsgesellschaft, in der Wissenschaft alle gesellschaftlichen Bereiche bestimmt. Diese Wissenschaftsgesellschaft verändert sich rapide, d.h. die Mitglieder dieser Gesellschaft können beruflich und privat nur dann an ihr teilhaben, wenn sie sich auf dem höchsten wissenschaftlichen Niveau weiterbilden, ob mit oder ohne Abschluss.

Wenn wir davon ausgehen, dass innerhalb des deutschen Bildungssystems die Hochschulen institutionalisiert den wissenschaftlich basierten Teil der Bildung organisieren und durchführen, dann gehört die wissenschaftliche Weiterbildung zentral mit dazu. Sie ist öffentliche Aufgabe und sogar eine Kernaufgabe der Hochschulen. Dass wissenschaftliche Weiterbildung an den Hochschulen bisher noch nicht den Stellenwert hat, den sie haben müsste, bedeutet nur, dass wir uns in Zukunft verstärkt darauf konzentrieren müssen.

Da ich nicht nur Forderungen stellen, sondern auch Perspektiven aufzeigen möchte, wie das in der Praxis umgesetzt werden könnte, nenne ich nun drei Ansatzpunkte.

Erstens muss die Finanzierungsfrage geklärt werden. Das ist der Kernpunkt. Solange das nicht geschehen ist, helfen alle guten Modelle nichts und es wird nichts funktionieren. Die Klärung der Finanzierungsfrage sollte sich aber nicht daran orientieren, wer die Weiterbildung macht – ob Hochschulen oder jemand anderes. Die Finanzierungsfrage kann aus meiner Sicht nur darüber geregelt werden, um welche Art der Weiterbildung es sich handelt.

**Der Kernpunkt ist: Die Finanzierungsfrage muss geklärt werden.**

Die allgemeine und politische Weiterbildung ist zu 100 Prozent von der öffentlichen Hand zu tragen, da sie für unsere Gesellschaft von zentraler Bedeutung ist. Auch die Qualifizierungsweiterbildung, die auf einen Schul- und Hochschulabschluss zielt, ist in einer Wissenschaftsgesellschaft selbstverständlich zu 100 Prozent vom Staat zu finanzieren. Deshalb auch: keine Studiengebühren und kein Schulgeld. Die einzelnen Bereiche dürfen nicht gegeneinander ausgespielt werden.

Wenn die Weiterbildung eine gleich starke Säule der Bildung wie die Schul- und die Hochschulbildung ist, muss die Gebührenfreiheit selbstverständlich auch für die Weiterbildung gelten. Hier könnte man auf einen Gedanken zurückkommen, den meine Partei immer kontrovers

diskutiert hat: die Einführung von Studienkonten. Diese sind mit der Berechtigung verbunden, eine gewisse Anzahl an Modulen kostenfrei absolvieren zu können. Auf diese Weise könnten wir auch das Problem in den Griff bekommen, dass so viele Bachelorabsolvent\_innen nicht in den Beruf gehen, sondern gleich einen konsekutiven Masterstudiengang anschließen. Denn sie befürchten, dass sie nicht mehr gebührenfrei an der Hochschule studieren können, wenn sie nach einer gewissen Zeit der Berufstätigkeit wieder an die Hochschule zurückkehren. Dann nehmen sie lieber gleich mit, was sie kostenlos mitnehmen können, selbst wenn es in dem Moment vielleicht nicht so sinnvoll ist. Mit Studienkonten hätte jeder einen persönlichen Gutschein für Weiterbildung und das Anrecht, später wieder ohne Kostenbelastung studieren zu können. Die Hochschulen könnten darüber zusätzliche Einnahmen generieren. Das wäre zwar nur ein Baustein, um das Problem zu lösen, aber ein wichtiger Baustein.

Die Regelung über Finanzierung ist ganz entscheidend. Man könnte zum Beispiel Hochschullehrenden zusätzliches Geld geben, wenn sie Weiterbildung machen – viele von ihnen sind bereits in Nebentätigkeiten in der Weiterbildung engagiert und erhalten dafür Honorar. Oder man kann Hochschullehrenden Deputatsreduktionen für Weiterbildungsangebote geben und zusätzliche Hochschullehrende einstellen.

Es ist die Finanzierungsfrage, und wenn diese nicht geklärt ist, wird das Ganze nicht lösbar sein. Ich bin optimistisch, dass sie klärbar ist. Man muss es nur wollen.

Wir haben heute gehört, dass keine genauen Zahlen zur Weiterbildung auf dem Tisch liegen. Es muss doch aber möglich sein, dass die Wissenschaftler\_innen, die sich mit dem Thema befassen, eine aussagekräftige Statistik dazu verfassen. Wenn es Änderungen in der Datenbasis gibt, muss das eben ausgewiesen werden. Wir werden die notwendigen Veränderungen nicht erreichen, wenn keine belastbaren Zahlen vorliegen – und zwar für den gesamten Bereich, nicht nur für einzelne Hochschulen.

30 Mrd. Euro werden im Jahr für berufliche Fortbildungen bezahlt, entweder von Betrieben oder privat. Diese Mittel stehen also zur Verfügung. Das heißt, man muss kein neues Geld generieren, sondern nur einen vernünftigen Weg finden, dass dieses Geld auch Hochschulen zugutekommt, wenn sie qualifizierte Angebote in der Weiterbildung machen. Wenn ich es richtig sehe, sind in diesen 30 Mrd. zudem riesige Mengen an Mitteln, die für Weiterbildung aufgewendet werden, noch gar nicht enthalten. Auch die freien Berufe, die finanziell gut aufgestellt sind,

geben insgesamt sicher Milliarden für Weiterbildung aus, zum Beispiel Ärzt\_innen, Jurist\_innen und Wirtschaftsprüfer\_innen. Das Geld ist also da und wird auch schon ausgegeben. Also noch einmal: Es geht darum, die Finanzierungsfrage vernünftig zu klären – dann ist auch für die Hochschulen in diesem Zusammenhang sehr viel erreichbar.

Zweiter Punkt. Ich habe mein Leben lang für ein öffentlich verantwortetes Bildungssystem gekämpft – von unten bis nach oben. Ich war auch immer schon der Meinung, dass ein paar private Schulen dem Schulsystem gut tun, weil sie zeigen, dass man auch mit weniger Ressourcen mehr Eltern- und Schülerzufriedenheit erreichen kann. Natürlich erreichen das nicht alle privaten Schulen. Aber einzelne Beispiele machen deutlich, dass die Diskussionen über Schulausfall, Klassengrößen etc. relativ sind, weil manche Privatschulen das mit viel weniger Geld besser hinbekommen.

Offensichtlich ist es auch nicht schlecht, dass es im Hochschulbereich private Einrichtungen gibt. Die Innovationen gehen von dort aus. Es wird Zeit, dass die öffentlichen Hochschulen sich in der Weiterbildung bei den privaten Hochschulen Anregungen holen und hier ebenso neue, innovative Studiengänge anbieten. Wenn ich sehe, wie groß der Anteil der privaten Anbieter bei den dualen Studiengängen ist, frage ich mich schon, warum die staatlichen Fachhochschulen diese Entwicklung ver-

**Hochschulen und Wissenschaftler\_innen müssen mit der Gleichberechtigung von Lehre und Forschung ernst machen.**

passt haben. Die Infrastruktur, die Aufgabenstellung – alles ist identisch. Die Fachhochschulen müssten doch auch erkannt haben, dass hier ein Bedarf besteht. Nun müssen sich die Professor\_innen an den staatlichen Hochschulen etwas einfallen lassen. Also: Von den Privaten lernen.

Dritter Punkt. Es gibt eine Grundvoraussetzung, dass Hochschulen in der wissenschaftlichen Weiterbildung erfolgreich sind. Hochschulen und Wissenschaftler\_innen müssen ernst machen mit der Gleichberechtigung von Lehre und Forschung. Wir werden nicht weiterkommen, wenn die Weiterentwicklung der Fachhochschulen darin gesehen wird, dass die dort lehrenden Professor\_innen bei der DFG Anträge stellen, um Grundlagenforschung zu machen. Nein! Die Aufgabe von Fachhochschulprofessor\_innen besteht darin, ihr Lehrdeputat zu erfüllen und anwendungsbezogene Lehre auf höchstem Niveau zu machen – was den meisten auch besser gelingt als Professor\_innen an Universitäten. Fachhochschulprofessor\_innen sollen sich nicht auf die Selbsterfüllung

in der Forschung stürzen, sondern müssen sich darum kümmern, dass das Weiterbildungsfeld abgedeckt wird. Sie können sich ja auch auf eine Universitätsstelle bewerben und – wenn sie erfolgreich sind – 50 Prozent ihrer Tätigkeit zur Forschung nutzen. An Fachhochschulen haben sie aber eine andere Aufgabe. Das Gleiche gilt für Universitätsprofessor\_innen. Auch sie müssen sich auf ihre Aufgaben besinnen und endlich das Humboldtsche Ideal faktisch anerkennen, dass Forschung und Lehre gleichwertig sind.

Denn auch an den Universitäten muss sich etwas ändern. Nur ein Beispiel: Gerade geisteswissenschaftliche Fächer gewinnen in einer globalisierten Welt an Bedeutung. So brauchen global agierende Firmen Mitarbeiter\_innen, die sich nicht nur durch fachliches Können auszeichnen, sondern die wissen, wie die Menschen in anderen Ländern denken und auch den kulturellen Kontext verstehen können, etwa in China oder Indien. Nur dann können Unternehmen kompetente Mitarbeiter\_innen in diese Länder entsenden und neue Märkte erschließen. Auch hier gibt es einen riesigen Weiterbildungsbedarf und in der Lehre viel zu tun.

Die Gleichwertigkeit von Forschung und Lehre muss sich auch finanziell niederschlagen. So erhalten Wissenschaftler\_innen, die ein Exzellenzcluster oder eine Graduiertenschule eingeworben haben, meist die Besoldungsstufe W3 mit der höchstmöglichen Zulage. Wenn sich Professor\_innen von ihrer Forschungsverpflichtung befreien lassen und hervorragende Weiterbildung machen, dann sollten sie ebenfalls W3 mit höchstmöglicher Zulage erhalten. Das muss allerdings an den Hochschulen selbst geregelt werden, das können kein Senator und kein Minister verordnen. Die Hochschulen müssen das in die Hand nehmen und Ernst damit machen, dass sie eine zentrale Rolle bei der Entwicklung unserer Gesellschaft spielen: Die Hochschulen bestimmen nicht nur die wirtschaftliche Zukunft unseres Landes, sondern sind auch mitverantwortlich für das persönliche Wohlergehen des Einzelnen, der an der Gesellschaft partizipieren und teilhaben kann.

**Es braucht strukturelle Veränderungen an den Hochschulen.**

Mit dieser Einstellung kann auch das Problem gelöst werden, dass das Verhältnis von befristeten Beschäftigungsverhältnissen und Dauerstellen an Hochschulen aus dem Lot geraten ist. Hier in Berlin habe ich mich sehr stark dafür eingesetzt, um das Parlament und die Hochschulen davon zu überzeugen, eine Karriere von Assistent\_innen und Professor\_innen mit Schwerpunkt Lehre zu etablieren, um dieser Entwicklung etwas entgegensetzen. Das Problem kann letzten Endes nicht über Verände-

rungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes gelöst werden, sondern es braucht strukturelle Veränderungen an den Hochschulen. Lehre ist eine Kernaufgabe der Hochschulen, und es gibt viele Assistent\_innen, die hervorragende Lehre machen – nicht selten besser als Professor\_innen. Diese jungen Wissenschaftler\_innen müssen eine berufliche Perspektive an der Hochschule erhalten. Auch für die Hochschulen sind damit Vorteile verbunden, denn sie können damit erfahrene Wissenschaftler\_innen halten, um gute Lehre auf jedem Niveau anbieten zu können. Auch die Hochschulen müssen die Gelegenheit beim Schopf packen, die ihnen in vielen Fällen von Politiker\_innen gegeben wird und der Lehre den hohen Stellenwert geben, der ihr gebührt. Aus eigener Erfahrung kann ich sagen: Für einen Universitätsprofessor ist das, was er in der Lehre bewegen konnte, in der Rückschau meist befriedigender als manches übernommene Ehrenamt, das in der Forschung Reputation verspricht. Denn das, was man in der Lehre gemacht hat, bleibt.

In diesem Sinne bin ich optimistisch, dass wir auch den Bereich der Weiterbildung – wenn auch mit einer Zeitverzögerung von 30 Jahren – vernünftig organisieren können.

---

In dieser Reihe sind bisher erschienen:

- #12 Angela Borgwardt: **Hochschulgovernance in Deutschland** (2015)
- #11 Angela Borgwardt: **Investitionen der Wirtschaft in Hochschulbildung – Wer profitiert?** (2015)
- #10 Pia Bungarten, Marei John-Ohnesorg (Hrsg.): **Hochschulgovernance in Deutschland** (2015)
- #09 Angela Borgwardt: **Von Moodle bis MOOC – Digitale Bildungsrevolution durch E-Learning?** (2014)
- #08 Angela Borgwardt: **Arbeitsplatz Hochschule – Aufstieg oder Sackgasse?** (2013)
- #07 Angela Borgwardt: **Hochschulräte und Hochschulsteuerung – Zwischen Beratung und Kontrolle** (2013)
- #06 Angela Borgwardt: **Profilbildung jenseits der Exzellenz – Neue Leitbilder für Hochschulen** (2012)
- #05 Angela Borgwardt: **Plagiatsfälle in der Wissenschaft – Wie lässt sich Qualitätssicherung an Hochschulen verbessern?** (2012)
- #04 Angela Borgwardt: **Karriere ohne Ende? Arbeitsplätze für den wissenschaftlichen Nachwuchs** (2011)
- #03 Angela Borgwardt: **Bologna 2010/2011 Hochschulen im Umbruch – Eine Zwischenbilanz** (2011)
- #02 Angela Borgwardt: **Bildungsgerechtigkeit in der Studienfinanzierung – Die soziale Dimension der aktuellen Förderprogramme** (2010)
- #01 Hrsg: Beate Bartoldus, Marei John-Ohnesorg: **Bildungsgerechtigkeit in der Begabtenförderung – Ein Widerspruch in sich?** (2010)

Die Publikationen können Sie per e-mail nachbestellen bei: [anett.borchers@fes.de](mailto:anett.borchers@fes.de)  
Weitere Informationen finden Sie unter [www.fes.de/themen/bildungspolitik/](http://www.fes.de/themen/bildungspolitik/)

HOCH  
SCHUL  
POLITIK