

# Organisationsformen wissenschaftlicher Weiterbildung

Maren Kreutz, Simone Wanken, Rita Meyer

## Zusammenfassung

*Wissenschaftliche Weiterbildung wird einerseits auf der programmatischen Ebene nationaler und supranationaler bildungspolitischer Positionierungen eine hohe Bedeutung zugeschrieben. Auch in der Praxis von Arbeit und Beruf kommt ihr angesichts eines drohenden Fachkräftemangels ein immer höherer Stellenwert zu. Andererseits ist die wissenschaftliche Weiterbildung weder in inhaltlicher Perspektive noch in ihrer institutionellen Ordnung eindeutig bestimmt. In dem Beitrag werden unterschiedliche Formen der Organisation von wissenschaftlicher Weiterbildung reflektiert und es wird anhand von Thesen auf die Notwendigkeit einer nachhaltigen Implementierung von Organisationsstrukturen an Hochschulen verwiesen.*

## Institutionelle Verankerung wissenschaftlicher Weiterbildung

Im Zuge der angestrebten Durchlässigkeit beruflicher und hochschulischer Weiterbildung erfahren wissenschaftliche Weiterbildungsangebote nicht nur für diejenigen, die bereits ein Studium absolviert haben, sondern darüber hinaus auch für die Zielgruppe berufserfahrener Lernender einen Bedeutungszuwachs. Gerade für diese heterogene Gruppe gibt es allerdings bisher kaum adäquate Studienangebote. Angeschoben durch bildungs- und hochschulpolitische Programme ist die Anzahl von Pilotprojekten und Modellversuchen im Feld der wissenschaftlichen Weiterbildung zwar in den letzten Jahren deutlich angestiegen, es fehlt jedoch an institutionalisierten, auf Dauer gestellten Studienangeboten. Insgesamt ist festzustellen, dass der gegenwärtig zu verzeichnende Wachstums- und Ausbauschub hochschulischer Weiterbildungsangebote noch nicht zu einer flächendeckenden organisationalen Verankerung der wissenschaftlichen Weiterbildung im deutschen Hochschulsystem geführt hat (vgl. u. a. Herm et al. 2003; Bredl et al. 2006; Hanft/Knust 2007), obwohl sich derzeit umfassende Wandlungsprozesse in der Organisation wissenschaftlicher Weiterbildung vollziehen.

Einige Universitäten haben sich bereits als Weiterbildungsanbieter profiliert, andere hingegen bleiben hinter der Anforderung wissenschaftliche Weiterbildung als Kernaufgabe zu gestalten, zurück. Vor dem Hintergrund der formal bereits durchgesetzten Öffnung des Hochschulsystems ist zudem zu konstatieren, dass faktisch nur sehr wenige beruflich Qualifizierte an weiterbildenden Studienprogrammen teilnehmen: Der Anteil der beruflich qualifizierten Studierenden ohne Abitur beträgt bundesweit im Durchschnitt nur 1 Prozent (vgl. Freitag 2009). Angesichts dieser „Henne-Ei-Problematik“ – den geforderten strukturellen Ausbau der wissenschaftlichen Weiterbildung einerseits und den bisher geringen Studierendenzahlen der erweiterten Zielgruppe andererseits – stellt sich die Frage, wie wissenschaftliche Weiterbildungsangebote langfristig organisational in die Hochschulstrukturen eingebunden werden können und welche Herausforderungen und Problemstellungen mit der nachhaltigen Implementierung der wissenschaftlichen Weiterbildung in die Organisationsstrukturen der Hochschulen verbunden sind.

Die Universitäten sind aufgrund der Öffnung der Hochschulen durch die neuen Zugangsregelungen für berufstätige Studierende nicht nur auf der programmatischen Ebene gefordert, neue Studienmodelle zu entwickeln, sondern mehr denn je auch faktisch damit konfrontiert, Angebote der wissenschaftlichen Weiterbildung zu etablieren. Dabei fehlt es an strategischen Vorgaben und Empfehlungen, infolgedessen die Konzeptionierung, Durchführung und Evaluation sowie die prüfungstechnische und finanzielle Abwicklung dieser neuen Programme auf der Ebene der Hochschulen im Rahmen unterschiedlichster Organisationsformen wissenschaftlicher Weiterbildung individuell ausgestaltet werden. Die Wahl einer angemessenen Organisationsform innerhalb der Institution Hochschule, d. h. die Ausbildung eines Regelsystems, das eine bestimmte soziale Ordnung hervorruft, bildet indes eine wesentliche Voraussetzung zur langfristigen Etablierung hochschulischer Weiterbildungsprogramme.

### **Organisationsformen der wissenschaftlichen Weiterbildung an Hochschulen**

Die wissenschaftliche Weiterbildung wird erst dann „den gesetzlichen Auftrag erfüllen (...), wenn sie eine Organisationsform hat, die entsprechende Handlungskompetenz beinhaltet“ (Wilkesmann 2010, S. 33). Bedingt durch verschiedene bildungspolitische Vorgaben (vgl. HRK 1993) und die Organisationsentwicklungsstrategien der einzelnen Hochschulen, aber auch durch die veränderten Aufgaben der wissenschaftlichen Weiterbildung hat sich diese in ihrer organisationalen Verfasstheit verändert. Im Zuge der Hochschul- und Bildungsreformen wurden die Aufgaben der wissenschaftlichen Weiterbildung von „intermediäre(n) Betriebseinheiten der Hochschulen mit wissenschaftlichen und dienstleistenden Aufgaben“ (DGWF 2010, S. 1 f.) übernommen. Gegenwärtig befinden sich die Organisationsformen der wissenschaftlichen Weiterbildung in pluralen und fortwährenden Ausdifferenzierungsprozessen (vgl. Abbildung 1).



Abbildung 1: Organisationsformen wissenschaftlicher Weiterbildung (eigene Darstellung)

Für die staatlichen Hochschulen in Deutschland steht die Frage im Vordergrund, ob die wissenschaftliche Weiterbildung in der Hochschule verbleibt oder von einem auszugründenden Institut übernommen werden kann (vgl. Kiefer/Spiller 2004). Zu unterscheiden sind dabei in erster Linie hochschulinterne Einrichtungen und sogenannte „An-Institute“ der Hochschulen, die der Hochschule angehören aber organisatorisch und rechtlich eigenständig sind (vgl. DGWF 2010; Hanft/Knust 2007). Eine hochschulinterne Einrichtung (z. B. Zentralstelle für Weiterbildung) untersteht i. d. R. der Hochschulleitung und ist in das Leitbild der Hochschule integriert. Die Entscheidungskompetenz bzgl. der Angebotsgestaltung liegt entweder bei der Zentralstelle oder den jeweiligen Fachbereichen und der Hochschulleitung. Darüber hinaus kann die zentrale Organisation der wissenschaftlichen Weiterbildung auch von einer Koordinationsstelle übernommen werden. Da es sich in diesem Fall um eine Organisationsform mit ausschließlich koordinierender Funktion handelt, obliegt dieser z. B. nicht die Auswahl und/oder Umsetzung der Angebote.

Die Ausgründung eines An-Instituts der Hochschule kann gegenüber einer hochschulinternen, zentralen Einrichtung folgende Vorteile haben:

- Umgehung verwaltungsrechtlicher Restriktionen und Unabhängigkeit von dem öffentlichen Dienstrecht z. B. Haushaltsrecht, Besoldungsrecht und zahlreichen Verordnungen einer Körperschaft des öffentlichen Rechts
- Risikominimierung durch Wahl einer entsprechenden Rechtsform z. B. e.V., (g)GmbH
- Flexibilisierung und Vereinfachung der Schaffung von Angeboten wissenschaftlicher Weiterbildung inkl. der Möglichkeit, Anreize für Dozierende, aber auch für die Hochschule zu schaffen

Als eigenständige Organisationsform wissenschaftlicher Weiterbildung schließen An-Institute o.ä. häufig Kooperationsverträge mit Hochschulen, innerhalb derer z. B. die Vermarktung, die finanzielle Abwicklung sowie die Prüfungsorganisation der Weiterbildungsprogramme individuell geregelt werden (vgl. u. a. Wilkesmann 2010). In der Praxis sind entsprechende Organisationsformen wissenschaftlicher Weiterbildung bereits in vielfältigen Ausprägungen vorhanden. Aktuelle Beispiele bilden neben der *Lake Constance Business School (LCBS) GmbH* der Fachhochschule Konstanz, die bereits auf eine lange Angebotstradition zurückblicken kann, auch die *Ruhr Campus Academy (RCA) gGmbH* der Universität Duisburg-Essen.

Darüber hinaus lassen sich die Einrichtungsformen funktional in *dienstleistende* Einrichtungen und *wissenschaftliche* Einrichtungen und ihre jeweiligen Mischformen differenzieren. Die DGWF und auch die KMK sprechen sich für eine interne Einrichtung der wissenschaftlichen Weiterbildung aus, da die wissenschaftliche Weiterbildung als Kernaufgabe neben Forschung und Lehre von der Hochschule wahrzunehmen ist (vgl. DGWF 2010; KMK 2001). Innerhalb des deutschen Hochschulbereichs bilden das *Zentrum für Weiterbildung und Wissenstransfer (ZWW)* der Universität Augsburg sowie das *Center für Lebenslanges Lernen (C3L)* der Universität Oldenburg Beispiele für entsprechende Einrichtungen.

Mit der Schaffung eines hochschulinternen Weiterbildungszentrums verbinden sich nicht nur erhebliche Chancen der Etablierung wissenschaftlicher Weiterbildung, sondern diese Faktoren können zugleich auch als Voraussetzung für die dauerhafte Institutionalisierung von Weiterbildungsstrukturen an Hochschulen gewertet werden:

- Gleichberechtigung der wissenschaftlichen Weiterbildung zu Lehre und Forschung
- Schaffung von Rahmenbedingungen Profilschärfung im Sinne einer „corporate identity“ und zur Entwicklung einer Programmstruktur
- Ggf. Aufhebung der Trennung von grundständigem und weiterbildendem Studium (z. B. in der Nutzung der Infrastruktur der Hochschule, organisierte Form der Studienberatung)
- Verknüpfung der universitären Handlungsfelder Weiterbildung und Hochschuldidaktik (z. B. durch die Qualifizierung des Personals, Nutzung von Angeboten des E-Learnings)
- Etablierung der Hochschule als Weiterbildungsanbieter (z. B. Förderung von Öffentlichkeitsarbeit sowie interner und externer Transparenz)
- Entwicklung eines Leitbilds für die wissenschaftliche Weiterbildung und die Ausdifferenzierung klarer Funktions- und Zuständigkeitsregelungen
- Unterstützung und Entlastung der Fachbereiche und Lehreinheiten im Zuge der Planung, Organisation und Durchführung von Angeboten der wissenschaftlichen Weiterbildung

Als beratende Institution im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung kann ein Beirat eingerichtet werden, der die Hochschule und ihre Einrichtung der wissenschaftlichen Weiterbildung in Fragen des hochschulischen Gesamtkonzepts berät. Dieser Beirat könnte sowohl aus Vertretern einzelner Fächer, wissenschaftlichen Ex-

perten, Kooperationspartnern aus außeruniversitären Einrichtungen und Vertretern von Weiterbildungsteilnehmern der Hochschule bestehen.

In jüngerer Vergangenheit ist ein weiterer Entwicklungstrend im Bereich der Organisation wissenschaftlicher Weiterbildung zu konstatieren. Hierbei rücken insbesondere private Hochschulen und Akademien in den Mittelpunkt, die sich „auf zukunftsweisende Art im Bereich der Weiterbildung engagieren und mit interessanten, wegweisenden Organisationsstrukturen, Programmen und didaktischen Modellen aufwarten“ (Faulstich et al. 2007, S. 154). Allen voran die *Deutsche Universität für Weiterbildung (DUW)*, die im Jahre 2008 als wissenschaftliche Hochschule mit Universitätsrang staatlich anerkannt wurde. Weitere private Hochschulen bzw. Weiterbildungsakademien, die ihren Fokus speziell auf das Angebot berufsintegrierter und praxisorientierter Studienmodelle richten, sind z. B. die *Steinbeis-Hochschule Berlin (SHB)* sowie die *Weiterbildungsakademie der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen (RWTH International Academy)*.

Jenseits dieser theoretischen Überlegungen und Praxiseinblicke ist allerdings zu konstatieren, dass der gegenwärtig hohe Diversifizierungsgrad der Organisationsformen (noch) nicht zu einer Profilschärfung und langfristigen Etablierung der wissenschaftlichen Weiterbildung im Hochschulsystem beigetragen hat.

### **Thesen zur nachhaltigen Implementierung der Hochschulweiterbildung als Strategie Lebenslangen Lernens**

Die nachfolgenden Thesen basieren neben den o. a. theoretischen Ausführungen auch auf der Grundlage von Erfahrungen und Erkenntnissen, die im Kontext von Forschungs- und Entwicklungsprojekten<sup>1</sup> an der Universität Trier gesammelt werden konnten.

#### *1. Wissenschaftliche Weiterbildung ist als Kernaufgabe aufzugreifen und zu institutionalisieren.*

Empirische Studien belegen, dass die wissenschaftliche Weiterbildung hinter den Handlungsfeldern von „Lehre“ und „Forschung“ zurücksteht (vgl. Faulstich/Oswald 2010). Bereits in der Vergangenheit wurden diese Weiterbildungsaufgaben der Hochschulen nur „lückenhaft“ (KMK 2001, S. 3) wahrgenommen, dieses kann nach wie vor bestätigt werden. Die Etablierung der weiterbildenden Angebotsstruktur deutscher Hochschulen vollzog sich bisher weitestgehend durch Pilotprojekte, die eine nachhaltige Implementierung i. d. R. nicht gewährleisten können. Eine fortwährende Etablierung setzt jedoch langfristige finanzielle Absicherung voraus, denn die Aufwendungen im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung sind nur durch langfristige Planungs- und Organisationsstrukturen und durch stabile Beschäftigungsverhältnisse zu ermöglichen.

*2. Langfristige Angebotsstrukturen wissenschaftlicher Weiterbildung setzen ihre Einbindung in das organisationale Entwicklungskonzept der Hochschulen voraus.*

Das von der KMK formulierte Erfordernis „wissenschaftliche Weiterbildung mit der Hochschulausbildung inhaltlich zu verzahnen“, (KMK 2001, S. 3) ist bisher kaum an Hochschulen realisiert. Zur Schaffung nachhaltiger Angebotsstrukturen im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung sind die Hochschulen auf die Entwicklung eines strategischen Konzepts zur Implementierung wissenschaftlicher Weiterbildung angewiesen. In diesem Kontext geht es in formaler Hinsicht zum einen darum, die Weiterbildung in das organisationale Entwicklungskonzept der Hochschule einzubinden. Zum anderen muss aber auch in inhaltlicher Perspektive eine Verzahnung von Allgemein- und Berufsbildung erfolgen.

*3. Für den Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung ist ein Qualitätssicherungssystem zu entwickeln.*

Die an vielen Hochschulen eingerichteten Qualitätssicherungssysteme für die grundständige Lehre sind für die Evaluation und Qualitätssicherung der wissenschaftlichen Weiterbildung unzureichend. Mit Bezug auf die institutionelle Organisation wissenschaftlicher Weiterbildung ist in der Implementierungsphase neben der Durchführungs- und Ergebnisqualität besonders die Dimension der Einrichtungs- (z. B. strategische Entwicklungsziele, Einbindung in die Hochschulstruktur) und die Angebotsqualität (Bildungsbedarfsanalyse, Adressaten und Teilnehmerbezug, adäquate Zugangsregelungen, Curriculum und Systematik) hervorzuheben (vgl. DGWF 2005).

*4. Wissenschaftliche Weiterbildung erfordert die Kooperation der Hochschulen mit regionalen Bildungsträgern und der Wirtschaft.*

Durch die Praxisnähe der Teilnehmer und den intermediären Status der wissenschaftlichen Weiterbildung ist es naheliegend, den Theorie-Praxis-Transfer durch Kooperationen und Netzwerke mit Wirtschaft und Bildungsträgern der allgemeinen und beruflichen Bildung strukturell zu gestalten (vgl. HRK 1993). Vor diesem Hintergrund sind u. a. Kooperationen mit Einrichtungen der öffentlichen Erwachsenenbildung, wie den Volkshochschulen, als innovative Gestaltungs- und Entwicklungschance für das Feld der wissenschaftlichen Weiterbildung herauszustellen. Dieses wäre z. B. im Rahmen eines trialen Weiterbildungsmodells denkbar, bei dem Hochschulen, Bildungseinrichtungen und Betriebe integrierte Lernorte eines hochschulischen Weiterbildungsprogramms sind (vgl. Autorengruppe BP@KOM 2011). Auch diese Kooperationen müssen als Aufgabe der Hochschulen wahrgenommen werden, sodass sie sich als regionale Zentren des lebenslangen Lernens entwickeln und etablieren können.

Alle hier aufgeführten Ergebnisse und offenen Fragen bedürfen einer weiteren empirischen Fundierung. Neben den organisatorischen und strukturellen Herausforderungen, die sich für Hochschulen ergeben, steht eine empirische und wissenschaftliche Analyse dieser Veränderungsprozesse seitens der Bildungsforschung aus. Sie ist gefordert, die Voraussetzungen und die Begrenzungen hochschulischer Qualifizierungsprozesse zu thematisieren.

## Anmerkungen

- 1 Nähere Informationen zu den Projekten „be.päd“ (Nikolaus Koch Stiftung), „BP@KOM“ (Bundesministerium für Bildung und Forschung) und dem Exzellenzprojekt „Trierer Cross-Mentoring-Programm“ (Exzellenzpreis des Hochschulevaluierungsverbundes Südwest) unter: [www.uni-trier.de/index.php?id=27781](http://www.uni-trier.de/index.php?id=27781)

## Literatur

- Autorengruppe BP@KOM (2011): Synthesebericht im Verbundprojekt „Berufspädagog@Kompetenzerweiterung“ (BP@KOM) – bisher unveröffentlichter Bericht
- Bredl, Klaus/Holzer, Daniela/Jütte, Wolfgang/Schäfer, Erich/Schilling, Axel (2006): Wissenschaftliche Weiterbildung im Kontext des Bologna-Prozesses – Ergebnisse einer trinationalen Studie zur Neubestimmung des Verhältnisses von grundständigem Studium und wissenschaftlicher Weiterbildung im Rahmen des Bologna-Prozesses. Jena
- Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium e.V. [DGWF] (2005): DGWF-Empfehlungen. Qualitätssicherung und Akkreditierung wissenschaftlicher Weiterbildung, [www.dgwf.net/docs/AkkW\\_DGWF.pdf](http://www.dgwf.net/docs/AkkW_DGWF.pdf), Stand: 03.01.2012
- Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium e.V. [DGWF] (2010): DGWF Empfehlungen. Status und Personal der Einrichtungen für Weiterbildung, [www.dgwf.net/docs/Empfehlung\\_Status\\_und\\_Personal\\_der\\_Einrichtungen\\_fuer\\_Weiterbildung\\_2010.pdf](http://www.dgwf.net/docs/Empfehlung_Status_und_Personal_der_Einrichtungen_fuer_Weiterbildung_2010.pdf), Stand: 11.12.2011
- Faulstich, Peter/Oswald, Lena (2010): Wissenschaftliche Weiterbildung. Düsseldorf
- Faulstich, Peter/Graefner, Gernot/Bade-Becker, Ursula/Gorys, Bianca (2007): Länderstudie Deutschland. In: Hanft, Anke/Knust, Michaela (Hrsg.): Weiterbildung und lebenslanges Lernen in Hochschulen. Münster, S. 87-164
- Freitag, Walburga (2009): „Hochschulzugang öffnen – Mehr Chancen für Studierende ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung“ – Schriftliche Stellungnahme zur Anhörung im Landtag NRW am 03. September 2009 in Düsseldorf, [www.his.de/pdf/22/HIS\\_Studierende\\_ohne\\_Abitur\\_final.pdf](http://www.his.de/pdf/22/HIS_Studierende_ohne_Abitur_final.pdf), Stand: 11.12.2011
- Hanft, Anke/Knust, Michaela (2007): Weiterbildung und lebenslanges Lernen in Hochschulen. Münster
- Hanft, Anke/Knust, Michaela (2010): Berufsbegleitendes Studieren. Bildungspolitische Anforderungen und internationale Praxis. In: ZSE – Zeitschrift für Soziologie, Erziehung und Sozialisation, 30 (2010) 1, S. 43-57
- Herm, Beate/Koepfner, Claudia/Leuterer, Verena/Richter, Katrin/Wolter, Andrä (2003): Lebenslanges Lernen und Weiterbildung im deutschen Hochschulsystem – Eine explorative Studie zu den Implementierungsstrategien deutscher Hochschulen, [www.uni-tuebingen.de/uni/qz6/download/master/Hochschulen-Weiterbildung/Stifter/Studie\\_Prozent20Implementierung.pdf](http://www.uni-tuebingen.de/uni/qz6/download/master/Hochschulen-Weiterbildung/Stifter/Studie_Prozent20Implementierung.pdf), Stand: 11.12.2011
- Hochschulrektorenkonferenz (HRK) (1993): Die wissenschaftliche Weiterbildung an den Hochschulen, [www.hrk.de/de/beschlusse/109\\_492.php](http://www.hrk.de/de/beschlusse/109_492.php), Stand: 22.11.2011
- Kiefer, Stefanie/Spiller, Achim (2004): Zentrale versus dezentrale Organisationsstrukturen bei Weiterbildungseinrichtungen an Hochschulen. In: Christmann, Bernhard/Leuterer, Verena (Hrsg.): DGWF Beiträge 41 – Profil und Qualität wissenschaftlicher Weiterbildung zwischen Wirtschaftlichkeit und Wissenschaft, Hamburg, S. 187-197
- Kultusministerkonferenz (KMK) (2001): Standstands- und Problembericht zur „Wahrnehmung wissenschaftlicher Weiterbildung an den Hochschulen“. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 21.09.2001, [www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen\\_beschlusse/2001/2001\\_09\\_21-Problembericht-wiss-Weiterbildung-HS.pdf](http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschlusse/2001/2001_09_21-Problembericht-wiss-Weiterbildung-HS.pdf), Stand: 11.12.2011

- Meyer, Rita (2008): Arbeiten und Lernen verbinden. Erfahrungen aus der beruflichen Bildung – Herausforderungen für die Hochschulen. In: Buhr, Regina u. a. (Hrsg.): Durchlässigkeit gestalten! Wege zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung, Münster, S. 136-146
- Wanken, Simone/Kreutz, Maren/Meyer, Rita/Eirnbter-Stolbrink, Eva (2011): Strukturen wissenschaftlicher Weiterbildung – Wissenschaft und Praxis. Eine Schriftenreihe der Universität Trier. Heft 43
- Wilkesmann, Uwe (2010): Die vier Dilemmata der wissenschaftlichen Weiterbildung. In: Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation (ZSE), 30 (2010) 1, S. 28-42