

## Empfehlungen der DGWF

Hörr, Beate (Ed.); Jütte, Wolfgang (Ed.)

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

W. Bertelsmann Verlag

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

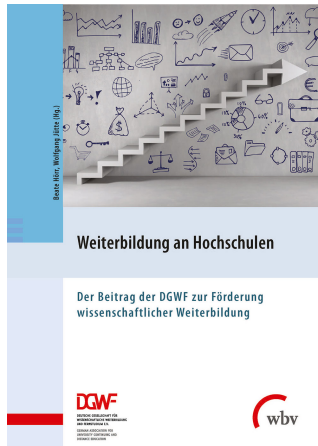
(2017). Empfehlungen der DGWF. In B. Hörr, & W. Jütte (Hrsg.), *Weiterbildung an Hochschulen: der Beitrag der DGWF zur Förderung wissenschaftlicher Weiterbildung* (S. 241-277). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag. <https://doi.org/10.3278/6004479w241>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/deed.de>

### Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0>



## Empfehlungen der DGWF

DOI: 10.3278/6004479w241

Erscheinungsjahr: 2017  
Seiten 241 - 277

**Schlagerworte:** Fernstudium, Hochschulentwicklung, wissenschaftliche Weiterbildung

Organisation der wissenschaftlichen Weiterbildung an Hochschulen  
DGWF-Empfehlung, beschlossen am 16./17.07.2015 in Oestrich-Winkel

Formate wissenschaftlicher Weiterbildung  
DGWF-Empfehlung, beschlossen im Dezember 2010

Perspektiven wissenschaftlicher Weiterbildung in Deutschland aus Sicht der Einrichtungen an Hochschulen  
DGWF-Empfehlung, beschlossen am 17.09.2005 in Wien

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:



Creative Commons Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0 Deutschland Lizenz  
<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/de/>

### Zitiervorschlag

Empfehlungen der DGWF. In: Hörr, B./Jütte, W. (Hg.): Weiterbildung an Hochschulen. Bielefeld 2017. DOI:  
10.3278/6004479w241

# **Empfehlungen der DGWF**

---



# Organisation der wissenschaftlichen Weiterbildung an Hochschulen<sup>1</sup>

***DGWF-Empfehlung, beschlossen am 16./17.07.2015  
in Oestrich-Winkel***

---

## 1 Ausgangslage

Die Frage, wie die Weiterbildung an einer Hochschule idealerweise organisiert und vor allem institutionell verankert werden kann, hat nicht an Aktualität verloren, stellt sie sich doch insbesondere bei drei Anlässen, die auch in letzter Zeit häufig zu beobachten sind:

- *Neugründung* einer Weiterbildungseinrichtung, weil die Weiterbildung neu oder verstärkt als Aufgabe der Hochschule wahrgenommen wird oder aufgrund der Neugründung einer Hochschule.
- *Reorganisation* der Weiterbildung aufgrund eines veränderten Umfelds, eines veränderten Verständnisses von Weiterbildung oder einer Reorganisation der Hochschule insgesamt.
- *Überführung* von befristeten, über Programmmittel finanzierten Personalstellen in eine Daueraufgabe der Hochschule.

Im Rahmen eines DGWF-Projekts zur Organisation und Reorganisation wissenschaftlicher Weiterbildung haben Dollhausen, Ludwig und Wolter den politischen und institutionellen Hintergrund von Veränderungen in der wissenschaftlichen Weiterbildung an Hochschulen und damit die Ausgangslage für die vorliegenden Empfehlungen wie folgt beschrieben (2013, S.10–11):

„Seit einigen Jahren zeigen insbesondere zwei bildungspolitische Strategien in der deutschen Hochschullandschaft deutliche Effekte. Zu nennen ist zum einen der Ende der 1990er Jahre auf den Weg gebrachte Bologna-Prozess, der sowohl auf die ‚Harmonisierung‘ der akademischen Erstausbildung durch die Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen sowie die Umsetzung von Punktesystemen zur Leistungsbewertung (ECTS) zielt, als auch auf die Erweiterung des Bildungs-

---

<sup>1</sup> Ersetzt die Empfehlungen der DGWF von 2010: Status und Personal der Einrichtungen für Weiterbildung. Sie wurden redaktionell bearbeitet von Bernhard Christmann und Andreas Fischer.

angebots der Hochschulen durch die Entwicklung und Einführung von berufsbegleitenden Bachelorstudiengängen, weiterbildenden Masterstudiengängen, Zertifikatsstudien und weiteren, kürzeren Angebotsformen für nicht regulär, d.h. in akademischer Erstausbildung und in Vollzeit Studierende. Zum anderen ist in den Hochschulen infolge der Verpflichtung der EU-Mitgliedstaaten auf die Lissabon-Agenda im Jahr 2000 und mithin der Förderung des lebenslangen Lernens als einem Schlüsselement zur Erreichung des strategischen Ziels, Europa zur ‚wettbewerbsfähigsten und dynamischsten Wissensgesellschaft der Welt‘ zu machen (EU-Kommission 2001, S. 3), ein Veränderungsbedarf entstanden. (...) Mindestens ebenso geraten die Hochschulen heute infolge des Greifens von neuen Steuerungsmodellen in der Hochschulverwaltung und in der Wissenschaft sowie eines Bedeutungszuwachses der Hochschulen im Rahmen von regionalen Entwicklungsstrategien unter einen Veränderungsdruck. (...) In den Hochschulen führt dies dazu, dass die eigene Entwicklung verstärkt unter Gesichtspunkten der Qualität und Effizienz, Attraktivität und Dienstleistungsorientierung, der wissenschaftlichen Exzellenz und der Vernetzung mit der Region reflektiert und forciert werden muss. Ein sich bereits abzeichnender organisatorischer Effekt dieser Entwicklung auf der Ebene der Hochschulen ist dabei eine (Re-)Zentralisierung von Aufgaben und Funktionen der strategischen Planung und Steuerung der Hochschulentwicklung, insbesondere eine deutliche Stärkung des Hochschulmanagements.

Die hier nur skizzierten Entwicklungen im Hochschulbereich sind für die Einrichtungen der wissenschaftlichen Weiterbildung an Hochschulen vor allem in zweierlei Hinsicht folgenreich: Einerseits erfährt die wissenschaftliche Weiterbildung, insbesondere im Zusammenhang mit den Öffnungserfordernissen des hochschulischen Lehr- bzw. Bildungsangebots im Kontext des Lebenslangen Lernens als Kernaufgabe der Hochschulen neben Forschung und Lehre, eine deutliche Aufwertung. Andererseits sind damit aber auch Bedeutungsverschiebungen im Verhältnis der wissenschaftlichen Weiterbildung und ihrer Einrichtungen zur Hochschulleitung sowie zu den Fakultäten, die die grundständige Lehre realisieren, angezeigt. Mit diesen strukturellen Veränderungen werden gegenwärtig viele Hochschulen in der Planung und Umsetzung von (Re-)Organisationsmaßnahmen der wissenschaftlichen Weiterbildung und ihrer Einrichtungen konfrontiert.“

## 2 Organisationsformen

In der Länderstudie Deutschland der internationalen Vergleichsstudie zur Struktur und Organisation der Weiterbildung an Hochschulen (Hanft/Knust 2007) unterscheiden Faulstich et al. (a. a. O., S. 110) folgende Organisationsformen (in Reihenfolge der Häufigkeit):

- Wissenschaftliche Einrichtung/wissenschaftliches Zentrum,
- Zentrale Betriebseinheit,
- Abteilung/Arbeitsbereich in zentraler Verwaltung,

- An-Institut,
- Außeruniversitäre Einrichtung,
- Stabsstelle/Stabsabteilung der Hochschulleitung,
- Teil einer Fakultät/eines Fachbereichs,
- (Sonstiges).

„Am häufigsten (jeweils mehr als 17 %) wird die Weiterbildung als wissenschaftliche Einrichtung/wissenschaftliches Zentrum, als zentrale Betriebseinheit oder als Abteilung/Arbeitsbereich in zentraler Verwaltung organisiert, gefolgt von der Organisation als An-Institut, als außeruniversitäre Einrichtung, als Stabsstelle oder als Teil einer Fakultät bzw. eines Fachbereichs (jeweils weniger als 10 %). Fast 15 % agieren in anderen Organisationsformen (hier wurden hauptsächlich Vereine genannt)“ (ebd.).

Unabhängig von der Bezeichnung der Organisationsform, wie in den oben genannten Beispielen, können grundsätzlich und in systematischer Betrachtung die Verantwortlichkeiten für die Weiterbildung erstens innerhalb oder außerhalb der Hochschule angesiedelt werden. Bei einer Organisationsform innerhalb der Hochschule können sie zweitens in der Nähe der Wissenschaft oder der Verwaltung oder im dazwischenliegenden, intermediären „third space“ positioniert sowie eher zentral oder eher dezentral organisiert werden. Drittens ist bezüglich der Aufgabenbreite zwischen reinen Weiterbildungsstellen und solchen mit einem erweiterten Aufgabenspektrum zu unterscheiden.

Die Wahl der Organisationsform für die wissenschaftliche Weiterbildung ist prinzipiell abhängig von den inner- und außerhochschulischen Rahmenbedingungen, vom Aufgabenspektrum sowie von den zugeordneten Funktionen. Nicht zuletzt die Länderstudie Deutschland hat jedoch deutlich gemacht, dass die wissenschaftliche Weiterbildung institutionell in sehr unterschiedlicher Weise in die Hochschulen eingebunden ist. „Die strategischen Ansatzpunkte und Ausrichtungen der Re-Organisationsmaßnahmen hängen daher von der jeweiligen Einbettung bzw. Kopplung der wissenschaftlichen Weiterbildung in bzw. an den institutionellen Kontext der Hochschule sowie von bereits vorhandenen Entwicklungspfaden der Organisation wissenschaftlicher Weiterbildung ab“ (Dollhausen/Ludwig/Wolter 2013, S. 11).

Nachfolgend werden diese möglichen Organisationsformen sowie die Aufgabenbreite und Funktionen der wissenschaftlichen Weiterbildung näher betrachtet. Auf dieser Basis werden dann abschließend Empfehlungen für die Organisation wissenschaftlicher Weiterbildung formuliert.

### 3 Strukturelle Verortung in der Hochschule

Im Zuge der zunehmenden Ausdifferenzierung und Reorganisation der Hochschulen ist zwischen dem Wissenschaftsbereich und der Verwaltung ein intermediärer Bereich, der „third space“, entstanden. Diesem gehören Organisationseinheiten an, die weder rein wissenschaftlich noch administrativ ausgerichtet sind. „Die Organisa-

tionsstrukturen der Wissenschaftsorganisationen, insbesondere der Universitäten, wurden sowohl nach innen als auch nach außen offener (Whitchurch 2004, S. 291). Dadurch ergaben sich für das Personal Möglichkeiten, Aufgabenbereiche neu und vor allem zunehmend eigenständig zu definieren. Es bildeten sich laut Whitchurch berufliche Rollen heraus, die weder eindeutig der Wissenschaft noch der Verwaltung zuzurechnen sind und deshalb einem third space angehören. Das dort tätige Personal übernimmt sowohl akademische wie auch administrative Funktionen und vermittelt zwischen den verschiedenen institutionellen Bereichen einer Wissenschaftsorganisation. Das Ausüben dieser Zwischenpositionen stellt z.T. hohe Anforderungen an Fähigkeiten und Qualifikationen dar. Da die Tätigkeiten die traditionellen Grenzen zwischen Wissenschaft und Administration überschreiten, kommt es zudem bei denjenigen, die traditionelle Berufsmodelle getrennt nach Wissenschaft und Verwaltung praktizieren, zu Irritationen und misstrauischem Verhalten. Die Entstehung des third space ist ein organisationskultureller Bruch, dessen Verarbeitung einige Zeit beanspruchen wird und eine hohe Ambiguitätstoleranz bei allen Beteiligten erfordert“ (Kottmann/Nickel 2010, S. 24).

Für das Profil und den Status der für die Weiterbildung einer Hochschule zuständigen Stelle ist es von großer Bedeutung, wo sie in diesem Feld verortet wird: akademisch/wissenschaftsnah, administrativ/verwaltungsorientiert oder intermediär?

### **Primär wissenschaftlich ausgerichtete Stelle** (in der Regel fakultätsnah situiert)

Diese Option wird gewählt, wenn es sich im engeren disziplinären Sinne um Wissenschaft in Forschung und Lehre handelt; disziplin- und fakultätsübergreifende Leistungen sowie die Dienstleistungen werden angehängt.

Bezeichnungen: wissenschaftliche Einrichtung, wissenschaftliches Zentrum, Institut, Forschungsstelle.

- Vorteile: Forschung und Vermittlung liegen nah beieinander und profitieren voneinander. Wissenstransfer erfolgt ohne Umwege. Für Wissenschaftler/innen kann es attraktiv sein, sich an der Weiterbildung zu beteiligen. Die Weiterbildungsstelle profitiert vom Prestige einer wissenschaftlichen Einrichtung.
- Nachteile: Wissenschaftliche Einrichtungen werden in der Regel Fakultäten zugeordnet. Damit bedarf es eines besonderen kommunikativen Aufwandes, die disziplin- und fakultätsübergreifenden Leistungen zu platzieren und umzusetzen. Weiterbildung als Aufgabe besonderer Art, die sich von Forschung und Studium unterscheidet, wird oft schwer verstanden und dadurch behindert. Forschung hat Priorität gegenüber Weiterbildung.

Um die Sichtbarkeit der wissenschaftlichen Weiterbildung zu unterstützen, ist eine zentrale wissenschaftliche Einrichtung geeigneter, die dann keiner Fakultät mehr zugeordnet ist. Dies sind dann allerdings in der Regel eher intermediär ausgerichtete Stellen.



## **Primär administrativ ausgerichtete Stelle**

(in der Regel in die Verwaltung integriert)

Diese Option wird gewählt, wenn übergreifende Leistungen und Services im hochschuleigenen System mit einer engen Anbindung und Steuerung realisiert werden sollen bzw. im Vordergrund der zugeordneten Aufgaben stehen. Dies kann in Form einer zentralen Betriebseinheit, aber auch innerhalb der Verwaltung oder als Stabsstelle erfolgen. Stabsstellen übernehmen eher Kommunikations- und Steuerungsfunktionen aus Sicht der Hochschulleitungen; Verwaltungseinheiten orientieren sich stark an der Organisation ordnungsgemäßer Abläufe – beide Formen bilden jeweils nur einen geringen Teil der Aufgabenvielfalt wissenschaftlicher Weiterbildung ab.

Bezeichnungen: Fachstelle, Referat, Stabsstelle, Supportstelle, Abteilung, zentrale Betriebseinheit, Dienststelle.

- Vorteile: Die Verwaltungsnähe erleichtert die betrieblichen Abläufe der Finanz- und Personaladministration und den Zugang zur Infrastruktur (Räume, EDV, Druck- und Kopierzentrale).
- Nachteile: Oft mangelhaftes Verständnis für die weiterbildungsspezifischen Anforderungen an die Administration, Abwehrreflexe der Wissenschaftler/innen, wenig Reputation, geringere Flexibilität.

## **Intermediär ausgerichtete Stelle mit wissenschaftlichen und Dienstleistungsaufgaben**

(in der Regel in „neuen“ Organisationsformen zwischen den Fakultäten oder nahe der Hochschulleitung ohne Integration in Verwaltung)

Eine solche Stelle kann eher wissenschaftlich mit einer professoralen Leitung oder eher dienstleistend mit einem (wissenschaftlichen) Beirat ausgestaltet werden. Die professorale Leitung wird in der Regel über Deputatsfreistellungen ermöglicht.

Bezeichnungen: Zentrum, Kompetenzzentrum, Weiterbildungszentrum, Professional School.

Für intermediäre Einrichtungen ergibt sich der größte Handlungsspielraum insbesondere dann, wenn

- für das eigene Tätigkeitsfeld auch wissenschaftliche Schwerpunkte gesetzt werden,
- die wissenschaftliche Weiterbildung hochrangig in das Profil und das Leitbild der Hochschule eingebunden ist,
- fakultäts- und disziplinübergreifend vernetzt gearbeitet wird,
- eine strategische Unterstützung durch einen entsprechend besetzten Beirat erfolgt.
- Vorteile: Die Vorteile entsprechen denjenigen der primär wissenschaftlich ausgerichteten Stellen. Eine professorale Leitung erhöht das Renommee und die Reputation der Einrichtung – insbesondere dann, wenn die Professur entspre-

chend besetzt ist. Die Stelle kann den ganzen Support aus einer Hand bieten. Sie ist legitimiert, in eigener Regie wissenschaftliche Weiterbildung anzubieten.

- Nachteile: Kritisch sind hier die Passung sowie das inhaltliche und personale Arrangement zwischen professoraler Leitung und operativer Geschäftsführung.

## 4 Zentralität innerhalb der Hochschule

Die Hochschulen müssen festlegen, wie sie die mit dem Angebot von Weiterbildung verbundenen Funktionen organisatorisch zuordnen. Soll alles an einem Ort konzentriert oder auf verschiedene Stellen aufgeteilt werden? Dabei ist auch über die Verteilung auf die verschiedenen Ebenen zu entscheiden (ganze Hochschule, Teilhochschule, Fakultät/Departement, Institut/Abteilung): Alles auf einer Ebene (und welcher?) oder auf welchen anderen Ebenen auch noch? Es ist davon auszugehen, dass es an vielen Hochschulen parallele Organisationformen gibt bzw. geben wird: eine zentrale Organisation und davon unabhängig dezentral organisierte Angebote einzelner Fakultäten/Fachbereiche.

- Vorteile zentraler Organisation: Weiterbildung kann gesteuert und strategisch ausgerichtet werden, einheitliche Bedingungen und einheitlicher Auftritt, Profilierung und Wiedererkennbarkeit, Möglichkeiten des finanziellen Ausgleichs (Querfinanzierung), Nähe zur Hochschulleitung/Macht, Effizienz/Skalenerträge, Professionalität, Managementstrukturen, leichte Integration in Qualitätssicherung.
- Vorteile dezentraler Organisation: Nähe zur programmspezifischen Wissenschaft und Forschung und der entsprechenden Wissenschaftskultur, Nähe zur Lehre und den Lehrenden und der entsprechenden didaktischen Kultur, Nähe und Zugang zu den Zielgruppen, kurze administrative und organisatorische Wege, Engagement und „Ownership“ der Programmverantwortlichen, flexible Lösungen.

### Beispiele

- Zentrale Organisation auf der Ebene von Hochschule oder Fakultät: Das Weiterbildungszentrum ist für alle strategischen und operativen Funktionen verantwortlich, von der Entwicklung über Planung, Organisation und Bewerbung bis zur Durchführung und Evaluation.
- Dezentrale Organisation auf der Ebene der Institute mit zentraler Unterstützung der Ebene Hochschule: Die Programme werden durch die Institute entwickelt, geplant und angeboten, die Bewerbung und Teile der Organisation (Räume, Finanzen) werden zentral auf der Ebene Hochschule erledigt (oder andere Aufteilungen).

## 5 Auslagerung

Die Aufgaben von Weiterbildungseinrichtungen werden in der Regel innerhalb der Hochschule erfüllt und im internen Organigramm der Hochschule verortet. Aus vor allem rechtlichen und finanziellen Gründen (insbesondere dienst-, haushalts- und besoldungsrechtliche Vorgaben) können diese Aufgaben aber auch ausgelagert werden, in erster Linie in sachlich und vertraglich eng mit der Hochschule verzahnte und von ihr kontrollierte privatrechtliche Organisationen wie Vereine, GmbH, An-Institute, Akademien und Aktiengesellschaften (vgl. Faulstich et al. in Hanft/Knust 2007, S.109).

- Vorteile der Auslagerung: größerer Handlungsspielraum auf dem Weiterbildungsmarkt (Profil, Label, Werbung, Preis- und Produktgestaltung, Verpflichtung externer Lehrpersonen aus der Praxis, Kooperationsmöglichkeiten mit Organisationen der Nachfrage), Freiheit in den Anstellungs- und Entlohnungsbedingungen des Lehrpersonals, geeignete Infrastruktur und ggf. günstigerer Standort.
- Nachteile der Auslagerung: Gefahr der zunehmenden Abkoppelung (Entfernung von der Mutterhochschule), schwierigere Durchsetzung der Standards der Hochschule (Qualitätssicherung), Legitimation zum Angebot wissenschaftlicher Weiterbildung muss immer wieder bekräftigt werden, geringe Identifikation der Lehrenden und Forschenden der Hochschule mit ihrer Weiterbildung.
- Anbindungsformen:
  - Eigenständige Einrichtung unter Aufsicht der Hochschule,
  - Eigenständige Einrichtung mit Beteiligung und Mitsprache der Hochschule,
  - Eigenständige Einrichtung ohne Mitsprache der Hochschule,
  - An-Institut mit enger organisatorischer und personeller Koppelung.
- Rechtsformen der Auslagerung:
  - Verein,
  - GmbH (eventuell gemeinnützig),
  - Stiftung,
  - AG,
  - An-Institut (i. d. R. als GmbH).

## 6 Aufgabenbreite und Funktionen der Einrichtung

Die Wahl der Organisationsform ist außer von externen und internen rechtlichen Rahmenbedingungen vorrangig abhängig von dem der Einrichtung zugedachten Aufgabenspektrum und den damit verbundenen Funktionen im Gesamtgefüge der Organisation und Leistungen der Hochschule. Je ausgeprägter und eigenständiger diese Funktionen und Aufgabenbereiche formuliert werden, umso eher lässt sich eine geeignete Organisationsform begründen.

Durch eine interne Reorganisation des Wissenschaftsbereichs wird oft das Verhältnis der Fachbereiche bzw. Fakultäten zur Hochschulleitung und Verwaltung verändert. Ebenso können durch eigenständigere Aktivitäten der Fakultäten einige zentrale Funktionen umgelagert werden. Daher muss dann die Institutionalisierung bzw. Reorganisation der Einrichtungen für Weiterbildung zwischen dezentralen Wissenschaftsaktivitäten und zentralen Leitungs- und Steuerungsfunktionen neu bestimmt werden. Zunächst geht es darum, ihre Zuständigkeiten zu redefinieren. Dabei muss unterschieden werden zwischen den Funktionen wissenschaftlicher Weiterbildung einerseits und den Aufgaben und der Organisation der einschlägigen Einrichtung für Weiterbildung an Hochschulen andererseits.

Zentrale Aufgaben der Einrichtungen für wissenschaftliche Weiterbildung, welche von anderen Institutionalisierungsformen im Wissenschaftsbereich nicht erfüllt werden, beziehen sich hauptsächlich auf das „Bildungsmanagement“ wissenschaftlicher Weiterbildung. Dies ist nicht nur eine betriebswirtschaftliche, sondern vor allem eine bildungswissenschaftliche Aufgabe, die gefasst werden kann unter dem Begriff der Makrodidaktik, wenn es darum geht, die Rahmenbedingungen für das Lernen wissenschaftlichen Wissens zu organisieren. Neben den organisatorischen oder administrativen Aufgaben ergeben sich aus diesem Profil auch eigenständige wissenschaftliche Aufgaben, welche auch Forschungsaktivitäten implizieren können.

Demgemäß erfüllen Einrichtungen für Weiterbildung für die Hochschulen idealerweise eine Reihe von Funktionen:

- die disziplin- und/oder fakultätsübergreifende Bearbeitung von Problemstellungen und Beratung der Hochschule,
- die Entwicklung und Erschließung von Themen,
- die Erschließung von Zielgruppen,
- die Umsetzung von Bildungsveranstaltungen,
- Innovationen bei der Organisation, bei Methoden und Problemperspektiven,
- den Transfer zwischen Hochschule und gesellschaftlichen Interessen,
- das Marketing für wissenschaftliche Resultate und Methoden.

Das Leistungsspektrum einer ausgebauten Einrichtung für Weiterbildung umfasst dann bei der Entwicklung, Planung, Beratung und Auswertung von Angeboten wissenschaftlicher Weiterbildung folgende Aufgaben:

- Bedarfsanalysen,
- Programmplanung,
- didaktische Beratung,
- Methodenberatung,
- Medienbereitstellung,
- Qualitätssicherung,
- Dozent/innen-Vermittlung,
- Kursentwicklung,
- Kontaktherstellung,
- Lernberatung,

- Personalberatung,
- Finanzierungsberatung,
- Forschungsrecherchen.

Wissenschaftliche Weiterbildung ist keine einfache Brücke, welche die „Lücke“ zwischen Praxis und Wissenschaft elegant schließen könnte. Sie ist vielmehr ein voraussetzungsreicher und kontinuierlicher Prozess der sorgfältigen Analyse weiterbildungsrelevanter Entwicklungen in Praxis und Wissenschaft und deren Vermittlung zu forschungsgeleiteter Wissensproduktion. Wissenschaftliche Weiterbildung entsteht in Netzwerken und kooperativen Arbeitszusammenhängen, die in aller Regel erst einmal aufgebaut werden müssen.

Einrichtungen für Weiterbildung an Hochschulen mit einem solchen Profil sind intermediäre Institutionen. Sie sind dies nicht per Definition, sondern durch ihr Handeln und ihre intermediäre Vermittlung zwischen den sachlichen Ebenen des Bedarfs, der Gestaltung und des Transfers von Wissen als intermediärem Produkt und den persönlichen Ebenen der beteiligten Akteure. Ihre „Partner“ im engeren Sinne sind Wissenschaftler/innen als Wissensproduzenten und Lehrende und die Lernenden als „Suchende“ und Anwender neuen Wissens.

In vielen Fällen übernimmt die für die Weiterbildung einer Hochschule zuständige Stelle auch noch weitere Aufgaben, die mit der Weiterbildung verwandt sind (oder auch nicht!). Für die Profilierung ist es ungünstig, wenn das Aufgabenspektrum zu breit oder der Zusammenhang zwischen den Aufgaben gering ist. Andererseits ermöglicht die Zusammenfassung verwandter Aufgaben an einer Stelle eine bessere Abstimmung und die Nutzung von Synergien.

- Aufgabenfelder von Einrichtungen für das LLL: Weiterbildung, Wissenstransfer, Fernstudium, Seniorenstudium und -universität, Hochschuldidaktik, überfachliche Kompetenzen, offene Hochschule, Fortbildung für Lehrerinnen und Lehrer, Alumniorganisation, Tag der Forschung, öffentliche Wissenschaft, Medien- und E-Learning-Zentrum, Beratung und Service, Forschung und Dienstleistungen wie Kongressmanagement usw.

## 7 Empfehlungen

Es gibt keine Musterlösung für die richtige Organisationsform. Insbesondere abhängig vom Aufgabenspektrum, den Organisationszielen und der bestehenden Organisation und Kultur der Hochschule ist individuell die optimale Lösung zu suchen.

Die DGWF empfiehlt dabei vor allem Folgendes zu beachten:

- Die Aufgabenbreite ist so festzulegen, dass eine Profilierung der Einrichtung möglich ist.  
Für ein erfolgreiches Bildungsmanagement ist eine Bündelung aller Aufgaben und Funktionen im Kontext der wissenschaftlichen Weiterbildung in einer Einrichtung sinnvoll. Die damit verbundene Profilierung der Einrichtung nach in-

nen und außen verdeutlicht die Intention der Hochschule, die wissenschaftliche Weiterbildung konsequent auszubauen.

- Für eine hohe Reputation ist der wissenschaftliche Bezug von großer Bedeutung.

Wissenschaftliche Weiterbildung zeichnet sich inhaltlich durch ihren Forschungsbezug aus. Bedarfserhebung, Konzeptentwicklung und Qualitätssicherung erfordern eigenständige wissenschaftliche Tätigkeiten. Dies spricht für eine intermediäre und/oder wissenschaftlich ausgerichtete Verortung.

- Ein explizites Commitment der Hochschulleitung stärkt die wissenschaftliche Weiterbildung.

Die wissenschaftliche Weiterbildung ist Teil des Lehr- und Bildungsauftrages der Hochschule. Die Hochschulleitung fördert aktiv die inhaltliche und organisatorische Entwicklung dieses Bereiches. Wissenschaftliche Weiterbildung ist Teil des Leitbildes der Hochschule und des Hochschulentwicklungsplanes.

- Für die Sichtbarkeit und die Durchsetzungskraft zugunsten der Weiterbildung ist eine Einrichtung von Vorteil, die zumindest einen wichtigen Teil der Funktionen zentral erfüllt.

Die zentrale Ansiedlung der Einrichtung im third space verdeutlicht ihren Stellenwert für die gesamte Hochschule und hebt den intermediären Charakter ihrer Aufgaben und Funktionen hervor.

- Auslagerungen können in Abhängigkeit von der spezifischen Standortsituation und den Aufgaben der Einrichtung eine sinnvolle Lösung sein.

Die wissenschaftliche Weiterbildung ist originäre Aufgabe der Hochschulen. Die Umsetzung dieses Auftrages erfolgt in enger Kooperation mit dem Wissenschaftsbereich und der Hochschulverwaltung. Dies ist bei einer Auslagerung sicherzustellen, damit die Identifikation der Hochschule mit der Einrichtung für Weiterbildung nicht beeinträchtigt wird.

Im Weiteren zeigen die Erfahrungen, dass sich die folgenden Bedingungen für eine erfolgreiche wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen besonders günstig auswirken:

- klare Aufgabenbeschreibungen, Verantwortlichkeiten und Kompetenzen für die Akteure der Weiterbildung,
- mittel- bis längerfristig gefestigte Lösungen bezüglich Organisationsform, Aufgaben und Kompetenzen,
- angemessene und langfristig gesicherte personelle und finanzielle Mittel sowie Infrastruktur,
- Absicherung des finanziellen Risikos für Entwicklung und Ausfall von Angeboten,
- Handlungsspielräume für marktwirtschaftliches Verhalten,
- direkter Zugang der Weiterbildungsverantwortlichen zu den Lehrenden und Forschenden, Möglichkeit für Anreize zur Lehre in der Weiterbildung,
- enger Bezug zu den Fakultäten, Anerkennung der Weiterbildung in der Academia.

## Literatur

---

- DGWF Hochschule und Weiterbildung (2/2013):** Schwerpunktthema: Re-Organisation wissenschaftlicher Weiterbildung.
- Dollhausen, K./Ludwig, J./Wolter, A. (2013):** Organisation und Re-Organisation wissenschaftlicher Weiterbildung in einer bewegten Hochschullandschaft. In: Hochschule und Weiterbildung 2/2013, DGWF Bielefeld.
- EU-Kommission (2001):** Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen, Brüssel: URL: [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/foko6\\_neues-aus-europa\\_04\\_raum-III.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/foko6_neues-aus-europa_04_raum-III.pdf) (letzter Zugriff 20.07.2015).
- Faulstich, P./Graeßner, G./Bade-Becker, U./Gorys, B. (2007):** Länderstudie Deutschland. In: Hanft, A./Knust, M. a. a. O., S. 84–188.
- Hanft, A./Knust, M. (2007):** Internationale Vergleichsstudie zur Struktur und Organisation der Weiterbildung an Hochschulen, Oldenburg.
- Kottmann, A./Nickel, S. (2010):** Wissenschaftsmanagement – Terra incognita der Wissenschaft? Überblick über den Forschungsstand. In: Nickel, S./Ziegele, F. a. a. O., S. 24.
- Nickel, S./Ziegele, F. (2010):** Karriereförderung im Wissenschaftsmanagement – nationale und internationale Modelle. CHE Gütersloh 2010 ([https://www.bmbf.de/pubRD/o\\_CHE-STUDIE\\_Endbericht\\_final.pdf](https://www.bmbf.de/pubRD/o_CHE-STUDIE_Endbericht_final.pdf), letzter Zugriff 20.07.2015).
- Whitchurch, C. (2004):** Administrative Managers – A Critical Link. In: Higher Education Quarterly. Vol. 58, No. 4, S. 280–298.





# Formate wissenschaftlicher Weiterbildung

*DGWF-Empfehlung, beschlossen im Dezember 2010*

---

## 1 Selbstverständnis wissenschaftlicher Weiterbildung und Ausgangslage

Wissenschaftliche Weiterbildung findet als eine der Kernaufgaben der Hochschulen ihren Platz neben der Forschung und wird im Zusammenwirken mit dem grundständigen Studium zu einem selbstverständlichen Teil der akademischen Lehre (Graeßner et al. 2009, S. 543). Sie umfasst berufliche, politische und allgemeine Bildung in einer Vielzahl von Veranstaltungsformen, von Einzelveranstaltungen über systematisierte Programme bis hin zu mehrsemestrigen weiterbildenden Studiengängen.

Wissenschaftliche Weiterbildungsangebote der Hochschulen wenden sich an Personen mit einem ersten Hochschulabschluss und an Personen, die sich beruflich oder auf andere Weise für eine Teilnahme qualifiziert haben und ermöglichen organisierte, zielgruppengerechte Lernprozesse auf fachlichem und didaktisch-methodischem Niveau der Hochschule. Ihre enge inhaltliche Anbindung an die Forschung sowie ihre Doppelfunktion – mit ihr wird einerseits eine Dienstleistung für die Gesellschaft erbracht, andererseits verhält sie sich ihr gegenüber zugleich kritisch distanzierend, indem sie die Praxis mit ihren eigenen Fragestellungen und Erkenntnissen konfrontiert – zeichnet wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen im Besonderen aus (vgl. Dikau 1999, S. 13 f.).

Die Studienorganisation und die damit verbundene Vereinbarkeit der Angebote mit Familie und Beruf entscheiden wesentlich über die Teilnahme der Adressaten. Die in Präsenzform, als Fernstudien oder in Blended Learning-Form vorgehaltenen Angebote orientieren sich daher grundsätzlich an den zeitlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen der Adressaten (Faulstich et al. 2007, S. 132 f.).

Mit der vorgefundenen Angebotsvielfalt, die es zu erhalten gilt, wird jeweils auf spezifische Nachfragen reagiert (DGWF 2005, S. 8).

Bei der Entscheidung für eine Weiterbildung kann für die Lernenden einerseits die inhaltliche Bedeutsamkeit der Themen für individuelle Verwendungszusammenhänge leitend sein und ein formaler Abschluss nicht zwingend im vorrangigen Interesse stehen.

Andererseits gewinnt die persönliche Verwertbarkeit von Abschlüssen und Zertifikaten – insbesondere im beruflichen Kontext – zunehmend an Bedeutung.

Im Berliner Kommuniqué der Bologna-Nachfolge-Konferenz der europäischen Hochschulministerinnen und -minister (2003, S. 5) wird die bedeutende Rolle des European Credit Transfer System (ECTS) für die Förderung der studentischen Mobilität und die internationale Curriculumentwicklung hervorgehoben. Das ECTS soll nicht nur die allgemeine Grundlage für nationale Leistungspunktsysteme stellen, sondern gleichfalls zu einem System für die Übertragbarkeit und Kumulierung von Leistungspunkten führen, das im gesamten europäischen Hochschulraum einheitliche Anwendung findet – ergo auch für das Segment der wissenschaftlichen Weiterbildung.

Die nicht einheitliche Bezeichnung der „Formate“ unterhalb der Ebene „weiterbildender Masterstudiengang“ in den Bundesländern – ein Sachverhalt, der den jeweiligen Traditionen und der entsprechenden Terminologie in den Hochschulgesetzen<sup>1</sup> geschuldet ist – steigert die Intransparenz der wissenschaftlichen Weiterbildungsangebote auf einem zunehmend internationaler werdenden wettbewerblichen Markt.

## 2 Systematisierung und Empfehlungen

Durch die Reorganisation der Studienstruktur im BA/MA-System wird der Stellenwert von Zertifikaten in der Weiterbildung neu bestimmt. Dabei tauchen eine Reihe von Fragen auf:

- Soll es weiterbildende Bachelor-Studiengänge geben?
- Sind Masterstudiengänge insgesamt als Weiterbildung zu behandeln?
- Welchen Umfang sollen weiterbildende Masterstudiengänge haben?
- Wie können im Studium – als Lernen in der Hochschule – vorgängige, in der Berufsausbildung oder auf andere Art erworbene Kompetenzen angerechnet werden?

---

<sup>1</sup> In den Hochschulgesetzen der Länder finden sich im Wesentlichen folgende Begriffe:

- weiterbildender Studiengang,
- weiterbildendes Studium,
- Kontaktstudium,
- Zusatzstudium,
- Ergänzungsstudium,
- Aufbaustudium.

Kontakt-, Zusatz- und Aufbaustudium sind im Sinne der HRK als „postgraduale Studien“ zusammenzufassen und im strengen Sinne der Weiterbildung nicht zuzuordnen. Mit der Einführung der gestuften Studiengänge werden diese Formate voraussichtlich obsolet (Faulstich et al. 2007, S. 96).

- Wie werden Weiterbildungsanteile in die konsekutive BA-/MA-Struktur einbezogen?
- Wie können Übergangsmöglichkeiten zwischen Beruf, Berufsausbildung, Bachelor und Master, sowie zu gleichzeitiger oder anschließender Berufstätigkeit gestaltet und gesichert werden?

Mit der vorliegenden Empfehlung wird die Intention verfolgt, die Transparenz und die Vergleichbarkeit der wissenschaftlichen Weiterbildungsangebote sowie die Durchlässigkeit zwischen einzelnen Angeboten über eine stärkere Systematisierung und Standardisierung der Weiterbildungsformate und ihrer Abschlüsse inklusive einer einheitlichen Terminologie zu fördern. Es sollen zum einen maximale Übergangs- und Durchlässigkeitsmöglichkeiten geschaffen, zum anderen Anerkennung, Anrechnung und Verbindlichkeit erhöht und angestrebt werden. Folgende Effekte werden erwartet:

- die Ermöglichung der systematischen Verknüpfung der Angebote wissenschaftlicher Weiterbildung einzelner Hochschulen zu den grundständigen Studienangeboten und zu den Angeboten der beruflichen Weiterbildung,
- die Verdeutlichung der inhaltlichen und formalen Wertigkeit der Abschlüsse (über Leistungspunkte und Abschlussbezeichnungen),
- die Schärfung des Profils wissenschaftlicher Weiterbildungsangebote der Hochschulen.

Die Weiterbildungsaktivitäten der Hochschulen umfassen ein breites Spektrum: Es reicht von Angeboten, die einen Bachelor- oder Master-Abschluss voraussetzen, über eigenständige zertifizierte Weiterbildungsstudien bis hin zu Einzelveranstaltungen.

Folgende Systematisierungsstufen werden empfohlen:

1. Weiterbildende Masterstudiengänge
2. Weiterbildende bzw. berufsbegleitende Bachelorstudiengänge
3. Weiterbildende Zertifikatsstudien
4. Weiterbildungsmodule
5. Weiterbildungsseminare
6. Sonstige Weiterbildungsformate

In diesem Spektrum gilt ein besonderes Augenmerk der Gestaltung der „Weiterbildenden Master-Studiengänge“. Es kommt darauf an, eine Engführung zu verhindern und die Entwicklung offenzuhalten.

## 2.1 Weiterbildende Masterstudiengänge

Die KMK differenziert im Bereich der Masterstudiengänge in konsekutive und weiterbildende Masterstudiengänge. Die Rahmenanforderungen an weiterbildende Masterstudiengänge sind in den Ländergemeinsamen Strukturvorgaben für die Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen (Kultusministerkonferenz 2010) geregelt.

Der Zugang zu weiterbildenden Masterstudiengängen erfordert grundsätzlich neben einem berufsqualifizierenden Hochschulabschluss auch die qualifizierte berufspraktische Erfahrung von i. d. R. nicht unter einem Jahr. In Ausnahmefällen können die Landeshochschulgesetze vorsehen, dass an die Stelle des berufsqualifizierenden Hochschulabschlusses eine Eingangsprüfung treten kann (KMK 2010, S. 4).

Die Inhalte des weiterbildenden Masterstudiengangs berücksichtigen die beruflichen Erfahrungen der Weiterbildungsstudierenden und knüpfen an diese an.

Für den Masterabschluss werden unter Einbeziehung des vorangegangenen Studiums bis zum ersten berufsqualifizierenden Abschluss i. d. R. 300 ECTS-Punkte benötigt. Davon kann bei entsprechender Qualifikation der Studierenden im Einzelfall abgewichen werden. Das gilt auch dann, wenn nach Abschluss eines Masterstudiengangs 300 Leistungspunkte nicht erreicht werden (KMK 2010, S. 3).

Der quantitative Umfang des weiterbildenden Masterstudiengangs beträgt i. d. R. 60 bis 120 Leistungspunkte nach ECTS (vgl. KMK 2005, S. 2). Außerhalb des Hochschulwesens erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten können bis zu 50 % eines Hochschulstudiums ersetzen, wenn sie nach Inhalt und Niveau dem Teil des Studiums gleichwertig sind, der substituiert werden soll (KMK 2002, S. 2; KMK 2010, S. 3). Für einen erfolgreich abgeschlossenen weiterbildenden Masterstudiengang wird der Mastergrad verliehen.

Empfehlung:

Der weiterbildende Masterstudiengang ist vom Umfang her ein sehr anspruchsvolles Format. Es wird empfohlen, Angebote dieser Art in Schwerpunkte zu gliedern, die formal jeweils ein „Weiterbildendes Zertifikatsstudium“ ergeben. Kumulativ kann darüber der Masterabschluss erreicht werden. Die nach den KMK-Beschlüssen und den rechtlichen Regelungen der Länder mögliche Gestaltung des Zugangs, der Anrechnung von Qualifikationen auf fehlende Kreditpunkte sowie die Anerkennung vorgängiger Leistungen auf das Studium sollen extensiv genutzt werden.

## **2.2 Weiterbildende bzw. berufsbegleitende Bachelorstudiengänge**

Obgleich im Rahmen individueller Bildungsentscheidungen auch konsekutive Masterstudiengänge und ebenso (berufsbegleitende) Bachelorstudiengänge als Weiterbildung genutzt werden, zählen diese bildungs- bzw. ordnungspolitisch bisher nicht zum Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung (vgl. Akkreditierungsrat 2007, S. 5).

Mit der verstärkten Einführung von berufsbegleitenden Bachelorstudiengängen sollen insbesondere qualifizierte Berufstätige für ein Hochschulstudium gewonnen werden. Gemäß der Strukturvorgaben der KMK (2010, S. 3) sind für den Bachelorabschluss nicht weniger als 180 Leistungspunkte nach ECTS nachzuweisen, wobei gleichwertige Kompetenzen und Fähigkeiten, die außerhalb des Hochschulbereichs

erworben wurden, bis zur Hälfte der für den Studiengang vorgesehenen Leistungspunkte angerechnet werden können.

Empfehlung:

Der weiterbildende resp. berufsbegleitende Bachelorstudiengang ist wie der weiterbildende Masterstudiengang ein sehr anspruchsvolles Format. Er sollte nicht nur organisatorisch ein berufsbegleitendes Studieren ermöglichen, sondern auch inhaltlich die beruflichen Erfahrungen der Weiterbildungsstudierenden aufnehmen und an diese anknüpfen.

### 2.3 Weiterbildende Zertifikatsstudien: längerfristige Weiterbildungsangebote mit einem Arbeitspensum von zwölf bis 60 Leistungspunkten

Unterhalb der weiterbildenden Studiengänge finden sich begrifflich insbesondere das Format des „weiterbildenden Studiums“ sowie des „Kontaktstudiums“. Diese Formate bezeichnen längerfristige Weiterbildungsangebote, die mit unterschiedlichen Abschlussmöglichkeiten ausgestattet sind (bspw. Zertifikate, Zertifikate und (nicht-)akademische Titelverleihung, Teilnahmeurkunde, Teilnahmebescheinigung).

Die vorgenannten Weiterbildungsformate sind zum Teil in den Hochschulgesetzen der Länder aufgeführt und mit Kriterien versehen.

Empfehlung zur Benennung und zu Mindestanforderungen:

Bezeichnung des Angebotsformats	Weiterbildendes Zertifikatsstudium
Zugang/Zulassung	Zielgruppenorientiert, mind. ein Jahr Berufstätigkeit
Regelung	Zulassungs-, Studien- und Prüfungsregelung der Hochschule
Umfang	zwölf bis 60 Leistungspunkte
Struktur	Curricular festgelegtes, modularisiertes Programm; Modulgröße i. d. R. jeweils mindestens fünf LP oder ein Vielfaches davon <sup>2</sup>
Abschluss	Zertifikat mit diploma supplement, Vergabe von Leistungspunkten und gegebenenfalls eines Titels
Durchlässigkeit	Module in affinem (weiterbildenden) Masterstudiengang anerkannt
Qualitätssicherung	Evaluation/en; (institutionsspezifisches) Qualitätsmanagementsystem; ggf. Systemakkreditierung

Das „Weiterbildende Zertifikatsstudium“ ist ein lang erprobtes Format der wissenschaftlichen Weiterbildung, das zunehmend Akzeptanz auf der Abnehmerseite gewinnt; seine behutsame Standardisierung erhöht die Attraktivität und eröffnet formale Möglichkeiten der Durchlässigkeit und Kombination mit affinen weiterbildenden Masterstudiengängen oder anderen weiterbildenden Zertifikatsstudien.

<sup>2</sup> Zur Modulgröße vgl. KMK 2010.

## 2.4 Weiterbildungsmodule: Module eines akkreditierten Studiengangs als Weiterbildungsangebot

Empfehlung zur Benennung und zu Mindestanforderungen:

Bezeichnung des Angebotsformats	Weiterbildungsmodul (i. d. R. Modul eines akkreditierten weiterbildenden Studiengangs)
Zugang/Zulassung	offen für alle Interessierten, die den inhaltlichen Anforderungen entsprechen <sup>3</sup>
Regelung	Modulhandbuch der Hochschule
Umfang	i. d. R. mindestens 5 LP oder ein Vielfaches davon
Struktur	Curricular festgelegter Abschnitt (Modul) eines Studiengangs
Abschluss	Modulprüfungszeugnis mit Notenangabe und Angabe der erworbenen Leistungspunkte
Durchlässigkeit	Modul in affinem Bachelor- bzw. (weiterbildenden) Masterstudiengang anerkannt
Qualitätssicherung	Evaluation/en; (institutionsspezifisches) Qualitätsmanagementsystem; ggf. Systemakkreditierung

## 2.5 Weiterbildungsseminare

Empfehlung zur Benennung und zu Mindestanforderungen:

Bezeichnung des Angebotsformats	Weiterbildungsseminar
Zugang/Zulassung	offen für alle Interessierten, die den inhaltlichen Anforderungen entsprechen <sup>4</sup>
Regelung	nicht definiert; optional: Rahmenordnung der Hochschule
Umfang	i. d. R. drei bis fünf LP
Struktur	ggf. curricular festgelegte Veranstaltung
Abschluss	qualifizierte Teilnahmebescheinigung und Vergabe von LP
Durchlässigkeit	Möglichkeit der Anerkennung von Leistungen, sofern LP vergeben wurden.
Qualitätssicherung	Evaluation/en; (institutionsspezifisches) Qualitätsmanagementsystem; ggf. Systemakkreditierung

3 Bei den Modulen handelt es sich zwar um Module akkreditierter weiterbildender Masterstudiengänge, welche sich an Personen mit erstem Hochschulabschluss wenden. Dieses schließt jedoch nicht aus, den Zugang zu Modulen auch anderen interessierten Personenkreisen zu ermöglichen, die nicht diesen Anforderungen entsprechen.

4 Bei den Modulen handelt es sich zwar um Module akkreditierter weiterbildender Masterstudiengänge, welche sich an Personen mit erstem Hochschulabschluss wenden. Dieses schließt jedoch nicht aus, den Zugang zu Modulen auch anderen interessierten Personenkreisen zu ermöglichen, die nicht diesen Anforderungen entsprechen.

## 2.6 Sonstige Weiterbildungsformate

Die Vielfalt der Veranstaltungsformate im Bereich wissenschaftlicher Weiterbildung gilt es zu erhalten, denn sie entspricht den Bedürfnissen aufseiten der Nachfrage.

Zu den Veranstaltungsformaten, die nicht den unter 2.1 bis 2.5 genannten Formaten<sup>5</sup> entsprechen, wird folgende Empfehlung gegeben:

<b>Bezeichnung des Angebotsformats</b>	<b>nicht definiert; Kategorie: sonstige Weiterbildungsangebote</b>
Zugang/Zulassung	offen für alle Interessierten, die den inhaltlichen Anforderungen entsprechen
Regelung	nicht definiert; optional: Rahmenordnung der Hochschule
Umfang	i. d. R. bis drei LP
Struktur	ggf. curricular festgelegte Veranstaltung
Abschluss	<ul style="list-style-type: none"><li>• Teilnahmebescheinigung ohne Vergabe von LP oder</li><li>• qualifizierte Teilnahmebescheinigung und Vergabe von LP</li></ul>
Durchlässigkeit	Möglichkeit der Anerkennung von Leistungen, sofern LP vergeben wurden
Qualitätssicherung	Evaluation/en; (institutionsspezifisches) Qualitätsmanagementsystem; ggf. Systemakkreditierung

## 3 Verknüpfungen und Kombinationsmöglichkeiten der Weiterbildungsformate

Mit den vorgenannten Empfehlungen soll die Vielfalt der vorhandenen Formate wissenschaftlicher Weiterbildung an den Hochschulen nicht eingeschränkt werden. Sie folgen den Prinzipien des Adressatenbezugs und der Teilnehmerorientierung, z. B. bei besonderen Angeboten für Ältere. Sie wollen deshalb die Nutzbarkeit der Formate untereinander bzw. füreinander aufzeigen und fördern und damit Vergleichbarkeit und Durchlässigkeit ermöglichen. Dieses setzt einen gewissen Grad an Systematisierung voraus. So ist denkbar, dass die Kumulierung „kleinerer“ Formate zum Abschluss eines Zertifikatsstudiums führen bzw. innerhalb dessen als bereits erbrachte Leistung/en anerkannt werden kann. Zertifikatsstudien wiederum können als Bestandteil weiterbildender Masterstudiengänge ihrerseits als erbrachte Studienleistungen anerkannt werden. Eine maßvolle Systematisierung und Standardisierung fördert die horizontale und vertikale Durchlässigkeit innerhalb und zwischen den einzelnen Formaten der wissenschaftlichen Weiterbildung und zu den grundständigen Studienangeboten.

---

<sup>5</sup> Z. B. Tagung, Kongress, Kurs, Workshop, Inhouse-Schulung.

## Literatur

---

- Akkreditierungsrat (2007):** Handreichung des Akkreditierungsrates an die Agenturen auf Grundlage der „Empfehlungen der Arbeitsgruppe ‚Weiterbildende Studiengänge‘ des Akkreditierungsrates zur Qualitätssicherung und Akkreditierung weiterbildender Masterstudiengänge“. [http://www.akkreditierungsrat.de/fileadmin/Seiteninhalte/Beschluesse\\_AR/2007\\_10\\_14\\_Empfehlungen\\_der\\_AG\\_Weiterbildung-Handreichung-Agenturen\\_neu.pdf](http://www.akkreditierungsrat.de/fileadmin/Seiteninhalte/Beschluesse_AR/2007_10_14_Empfehlungen_der_AG_Weiterbildung-Handreichung-Agenturen_neu.pdf)
- DGWF-Empfehlung (2005):** Perspektiven wissenschaftlicher Weiterbildung in Deutschland aus Sicht der Einrichtungen an Hochschulen. Beschlossen am 17.9.2005 in Wien.
- Dikau, J. (1999):** Zwischen öffentlicher Verantwortung und Marktorientierung. In: AUE- Informationsdienst Hochschule und Weiterbildung 2/1999, Jena 1999, S. 10–23.
- Faulstich, P./Graefner, G./Gorys, B./Bade-Becker, U. (2007):** Länderstudie Deutschland. In: Hanft, A./Knust, M. (Hrsg.): Internationale Vergleichsstudie zur Struktur und Organisation der Weiterbildung an Hochschulen, S. 84–188. [http://www.bmbf.de/pub/internat\\_vergleichsstudie\\_struktur\\_und\\_organisation\\_hochschulweiterbildung.pdf](http://www.bmbf.de/pub/internat_vergleichsstudie_struktur_und_organisation_hochschulweiterbildung.pdf)
- Graefner, G./Bade-Becker, U./Gorys, B. (2009):** Weiterbildung an Hochschulen. In: Tippel, R./von Hippel, A. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 3., überarbeitete und erweiterte Auflage, Wiesbaden 2009, S. 543–555.
- Kommunique der Konferenz der europäischen Hochschulministerinnen und -minister am 19. September 2003 in Berlin (2003):** „Den Europäischen Hochschulraum verwirklichen“. [http://www.hrk-bologna.de/bologna/de/download/dateien/Berliner\\_Kommunique.pdf](http://www.hrk-bologna.de/bologna/de/download/dateien/Berliner_Kommunique.pdf)
- Kultusministerkonferenz (2002):** Anrechnung von außerhalb des Hochschulwesens erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten auf ein Hochschulstudium (I). Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 28.06.2002. [http://www.akkreditierungsrat.de/fileadmin/Seiteninhalte/Dokumente/kmk/KMK\\_AnrechnungausserhalbHochschule\\_I.pdf](http://www.akkreditierungsrat.de/fileadmin/Seiteninhalte/Dokumente/kmk/KMK_AnrechnungausserhalbHochschule_I.pdf)
- Kultusministerkonferenz (2005):** Qualifikationsrahmen für Deutsche Hochschulabschlüsse. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 21.04.2005; im Zusammenwirken von Hochschulrektorenkonferenz, Kultusministerkonferenz und Bundesministerium für Bildung und Forschung erarbeitet. [http://www.akkreditierungsrat.de/fileadmin/Seiteninhalte/Dokumente/kmk/KMK\\_050421\\_Qualifikationsrahmen.pdf](http://www.akkreditierungsrat.de/fileadmin/Seiteninhalte/Dokumente/kmk/KMK_050421_Qualifikationsrahmen.pdf)
- Kultusministerkonferenz (2010):** Ländergemeinsame Strukturvorgaben für die Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 10.10.2003 i. d. F. vom 04.02.2010. [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)



# Perspektiven wissenschaftlicher Weiterbildung in Deutschland aus Sicht der Einrichtungen an Hochschulen

*DGWF-Empfehlung, beschlossen am 17.09.2005 in Wien*

---

## 1 Vorbemerkung

Immer dringlicher wird die Frage nach der Zukunft wissenschaftlicher Weiterbildung in dem sich entwickelnden Hochschulraum Europa gestellt. Durch die Schaffung einheitlicher Grundstrukturen der Hochschulsysteme hat die wissenschaftliche Weiterbildung starken Aufwind erhalten. Sie tritt aus einer Randrolle ins Zentrum der Diskussion um die Perspektiven von Lehre. Stichwörter dafür sind die neu zu organisierenden Bachelor- und Master-Studiengänge; diese erhöhen die Flexibilität und die Verknüpfungen zwischen grundständigen und weiterführenden Studien. Gleichzeitig entsteht daraus ein unübersichtliches Feld, in dem die Diversität der Lernmöglichkeiten wächst. Dies begründet für die „Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium“ die Notwendigkeit einer koordinierten Strategie der wissenschaftlichen Weiterbildung für Europa.

Durch den Bologna-Prozess ist nun vieles in Bewegung gekommen. Dabei gibt es widersprüchliche Einschätzungen:

1. Der Bologna-Prozess ist für die wissenschaftliche Weiterbildung eine große Chance. Durch die Reorganisation der Studienstrukturen entstehen unverhoffte Möglichkeiten, Verknüpfungen zwischen Erstausbildung und Weiterbildung herzustellen. Spätestens im Zusammenhang der Diskussion um die Master-Programme ist eine Trennung kaum noch systematisch begründbar. Die Rückkehr an die Hochschulen zur Weiterbildung nach einer zwischenzeitlichen Berufstätigkeit wird selbstverständlich. Viele Hochschulen befinden sich mittlerweile im Prozess einer konsequenten „Bolognarisierung“.

2. Der Bologna-Prozess ist ein großes Risiko. Gerade wenn man an die Tradition der abendländischen Universität denkt, war die Freiheit von Studium und Lehre einer ihrer wichtigsten Grundpfeiler. Diesem droht nun durch die Standardisierung der Studienorganisation eine Tendenz zur Verschulung. Modularisierung erschwert die in der Weiterbildung notwendige Flexibilisierung der Angebote. Strikte Beschäftigungsfähigkeit mündet eher in einer Überforderung der Hochschulangebote. Die Risiken werden verstärkt, weil gleichzeitig nicht nur der Bologna-Prozess, sondern mindestens noch die Reorganisation durch neue Managementstrukturen und außerdem die Forderung nach Exzellenz und Elite parallel laufen.
3. Der Bologna-Prozess ist eine Herausforderung. Es geht nicht darum, sich zurückzulehnen und die Entwicklung treiben zu lassen. Im Rahmen der widersprüchlichen Tendenzen gibt es auch Gestaltungsstrategien, welche die Vielfalt von Diversität und Systematik strukturieren müssen. Hier könnte eine „mittlere Systematisierung“ greifen, welche zwischen Marktregulation und Autonomieansprüchen vermittelt.

Die Erfahrung zeigt, dass wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen dann Kontinuität erhält, wenn intermediäre Institutionen zwischen Fachbereichen und Fakultäten einerseits und Präsidial- bzw. Rektoratsverwaltungen andererseits geschaffen werden, welche übergreifende Aktivitäten organisieren: Bedarfsanalysen, Programmplanung, didaktische Beratung, Methodenberatung, Medienbereitstellung, Qualitätssicherung, Dozentenvermittlung, Unterstützung bei der Kursentwicklung, Unterstützung bei der Entwicklung von E-Learning-Konzepten, Kontaktherstellung, Lernberatung, Personalberatung, wissenschaftliche Begleitung, Finanzierungsberatung und Forschungsrecherchen. Solche Einrichtungen wissenschaftlicher Weiterbildung befördern Initiativen, sichern die Kontinuität der Aktivitäten und sind Ansprechpartner für die wachsende Weiterbildungsnachfrage.

Die Breite möglicher Gestaltungsfelder führt zu hohen Anforderungen. Für die wissenschaftliche Weiterbildung müssen deshalb einige Strukturfragen geklärt werden: die Zugangsfrage, die Strukturproblematik, die Abschlussproblematik, die Integration von Aus- und Weiterbildung, das Verhältnis von Hochschulangeboten und externen Institutionen. Hochschulintern besteht Entwicklungsbedarf bezogen auf die Kapazitäts- und die Deputatswirksamkeit wissenschaftlicher Weiterbildung, die Qualitätssicherung der Angebote, ihre Kosten und Finanzierung, die fachbereichsübergreifende Organisation und die Stärkung eines eigenen wissenschaftlichen Profils.

Mindestens zu diesen Fragen ist eine koordinierte Strategie sinnvoll, welche für die Adressaten der Bildungsangebote Transparenz und Auswahlssicherheit schafft. Die folgenden Empfehlungen richten sich an hochschul- und weiterbildungspolitische Akteure innerhalb und außerhalb der Hochschulen. Sie konzentrieren sich auf Organisations- und Ressourcenfragen, die entschieden werden müssen, um dem Expansionsprozess wissenschaftlicher Weiterbildung Kontinuität zu geben und gleichzeitig neue Initiativen zu entfalten.

## 2 Ausgangslage und Selbstverständnis wissenschaftlicher Weiterbildung

Wissenschaftliche Weiterbildung ist Kernaufgabe der Hochschulen in Deutschland. Sie ist Strukturprinzip von Lehre und des Transfers von Forschung. Die Diskussion über wissenschaftliche Weiterbildung hat nicht nur im hochschulpolitischen Umfeld Aufwind.

Bereits jetzt hat dieses Aktivitätsspektrum erhebliches Gewicht: Im „Hochschulkompass“ der Hochschulrektorenkonferenz findet man über 1.500 Einträge in der Rubrik „Weiterführende Studienangebote“. (Im Vergleich dazu sind etwa 9.000 grundständige Studienmöglichkeiten verzeichnet.) Es werden außerdem mehr als 300 Weiterbildungsinstitutionen im Hochschulkontext ausgewiesen. Eine Recherche der „Deutschen Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium“ (DGWF) schätzt die jährlichen Teilnahmefälle auf fast 100.000. Zusätzlich weist die Gasthörerstatistik der Hochschulen etwa 40.000 Teilnehmende aus. Die Gesamtzahl dürfte noch wesentlich höher sein.

Der Bedarf an wissenschaftlicher Weiterbildung nimmt zu. So sieht sich Weiterbildung an Hochschulen neuen Herausforderungen im Rahmen „lebenslangen Lernens“ gegenüber. Sich verkürzende Wissenshalbwertszeiten bezogen auf fachliche Inhalte betreffen Hochqualifizierte besonders.

Ein gewichtiger Anteil wissenschaftlicher Weiterbildung wird an und durch Hochschulen realisiert. Nach wie vor liegt dabei der Schwerpunkt der Angebote unterhalb der Studiengänge mit akademischem Abschluss. Dies verschiebt sich zusehends.

Es finden sich seit mehr als 30 Jahren unterschiedlich weite und anspruchsvolle Fassungen für das Verständnis wissenschaftlicher Weiterbildung bei den verschiedenen einschlägigen Gremien. Die Umbruchsituation drängt dazu, die Organisation von Lehre, welche dann grundständige wie weiterführende Angebote einbezieht, insgesamt neu zu klären. In jüngerer Zeit haben vor allem zwei Stellungnahmen die wissenschaftliche Weiterbildung der Hochschulen wesentlich gefördert:

- der Sachstands- und Problembereich zur „Wahrnehmung wissenschaftlicher Weiterbildung an den Hochschulen“ der Kultusministerkonferenz (KMK) aus dem September 2001 und
- der 10-Punkte-Plan von HRK, BDA und DIHT vom Februar 2003.

Unter wissenschaftlicher Weiterbildung wird von der KMK „die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer ersten Bildungsphase und in der Regel nach Aufnahme einer Erwerbs- oder Familientätigkeit“ verstanden und dann auf Hochschulen bezogen, „wobei das wahrgenommene Weiterbildungsangebot dem fachlichen und didaktischen Niveau der Hochschule entspricht“ (KMK 2001, 2).

Angemessene Reaktionen auf den wachsenden Bedarf an wissenschaftlicher Weiterbildung sollen erleichtert und ausgebaut werden durch:

- den Abbau hinderlicher gesetzlicher Rahmenbedingungen (Haushalts-, Dienst- und Besoldungsrecht),
- Schaffung zusätzlicher Anreize für die Hochschulen,
- die Liberalisierung des Hochschulzugangs,
- die weitere Gestaltung des Hochschuldienstrechts,
- regionale Netzwerke für wissenschaftliche Weiterbildung mit Hochschulen und Wirtschaft,
- Gründung bzw. Stärkung der „Einrichtungen für Weiterbildung“ an den einzelnen Hochschulen selbst,
- die Modularisierung der Studien- und Lernangebote, inkl. der – auch teilzeitstudiengeeigneten – Bachelor- und Masterstudiengänge.

In den Prozessen der Um- und Neustrukturierung der Hochschulen entwickeln sich Reorganisationstendenzen, wobei wissenschaftliche Weiterbildung stärker in das Zentrum der Hochschulen gerückt ist. Die Differenz zwischen grundständigem und weiterbildendem Studium wird durch die BA/MA-Diskussion aufgeweicht. Die Hochschulen sind insgesamt Prozessen der Um- und Neustrukturierung unterworfen. Zu nennen sind

- Veränderungen der Studienstruktur im Rahmen des Bologna-Prozesses (Bachelor- und Masterabschlüsse, Modularisierung),
- Akkreditierung der Studienangebote,
- Ökonomisierung, extern im Rahmen der Hochschulentwicklungsplanung von Ländern und Bund und hochschulintern im Rahmen von Managementmodellen, Profilbildungsprozessen und Exzellenzstrategien.

Die Organisationsentwicklungsprozesse verlaufen häufig nicht immer sach- und zielorientiert, da sich innerhalb vieler Hochschulen eher taktische und partikuläre Interessen halten, beruhend auf der

- Selbsterhaltung von Institutionen,
- Entwicklung von Parallelstrukturen ohne ausreichende Abstimmung,
- Altersstruktur scheidenden Personals und entsprechende Rücksichtnahmen,
- geringen Aufmerksamkeit der Hochschulleitungen gegenüber wissenschaftlicher Weiterbildung.

Demgegenüber setzt sich die DGWF für einen kontinuierlichen, sach- und zielgerichteten Prozess der Entwicklung der wissenschaftlichen Weiterbildung in Deutschland an und in den Hochschulen ein.

### 3 Aufgaben der Einrichtungen für Weiterbildung an Hochschulen

Mit der Diskussion um den Bologna-Prozess, in der einerseits der Stellenwert wissenschaftlicher Weiterbildung aufgewertet worden ist, andererseits und gleichzeitig die Rolle der Fakultäten bzw. Fachbereiche gestärkt wird, ist die Situation der zentralen Einrichtungen brisant geworden. Bisherige „Nischen“ lösen sich auf. Teilweise wird damit die Stabilität der Institutionen gefährdet; teilweise werden Ressourcen reduziert, Aufgaben ausgelagert und Personal abgebaut. Gleichzeitig gibt es eine „proklamatorische“ Aufwertung.

Diese Lage macht eine Neubestimmung der Stellung der Einrichtungen für wissenschaftliche Weiterbildung notwendig. Durch den Ausbau des Weiterbildungsbereiches haben sich die Gewichte im Verhältnis von Hochschulen und externen Kooperationspartnern deutlich verschoben. Weiterbildung ist zu einer eigenständigen und selbstverständlichen Aufgabe geworden.

Durch die interne Reorganisation des Wissenschaftsbereichs wird auch das Verhältnis der Fachbereiche zur Hochschulleitung und Verwaltung verändert. Durch die eigenständigeren Aktivitäten der Fakultäten werden einige zentrale Funktionen umverlagert bzw. verschwinden. Deshalb muss die intermediäre Institutionalisierung der zentralen Einrichtungen zwischen dezentralen Wissenschaftsaktivitäten und zentralen Leitungsfunktionen neu bestimmt werden. Zunächst geht es darum, ihre Aufgaben zu redefinieren.

Dabei muss unterschieden werden zwischen den Funktionen wissenschaftlicher Weiterbildung sowie den Aufgaben und der Organisation der einschlägigen Einrichtungen für Weiterbildung an Hochschulen. Es verschärft sich eine Paradoxie: Die Bedeutung wissenschaftlicher Weiterbildung nimmt zu und ist im hochschulpolitischen Diskurs unbestritten; das Gewicht der sie organisierenden Einrichtungen ist infrage gestellt und immer wieder neu zu bestimmen. Es gilt deshalb, wenn man die Einrichtungen für Weiterbildung an Hochschulen für wichtig und unverzichtbar hält, Aufgaben zu identifizieren, welche ohne Verluste an Funktionalität und Effizienz von der Hochschulverwaltung oder den Fachbereichen nicht ausgefüllt werden. Dazu muss ein prägnanter Leistungskatalog erstellt werden. Dieser sollte den Einrichtungen hochschulübergreifend gemeinsam sein, damit nach außen unmittelbar verständlich ist, was ihr Profil ausmacht.

Zentrale Aufgaben der Einrichtungen wissenschaftlicher Weiterbildung, welche von anderen Institutionalisierungsformen im Wissenschaftsbereich nicht erfüllt werden, beziehen sich hauptsächlich auf das „Bildungsmanagement“ wissenschaftlicher Weiterbildung. Dies ist nicht nur eine betriebswirtschaftliche, sondern vor allem eine bildungswissenschaftliche Aufgabe, die gefasst werden kann unter dem Begriff der Makrodidaktik, wenn es darum geht, die Rahmenbedingungen für das Lernen wissenschaftlichen Wissens zu organisieren. Es ist deutlich zu machen, dass dies nicht

nur eine organisatorische oder administrative, sondern eine eigenständige wissenschaftliche Aufgabe ist, welche auch Forschungsaktivitäten impliziert.

Demgemäß erfüllen Einrichtungen für Weiterbildung für die Hochschulen eine Reihe von Funktionen:

- Entwicklung und Erschließung von Themen,
- Erschließung von Adressatinnen und Adressaten,
- Innovation der Organisation, Methoden und Problemperspektiven,
- Transfer zwischen Hochschule und gesellschaftlichen Interessen,
- Marketing für wissenschaftliche Resultate und Methoden,
- disziplinübergreifende Bearbeitung von Problemstellungen.

Das Leistungsspektrum eines ausgebauten Lernzentrums wissenschaftlicher Weiterbildung umfasst bei der Entwicklung, Planung, Beratung und Auswertung Aufgaben wie:

- Bedarfsanalysen,
- Programmplanung,
- Didaktische Beratung,
- Methodenberatung,
- Medienbereitstellung,
- Qualitätssicherung,
- Dozent/innenvermittlung,
- Kursentwicklung,
- Kontaktherstellung,
- Lernberatung,
- Personalberatung,
- Finanzierungsberatung,
- Forschungsrecherchen.

Mit dieser Ausrichtung kann die Arbeit der Einrichtungen für wissenschaftliche Weiterbildung auch in Rückbezug auf ihre eigene Geschichte fortgesetzt werden. Die Zentral-, Kontakt- und Transferstellen für wissenschaftliche Weiterbildung sind ursprünglich meist in den 1970er Jahren entstanden, als die Hochschulpolitik, ausgehend von demokratischen Impulsen, eine Öffnung des Hochschulzugangs und vor allem die Teilhabe an wissenschaftlichem Wissen für breitere Bevölkerungsgruppen intendierte. Wissenschaftliche Weiterbildung war Beitrag zur Studienreform und zur Demokratisierung der Hochschulen. Mit den neuen Herausforderungen hat sich diese Aufgabe noch verstärkt.

## 4 Empfehlungen zur Weiterentwicklung wissenschaftlicher Weiterbildung

Der Stellenwert der Hochschulangebote in der wissenschaftlichen Weiterbildung entscheidet sich letztlich daran, inwieweit sie in der Lage sind die wachsende Nachfrage aufzugreifen. Im Vordergrund steht der Nutzen für die Lernenden: thematisch bezogen auf die Brauchbarkeit der Angebote, formal hinsichtlich der durch Zertifikate belegten Ansprüche.

Um solche Angebote wissenschaftlicher Weiterbildung zu entwickeln, müssen in den Hochschulen Ressourcen aktiviert bzw. akquiriert werden. Diese werden nur dann Zukunftsfähigkeit erhalten, wenn kontinuierlich sichernde Organisationsformen institutionalisiert werden.

### 4.1 Struktur der Angebote und Zertifikate

Die Veranstaltungsformen der wissenschaftlichen Weiterbildung umfassen ein Spektrum, das von Einzelveranstaltungen über systematisierte Programme bis zu mehrsemestrigen weiterbildenden Studiengängen reicht. Es schließt auch Tagungen und Kongresse ein. Diese Angebotsvielfalt, welche auf spezifische Nachfrage reagiert, gilt es zu erhalten und gleichzeitig transparenter zu machen.

Diejenigen Weiterbildungsangebote der Hochschulen, die sich hauptsächlich an berufstätige Erwachsene wenden, sind entsprechend meist berufsbegleitend organisiert. Für die Lernenden liegt der Wert von Weiterbildung auf zwei Ebenen: Zum einen geht es um die inhaltliche Bedeutsamkeit der Themen für individuelle Verwendungszusammenhänge. Dabei kann ein Abschluss gleichgültig oder überflüssig sein. Zum andern wird nach dem formalen Nutzen der Zertifikate für Abschlüsse, Berechtigungen und deren Verwertungsmöglichkeiten gefragt.

Am Ende weiterbildender Studiengänge stehen in der Regel Zertifikate, deren Vergabe an Leistungsnachweise gebunden ist. Der Nutzen dieser Zertifikate für die Absolventen ist umso höher, je angesehener die anbietenden Institutionen sind. Im Rahmen der Gesamtentwicklung sind deshalb Qualitätssicherung, Zertifizierung und Akkreditierung im Zusammenhang zu sehen. Daraus ergeben sich Problem Aspekte für abschlussbezogene Angebote wissenschaftlicher Weiterbildung als zu gestaltende Herausforderungen:

- Adressaten und Zugang: Wird der Zugang für Adressaten ohne Hochschulzugangsberechtigung bzw. -abschluss offengehalten?
- Angebotsumfang: Ist die Zeitbelastung für berufstätige Teilnehmende zumutbar?
- Studierbarkeit und Angebotsorganisation: Ist die organisatorische und zeitliche Angebotsform den Teilnahmemöglichkeiten angemessen?
- Trägerschaft/Anbieter: Bleibt die Verantwortung für die Angebote bei der Hochschule?

- Lehrpersonal: Ist die Wissenschaftlichkeit der Lehre gesichert?
- Durchlässigkeit und Anrechenbarkeit: Werden vorgängige Erfahrungen und Leistungen angerechnet und sind die Lernerfolge mit entsprechenden Berechtigungen verbunden?
- Abschlussbezeichnungen und Wertigkeit: Bringen die Abschlüsse den Absolventen einen inhaltlichen und formalen Nutzen?

Zum weiterbildenden Studium können nach Gesetzeslage in den Bundesländern Hochschulabsolventen sowie Personen zugelassen werden, die die Eignung im Beruf oder auf andere Weise erworben haben. Eine Anerkennung vorgängigen Lernens (recognition of prior learning) und eine Anrechnung nachgewiesener Kompetenzen findet in Ansätzen statt. Angesichts der Ablösung tatsächlicher beruflicher Kompetenz von früher erworbenen formalen Abschlüssen muss gesichert werden, dass wissenschaftliche Weiterbildung für interessierte, erfahrene und geeignete Berufstätige zugänglich bleibt.

Besonders die Frage nach Zertifikaten erhält wachsendes Gewicht. Mit den gestuften Studienabschlüssen des BA/MA-Konzepts entwickeln sich zunehmend auch Standards für Module – also auch unterhalb der Studienabschlüsse. Gleichzeitig ist die Vergabe von Zertifikaten in der wissenschaftlichen Weiterbildung noch uneinheitlich. Selbst innerhalb einzelner Einrichtungen der wissenschaftlichen Weiterbildung ist die Vergabe von Abschlussdokumenten nicht immer einheitlich geregelt; vergeben werden: Teilnahmebescheinigungen, Teilnahmezertifikate (mit Prüfungsleistungen), Abschlusszeugnisse, auch akademische Abschlüsse. Diese Uneinheitlichkeit schwächt das Profil der Weiterbildungsangebote. Gleichzeitig ist es notwendig, die Abschlüsse auf die Gesamtstruktur der Studienangebote zu beziehen und zu vereinheitlichen.

Mit der Entwicklung verstärkter Abschlussbezogenheit für die wissenschaftliche Weiterbildung einerseits wächst andererseits die Gefahr einer mehrfachen Eingrenzung der Angebote durch Dominanz einer beruflichen Orientierung bei Intentionen, Themen und Adressaten. Demgegenüber gibt es auch eine starke Nachfrage nach nicht direkt verwertbaren Angeboten. Hierbei geht es vor allem um interdisziplinäres Zusammenhangswissen und fachgrenzenüberschreitendes Verstehen.

Die Lehrpersonen in der wissenschaftlichen Weiterbildung benötigen eine besondere didaktische Kompetenz und entsprechende Beratung, um sie auf die Besonderheiten des Studiums berufstätiger Erwachsener vorzubereiten. Dafür können die Organisationseinheiten für die wissenschaftliche Weiterbildung professionelle Unterstützungsleistungen bieten.

Zunehmend kommen im Angebot der Hochschulen E-Learning-Module und -Studiengänge zum Einsatz. Hier gibt es vielfältige und effektive Formen, von eigenständigen Angeboten über die Kooperation verschiedener Hochschulen bis zur internationalen Zusammenarbeit. Für den Einbezug von E-Learning-Konzepten in Systeme von Blended Learning müssen zusätzliche Kriterien festgelegt werden.



## DGWF-Empfehlung

Auf dem Weg der Modularisierung und der Eingliederung vorhandener Angebote in das ECTS sollte vorangeschritten werden.

Die DGWF empfiehlt die Entwicklung von Standards für die Vergabe von Zertifikaten. Diese sollten sich an den hochschulischen Anforderungen orientieren und nach dem Muster des „Diploma Supplement“ inhaltliche Schwerpunkte umfassen. Bei umfangreicheren Abschlusszertifikaten sollten darüber hinaus die Abschlussarbeit und ggf. erbrachte Teilleistungen aufgenommen werden.

Die Hochschulen werden aufgefordert, für weiterbildende Studiengänge mit akademischem Abschluss Zugänge auch für Teilnehmende ohne Hochschulabschluss weiter zu eröffnen und dafür notwendige Gesetzesänderungen anzuregen. Alternative Zugangswege sind zu regeln, die erforderlichen Kompetenzen sind in jeweils geeigneter Weise festzustellen.

Die Anerkennung vorgängigen Lernens und die Anrechnung vorhandener Kompetenzen sollen im Rahmen von Projekten erprobt werden. Die dabei zu gewinnenden Erkenntnisse können zum Maßstab für allgemeine Regeln der Hochschulen genommen werden.

Um die Breite des Angebotsspektrums entsprechend dem jeweiligen Hochschulprofil zu sichern, geht es um den Erhalt und den weiteren Ausbau

- eines breitbandigen Profils wissenschaftlicher Weiterbildung,
- heterogener Ziel- und Teilnahmegruppen,
- von umsetzungs- und anwendungsorientierter Fächervielfalt und Interdisziplinarität unter Berücksichtigung der Geistes- und Sozialwissenschaften,
- von Angeboten unterhalb von akkreditierten Angeboten.

## 4.2 Qualität und Akkreditierung der Angebote

Für die im Rahmen der Hochschulen vorhandenen Angebote wissenschaftlicher Weiterbildung gelten grundsätzlich die gleichen Qualitätsmaßstäbe wie für Angebote des grundständigen Studiums.

Daraus resultieren Anforderungen an ein systematisch aufgebautes Modell:

- Vergleichbarkeit sichern und spezifische Träger- und Maßnahmeentwicklungen zulassen,
- Transparenz herstellen und gleichzeitig regionale und spezifische Unterschiede gewährleisten,
- Selbst- und Fremdevaluation kombinieren und
- gleichzeitig den Aufwand einschränken, aber auch
- verlässliche Aussagen der Evaluation zulassen.

In fast allen Einrichtungen für wissenschaftliche Weiterbildung findet eine Evaluation von Bildungsveranstaltungen statt. In der Mehrzahl der Einrichtungen hat sich jedoch ein systematisches Qualitätsmanagement noch nicht durchgesetzt, welches

sich auch auf weitere Aspekte als auf die Input-, Durchführungs- und Ergebnisqualität bezieht. Entwicklungspotenziale bestehen insbesondere bei

- der Qualitätspolitik,
- den Qualitätszielen,
- der Kompetenzverteilung und
- der Gewichtung der Qualitätssicherungspraktiken.

Neben den bisherigen Qualitätssicherungsverfahren (z. B. Verabschiedung von Programmen, Qualifikationsprüfungen bei Lehrbeauftragten durch akademische Gremien, Evaluation einzelner Maßnahmen) sind Qualitätssicherungssysteme erst in Ansätzen vorhanden. Es gibt Erfahrungen mit den in der Weiterbildung verbreiteten Qualitätssicherungssystemen EFQM und LQW. Gleichzeitig wird die wissenschaftliche Weiterbildung einbezogen in das hochschulspezifische Verfahren der Akkreditierung. Bachelor- und Masterstudiengänge, auch weiterbildende Bachelor- und Masterstudiengänge müssen akkreditiert werden.

### **DGWF-Empfehlung**

Die Angebote der hochschulischen Weiterbildung in der wissenschaftlichen Weiterbildung unterliegen grundsätzlich den gleichen Qualitätskriterien wie im grundständigen Studium.

Ein Forschungsbezug ist anzustreben. Die wissenschaftliche Leitung der Programme obliegt in der Regel Professor/innen der Hochschule. Das Verhältnis zwischen Dozent/innen aus dem eigenen Haus und Lehrbeauftragten sollte der Thematik angemessen sein. Lehrende, die von außen kommen, müssen Voraussetzungen erfüllen, die denen für sonstige Lehrbeauftragte der Universität vergleichbar sind.

Alle Programme (Studiengänge, Kurse, Seminare, Module) der wissenschaftlichen Weiterbildung werden von akademischen Gremien beraten und verabschiedet. Prüfungsverfahren und Prüfungsdurchführung in weiterbildenden Zertifikats-, Bachelor- und Masterstudiengängen entsprechen in Art und Weise vergleichbaren anderen Prüfungen an der Hochschule.

Teilnehmerschutz im Sinne von „Verbraucherschutz“ ist ein zentrales Thema. Dies bezieht sich auf

- die Informationspolitik (Transparenz usw.),
- die Teilnahmeverträge und
- das Beschwerdeverfahren.

In Bezug auf den Teilnehmerschutz wird eindringlich auf die Empfehlungen des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung und der Stiftung Warentest (Bildungstests) verwiesen.

Die DGWF empfiehlt, dass sich Einrichtungen der Weiterbildung zum einen an den Kriterien der Akkreditierungsverfahren orientieren. Zum anderen wird angeregt, dass Mitarbeiter/innen der Einrichtungen für Weiterbildung sich aktiv als Gutachter/innen an der Akkreditierung beteiligen. Die Beteiligung der wissenschaftlichen

Weiterbildung an Akkreditierungsverfahren selbst kann diese für Belange der Einrichtungen für Weiterbildung öffnen und spezifizieren; demgemäß wird die Bildung von Gutachter/innen-Pools aus der wissenschaftlichen Weiterbildung angeregt.

Zusätzlich kann eine „systemnahe“ eigenständige Qualitätstestierung für die Aktivitäten der Weiterbildung sinnvoll sein (z. B. EFQM oder LQW).

### **4.3 Kapazitäts- und Deputatswirksamkeit wissenschaftlicher Weiterbildung**

Bisher wird wissenschaftliche Weiterbildung sowohl in nicht zertifikatsorientierter als auch in abschlussbezogener Form (Zertifikate oder Weiterbildungsmaster und auch Weiterbildungsbachelor) – was die Art der Lehrverpflichtung hochschulischer Lehrpersonen anbetrifft – überwiegend in Nebentätigkeit durchgeführt.

Die Anrechnung auf das Deputat ist in vielen Bundesländern und Hochschulen möglich, wenn der Fachbereich bzw. die Fakultät dafür Kapazitäten zur Verfügung stellt, was sich allerdings bei Zugangsbeschränkungen mindernd auf die Zulassungszahlen des erstausbildenden Studiums auswirkt. Es sind auch Ausgleichsregelungen möglich, wonach bei Deputatsanrechnung der Fachbereich bzw. die Fakultät Mittel für Lehraufträge (aus den Einnahmen) erhält, um eventuelle Ausfälle im grundständigen Studium auszugleichen.

Die Lehraufgaben der Hochschulen werden von den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Fachbereiche bzw. Fakultäten wahrgenommen. Angesichts der Tatsache, dass mit der Einführung der gestuften Studienabschlüsse auch ein Masterabschluss im weiterbildenden Studium möglich geworden ist, lässt sich kaum noch legitimieren, dass ein Teil der Lehre, nämlich die weiterbildende Lehre, obwohl zu den Kernaufgaben der Hochschule gehörend, in Nebentätigkeit ausgeführt wird. Eine Rechtfertigung dafür war nur gegeben, solange die Anrechnung auf das Deputat bei Lehre in nicht abschlussbezogener Weiterbildung zu einer Minderung der Aufnahmekapazitäten beim ausbildenden Studium führte.

#### **DGWF-Empfehlung**

Die Hochschule sollte bekräftigen, dass Lehre in der Weiterbildung auf das Deputat angerechnet werden kann. Dabei kann in der Regel eine Minderung der Kapazitäten beim abschlussbezogenen Studium durch Lehraufträge, welche aus den Einnahmen der Weiterbildung zu finanzieren sind, verhindert werden.

Für weiterbildende Bachelor- bzw. Masterstudiengänge sollte eine kapazitive Verankerung im Spektrum abschlussbezogener Studiengänge eines Fachbereichs bzw. einer Fakultät mindestens nach der Erprobungs- und Einführungsphase angestrebt und umgesetzt werden.

Durch die Kapazitätswirksamkeit weiterbildender Bachelor- und Masterstudiengänge wird es möglich, Lehrpersonen im Rahmen ihres Deputats in weiterbildenden Studiengängen einzusetzen. Dies sollte insbesondere bei „Kern-Lehrpersonen“ greifen.

#### 4.4 Kosten und Finanzierung wissenschaftlicher Weiterbildung

Die rechtlichen Vorgaben der Bundesländer legen in der Regel fest, dass für das weiterbildende Studium mindestens kostendeckende Gebühren zu erheben sind.

Die Hochschulen sind derzeit in vielen Fällen nicht in der Lage, die Kosten einzelner Angebote zu beziffern. Außerdem lassen es eine Reihe von Faktoren nicht sinnvoll erscheinen, das Gebot der Kostendeckung auf einzelne Angebote zu beziehen. Zu den Kostenfaktoren gehören z. B.

- Entwicklungskosten,
- Markteinführung,
- Unterdeckung durch Abmeldungen oder durch nicht ausreichend belegte Module.

Dazu kommt die wissenschaftliche oder gesellschaftliche Relevanz von Angeboten, die nicht marktgängig sind. Es ergibt darum Sinn, das Gebot der Kostendeckung grundsätzlich auf die Durchführungskosten der Angebote insgesamt zu beziehen und im Einzelfall sogar Unterdeckungen in Kauf zu nehmen.

Die Kosten wissenschaftlicher Weiterbildung werden durch Mittel aus dem Wirtschaftsplan der Hochschule, durch Drittmittel, größtenteils aber durch Teilnehmerentgelte finanziert. Letztere werden zum Teil auf der Grundlage staatlicher Gebührenordnungen für das Hochschulwesen, zum Teil auf der Grundlage hochschuleigener Gebührenordnungen erhoben. Grundlage für Letztere stellen in der Regel auch Kostenkalkulationen dar, die aufgrund der Buchhaltung der Hochschulen jedoch oft nur mit pauschalierten Größen arbeiten können.

Die Vergütungen, die für Lehrleistungen in der wissenschaftlichen Weiterbildung gezahlt werden, richten sich zum Teil nach den Sätzen für Lehrbeauftragte der Hochschulen und zum Teil nach Sätzen, von denen angenommen wird, sie seien im jeweiligen Zusammenhang marktüblich. Letzteres gilt auch für andere Leistungen in der wissenschaftlichen Weiterbildung.

Eine geordnete Verteilung der Einnahmen aus wissenschaftlicher Weiterbildung nach Abzug aller Kosten findet bisher nicht statt.

##### **DGWF-Empfehlung**

Die Hochschulen streben durch Zielvereinbarung mit der jeweiligen Landesregierung an, das Gebot der Kostendeckung auf die Durchführungskosten und auf die Gesamtheit aller Angebote der wissenschaftlichen Weiterbildung zu beziehen, damit auch zukünftig wirtschaftliches Handeln möglich bleibt.

Die Festsetzung der Teilnehmerentgelte soll sich grundsätzlich an einer Kostenkalkulation (kaufmännische Buchhaltung) ausrichten, wobei Abweichungen nach oben und unten möglich bleiben sollten, solange das Gebot der Kostendeckung in der Ausprägung nicht infrage steht.

Soweit Lehrleistungen vergütet werden, sollte der Lehrauftragssatz der Hochschulen die Richtschnur bilden. Höhere Vergütungen sind möglich, wenn Markterfordernisse es geraten erscheinen lassen und Landesmittel nicht oder nur im geringen Maße in die Finanzierung einfließen.

Die Hochschule regelt die Höhe der Vergütungen in einer eigenen Honorarordnung für die wissenschaftliche Weiterbildung, ohne dass dabei die notwendige Flexibilität im Einzelfall eingeschränkt wird.

Aus Teilnahmeentgelten, die nicht zur Deckung der Durchführungskosten benötigt werden, sind Beiträge zur Deckung der Fixkosten zu leisten.

Die Hochschule richtet einen zentralen Fonds „Wissenschaftliche Weiterbildung“ ein, aus dem die Entwicklung neuer Angebote, die Markteinführung neuer Angebote, temporäre Defizite, Investitionen u. a. m. finanziert werden können. Der Fonds wird nach einer angemessenen Ersteinlage durch die Hochschule aus Weiterbildungseinnahmen gespeist. Die dafür abzuführenden Mittel sollen in einem angemessenen Verhältnis stehen zu den Mitteln, die bei der veranstaltenden Stelle verbleiben.

#### **4.5 Organisation der Weiterbildung**

Unter dem Dach einer Hochschule bestehen häufig mehrere Einrichtungen, die sich – größtenteils neben anderen Aufgaben – koordinierend um die Entwicklung von Transferaktivitäten und das Angebot weiterbildender Veranstaltungen kümmern, z. B. zentrale Einrichtungen für Weiterbildung, Technologietransfer-Einrichtungen, Service-Büros der Verwaltung usw. Hinzu kommen die Lehreinheiten der Fakultäten, die Angebote der wissenschaftlichen Weiterbildung entwickeln und durchführen, Einrichtungen des Studium Generale sowie An-Institute, Freundeskreise, Hochschulgesellschaften usw., die ebenfalls in diesem Feld tätig werden.

Diese gewachsene Gemengelage ist weder nach innen noch nach außen begründbar und verständlich zu machen. Nach innen nicht, weil es nicht den Zufällen von Kontakten und Kenntnissen überlassen bleiben darf, welche Einrichtung oder Ebene in welcher Weise mit einem Weiterbildungsvorhaben befasst wird. Nach außen deshalb nicht, weil sie weder kundenfreundlich noch kooperationsoffen ist. Außerdem spricht vieles dafür, dass durch die zergliederte Organisationsstruktur Ressourcen und Synergieeffekte nicht oder nicht hinreichend genutzt werden.

#### **DGWF-Empfehlung**

Die Einrichtungen werden in einer gemeinsamen zentralen Institution zusammengefasst. Zu prüfen ist die Einbeziehung ausgelagerter Einrichtungen, die von der Hochschule gesteuert werden. In einem ersten Schritt sollen vorhandene Profile erhalten und gegebene Rechtsformen weitergeführt werden, soweit sie sich bewährt haben.

Die Aufgaben der zentralen Institution liegen in der Steuerung aller Weiterbildungsprozesse der beteiligten Einrichtungen, der Zusammenführung und Optimierung von Querschnittsaufgaben wie Management, Marketing, didaktische Entwicklung und Unterstützung sowie der gemeinsamen Nutzung von Räumen, Geräten und Material.

In den akademischen Angelegenheiten der zentralen Institution entscheidet ein Gremium unter der Beteiligung des für die Weiterbildung zuständigen Mitglieds des Präsidiums bzw. des Rektors. Das Gremium verhandelt Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Präsidium.

In einem zweiten Schritt sind die Profile und die gegebenen Rechtsformen zu prüfen. Darüber hinaus sollte ein gemeinsames Weiterbildungsbudget verhandelt und verteilt werden.

Mit Sitz und Stimme sind in diesem Weiterbildungsgremium der Hochschule vertreten:

- die Leitungen der zentralen Einrichtungen und ggf. der Verwaltungs- und weiterer Einheiten,
- die Leitungen von Instituten, die eigenständig wissenschaftliche Weiterbildung anbieten,
- die Leitungen von An-Instituten entsprechender Geschäftsfelder, soweit die Hochschulbeteiligung hier maßgeblich ist,
- die Studiendekane der Fakultäten bzw. der analogen wissenschaftlichen Einheiten, sofern vorhanden die geschäftsführende Leitung von Instituten für Weiterbildung, Erwachsenenbildung bzw. Personalentwicklung.

Es ist zu prüfen, ob diesem Gremium ein Beirat zugeordnet wird. Dieser Beirat ist zu besetzen mit regional bedeutsamen Vertreter/innen aus Wirtschaft, Kommune (Region) und Verbänden. Der Beirat unterstützt die wissenschaftliche Weiterbildung bei der strategischen Entwicklung der Geschäftsfelder und der Angebote.

Bei einem hohen Aktivitätsniveau und -spektrum ist es sinnvoll für thematisch gebündelte Angebote weitere Gremien einzusetzen, die die Funktionen von Fachberätern übernehmen.

Das zentrale Gremium für die Weiterbildung

- prüft die Einbindung der wissenschaftlichen Weiterbildung in das Leitbild der Hochschule und
- entwirft das Weiterbildungskonzept für die Hochschule bzw. entwickelt es weiter; das Weiterbildungskonzept wird von den zuständigen Entscheidungsgremien der akademischen Selbstverwaltung der Hochschule, der Hochschulleitung und ggf. eingesetzten Hochschulräten diskutiert und verabschiedet.

Je nach Hochschulstandort und Umfang des Angebots an wissenschaftlicher Weiterbildung kann sich für die Zukunft auch empfehlen, die Bündelung der Weiterbildung in einer eigenständigen Fakultät zu prüfen. Doppelmitgliedschaften der Fächer bieten dafür die Grundlage.

## 4.6 Stärkung des wissenschaftlichen Profils

Bei einer sich zuspitzenden, nach außen gerichteten wissenschaftlichen Profilierung der Hochschulen, wie sie in der Diskussion um Exzellenz forciert wird, müssen die Einrichtungen für wissenschaftliche Weiterbildung selbst ihre Wissenschaftlichkeit nachweisen.

Die vorrangige Bezugsdisziplin der wissenschaftlichen Weiterbildung – die Weiterbildungswissenschaft – hat sich bisher nicht in einem Ausmaß profiliert, um sich im Wettstreit um „Exzellenz“ weit genug vorn zu platzieren. Die Einrichtungen müssen selbst dazu beitragen, wenn es darum geht, die bildungswissenschaftlichen Aufgaben mit ökonomischen Gegebenheiten produktiv zu verbinden und zu gestalten.

### DGWF-Empfehlung

Zur Stärkung der Einrichtungen für Weiterbildung an Hochschulen ist eine wissenschaftliche Leitung sowie die Unterstützung und Beratung durch einen entsprechend profilierten Beirat sicherzustellen.

In den Arbeitsverträgen für das beschäftigte Personal ist ein angemessenes Verhältnis von wissenschaftlichen und Dienstleistungstätigkeiten darzustellen. Dabei ist es unerheblich, ob die Beschäftigten arbeitsrechtlich in der Gruppe der „Wissenschaftler/innen“ (Fakultäten, wissenschaftliche Betriebseinheiten) oder in der Gruppe „technischer und Verwaltungsdienst“ geführt werden. Die wissenschaftliche Grundlegung der Tätigkeit ist im Profil und im Leitbild der Einrichtung deutlich auszuweisen.

Im Mittelpunkt der wissenschaftlichen Tätigkeit steht auf konzeptioneller Ebene ein anwendungs- und umsetzungsbezogener Ansatz der wissenschaftlichen Begleitforschung.

Zur Unterstützung des wissenschaftlichen Profils ist eine verstärkte Teilnahme an entsprechenden Modellversuchen, Projekteinwerbungen und wissenschaftlichen Wettbewerben zu realisieren.