



Wissenschaftliche Weiterbildung

Was Unternehmen brauchen, was Hochschulen und Politik leisten müssen

Isabel Rohner

- › Weiterbildung wird für Unternehmen durch die Digitalisierung, den Strukturwandel und die demografische Entwicklung immer wichtiger.
- › Vielfältige, differenzierte Weiterbildungsangebote sind gefragt, die sich an den Bedarfen der unterschiedlichen Unternehmen, Branchen und Beschäftigten orientieren. Dazu gehören auch Angebote der wissenschaftlichen Weiterbildung.
- › Obwohl die wissenschaftliche Weiterbildung gesetzlich verankerte Aufgabe der Hochschulen ist, ist das Angebot insbesondere der staatlichen Hochschulen überschaubar. Dies liegt z.T. auch an gesetzlichen Hürden und verbesserungswürdigen politischen Rahmenbedingungen.
- › Innovative Angebote im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung finden sich aktuell vornehmlich an unternehmerischen privaten Hochschulen und zumeist internationalen *Education Start-ups*.
- › Hochschulen müssen ihr Engagement in der wissenschaftlichen Weiterbildung gerade im Bereich der Zukunftskompetenzen deutlich ausbauen. Das schließt dezidiert auch die Fortbildung von Lehrerinnen und Lehrern mit ein, die vermehrt digitale Kompetenzen vermitteln müssen.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	2
2. Warum Weiterbildung für Unternehmen noch wichtiger werden wird.....	2
3. Wissenschaftliche Weiterbildung: Kernaufgabe der Hochschulen?.....	3
4. Handlungsbedarfe bei Hochschulen und Politik.....	5
Impressum	7

1. Einleitung

Die fortschreitende Technisierung, die damit verbundene kurze Halbwertszeit des Wissens und die demografische Entwicklung stellen unsere Gesellschaft und Arbeitswelt zunehmend vor Herausforderungen. Die Fähigkeit zum lebenslangen Lernen wird zur Schlüsselkompetenz – und Weiterbildung für Unternehmen und Beschäftigte zur konstanten Aufgabe im Sinne der Fachkräftesicherung. Hier sind neben anderen auch die Hochschulen als Anbieter gefragt. Werden sie dieser Anforderung gerecht? Wo liegen für sie die Chancen und wo die Hürden? Und warum müssen sie sich neuen Zielgruppen und Kooperationen öffnen und auch die Lehrerfortbildung stärker in den Blick nehmen?

2. Warum Weiterbildung für Unternehmen noch wichtiger werden wird

Für Unternehmen ist die Weiterbildung ihrer Beschäftigten ein zentraler Baustein der Wettbewerbsfähigkeit. Weiterbildung dient der Fachkräftesicherung im Betrieb und dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit jedes und jeder Einzelnen in einer sich wandelnden Arbeitswelt. Weiterbildungen ermöglichen formale Weiter- oder Nachqualifizierungen oder aber die Vertiefung bzw. kontinuierliche Aktualisierung von Wissen und Kompetenzen. Weiterbildungsangebote steigern zudem die Arbeitgeberattraktivität. Es erstaunt daher nicht, dass sich bereits heute 85 Prozent aller Unternehmen in Deutschland in der Weiterbildung engagieren und jährlich rund 33,5 Mrd. Euro in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investieren.¹ Das ist mehr als die Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit. Diese lagen 2018 bei 33,1 Mrd. Euro.²

Die Nachfrage der Unternehmen umfasst dabei alle Arten von Weiterbildung, neben arbeitsplatznahen *Trainings on the Job* oder Aufstiegsfortbildungen zur Meisterin oder zum Techniker schließt sie auch wissenschaftliche Weiterbildung ein. Inhaltlich, methodisch und organisatorisch sind die nachgefragten Weiterbildungen so unterschiedlich wie auch die Bedarfe der Unternehmen, Branchen und Beschäftigten unterschiedlich sind. Dass in der letzten Zeit aus den Reihen der Gewerkschaften und z. T. der Politik Forderungen nach mehr Vereinheitlichung in der Weiterbildung laut geworden sind,³ ist vor diesem Hintergrund schwer nachzuvollziehen und geht an der Realität vorbei.

Die Nachfrage nach differenzierten Weiterbildungs- und (Weiter-)Qualifizierungsmöglichkeiten für Berufstätige wird in den kommenden Jahren weiter steigen. Dies liegt auch an der zunehmenden Digitalisierung und der demografischen Entwicklung. Je weniger Arbeitskräfte zur Verfügung stehen werden, umso wichtiger wird es, die vorhandenen möglichst gut zu qualifizieren. Dies betont auch die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) in ihrer bildungspolitischen Grundsatzposition.⁴ Vorausgesetzt sei dabei immer auch die Eigenverantwortung und das Engagement der einzelnen Beschäftigten.

85 Prozent aller Unternehmen in Deutschland engagieren sich in der Weiterbildung.

Nachfrage nach Weiterbildung wird weiter steigen.

Für die Unternehmen wird es dabei eine besondere Herausforderung sein, bestehende und auch ältere Belegschaften für die sich verändernde Arbeitswelt fit zu machen. Laut einer Befragung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sehen fast 80 Prozent der Beschäftigten aufgrund technologischer Veränderungen die Notwendigkeit, ihre eigenen Fähigkeiten weiterzuentwickeln.⁵ Der Stifterverband für die deutsche Wissenschaft kommt in einer Studie zu dem Schluss, dass jede und jeder vierte Erwerbstätige „(Nach-) Schulungsbedarf in digitalen und nichtdigitalen Schlüsselqualifikationen“⁶ habe.

Hier liegt für Institutionen der Aus- und Weiterbildung, auch dezidiert für Hochschulen, ein expandierendes Geschäftsfeld, das mit großen Chancen für die Profilbildung und ihre Kooperationsnetzwerke verbunden ist. Dabei können auch die Anbieter nicht am Status quo des Bekannten festhalten, sondern müssen auf die neuen Anforderungen auch mit neuen Inhalten und neuen Vermittlungsformen reagieren.

Weiterbildungsbereich biete große Chancen für Hochschulen

3. Wissenschaftliche Weiterbildung: Kernaufgabe der Hochschulen?

Sowohl das Hochschulrahmengesetz als auch alle Landeshochschulgesetze legen Weiterbildung als eine zentrale Aufgabe der Hochschulen neben Forschung und grundständiger Lehre fest. Die Kultusministerkonferenz (KMK) sah bereits 2001 im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung eine „erhöhte Verantwortung“ der Hochschulen: „Die zunehmende wissenschaftliche Durchdringung weiter Lebensbereiche einerseits, die Notwendigkeit einer Straffung des Studiums in Verbindung mit dem raschen Veralten einmal erworbener Spezialkenntnisse andererseits zwingen zu einer verstärkten Wahrnehmung der Aufgaben in der wissenschaftlichen Weiterbildung.“⁷

Dieser gesetzliche Auftrag muss stärker mit Leben erfüllt werden. Geschehen ist seit 2001 insbesondere bei den staatlichen Hochschulen bei weitem noch nicht genug, wenngleich hier zwischen Fachhochschulen und Universitäten – wie so oft, wenn es um Angebote mit Praxisbezug geht – sichtbare Unterschiede bestehen.⁸ Unter „wissenschaftlicher Weiterbildung“ werden dabei allgemein Angebote verstanden, die didaktisch-methodisch auf akademischem Niveau aufbereitet sind. Ihre Zielgruppe verfügt zumeist bereits über einen ersten berufsqualifizierenden Abschluss und Praxiserfahrung, unterschiedliche Vorkenntnisse, jedoch nicht zwingend auch über akademische Vorbildung.

Eine Studie des Stifterverbands, an der sich knapp die Hälfte aller Hochschulen in Deutschland beteiligt hat, kommt zu dem Schluss, dass „ein Großteil der Hochschulen den Chancen von Weiterbildungskooperationen noch zögerlich gegenübersteht und hierin auch keinen Kernbereich der Hochschulaktivitäten sieht.“⁹ Zwar werde Weiterbildung von Hochschulen auch vor dem Hintergrund der Digitalisierung „als wichtiger Wachstumsmarkt gesehen“, bei der Umsetzung jedoch mangle es teilweise an „Ressourcen und – aus Unternehmenssicht – an marktgängigen Angeboten“¹⁰. Hier bestünden auch im internationalen Vergleich große Unterschiede.

Angebote bestehen bislang insbesondere im Bereich der Wirtschafts- und der Ingenieurwissenschaften. Im Bereich der Informatik, der Managementskills und der Soft Skills sehen auch die Hochschulen selbst in den kommenden fünf Jahren eine steigende bis stark steigende Nachfrage.¹¹

Innovative, bedarfsgerechte Weiterbildungsangebote finden sich in Deutschland bislang vor allem an unternehmerischen Hochschulen aus dem privaten Sektor und sogenannten *Education-Start-ups* wie Coursera, Udacity, Udemy oder FutureLearn. Das sind zumeist

Private Hochschulen und internationale Unternehmen besonders aktiv

internationale Unternehmen, deren Angebote jedoch weltweit abrufbar sind. Hier gehört Weiterbildung tatsächlich zum Kernbereich der Aktivitäten.

Gerade die Angebote aus dem Start-up-Bereich zeichnen sich durch eine hohe Anwendungsorientierung (projektbasiertes und praxisnahes Lernen) und innovative Erlösmodelle mit einer niedrigen finanziellen Hemmschwelle aus. Und: Diese relativ jungen internationalen Unternehmen und Onlineplattformen setzen bereits jetzt gezielt auf die Förderung von Zukunftskompetenzen.¹² Zu diesen *Future Skills* gehören technologische Fähigkeiten und Fachwissen (komplexe Datenanalysen, *Cyber Security*, Softwareentwicklung, Robotik etc.), digitale Schlüsselqualifikationen (*Digital Learning*, *Digital Literacy*, Agiles Arbeiten, digitale Ethik etc.) sowie nicht-digitale Kompetenzen (Problemlösungsfähigkeit, Adaptionfähigkeit, Kreativität, unternehmerisches Handeln etc.). Hierzu bieten die *Education-Start-ups* entsprechende Kurse an. Die Hochschulen in Deutschland könnten – und sollten! – von ihnen lernen und sich auch für Kooperationen stärker öffnen.

Warum also bewegt sich auf dem Gebiet der wissenschaftlichen Weiterbildung bei den staatlichen Hochschulen noch vergleichsweise wenig?

Nach Hinderungsgründen für ihr Weiterbildungsengagement gefragt, nennen die Hochschulen dem Stifterverband insbesondere fehlende personelle und finanzielle Ressourcen sowie mangelndes Interesse der Unternehmen.¹³ Gerade Letzteres erstaunt und scheint vor dem Hintergrund der bestehenden Nachfragesituation auch ein Hinweis auf – zumindest punktuell – einen weiterhin ausbaufähigen Austausch zwischen Hochschulen und Unternehmen zu sein.

Das Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) wiederum hebt in seiner Projektfortschrittsanalyse des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschule“ als Hinderungsgrund die fehlende „Gleichstellung der Lehre in der wissenschaftlichen Weiterbildung mit der Lehre im traditionellen Bachelor- und Masterstudium“ hervor. Diese könne zumeist nicht auf das Lehrdeputat angerechnet werden. Auch in der Kapazitätsverordnung (KapVo) sehen die vom CHE befragten Hochschulen Verbesserungsbedarf für die Politik, wenn das Potenzial der Weiterbildung ausgeschöpft werden soll: Die Lehre im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung solle ebenfalls kapazitätswirksam werden. Die Hochschulen plädierten zudem für eine „bessere Verankerung des Themas in den Zielvereinbarungen zwischen Staat und Hochschulen“ sowie für die „Schaffung von Anreizen im Rahmen der staatlichen Mittelverteilung“. Auch die Notwendigkeit von Spielräumen bei der Einrichtung weiterbildender Angebote im Bachelorsegment wird betont.¹⁴

Diese Gründe haben alle ihre Berechtigung und geben wichtige Hinweise, wie die Rahmenbedingungen verbessert werden müssen. Nichtsdestotrotz wird ein hindernder Aspekt ausgeklammert: das Selbstverständnis der Hochschulen. Dieses muss sich dringend erweitern. Die forschungsbasierte Wissens- und Kompetenzvermittlung der Hochschulen muss auch die quartäre Bildung einschließen. Nur so kann das Potenzial der Hochschulen mit der für sie charakteristischen Forschung und Lehre tatsächlich auch in der Weiterbildung gesellschaftlich nutzbar gemacht werden.

Lehre in der Weiterbildung muss auf Deputat angerechnet werden.

Weiterbildung noch nicht Teil des Selbstverständnisses von Hochschulen

4. Handlungsbedarfe bei Hochschulen und Politik

Ziel muss es sein, dass wissenschaftliche Weiterbildung von den Hochschulen selbst als eine Kernaufgabe und Chance zur Profilbildung und zum wechselseitigen (!) Wissenstransfer¹⁵ zwischen Theorie und Praxis begriffen wird. Hochschulen müssen ihre lokalen und regionalen Netzwerke mit Unternehmen gezielt weiter ausbauen und für eine Analyse des Weiterbildungsbedarfs nutzen. Hier sind auch Unternehmen bzw. Branchenverbände gefragt, auf Hochschulen zuzugehen.

Erfolgreiche Angebote setzen eine enge und partnerschaftliche Zusammenarbeit von Hochschulen und Unternehmen voraus – und das möglichst bereits vor dem Entwicklungsprozess neuer Formate. Die Politik ist aufgerufen, die Rahmenbedingungen deutlich zu verbessern, so dass der gesetzlich formulierte Auftrag auch tatsächlich optimal ausgefüllt werden kann.

Die Palette der Möglichkeiten reicht von Zertifikatskursen, kombinierbaren Einzelmodulen, Konferenzen bis hin zu Bachelor- und Master-Studiengängen. Dabei sollten gerade auch Zukunftskompetenzen (s. o.) auf dem neuesten Entwicklungs- und Forschungsstand in den Blick genommen und anwendungsorientiert vermittelt werden. Die bisherigen Angebote stammen meist von internationalen *Education-Start-ups*, hier liegt für die Hochschulen ein immenses Potenzial für den deutschen Markt.

Hochschulen tun bei den Formaten gut daran, die Bedürfnisse der Zielgruppen ihrer Weiterbildungsangebote stärker zu berücksichtigen. Für Berufstätige sind Angebote attraktiv, die zeit- und ortsunabhängig studiert werden können: Fernlehreangebote oder Formate auf Basis von *Blended Learning*, die Präsenzlehre und virtuelle Lehre verbinden. Hierfür müssen Hochschulen ihren didaktischen Instrumentenkasten erweitern und die Möglichkeiten nutzen, die digitalgestützte Lernumgebungen bieten. Ein Blick auf die bereits erfolgreiche Arbeit der privaten Hochschulen und der *Education-Start-ups* ist auch hier hilfreich und Kooperationen sind denkbar sowie durchaus vielversprechend. Zudem müssen auch Angebote der wissenschaftlichen Weiterbildung konsequent für Interessierte ohne Abitur geöffnet werden. Seit 2005 haben diese „beruflich Qualifizierten“ in allen Bundesländern die Möglichkeit der Zulassung zum Studium, zumeist unter der Voraussetzung einer mehrjährigen Berufspraxis nach der abgeschlossenen Ausbildung. Hier sind die Hochschulen – auch die Universitäten! – gefragt, sich stärker auf diese heterogener werdende Studierendenschaft einzustellen und den Rahmen für die Anrechnung beruflicher Qualifikationen stärker auszunutzen.

Eine weitere Zielgruppe der wissenschaftlichen Weiterbildung an Hochschulen sei explizit noch genannt: die Lehrerinnen und Lehrer. Die Digitalisierung verändert nicht nur die Anforderungen an die Beschäftigten in Unternehmen, sondern auch an unser Bildungssystem. Bildungseinrichtungen aller Bereiche müssen ihre Lernenden auch den – kritischen und reflektierten! – Umgang mit Medien vermitteln sowie ein Verständnis für die Digitalisierung mit ihren technischen und sozialen Hintergründen und Implikationen. Dies gelingt nur, wenn die Lehrkräfte selbst über diese Kompetenzen verfügen. Hier sind die Hochschulen als primäre Orte der Lehrerbildung im besonderen Maße gefragt und gefordert. Die Lehrerbildung ist ein zentraler Schlüssel für die Ausbildung der nächsten Generationen und damit auch für den Wirtschaftsstandort Deutschland und die Unternehmen von hoher Relevanz. Eine stärkere Zusammenarbeit der Hochschulen zur Entwicklung passender Fernlehreangebote liegt gerade hier auf der Hand, damit Lehrerinnen und Lehrer bundesweit flexibel von Weiterbildungsangeboten profitieren können.

Die Hochschulen haben hier eine weitgehende Verantwortung. Zu deren Wahrnehmung brauchen sie die gezielte Unterstützung der Politik, ganz im Sinne der gesetzlichen Verankerung.

Zeit- und ortsunabhängige Angebote ausbauen

Lehrerbildung als zentrale Aufgabe von Hochschulen

- 1 Seyda, Susanne / Placke, Beate: Die neunte IW-Weiterbildungserhebung. Kosten und Nutzen betrieblicher Weiterbildung (IW-Trends 4/2017). https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2017/369145/IW-Trends_2017-04_Seyda_Placke.pdf (abgerufen am 13.8.2019).
- 2 Vgl. <https://www.arbeitsagentur.de/presse/spr-2019-5-ba-haushalt-2018-besserer-abschluss-als-erwartet> (abgerufen 13.8.2019).
- 3 Bspw. Klaus-Schelletter, Sabrina / Bayer, Mechthild: Für ein Recht auf Weiterbildung. In: weiter bilden. Die Zeitschrift für Erwachsenenbildung. Bielefeld 2019, S. 24.
- 4 Vgl. BDA (Hrsg.): Bildung 2030 im Blick. Die bildungspolitische Position der Arbeitgeber. Berlin 2017, S. 56 ff.
- 5 BMAS (Hrsg.): Digitalisierung am Arbeitsplatz. Aktuelle Ergebnisse einer Betriebs- und Beschäftigtenbefragung. 2016, S. 5. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a875-monitor-digitalisierung-am-arbeitsplatz.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (abgerufen am 13.8.2019).
- 6 Stifterverband für die deutsche Wissenschaft (Hrsg.): Hochschul-Bildungs-Report 2020, Jahresbericht 2019, S. 3.
- 7 Vgl. https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2001/2001_02_01-4-Empfehlung-Weiterbildung.pdf (abgerufen am 13.8.2019).
- 8 Vgl. hierzu Kirchgeorg, Manfred / Pfeil, Silko / Georgi, Tobias / Horndasch, Sebastian / Wisbauer, Stefan: Trendmonitor Weiterbildung. Ausgabe 2018. Essen; Stifterverband 2018, S. 28.
- 9 Ebd. S. 41.
- 10 Ebd. S. 44.
- 11 Ebd. S. 35 ff.
- 12 Vgl. hierzu: Stifterverband (Hrsg.): Hochschul-Bildungs-Report 2020. Jahresbericht 2019. Essen 2019.
- 13 Kirchgeorg et al. (2018), S. 39.
- 14 Nickel, Sigrun / Schulz, Nicole / Thiele, Anna-Lena: Projektfortschrittsanalyse 2017: Befragungsergebnisse aus der 1. und 2. Wettbewerbsrunde. Thematischer Bericht der wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“. CHE Mai 2018, S. 25 f. <http://www.che.de/cms/?getObject=5&getNewsID=2134&getCB=398&getLang=de> (abgerufen am 13.8.2019).
- 15 Siehe dazu auch Jennifer Blank, Jennifer / Wiest, Marina / Sälzle, Sonja / Bail, Christoph: Öffnung der Hochschulen durch wechselseitigen Wissenstransfer im Kontext wissenschaftlicher Weiterbildung, in: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, 2015 Nr. 3, S. 365–379.4.

Impressum

Die Autorin

Dr. Isabel Rohner
Referentin für Hochschulpolitik
BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
i.rohner@arbeitgeber.de

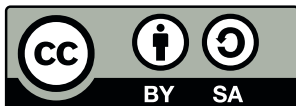
Konrad-Adenauer-Stiftung e. V.

Felise Maennig-Fortmann
Koordinatorin für Bildungs- und Hochschulpolitik
Hauptabteilung Politik und Beratung
T: +49 30 / 26 996-3768
felise.fortmann@kas.de

Postanschrift: Konrad-Adenauer-Stiftung e. V., 10907 Berlin

Herausgeberin: Konrad-Adenauer-Stiftung e. V., 2019, Berlin
Gestaltung: yellow too Pasiek Horntrich GbR
Satz: Janine Höhle, Konrad-Adenauer-Stiftung e. V.

ISBN 978-3-95721-590-1



Der Text dieses Werkes ist lizenziert unter den Bedingungen von „Creative Commons Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 international“, CC BY-SA 4.0 (abrufbar unter: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode.de>).

Bildvermerk Titelseite
© apinan, stock.adobe.com