

Das Weiterbildungsengagement der Professoren auf dem Prüfstand

**Kommen die Hochschullehrer ihrer Verpflichtung
zur Weiterbildung nicht nach?**

Marlene Fries

Weiterbildung als 'Ressource der Zukunft' ist im Bewußtsein der Gesellschaft, vor allem der Wirtschaft, zu einem wichtigen Standortfaktor geworden. Die Nutzung von Angeboten berufsbezogener wissenschaftlicher Weiterbildung durch die Unternehmen der Wirtschaft, insbesondere der kleinen und mittleren Betriebe, bleibt allerdings noch hinter diesem Bewußtsein zurück. Immer lauter dagegen werden die Aufforderungen an die Hochschulen und ihre Angehörigen, ihre Bemühungen und Aktivitäten in diesem Bereich auszuweiten und zu intensivieren.

Der vorliegende Aufsatz geht der Frage nach, ob diese Forderungen an den Hochschulen weitgehend ungehört verhallen oder ob die Hochschulprofessoren ihrer Verpflichtung zur Weiterbildung tatsächlich nachkommen. Darüber hinaus werden Gründe analysiert, warum sich die Hochschulprofessoren nicht stärker an der Weiterbildung beteiligen und unter welchen Bedingungen sie ihr Engagement ausweiten würden.

1 Problemaufriß

Die Bedeutung von wissenschaftlicher Weiterbildung für die Bewältigung der Zukunft ist heute allgemein anerkannt. In Anbetracht des rasanten Wissensumschlags mit seinen technologischen Neuerungen im Gefolge und der strukturellen Veränderungen auf den internationalen Märkten ist eine Anpassung der Qualifikationen in einem Ausmaß erforderlich, das nicht mehr allein in ausreichendem Maße durch den Zugang von Hochschulneuabsolventen abgedeckt werden kann. Die Wettbewerbsfähigkeit der nationalen Wirtschaft wie insgesamt die Sicherung des Wirtschaftsstandortes Deutschland ist nur mehr dann zu gewährleisten, wenn die sich heute bereits abzeichnenden Defizite im Wissens- und Kenntnisstand durch Weiterqualifizierungsbemühungen ausgeglichen werden können. Auf diesem Hintergrund sind die Forderungen an die Hochschulen und ihre Angehörigen zu sehen, ihr Weiterbildungsengagement auszudehnen und zu verstärken.

Bereits 1966 hatte der Wissenschaftsrat auf die Notwendigkeit hingewiesen, für die im Beruf stehenden Hochschulabsolventen Weiterqualifizierungsangebote an den Hochschulen aufzunehmen. Seitdem sind die mahnenden Stimmen nicht mehr verstummt. Zuletzt in seinen 10 Thesen zur Hochschulpolitik hat der Wissenschaftsrat¹ erneut auf die wachsende Bedeutung der Weiterbildungsaufgaben der Hochschulen hingewiesen. Die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) hat sich dafür ausgesprochen, daß es über Angebote von kurzfristigen Weiterbildungsveranstaltungen hinaus eigentliche Aufgabe der Hochschulen werden müsse, "weiterbildende Studien von längerer Dauer und stärkerer curriculärer Strukturierung zu entwickeln", und die Notwendigkeit unterstrichen, ihre Empfehlungen in den Ländern und Hochschulen umzusetzen, "damit sich Weiterbildung in den Hochschulen als dauerhafte Aufgabe durchsetzen kann".² Beim BMBW wurde die Konzertierte Aktion Weiterbildung eingerichtet, die eine Reihe von Empfehlungen, Berichten und Resolutionen zur Frage der Weiterbildungsmöglichkeiten verabschiedet und herausgegeben

¹ Vgl. Wissenschaftsrat: 10 Thesen zur Hochschulpolitik, Bonn, 1993, S. 15.

² Vgl. Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK): Weiterbildung im Hochschulbereich. In: Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 24, Bonn 1990, S. 2 f. Im März 1993 hat die BLK Berichte zur "Wissenschaftlichen Weiterbildung, insbesondere Nachqualifizierung, an den Hochschulen der neuen Länder" und "Weiterbildung in den Fächern Jura, Wirtschaftswissenschaften und Geisteswissenschaften an den Hochschulen der neuen Länder" verabschiedet und als Heft 33 der BLK-Reihe "Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung" veröffentlicht.

hat.¹ Die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) hat sich wiederholt mit der Realisierung dieser Aufgabe befaßt. Im Juli 1993 hat sie konkrete Empfehlungen an ihre Mitgliedshochschulen beschlossen und die Länder und ggf. den Bund nachdrücklich aufgefordert, "die infrastrukturellen sowie die dienst- und haushaltsrechtlichen Rahmenbedingungen so zu gestalten, daß Weiterbildungsaufgaben auch innerhalb der Hochschule angemessen wahrgenommen werden können".²

Weiterbildung als Ressource für die Zukunft wird auch von der Wirtschaft und ihren Verbänden angemahnt. Diesen Stimmen und Mahnungen liegt die Überlegung zugrunde, daß von den Hochschulen und von den Hochschullehrern bisher im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung zu wenig Engagement entfaltet worden sei. Es wurden deshalb von den verschiedenen Seiten wiederholt Vorschläge gemacht, wie die Anstrengungen zu intensivieren seien und welche Bedingungen hierfür an den Hochschulen zu schaffen wären.

Bei der äußerst knappen Finanzmittelsituation bleibt es jedoch bisher meist bei diesen Forderungskatalogen. Allerdings hat sich die Situation insofern verändert, als eine erhöhte Sensibilität für die Dringlichkeit von Weiterbildung festzustellen ist. Neben dem Bund sind in einigen Bundesländern die Landtage in dieser Frage initiativ geworden. Teilweise wurden Kommissionen für den Bereich der Weiterbildung eingerichtet. Der hessische Landtag und die hessische Landesregierung haben eine Untersuchung zum Ist-Stand der Weiterbildung in Hessen in Auftrag gegeben.³ In Bayern hat der Landtag eine Anfrage an die bayerische Staatsregierung zu Art, Ausmaß und Fördermöglichkeiten im Bereich der berufsbezogenen wissenschaftlichen Weiterbildung beschlossen.⁴

Im Rahmen dieses Landtagsbeschlusses wurde vom Bayerischen Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung eine Gesamterhebung bei allen hauptamtlichen Professoren aller bayerischen Hochschulen durchgeführt.

¹ Vgl. Anlage III in: Bericht über die Arbeit der Konzentrierten Aktion Weiterbildung - Januar 1992 bis Januar 1993, Drs. 1/93.

² Hochschulrektorenkonferenz: Die wissenschaftliche Weiterbildung an den Hochschulen. Dokumente zur Hochschulreform, 84/1993, S. 19.

³ Vgl. Faulstich, P.; Teichler, U.; Bojanowski, A.; Döring, O.: Bestand und Perspektiven der Weiterbildung: das Beispiel Hessen. Weinheim, 1991.

⁴ Beschluß des Bayerischen Landtags vom 11.7.1991, Drs. 12/2567.

Ziel war, neben der Erfassung des Ist-Standes möglichst die gesamte Vielfalt an Meinungen, Vorstellungen und Präferenzen zu einem Engagement in diesem Bereich sowie eine breite Palette möglicher Förderungsmöglichkeiten für eine Ausweitung des Engagements, auch in ihren quantitativen Aspekten, einzufangen. Grundlage hierfür war ein detaillierter, ausführlicher Fragebogen mit größtenteils offenen Fragen. Vorausgegangen waren Interviews mit Hochschulprofessoren und Unternehmen der Wirtschaft. Untersuchungsgegenstand war der Teilbereich 'berufsbezogene wissenschaftliche Weiterbildung' (WWB). Ausgeklammert waren somit die wissenschaftliche Weiterbildung in Form der Nachwuchsförderung, die Erwachsenenbildung, das Seniorenstudium und der Bereich der allgemeinbildenden Weiterbildung.¹

2 Beteiligung der Professoren an der WWB

Um das Ergebnis dieser Befragung vorwegzunehmen: Entgegen der öffentlichen Meinung wird im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung von den Hochschulen und ihren Angehörigen nicht wenig getan. Für einige Professoren trifft das Gegenteil zu, sie machen so viel, daß zu befürchten ist, daß sie ihre Primäraufgaben an der Hochschule durch ihr Engagement in der Weiterbildung vernachlässigen. So war von 45 Professoren (8%) derjenigen, die sich aktiv an Weiterbildung beteiligten, der quantitative Umfang ihres Weiterbildungsengagements in den letzten 3 Jahren mit bis zu 400 Stunden angegeben worden. 12 Professoren hatten einen Stundenumfang genannt, der weit darüber liegt.

Von den bayerischen Hochschulprofessoren beteiligten sich - so das Ergebnis der Befragungsaktion² - 42 % aktiv an Maßnahmen zur WWB bzw. haben solche selbst durchgeführt. Demgegenüber ist die Bereitschaft zur Beteiligung an Maßnahmen zur WWB sogar höher. Rd. 53 % der Professoren versicherten dies explizit. Möglicherweise ist sie sogar noch höher: Nur rd. 38 %

¹ Auf die Vorgabe einer Definition für den Terminus 'berufsbezogene wissenschaftliche Weiterbildung' war verzichtet worden. Es war den Professoren überlassen, welche ihrer Aktivitäten sie dem Bereich der WWB zuordnen wollten. Aus den Befunden wird deutlich, daß die Professoren diesen Terminus im Sinne des Bayerischen Hochschulgesetzes ausgelegt haben: Veranstaltungen, ausgerichtet auf die Bedürfnisse der beruflichen Praxis. Aufbaustudien, die im Sinne des Bayerischen Hochschulgesetzes (Art. 71 Abs. 8 BayHSchG) nicht zum weiterbildenden Studium gehören, wurden lediglich in Einzelfällen, soweit sie für berufstätige Hochschulabsolventen geöffnet waren, miteinbezogen.

² Von den angeschriebenen 3.462 Professoren - ohne Professoren der Medizinischen und Theologischen Fakultäten - hatten rd. 50 % (1.723 Professoren) geantwortet; die Fragebogen von 1.627 Professoren erwiesen sich als auswertbar.

der Professoren hatten mitgeteilt, daß sie bisher keine Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt bzw. sich an der Durchführung von Weiterbildungsveranstaltungen in irgendeiner Form beteiligt hätten. Warum sie sich bisher nicht engagierten, ob sie prinzipiell dazu bereit wären und unter welchen Bedingungen sie dies tun würden, darüber hatten sie keine zusätzlichen Angaben gemacht.

Unabhängig davon, daß Wissenstransfer an Berufstätige als notwendig erachtet und dies auch als Aufgabe der Hochschulen anerkannt wird, gibt es eine Reihe von Gründen, sich nicht selbst auch daran zu beteiligen:

Von ausschlaggebender Bedeutung ist die bestehende Überlast an den Hochschulen. Primäre Aufgabe der Hochschule sei die Erstausbildung; diese setze Forschung im Fach voraus. Addiere man hierzu die Zeit, die für Verwaltungstätigkeit aufzubringen ist, dann bleibe - neben der eigenen Fort- und Weiterbildung - keine Zeit mehr für zusätzliche Angebote in der WWB. Die bestehende Überlast beschneide die Zeit für Forschung bereits jetzt über Gebühr, so daß man wenig Sinn darin sehe, "Veranstaltungen mit ungesichertem Erfolg für die Wirtschaft auf die Beine zu stellen". Für den Bereich der Grundlagenforschung müßten sich "wieder positive Trends" erkennen lassen. So lange die Arbeitsüberlastung nicht herabgesetzt werde, die Grundlagenforschung nicht wieder strikt gefördert werde, seien zusätzliche Verpflichtungen abzulehnen. Darüber hinaus fehle eine angemessene Infrastruktur für Weiterbildungsangebote an der Hochschule. Hierfür müßten die Rahmenbedingungen verbessert bzw. erst geschaffen werden. Die Wichtigkeit dieser Gründe wird von jenen Befragten bestätigt, die eine frühere Weiterbildungstätigkeit aufgrund der angespannten personellen Situation an der Hochschule aufgegeben haben.

Ein Teil der Professoren sieht sich zur Bereitstellung von Weiterbildungsangeboten außerstande - obwohl sie ihr Fach hierfür für einschlägig halten -, weil ihnen die Ansprechpartner in der Wirtschaft fehlten. Fachvertreter aus dem Bereich der Orientalistik und anderer Sprachen geben zu bedenken, daß eine Weiterbildung in ihren Fächern für die Wirtschaft von großer Wichtigkeit wäre. Um nämlich die vor Ort bestehenden erheblichen Hemmnisse beim Aufbau von internationalen Wirtschaftsbeziehungen beseitigen zu können, wäre es geradezu unerlässlich, die kulturellen Sonderbedingungen der Partnerländer kennenzulernen. Manche gehen noch weiter. Sie beklagen das mangelnde Interesse der Wirtschaft an ihrem Fach und ihrer Arbeit. Man habe bereits Angebote gemacht, auf die von Seiten der Wirtschaft nicht eingegangen worden sei. Insofern habe man davon wieder Abstand genommen.

Nur eine verschwindende Minderheit der Professoren (10 von 1.627), die den Fragebogen beantwortet hatten, erklärte dezidiert, daß sie sich nicht an WWB beteiligen werde, sie sehe darin keine originäre Aufgabe der Hochschule, sie sei an WWB nicht interessiert.

Für nahezu 10 % der Professoren ist WWB aus fachimmanen Gründen kein Thema. Ihr Fach "eignet" sich nicht für WWB. Um nur einige Beispiele zu nennen:

Auf den Gebieten **Ökologie** und **Umweltschutz** würde eine Zusammenarbeit mit Wirtschaftsunternehmen begrüßt. Wegen der "geringen Grenzmoral" fast aller Unternehmer sei dies jedoch illusorisch. Gesetzliche Rahmenbedingungen ließen es zu, daß diejenigen mit dem geringsten moralischen Standard Wettbewerbsvorteile erzielen. Den wenigen, die über dieses rein betriebswirtschaftlich-materialistische Denken hinaus bereit wären, Verantwortung zu tragen, bliebe deshalb "kaum etwas anderes übrig, als sich der in der sozialen Marktwirtschaft dominierenden Wirtschaftsmoral anzupassen".

Im Fach **VWL** stelle sich die Frage, wer überhaupt VWL-Kenntnisse benötige. Eine Nachfrage von Unternehmen, Verbänden u.ä. nach Bewertung und Beurteilung der volkswirtschaftlichen Lage sei denkbar, so z.B. hinsichtlich der Wirkung der deutschen Wiedervereinigung, der Europäischen Währungsunion, des Welthandels etc. Diese Informationsbedürfnisse bestünden jedoch nur auf hoher Ebene und auch nur bei einigen wenigen. Im übrigen seien diese Inhalte von eher allgemeinbildendem als weiterbildendem Charakter.

Eine Reihe von Studienfächern, so z.B. **Semitistik, Arabistik, Archäologie, Provincial-Römische Archäologie, Philosophie, Geschichte** usw. reklamieren eine entsprechende Klientel. Ihre grundständigen Studiengänge führen zu den akademischen Abschlüssen Magister und Dr. phil., nicht jedoch zu berufsbezogenen Staatsexamens- und Diplom-Abschlüssen. Die von ihnen getragene Ausbildung bilde in erster Linie die Voraussetzung für die Hochschullehrerlaufbahn, befähige nicht zu konkreten Berufen, sondern vermittle für konkrete Berufe nützliche Kenntnisse. Ihre Absolventen mündeten in ganz unterschiedliche Berufsfelder ein. Für ein berufsbezogenes wissenschaftliches Weiterbildungsangebot fehle somit bereits die relevante Klientel, aber auch der konkrete Berufsfeldbezug.

In **Geographie** wird zwar zum Diplom-Geographen ausgebildet. Die Absolventen kommen jedoch in ganz verschiedenen Berufsfeldern unter, für die jeweils ein ganz spezieller Weiterbildungsbedarf gegeben ist. Von daher ist eine WWB für Diplom-Geographen schwierig zu organisieren, zumal auch die entsprechenden Quantitäten fehlen - den Diplomstudiengang gibt es an

der TU München erst seit 10 Jahren. Die Teilnehmerzahlen, für die WWB angeboten werden könnte, sind zu klein, als daß sich das Auflegen von Weiterbildungsangeboten realisieren ließe. Dazu komme die Konkurrenz durch andere Disziplinen, wie z.B. die Soziologie und die Architektur.

Gleiches wird für die Fächer **Geophysik, Theoretische Physik, Biologie, Zoologie, Meteorologie** u.ä. geltend gemacht. Auch sie sehen keinen Bedarf für eine WWB, da es keine entsprechende Industrie gebe, für die diese Fachrichtungen die maßgeblichen Absolventen lieferten. Darüber hinaus sei die im Fach betriebene Grundlagenforschung in keiner Weise "anwendungsorientiert", damit auch nicht berufsbezogen transferierbar.

In der **Rechtswissenschaft** ist es wieder anders. Hier sei ausschlaggebend, daß die Rechtsprechung von den Gerichten geleistet wird, nicht an der Universität. Die berufsbezogene Weiterbildung werde traditionell von den Kammern, von Richterakademien u.ä. Institutionen, nicht von den Fakultäten der Universitäten wahrgenommen.¹ Professoren der Rechtswissenschaft seien lediglich vereinzelt und in unregelmäßigen Abständen an Institutionen tätig, die der Weiterbildung von Juristen und Nichtjuristen dienen, wie z.B. an der Bayerischen Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie.

Für **Architekten** erfolge die Weiterbildung grundsätzlich in der Praxis, wofür das Studium exemplarisch vorbereite. Das eigentliche Problem einer WWB in der Architektur bestehe darin, daß die Professoren ihren Praxisbezug angesichts der derzeit sehr hohen Lehrbelastung kaum wahren könnten, und die Studenten deshalb auf diese Art der Weiterbildung schlecht vorbereitet würden.

3 Aussagekraft von Beteiligungsquoten

Angesichts der fachspezifisch unterschiedlichen Ausgangssituation für Angebote zur WWB ist zu konstatieren, daß die reinen Beteiligungsquoten an Maßnahmen zur WWB die Bereitschaft zu einem Weiterbildungsengagement nur unzureichend beschreiben. Die in der Befragungsaktion ermittelte Anzahl für die in den letzten Jahren durchgeführten Weiterbildungsveranstaltungen von 622 Befragten addieren sich zu rd. 2.000 Weiterbildungsmaßnahmen. Umgerechnet in Stunden ergibt sich - ohne die Extremfälle am oberen

¹ Vgl. Lullies, S.: Wissenschaftliche Weiterbildung in der Bundesrepublik Deutschland. In: Giger, H. (Hrsg.): Bildungspolitik im Umbruch - Staatsmonopol in der Weiterbildung? Zürich 1991, S. 567 ff.

und unteren Ende - für 76 % der weiterbildungsaktiven Professoren ein Zeitaufwand von insgesamt 13.000 Stunden. Auch diese Hilfskonstruktionen erlauben jedoch keine Bewertungen derart, ob das Ausmaß der Beteiligung der Hochschulprofessoren an der WWB angesichts ihrer Primäraufgaben angemessen ist, ob damit dem Bedarf adäquat entsprochen wird.

Die Addition der angegebenen Einzelaktivitäten, aber auch ihre Umrechnung in Stunden läßt unberücksichtigt, daß mit den Einzelaktivitäten qualitativ und vom zeitlichen Umfang her Unterschiedliches erfaßt wurde. Zweistündige Referate, Vorträge kombiniert mit Übungen, Laborversuchen oder Exkursionen, wurden ebenso angeführt wie mehrtägige und sogar mehrwöchige Kompaktkurse. Die Beteiligung reicht von wissenschaftlicher Beratung, wissenschaftlicher Leitung, Erarbeitung der Konzeption bis zur Durchführung eines Teils oder sogar der Gesamtveranstaltung. Inhaltlich betrafen die Weiterbildungsveranstaltungen Unterschiedliches, mit entsprechend unterschiedlichen Vorbereitungszeiten. So wurde(n) fachliches Überblickswissen vermittelt, in die Grundlagen des Faches eingeführt, neue und neueste Forschungserkenntnisse transferiert, mit neuen Methoden, Verfahren und Techniken bekannt gemacht u.a.m. Veranstaltungen wurden für ganz unterschiedliche Klientelgruppen dargeboten, so z.B. für Topmanager, Forscher und Leiter aus Forschungsabteilungen von Unternehmen, Freiberufler, Diplomingenieure verschiedener Hierarchieebenen wie auch für heterogen zusammengesetzte Gruppen.

Mit Sicherheit kann lediglich gesagt werden, daß die in der Umfrage ermittelten Beteiligungsquoten für Hochschulprofessoren an Maßnahmen zur WWB eine Mindestgröße darstellen, daß die tatsächliche Beteiligung jedoch höher liegt. Dies aus drei Gründen:

- Wissenstransfer als Weiterbildung im weitesten Sinne kann auf verschiedene Arten erfolgen. Beratungsgespräche mit Gruppen von Firmenangehörigen, Einzelberatungsgespräche, Informationsgespräche mit Unternehmensleitungen, Einzelvorträge bei Firmen, Verbänden usw. zählen ebenso dazu wie Referate innerhalb von Weiterbildungsseminaren, Fortbildungstagungen usw. Aus den von Professoren beschriebenen Weiterbildungsaktivitäten ist jedoch zu folgern, daß die Professoren Weiterbildung eher restriktiv definierten und von einem engen Weiterbildungsbegriff ausgingen. Im wesentlichen wurden Veranstaltungstypen wie Vorlesung mit Übung, Seminar, mehrtägige zusammenhängende Blockveranstaltung und andere institutionalisierte, formalisierte Kursangebote als Weiterbildungsaktivitäten aufgezählt. Dies bedeutet, nicht alle Wissenstransferaktivitäten wurden dem Weiterbildungsbereich zugeordnet.

- Die Weiterbildung zählte zunächst nicht zu den Primäraufgaben eines Hochschullehrers. Erst 1976 wurde sie als eigenständige Aufgabe in das Hochschulrahmengesetz aufgenommen. Als Primäraufgaben galten bis dahin grundständige Lehre, Forschung und Entwicklung sowie die Teilnahme an der Selbstverwaltung der Hochschule. Angesichts der hohen Lehrbelastung verfügen Hochschullehrer nur noch über wenig frei disponierbare Zeit. Für die Verwendung dieser "Frei"zeiten hat jeder Hochschullehrer sein eigenes Muster entwickelt. Für die 614 nicht in der Weiterbildung aktiven Hochschullehrer sind eine Reihe außerhochschulischer Betätigungen denkbar, die möglicherweise dem Bereich Weiterbildung zugeschlagen werden könnten. Zumindest kann daraus nicht von vornherein geschlossen werden, sie stünden einer Weiterbildung prinzipiell ablehnend gegenüber.

- Dazu kommt: Die Bereitstellung von Weiterbildungsangeboten an der Hochschule war meist problembehaftet. Es bestanden und bestehen große Unklarheiten, was die Kostenübernahme durch die Teilnehmer, die Verwendung der erzielten Einnahmen, die Anrechnung der für die Weiterbildung verwandten Zeit auf das Lehrdeputat, die Nutzung von Räumlichkeiten und Geräten der Hochschule und ähnliches betraf. Insofern war es oft einfacher, Wissens- und Know-how-Transfer in Nebentätigkeit und nicht von der Hochschule oder an der Hochschule organisiert zu betreiben. Mit den Nebentätigkeiten von Hochschullehrern ist jedoch ein äußerst sensibler Bereich angesprochen, dessen Reglementierung und Regelungsdichte die Auskunftsfreudigkeit eingeschränkt haben dürfte, - ein weiteres Indiz dafür, daß die Quote der aktiv in der Weiterbildung Tätigen größer sein dürfte, als sie sich hier in der Studie darstellt.

4 Schwierigkeiten für hochschulische Angebote zur WWB

Worin bestanden nun im Einzelnen die Schwierigkeiten, an der Hochschule Weiterbildungsangebote aufzulegen?

Den Professoren waren hierzu eine Reihe von Statements vorgelegt worden, die verschiedene Schwierigkeiten konkretisierten. Eingegangen war dabei auf Probleme der Identifizierung einer weiterbildungsrelevanten Thematik und deren Verdichtung zu einem Weiterbildungsangebot, auf das Problem, den Arbeitgebern und der Klientel Dringlichkeit und Nutzen dieser Thematik bewußt zu machen, auf organisatorische Aspekte sowie die zeitlichen Dimensionen für die inhaltliche Ausformulierung und Ausarbeitung der Thematik. Nicht vorformulierte, jedoch gleichwohl relevante Schwierigkeiten sollten zusätzlich genannt und in ihrer Gewichtigkeit bewertet werden.

643 Professoren hatten diesen Fragenkomplex beantwortet, davon 489 Professoren mit und 154 Professoren ohne Weiterbildungserfahrung.¹ Mittels einer Faktorenanalyse, der die Antworten zu den einzelnen Items unterworfen wurden, konnten zwei Faktoren extrahiert werden, auf die sich die Schwierigkeiten zurückführen lassen.

Auf dem Faktor 1, dem "**Marketing**", laden Items, die die Aufgabe betreffen, die Weiterbildungsthematik den Beschäftigten und der Klientel nahe zu bringen, um diese für eine Teilnahme an der Weiterbildung zu gewinnen:

* Die Thematik für eine Weiterbildung ist bei den entsprechenden Multiplikatoren (Verbänden, Fachgesellschaften, Weiterbildungsinstitutionen usw.) ins Gespräch zu bringen, dort bewußt zu machen ($r = 0,68$)².

* Es ist die konkrete Klientel hinsichtlich der fachlichen Voraussetzungen und der beruflichen Relevanz für diese spezielle Thematik zu spezifizieren ($r = 0,51$).

* Sodann müssen die konkreten Arbeitgeber für die Thematik interessiert werden, damit sie ihre Arbeitnehmer zur Teilnahme freistellen ($r = 0,78$).

* Sie sind so zu informieren, daß sie sich vom Nutzen der Teilnahme für die betrieblichen Aufgaben ein Bild machen können, daß sie in der Lage sind, Lerneffekte in der Weiterbildung gegen Arbeitszeitausfall sowie Teilnahme-kosten abzuwägen ($r = 0,77$).

* Wichtig ist es weiter, hierfür Verbündete, etwa Unternehmer, Personalchefs, Verbände, Kammern usw. zu gewinnen, indem diese von der Thematik

¹ 143 in der Weiterbildung erfahrene Professoren ließen die Frage unbeantwortet. Weitere 6 Professoren stellten dezidiert fest, daß es keine Schwierigkeiten mache, an der Hochschule Weiterbildung anzubieten und durchzuführen. "Anfängliche Schwierigkeiten sind längst überwunden", man habe "durch eigene Erfahrung gelernt, die Schwierigkeiten zu überwinden".

Aus der Gruppe der in Weiterbildung noch unerfahrenen Professoren erklärten 45 die Frage für irrelevant. Ihre Fächer und Fachgebiete eigneten sich nicht für Weiterbildung, sie böten deshalb keine Weiterbildung an. 41 Professoren dieser Gruppe rekurrten darauf, daß ihnen jegliche Erfahrung mit der Weiterbildung fehle, sie deshalb die Frage unbeantwortet lassen mußten. 179 dieser Gruppe verweigerten die Beantwortung kommentarlos. Für sie dürfte vermutlich ebenfalls einer der beiden genannten Gründe zutreffend gewesen sein.

² r = Korrelationskoeffizient.

und ihrer betrieblichen und unternehmerischen Relevanz überzeugt werden ($r = 0,70$).

* Sind diese "gewonnen", ist die entsprechende Klientel anzusprechen. An diese gilt es, durch geeignete Strategien heranzukommen ($r = 0,66$).

* Es ist Überzeugungsarbeit derart zu leisten, daß durch die Teilnahme die Fachkompetenz erweitert wird, daß es sich lohnt, dafür auch Freizeit oder zumindest einen Teil davon für die Teilnahme an der Weiterbildungsmaßnahme aufzubringen ($r = 0,69$).

* Es ist also eine auf Thematik und Klientel abgestimmte Marketingstrategie zu entwickeln - angesichts der Fülle angebotener Weiterbildungsmöglichkeiten keine leicht zu lösende Aufgabe ($r = 0,63$).

Auf dem Faktor 2, der "**Organisation**", laden Items, die die organisatorischen Arbeiten, die mit der Bereitstellung eines Weiterbildungsangebotes verbunden sind, betreffen:

* Es sind dies anfallende Verwaltungsarbeiten, wie Adreßkarteierstellung, Verschicken der Einladungen, Festsetzung der Teilnahmegebühren, der Nutzungsentgelte für die Benutzung von Hochschuleinrichtungen, Planung der Räumlichkeiten, der Unterbringung von Teilnehmern usw. ($r = 0,76$ bis $0,84$), sowie

* die Schwierigkeit, zusätzlich zum laufenden Vorlesungs- und Forschungsbetrieb Zeit für die inhaltliche Konkretisierung und Ausarbeitung der Weiterbildungsthematik aufbringen zu können ($r = 0,60$).

Beide Faktoren sind nicht gleichermaßen kennzeichnend für die Schwierigkeiten, an der Hochschule ein Weiterbildungsangebot zu initiieren und durchzuführen. So stellen die im Faktor 1 subsumierten, mit dem Marketing verbundenen Aufgaben die Professoren zwar vor Schwierigkeiten, jedoch fallen diese nicht allzu stark ins Gewicht. Größere Schwierigkeiten ergeben sich bei den in Faktor 2 angesprochenen Aufgaben, bei der Organisation der Weiterbildungsangebote an der Hochschule. Probleme hatte man oder erwartet man sich vor allem, wenn es um Absprachen mit den Kollegen und der Hochschulleitung wegen der erforderlichen Räume, der zeitlichen Vorstellungen, den zu verlangenden Teilnahmegebühren und deren Verbuchung an der Hochschule, den Nutzungsentgelten usw. geht.

Ergänzend zu den genannten Items wurden zusätzliche Schwierigkeiten genannt, die bei der Aufstellung von Weiterbildungsangeboten an der Hoch-

schule auftraten. So beklagen die Professoren gleichermaßen den ungeheuren Zeitmangel aufgrund der bestehenden Überlast. Aber auch die ungenügende Infrastruktur mache Weiterbildungsangebote an der Hochschule problematisch. Es fehle an den Voraussetzungen, nämlich an finanziellen Mitteln und vor allem auch an Mitarbeitern und Hilfskräften.

Von immerhin 16 Professoren wird die negative Einstellung der Kollegen zur Weiterbildung, deren mangelndes Interesse und deren Trägheit angesprochen, die die Durchführung von Weiterbildung an der Hochschule erschweren, aufgrund deren "unkollegialen Verhaltens der Nachfrage von Seiten der Wirtschaft nicht Folge geleistet werden kann". Erschwerend sei aber auch die Konkurrenzsituation auf dem Weiterbildungsmarkt, dem sich die Hochschulen gegenübersehen. Der Weiterbildungsmarkt sei "vielfach außerhochschulisch besetzt", es fehle hier "eine Koordination der Weiterbildungsangebote".

Setzt man diese zusätzlichen Argumente, warum es schwierig ist, an der Hochschule ein Weiterbildungsangebot aufzustellen, mit den beiden extrahierten Faktoren in Zusammenhang, dann erfährt der Faktor 2 "die hochschulinterne Organisation von Weiterbildungsangeboten" eine inhaltliche Ergänzung und eine Verstärkung seiner Relevanz, wobei vor allem die "Behinderung" durch die Kollegen dem einen neuen Aspekt hinzufügt. Für Angebote zur WWB an der Hochschule stellen somit in erster Linie die hochschulinternen Gegebenheiten eine große, zum Teil unüberwindliche Hürde dar.

Dieser Befund drückt nicht nur die Besorgnisse und Ängste jener Professoren aus, die bislang noch keine Weiterbildungsveranstaltung initiierten und durchführten. Auch weiterbildungserfahrene Professoren berichten solche. Allerdings gibt es signifikante Unterschiede. Während weiterbildungserfahrene Professoren die Aufgabe des Marketing zwar als schwierig empfinden, antizipieren die Weiterbildungsunerfahrenen diese Aufgabe als großes Problem für sich. Probleme mit der hochschulinternen Organisation dagegen haben sowohl weiterbildungserfahrene wie -unerfahrene Professoren, letztere allerdings wiederum in signifikant höherem Maße.

Keine Rolle spielt es, wie häufig sich jemand bisher in der Weiterbildung betätigt hat. Wichtig ist offensichtlich allein die Tatsache, ob man den Schritt in den Weiterbildungsbereich hinein getan und diese Aufgaben bereits einmal in Angriff genommen hat.

5 Erwünschte Rahmenbedingungen für hochschulische Angebote zur WWB

Auf die Frage, welche Rahmenbedingungen man sich für Weiterbildungsangebote an der Hochschule wünsche, äußern 930¹ von 1.057 Professoren dezidierte Vorstellungen.²

Von den vorgegebenen Items wurde erwartungsgemäß die

- Abnahme der Organisation der Weiterbildungsveranstaltung ($\bar{X} = 1,48^3$) am häufigsten als sehr wichtige und wichtige Rahmenbedingung genannt. Dichtauf folgt ein weiterer Organisationsaspekt, nämlich

- das Ansprechen und Gewinnen der relevanten Klientel, das Marketing ($\bar{X} = 1,54$). Nur wenige der 930 Professoren wären bereit, Weiterbildung an der Hochschule unabhängig davon anzubieten, ob sie für beide Aufgaben Unterstützung erhalten oder nicht.

Relativ wichtig, jedoch nicht mehr in dieser Intensität, ist es für die Mehrheit der Professoren, bei der Erarbeitung der Konzeption und der Organisation der Weiterbildung

- zusätzliche Mitarbeiter oder stundenweise wissenschaftliche Hilfskräfte ($\bar{X} = 1,71$) beschäftigen zu können. Die Organisation wünscht man sich jedoch im ganzen abgenommen. Die Konzeption der Weiterbildung betrachten die Professoren dagegen als ihre ureigene Aufgabe, in der sie allerdings unterstützt werden wollen.

Wichtig ist weiter, daß es sich

- um eine für sie interessante Thematik ($\bar{X} = 1,95$) handelt. Keine große Rolle dabei spielt, ob die Thematik im wesentlichen dem Lehrstoff des grundständigen Studiengangs ($\bar{X} = 2,38$) entspricht. Davon hätte man sich eine zeitliche Entlastung erwarten können. Darauf kommt es aber offenbar

¹ 14 Befragte beantworteten die Frage pauschal. Sie lehnen unter der derzeitigen Überlast ein zusätzliches Angebot für die WWB rundweg ab. Für sie komme Weiterbildung erst dann in Frage, wenn die Überlast abgebaut oder zumindest stark reduziert ist. Dies sei ihre einzige Rahmenbedingung, die es zu erfüllen gelte. "Entweder richtig oder gar nicht", so die Devise. Ein weiterer Befragter hält die derzeitigen Verhältnisse für so ungünstig und so belastend, daß er wirklich nur dann bereit wäre, in der Weiterbildung aktiv zu werden, "wenn ein besonderer Bedarf besteht".

² Den Befragten waren wiederum eine Reihe von Items vorgegeben, die in ihrer Wichtigkeit als Rahmenbedingung für eine Beteiligung an hochschulinterner Weiterbildung zu bewerten waren. Wiederum waren Leerzeilen für zusätzliche, in der Itemliste nicht aufgeführte Rahmenbedingungen vorgesehen.

³ $\bar{X}$ = Mittelwert, wobei 1 = sehr wichtig, 2 = wichtig, 3 = unwichtig.

nicht an, wenn es um die inhaltliche Ausformulierung der Weiterbildungsthematik und um den Erfolg der Veranstaltung geht.

Dementsprechend wurde auch das Item,

- keine inhaltlichen Absprachen mit den anderen Vortragenden ($\bar{X} = 2,56$) führen zu wollen, weil diese zu zeitaufwendig sein könnten, als unwichtig abgetan. Ganz im Gegenteil, solche Absprachen werden für das Gelingen der Veranstaltung für wichtig gehalten.

Ihre Bereitschaft zur Weiterbildung hängt weiter davon ab, daß sie mit einer "guten", also mit den entsprechenden fachlichen Voraussetzungen ausgestatteten Klientel ($\bar{X} = 1,84$) arbeiten können.

Als wichtig werden auch die beiden Items bewertet, Weiterbildung im Hauptamt ($\bar{X} = 1,96$) durchführen zu können und damit auf das Lehrdeputat angerechnet zu bekommen, sowie der Wunsch nach einer entsprechenden Honorierung ($\bar{X} = 1,97$) dieser Tätigkeit. Diese für beide Rahmenbedingungen durchschnittliche Bewertung dürfte eine Folge ihrer Gegensätzlichkeit sein. Entweder die Weiterbildung wird als zum Hauptamt gehörend gerechnet, dann ist keine zusätzliche Honorierung damit verbunden, wird sie jedoch als Nebentätigkeit ausgeführt, dann ist eine entsprechende Vergütung angemessen. In beiden Items wurde entweder das eine oder das andere als sehr wichtig und wichtig gewertet.

74 von 930 Professoren ergänzten darüber hinaus die Liste der erwünschten Rahmenbedingungen um weitere ihrer Meinung nach wichtige Aspekte. Sie fordern zusätzlich:

- die Verbesserung der Infrastruktur: Darunter werden gefaßt: Rückkehr zur Normallast; zeitliche Entlastungen zugunsten der Forschung und Entwicklung durch Übertragung von Verwaltungsarbeiten auf andere Personen; eine volle Übernahme aller in Ausübung der Weiterbildung entstehenden Kosten, inklusive der Kosten für Veröffentlichungen, Papers usw., oder ganz generell, eine bessere Personal- und Sachmittelausstattung sowie eine erleichterte haushaltsrechtliche Abwicklung;

- die Verbesserung der Motivation zur Weiterbildung: Zu Weiterbildungsangeboten ist von Hochschulleitungen und Staat zu ermuntern und direkt aufzufordern; darüber hinaus ist solches Bemühen anzuerkennen.

- Weitere ergänzende Rahmenbedingungen beziehen sich auf die eigenverantwortlichen Gestaltungsmöglichkeiten, den Einsatz von Mitarbeitern in der Weiterbildung, deren gesonderte Honorierung hierfür, die Zuziehung von Kollegen usw.

- Fünf Professoren stellen die Bedingung, nur diejenigen dürften in die Weiterbildung einsteigen, die aus eigener Forschungs- bzw. Entwicklungstätigkeit etwas zu bieten hätten.

- Weitere zusätzliche Aspekte benennen Bedingungen, die sich unmittelbar auf die Art und Weise der praktischen Durchführung der Veranstaltungen

beziehen und die eine erfolgreiche Teilnahme sicherstellen, aber auch positive Effekte für den Anbieter selbst erzielen sollen. So z.B. wenn betont wird, daß die Vorstellungen und Erwartungen derjenigen, die zur Teilnahme an der Weiterbildung veranlassen, die den Nutzen davon haben wollen, "sorgfältig mit uns abgesprochen werden müssen", daß es sich dabei um "erfüllbare Erwartungen handeln muß", daß der Durchführende Rückmeldungen über die "Umsetzbarkeit des Gehörten und Gelernten" erhält, wodurch er praktische Anwendungsbeispiele für seine Hochschullehre gewinnen könnte. Damit die Weiterbildung "gelingt", seien inhaltliche Absprachen der an der Durchführung Mitwirkenden untereinander sehr wichtig und deshalb auf jeden Fall zu ermöglichen. Absprachen zwischen dem Organisator der Veranstaltungen und den einzelnen Akteuren seien hierfür nicht geeignet.

6 Begründung für die Wichtigkeit der gewünschten Rahmenbedingungen

Über die idealen Rahmenbedingungen für Weiterbildungsangebote an der Hochschule herrscht, unabhängig davon, ob man bereits Erfahrung in der Weiterbildung hat oder nicht, weitgehende Einigkeit.

An erster Stelle in der Wichtigkeitsskala steht jeweils die Abnahme der Organisation, dicht gefolgt von der Befreiung von Marketingaufgaben. Weitere wichtige Probleme sind eine Unterstützung durch Mitarbeiter und Hilfskräfte sowie, um eine effiziente Durchführung der Weiterbildung zu erzielen, eine fachlich geeignete Klientel. Um ihre Bereitschaft zur Weiterbildung zu fördern, ist beiden Gruppen ein sie interessierendes Thema sowie eine angemessene finanzielle Honorierung wichtig.

Dagegen wird die Frage, Weiterbildung im Hauptamt zu betreiben oder im Wege der Nebentätigkeit auszuüben, von beiden Gruppen unterschiedlich beantwortet. Weiterbildungsunerfahrene bestehen darauf, die Weiterbildung als Aufgabe im Hauptamt wahrnehmen zu können, für Weiterbildungserfahrene ist dies signifikant weniger wichtig. Sie reklamieren für sich sogar die Möglichkeit, auch bei außerhochschulischen Weiterbildungsträgern im Wege der Nebentätigkeit Weiterbildung betreiben zu können.

Warum die genannten Rahmenbedingungen wichtige bzw. sehr wichtige Voraussetzungen für hochschulinterne Angebote sind, wird wiederum recht übereinstimmend begründet. Wer sich zur WWB bereit erklärt, will dafür von allen Aufgaben, die nicht ihre inhaltliche Seite betreffen, befreit werden. Die Ausarbeitung des Themas, so man dieses vom fachlichen Interesse her übernehmen 'durfte', erfolgt unter wissenschaftlichen Gesichtspunkten für eine "gute" Klientel. Nur dann "profitieren" sowohl die Teilnehmer als auch

die Anbieter selbst. Wenn man sich in der Weiterbildung engagiert, dann muß diese "erfolgreich" sein, muß für beide Seiten "Nutzen bringen". Nur wenn ihnen geholfen wird, erfolgreich zu sein, und das auf möglichst entlastende und zeitsparende Weise, sind sie zu einem Engagement in diesem Bereich bereit.

7 Bedeutung einer WWB im jeweils vertretenen Fach

Welche Bedeutung ist nun den von den Professoren geforderten idealen Rahmenbedingungen an der Hochschule für eine Verstärkung und Ausweitung der WWB beizumessen?

Geht man von der öffentlichen Diskussion aus, in der die Dringlichkeit einer systematischen, d.h. in regelmäßigen Abständen durchgeführten WWB seit Jahren betont wird, so müßten diese Rahmenbedingungen an den Hochschulen möglichst umgehend geschaffen werden. Ohne Intensivierung der Weiterbildungsbemühungen seien die großen Herausforderungen für unsere Zukunft nicht mehr zu bewältigen. Die Vermehrung des Wissens, die technologischen Neuerungen, der immer rasantere Wissensumschlag bedingen, daß einmal erlerntes Wissen nicht mehr für ein ganzes Arbeitsleben trägt.

Diese Meinung teilt auch die überwiegende Mehrheit der befragten Professoren. 53 % der Professoren halten eine WWB in ihrem Fach bzw. Fachgebiet für sehr wichtig, weitere 35 % immerhin noch für wichtig, während lediglich ein Achtel der Professoren diese für weniger wichtig erachtet.

Diese Bewertungen wurden mit den folgenden Gründen unterlegt:

* Wichtigster Grund für Weiterbildungsanstrengungen im eigenen Fachgebiet ist die Tatsache (zwischen 33 % und 41 % nennen diesen), daß das Wissen rasch veraltet, daß es viele Neuerungen gibt, daß die Halbwertszeit des Wissens aufgrund der rasanten Fortentwicklung, des technologischen Wandels, immer kürzer wird. Ehemalige Absolventen im Fachgebiet können nur dann "auf der Höhe ihres Faches bleiben", wenn sie sich der Mühe unterziehen, immer wieder neues Wissen, neue Kenntnisse zu erwerben.

* An zweiter Stelle der vorgebrachten Argumente - von rd. 30 % der Professoren vertreten - steht die Verpflichtung zur Weiterbildung, formuliert quasi als "Bringschuld" der Hochschulen. Die Hochschulen als Ort der Erkenntnisgewinnung haben gegenüber der Wirtschaft einen "Wissensvorsprung". Dieser versetze sie in die Lage, Defizite in der Wirtschaft in ihren fachspezifischen Bereichen angeben zu können, woraus sich für die Hochschulen die Pflicht

ableite, "neues und neuestes Wissen nicht nur an die Studierenden, sondern auch an die ehemaligen Absolventen weiterzugeben".

* Eine Verpflichtung zur Weiterbildung resultiert für ein Achtel der Professoren aus der Bedeutung ihres Faches für die Gesellschaft bzw. speziell für die Wirtschaft. Während die einen ihr Fachgebiet als "zukunftsträchtig" beschreiben und deshalb fordern, daß die neuen Erkenntnisse möglichst umgehend in die wirtschaftlichen Prozesse einfließen, heben andere, ausgehend von der Interdisziplinarität ihres Faches, mehr auf die allgemeine gesellschaftliche Bedeutung ihres Faches ab. In diesem Zusammenhang kommen Stichworte wie Umweltaspekte, Technologiefolgenabschätzung u.ä.

* Für 15 % der Professoren ist die Weiterbildung ganz in den Dienst der Sicherung und Gewährleistung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft zu stellen, "damit die Bundesrepublik in der internationalen Konkurrenz bestehen kann". Fremdsprachenerwerb, Vermittlung kulturhistorischer und gesellschaftspolitisch relevanter Kenntnisse über andere Länder haben auf die zunehmende Internationalisierung des Welthandels vorzubereiten. Schließlich ist angesichts des schnellen technologischen Wandels die Kompetenz der Arbeitskräfte zu sichern, was immer mehr bedeutet, ihre Flexibilität durch Weiterbildung auszubauen.

* Neben der Funktion der Weiterbildung als "Erfüllungsgehilfe" für Wirtschaft und Gesellschaft gibt es auch die umgekehrte Argumentation. Man engagiert sich in der Weiterbildung, weil diese zum einen für die Erstausbildung "synergetische Effekte" bringt, also der Rückkoppelung zur Praxis wegen (rd. 10 % vertreten diese Funktion der Weiterbildung), zum anderen, weil in der Erstausbildung beim heutigen Wissensstand lediglich fachspezifische Grundlagen und Methoden vermittelt werden können (knapp 4 % machen dies geltend), die Vermittlung der Spezialkenntnisse von ihrem Umfang und der dafür benötigten Zeit her dort gar nicht leistbar ist und deshalb in die Weiterbildung verlagert werden müsse.

* Demgegenüber erachten einzelne Professoren eine WWB in ihrem Fach bzw. Fachgebiet deshalb für weniger wichtig, weil ihr Fach nicht praxisrelevant ist bzw. sich nicht für eine berufsbezogene Weiterbildung eignet. Plausible Begründungen: Ihr Fach sei "theoriebetont", ein "reines Grundlagenfach, dessen Wissen nicht veraltet". Eine systematische Weiterbildung scheint ihnen deshalb entbehrlich. Je nach individuellem Bedarf könnten lediglich Auffrischungen notwendig werden. Ihr Fach sei "forschungsorientiert". Forschung sei jedoch nicht zu irgendwelchen Zeitpunkten zu konsumieren, sondern permanent mit der wissenschaftlichen Tätigkeit verbunden und nicht durch einzelne Weiterbildungsveranstaltungen zu vermitteln. Ihr Fachgebiet

sei "zu spezialisiert" oder aber nur in Teilbereichen für die Berufspraxis relevant. Teilweise arbeite und forsche die Industrie selbst in diesen Bereichen, so daß diese selbst in der Lage sei, kompetente Weiterbildung zu betreiben.

* Schließlich sind sieben Professoren der Meinung, Weiterbildung müsse jeder selbst in die Hand nehmen. Dies sei möglich über Publikationen, über Fachliteratur. Wer die einschlägige Fachliteratur regelmäßig verfolge, benötige keine systematische Weiterbildung. "Wer das gelernt hat, kommt auch selber zurecht; wer nicht, wird in der zur Verfügung stehenden Zeit auch nicht sehr gefördert."

* Ein Einzelner will auf Weiterbildung gänzlich verzichten, "weil sich die Anzusprechenden so und so nichts sagen lassen", aber auch, weil sich das dem Fach entsprechende Berufsfeld "praktisch entwickelt, die wissenschaftliche Würdigung dieser Entwicklung hinterherlaufen muß". Der Vorlauf, den die Wissenschaft entwickeln würde, schließe oft eine später nicht realisierbare Richtung ein.

Während die Bedeutung einer WWB im Fach bzw. Fachgebiet mit den gleichen Argumenten begründet wurde und sich auch in der Häufigkeit der vorgebrachten Argumente nur geringfügige Unterschiede zeigen, fällt die Einschätzung der Wichtigkeit der fachspezifischen Weiterbildung an sich unterschiedlich aus, je nachdem, ob man über Erfahrungen in der Weiterbildung verfügt oder nicht. Professoren, die bereits in der WWB tätig waren, schätzen diese erheblich wichtiger ein, als ihre Kollegen, die noch keinerlei Erfahrungen in diesem Bereich sammeln konnten oder wollten. Nur 8 % der Professoren mit Weiterbildungserfahrung halten die Weiterbildung in ihrem Fachgebiet für weniger wichtig, dagegen tut dies nahezu ein Fünftel der Professoren ohne Weiterbildungserfahrung. Wer also Weiterbildung praktiziert hat, weiß um ihre große Bedeutung.

8 Schlußfolgerungen und Empfehlungen für eine Verstärkung des Weiterbildungsengagements von Hochschulprofessoren

Angesichts der großen Bedeutung, welche die meisten Professoren der WWB in ihren Fachgebieten beimessen, sind Maßnahmen angezeigt, die es den Hochschulprofessoren ermöglichen, ihre Weiterbildungsaktivitäten auszuweiten und zu intensivieren. Aufgrund der Vorstellungen der Professoren über die hierfür erforderlichen Rahmenbedingungen und Voraussetzungen sind folgende Schlußfolgerungen zu ziehen.

1. Generell sind **beide** von den Hochschulprofessoren praktizierten **Formen der Beteiligung an Weiterbildung** weiterhin nebeneinander zu ermöglichen, also sowohl Weiterbildung an der Hochschule als auch Mitwirkung bei außerhochschulischen Weiterbildungsträgern.
2. Die Hochschulprofessoren sind **zeitlich zu entlasten**. Dies bedeutet in erster Linie, rechtliche Regelungen vorzusehen, die - solange die Überlast an den Hochschulen besteht - zumindest eine teilweise Anrechnung von Leistungen im Bereich der Weiterbildung auf das Lehrdeputat der Hochschulprofessoren erlauben. Dies würde dann eine gesonderte Vergütung ausschließen. Diese Forderung gilt für eine Ausweitung der WWB an der Hochschule ebenso wie für eine verstärkte Zusammenarbeit mit Fortbildungsträgern der Wirtschaft.
3. Es sind **Strategien zur Identifizierung von Weiterbildungsbedürfnissen** der Wirtschaft und Gesellschaft zu entwickeln, die dann auch auf Akzeptanz seitens der Arbeitnehmer und der Klientel stoßen. Bedarf ist allerdings nicht eng auf Lösungsmöglichkeiten für aktuelle arbeitsplatzbezogene Probleme zu beschränken, sondern ist auch auf zukunftsweisende und innovative Neuentwicklungen und Trends auszudehnen.

Die Festlegung von Weiterbildungsthemen, ihre Artikulation und vor allem ihre Anpassung an sich ändernde Bedürfnislagen ist eine ständige Aufgabe. Zu deren Erledigung bedarf es u.a. der **Errichtung von Clearing-Stellen**, die als Bindeglied zwischen der Welt der Arbeit und jener der Wissenschaft fungieren. Diese müssen zwischen den unterschiedlichen Logiken und Erwartungen dieser beiden Bereiche vermitteln und diese koordinieren.

4. Es sind Maßnahmen vorzusehen, die die **Akzeptanz von Weiterbildungsangeboten** sowohl bei der potentiellen Klientel als auch bei deren Arbeitgebern fördern und erhöhen.
 - Bei den **Studierenden** - der späteren Klientel - sind bereits im grundständigen Studium Fähigkeit und Bereitschaft zur Weiterbildung anzulegen, etwa durch Verweise auf Vertiefungsmöglichkeiten, zukunftsweisende Entwicklungen in den Fachgebieten, auf derzeitige Einsatzmöglichkeiten, auf künftige innovative Anwendungen, aber auch auf Möglichkeiten einer selbstverantworteten, eigenständigen Weiterbildung.
 - **Arbeitgeber und Beschäftigte** sind vom Nutzen einer verstärkten Teilnahme an Maßnahmen zur WWB zu überzeugen. Hierfür bieten sich verschiedene Formen an: Gesprächskreise mit Hochschulprofessoren

und Verbänden, Kammern, Arbeitsverwaltungen, Gewerkschaften; Vorträge von Fachvertretern zu den Einsatzmöglichkeiten ihres Fachwissens in der Praxis; Vorstellung des Spektrums der in Frage kommenden Fächer; institutionalisierte Ansprechpartner bei den Hochschulen und den Institutionen der Wirtschaft usw. Die Aktivitäten, die es in diesem Bereich bereits gibt, sind zu intensivieren und zu systematisieren, sie sind transparent zu machen, so daß sie eine breitere informative Wirkung entfalten.

5. Für zusätzliche Angebote zur WWB an der Hochschule - und die Mehrheit der Professoren zöge dies vor - sind dort die entsprechenden **Rahmenbedingungen** zu schaffen:

- Es sind einfach zu handhabende **unbürokratische Regelungen** zur verwaltungstechnischen Abwicklung - Genehmigungsverfahren, Festsetzung der Teilnehmergebühren und deren Einnahmeverbuchung, Nutzungsentgelte usw. - zu treffen.

- Professoren sind von **Organisations- und Marketingaufgaben** für Weiterbildung zu entlasten. Hierfür muß auf zusätzliche wissenschaftliche Mitarbeiter und wissenschaftliche Hilfskräfte zurückgegriffen werden können. Dies könnte durch einen zentral - auf der Ebene der Hochschule, des Fachbereichs, eng verbundener Fächer - bewirtschafteten Stellen- oder Finanzmittelpool ermöglicht werden, oder aber es wird die Möglichkeit eröffnet, Serviceleistungen anderer, auch solcher außerhalb der Hochschule, in Anspruch zu nehmen.

- Ein effektives Marketing setzt darüber hinaus den **Aufbau entsprechender Strukturen** voraus, z.B. Absolventenkarteien, Kontaktstellen, Alumnipflege, verbesserte Informationsstrukturen.

Langfristig wäre die WWB im Wege einer umfassenden Studienreform der Hochschulausbildung neu zu strukturieren und zu institutionalisieren.

Die große Bedeutung, die die überwiegende Mehrheit der Professoren einer WWB in ihren Fachgebieten beimißt, wurde unter anderem auch damit begründet, daß es bereits heute weitgehend unmöglich geworden sei, in der Erstausbildung auch in Vertiefungs- und Spezialgebieten eine umfassende Ausbildung zu vermitteln. Vorgeschlagen wurde deshalb, die Hochschulausbildung entsprechend den Empfehlungen des Wissenschaftsrats zu reformieren. Dies bedeutet: Im grundständigen Studium wären die fachspezifischen Grundlagen und Methoden umfassend zu vermitteln, Vertiefungswissen dagegen nur mehr exemplarisch in ein oder zwei Spezialisierungen. Wei-

tergehende Spezialisierungen und Vertiefungen wären in den Weiterbildungsbereich zu verlagern.

Dies wäre in zweifacher Hinsicht von Vorteil:

- Weiteres Vertiefungs- und Spezialisierungswissen würde nur noch gezielt von jenen abgerufen, die in ihrem Beruf dieses Wissen benötigen bzw. die dieses Wissen für eine berufliche Neuorientierung erwerben möchten;
- es würde Lehrkapazität für Weiterbildungsstudien freigesetzt, da im grundständigen Studium Lehrangebote für Vertiefungs- und Spezialisierungsrichtungen zu einem wesentlichen Teil entfallen.

Damit würde sich das Problem der Anrechnung von Leistungen im Bereich der Weiterbildung auf das Lehrdeputat, insbesondere an den Universitäten, entschärfen, Ressourcen und Infrastruktur wären nicht völlig durch die Erstausbildung ausgelastet. Allerdings wären auch dann zusätzlich geeignete Marketing- und Organisationsstrukturen für die Weiterbildung an den Hochschulen zu entwickeln, aufzubauen und zu fördern.

Anschrift der Verfasserin:

Marlene Fries
Bayerisches Staatsinstitut
für Hochschulforschung und Hochschulplanung
Arabellastr. 1

81925 München