

Wissenschaftliche Weiterbildung als Baustein der Personalentwicklung nutzen



INFORMATION

Diese Broschüre ist eine Neuauflage der Broschüre „Leitfaden für Unternehmen: Wissenschaftliche Weiterbildung als Baustein der Personalentwicklung nutzen“, erschienen im Mai 2013. Die Neuauflage geschieht mit freundlicher Genehmigung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft.

Inhalt

Vorwort Seite 4

Einleitung..... Seite 5

Vorteile für alle Beteiligten..... Seite 6

Informationen: Fakten zur Weiterbildung

Was ist wissenschaftliche Weiterbildung? Seite 7

Wer bietet wissenschaftliche Weiterbildung an? Seite 8

Welche Formate wissenschaftlicher Weiterbildung gibt es?..... Seite 9

Welche Lehr- und Lernformen zeichnen wissenschaftliche Weiterbildung aus?..... Seite 10

In welchen Studienfächern wird Weiterbildung angeboten? Seite 11

Leitfaden: Kooperationen für Weiterbildung

Welche Überlegungen sind für Unternehmen im Vorfeld wichtig?..... Seite 12

Wie findet man das passende Angebot? Seite 13

Wie können getroffene Verabredungen fixiert werden? Seite 14

Wie werden die Weiterbildungsteilnehmer ausgewählt? Seite 15

Welche Kompetenzen können angerechnet werden? Seite 16

Wie können Mitarbeiter bei der Weiterbildung unterstützt werden?..... Seite 17

Wie wird die Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen geregelt? Seite 19

Welche Anforderungen ergeben sich für alle Beteiligten? Seite 21

Weiterführende Informationen und Beratung Seite 22

Zur besseren Lesbarkeit haben wir in der Regel auf die weibliche Schreibweise verzichtet.

Vorwort

Kaum ein Mitarbeiter übt am Ende seines Berufslebens die gleiche Tätigkeit aus, mit der er einmal begonnen hat. Als Gründe für die heutigen dynamischen Berufswege spielen Karriereambitionen, biografische Ereignisse und Veränderungswille eine ebenso große Rolle wie gesellschaftliche, technische und wirtschaftliche Entwicklungen.

Keine Erstausbildung kann im Voraus auf alle Herausforderungen eines Lebens- und Berufsweges vorbereiten. Umso wichtiger ist es, dass Beschäftigte ihr Wissen kontinuierlich aktualisieren und erweitern und sich so für aktuelle und zukünftige berufliche Herausforderungen fit halten. Die deutsche Wirtschaft sieht dies als geteilte Verantwortung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Die Unternehmen investieren jährlich über 28 Mrd. € in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter. Für die Hochschulen bietet sich auf dem Feld der wissenschaftlichen Weiterbildung ein enormes Entwicklungspotenzial. Es ist erfreulich, dass die Notwendigkeit berufsbegleitender Studienformate zunehmend erkannt und innovative Qualifizierungsmöglichkeiten geschaffen werden.

Vielleicht können Hochschulen auch für Ihr Unternehmen interessante Partner in der Weiterbildung werden? Dieser Leitfaden soll Ihnen bei der Beantwortung dieser Frage helfen und Hinweise geben, wie die betriebliche Personalentwicklung in Zusammenarbeit mit Hochschulen weiter gestärkt werden kann.

Prof. Dr. Marion Schick

Vorstand Personal der Deutsche Telekom AG,
Vorsitzende des BDA/BDI/HRK-Arbeitskreises
Hochschule/Wirtschaft

Prof. Dr. Dr. Andreas Barner

Vorsitzender der Geschäftsleitung von Boehringer Ingelheim,
Präsident des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft

Vorwort

Eine Hochschule zu besuchen, ein Studium zu absolvieren, das ist schon lange nicht mehr ein Privileg der Jugend. Die Zahl der Studierenden mit Lebens- und Berufserfahrung wächst – denn wer wie wir in einer Zeit der schnellen Veränderungen lebt, der darf nicht aufhören zu lernen. Lebenslanges Lernen zu fördern, ist daher ein Ziel, das die Landesregierung konsequent verfolgt.

Die Weiterbildungsnovelle, in Kraft seit Sommer 2012, war ein erster, großer Schritt. Seither ist es möglich, Kontaktstudien mit Leistungspunkten (ECTS) zu hinterlegen und sie später als Modul auf ein Studium anzurechnen. Auch berufliche Qualifikationen lassen sich anrechnen, ebenso weitere außerhalb der Hochschule erbrachte Leistungen.

Mit seiner Ausschreibung „Initiativen zum Ausbau berufs begleitender Master“ will das Wissenschaftsministerium den Hochschulen einen weiteren Anreiz geben, wissenschaftliche Weiterbildungsangebote einzurichten. Insgesamt zehn Millionen Euro stehen aus dem Programm „Master 2016“ bereit, und dies ab 2014 für bis zu fünf Jahre. Gefördert werden u. a. neue Studienformate, professionelle Betreuungsstrukturen und finanziell nachhaltige Geschäftsmodelle für Weiterbildungsangebote. Nach Ende der Anschubfinanzierung sollen die Hochschulen diese Weiterbildungsangebote über Gebühreneinkünfte selbst bestreiten.

Der Erfolg der wissenschaftlichen Weiterbildung hängt davon ab, dass es gelingt, Nachfrage und Angebot zu synchronisieren. Die Servicestelle *HOCHSCHULEWIRTSCHAFT*, getragen vom Land und vom Arbeitgeberverband Südwestmetall, leistet hierbei wertvolle Hilfe. Den vorliegenden Leitfaden zur wissenschaftlichen Weiterbildung mit seiner praxisorientierten Darstellung werden Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sehr zu schätzen wissen.

Theresia Bauer MdL

Ministerin für Wissenschaft, Forschung und Kunst
des Landes Baden-Württemberg

Karl Schäuble

Vorsitzender des Bildungswerks der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V.

Einleitung

Weiterbildung ist seit jeher ein zentrales Element der Personalentwicklung. Angebote der wissenschaftlichen Weiterbildung für besonders qualifizierte Mitarbeiter werden für Unternehmen zunehmend interessant. Hierfür gibt es viele Gründe: Die technologische Entwicklung erfordert gerade in innovativen Geschäftsfeldern eine kontinuierliche Aktualisierung des Wissens auf den neuesten Stand der Forschung. Steigende Qualifikationsanforderungen führen in vielen Branchen dazu, dass zunehmend Mitarbeiter mit Hochschulabschluss gesucht werden. Demografisch bedingt steigt in den Betrieben das Durchschnittsalter der Belegschaft. Gleichzeitig steigt die Bereitschaft der Mitarbeiter zum lebenslangen Lernen. Gerade junge Mitarbeiter äußern dabei auch den Wunsch nach einer berufsbegleitenden wissenschaftlichen Qualifizierung und betrachten entsprechende Möglichkeiten als wichtigen Faktor bei der Auswahl eines Arbeitsplatzes.

Schließlich zielen auch die aktuellen hochschul- und bildungspolitischen Entwicklungen auf eine Stärkung der wissenschaftlichen Weiterbildung. Die gestufte Studienstruktur, die eine Unterteilung der Studieninhalte in einzelne Lernmodule sowie eine deutlich kürzere Studienzeit bis zum ersten Abschluss vorsieht, sowie die stärkere Öffnung der Hochschulen für beruflich Qualifizierte ohne Abitur sollen es gerade Berufstätigen erleichtern, sich neben dem Beruf wissenschaftlich zu qualifizieren. Es lohnt sich also für Unternehmen, die neuen Möglichkeiten zu evaluieren und systematisch zu prüfen, ob sich wissenschaftliche Weiterbildung als Element der Personalentwicklung lohnt.

Das Interesse an Weiterbildung hat bei Unternehmen und Mitarbeitern in den letzten Jahren stetig zugenommen. So ist die Zahl derjenigen, die ihr Studium – meist neben dem Beruf – an einer Fernhochschule absolvieren, in den letzten fünf Jahren um 77 % auf knapp 133.000 bundesweit gestiegen. Zugleich haben die Hochschulen ihr Angebot beträchtlich ausgeweitet und bieten derzeit bereits über 4.500 berufsbegleitende, berufsintegrierte oder duale Weiterbildungsmöglichkeiten an. Der Anteil berufsbegleitender Bachelorstudiengänge liegt bundesweit inzwischen immerhin schon bei 5 %, bei Masterstudiengängen sind es sogar 17 % – Tendenz steigend.

Je größer das Angebot und je vielfältiger die möglichen Bildungswege und Lernarrangements, desto wichtiger ist eine gute Orientierung auf dem Markt der wissenschaftlichen Weiterbildung. Denn in der heutigen Vielfalt der Angebote liegt die große Chance, ein passgenaues Angebot für Ihre Mitarbeiter zu finden. Diese Handreichung soll Unternehmen helfen, die in Zukunft stärker auf Angebote der wissenschaftlichen Weiterbildung zurückgreifen und sie in ihre Personalentwicklung integrieren möchten. Sie skizziert Formate und Besonderheiten hochschulischer Weiterbildung, gibt Antworten auf die wichtigsten Fragen, die sich für ein Unternehmen stellen, und enthält konkrete Tipps und Checklisten für die Gestaltung von Hochschulkooperationen. Einzelne Beispiele guter Praxis geben zudem einen Eindruck von der Vielfalt wissenschaftlicher Weiterbildungsangebote in Deutschland.



Vorteile für alle Beteiligten

FÜR UNTERNEHMEN

- **Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit:**
Wissenschaftliche Weiterbildung dient dazu, den Wissensstand und das Kompetenzprofil der Teilnehmer systematisch zu erweitern und/oder zu vertiefen. Mitarbeiter werden auf diese Weise zur Übernahme von Aufgaben befähigt, die wissenschaftliche Methoden und aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse voraussetzen. Sie kann dazu dienen, Mitarbeiter mit komplexen Techniken und Verfahren vertraut zu machen, ihre Kreativität und Innovationskraft zu stärken oder sie auf Führungsaufgaben vorzubereiten.
- **Wissens- und Technologietransfer:**
Das Unternehmen profitiert vom Wissens- und Technologietransfer aus der Hochschule: Es gewinnt Kontakt zu Wissenschaftlern, kann die Zusammenarbeit in der Weiterbildung um Forschungs Kooperationen erweitern und bleibt so über neue Forschungsfelder und -trends auf dem Laufenden.
- **Nachwuchssicherung:**
Mit Angeboten wissenschaftlicher Weiterbildung steigt die Attraktivität eines Arbeitgebers gerade für bildungshungrige Mitarbeiter. Viele Bachelorabsolventen streben den Erwerb der Masterqualifikation an und versprechen sich Unterstützung von ihrem Arbeitgeber. Möglichkeiten der wissenschaftlichen Weiterbildung erleichtern dann die Mitarbeitergewinnung und erhöhen die Mitarbeiterbindung.

FÜR MITARBEITER

- **Kompetenzerweiterung:**
Mitarbeiter verbessern durch wissenschaftliche Weiterbildung ihr Kompetenzprofil und können sich dadurch wachsenden bzw. veränderten Anforderungen der Berufstätigkeit anpassen oder ihr Arbeitsfeld systematisch erweitern. Sie leisten damit einen entscheidenden Beitrag zur aktiven Sicherung ihres Arbeitsplatzes.
- **Neue Perspektiven:**
Wissenschaftliche Weiterbildung dient darüber hinaus der Qualifizierung für höhere Zielpositionen im Unternehmen, insbesondere für Führungspositionen. Diese erfordern oftmals Kompetenzen, die in erster Linie durch einen akademischen Abschluss oder eine vergleichbare Qualifikation erworben werden können.

■ Motivation und Networking:

Nicht umsonst ist ein berufs begleitendes Studium ein Anreiz für Mitarbeiter: Wer Interesse an einem bestimmten Fach mitbringt, erhält durch wissenschaftliche Weiterbildung bereichernde Einblicke und Erkenntnisse. Auch zum Networking eignet sich Weiterbildung: Zwischen den Teilnehmern ergeben sich oft Kontakte, die im weiteren Berufsleben genutzt werden können.

FÜR HOCHSCHULEN

- **Kontakt zu Unternehmen und neuen Zielgruppen:**
Hochschulen können ebenfalls von einer verstärkten Zusammenarbeit beim Wissens- und Technologietransfer profitieren, indem sie durch Weiterbildungskooperationen einen engen Kontakt zu Unternehmen aufbauen. Sie erschließen sich neue Zielgruppen, erhalten wertvolle Einblicke in die Berufswelt und können daraus Anregungen für ihre wissenschaftliche Arbeit ziehen.
- **Externe Impulse:**
Wissenschaftliche Weiterbildung stellt besondere Herausforderungen gerade an die didaktische Qualifikation des Lehrpersonals und die Servicestrukturen der Hochschulen. Sie kann damit die Personal- und Organisationsentwicklung unterstützen und Impulse für Qualitätsverbesserungen in Studium, Lehre und Verwaltung geben.
- **Drittmittel:**
Wissenschaftliche Weiterbildungsangebote sind in der Regel kostenpflichtig und bilden damit eine Einnahmequelle für Hochschulen.

Was ist wissenschaftliche Weiterbildung?



Eine einheitliche Definition von wissenschaftlicher Weiterbildung gibt es nicht. Man versteht darunter aber im Allgemeinen Bildungsangebote, die

- von Hochschulen konzipiert und in der Regel auch durchgeführt werden.
- sich inhaltlich am aktuellen Stand der Forschung und methodisch an den Grundsätzen des wissenschaftlichen Arbeitens orientieren.
- in der Regel einen ersten berufsqualifizierenden Abschluss voraussetzen; die genauen Qualifikationsanforderungen variieren je nach Angebot.
- in der Regel eine vorherige Berufstätigkeit voraussetzen; auch hier gibt es je nach Programm unterschiedliche Anforderungen an Länge und Art dieser Berufstätigkeit.
- meistens so konzipiert sind, dass sie auch parallel zu einer Berufstätigkeit wahrgenommen werden können; die Organisation kann dabei höchst unterschiedlich sein.
- zu einem akademischen Abschluss (meist Bachelor oder Master) führen können, aber nicht müssen.

Vor allem staatliche Hochschulen haben oft ein engeres Begriffsverständnis von wissenschaftlicher Weiterbildung, das sich weniger an inhaltlichen Aspekten und stärker an den strukturellen Rahmenvorgaben der Länder orientiert. So gelten Bachelorstudiengänge dort grundsätzlich nicht als Weiterbildungsangebote, auch wenn sie sich vorrangig an Berufstätige richten und berufsbegleitend studiert werden können.

Aus der Sicht der Teilnehmer wird inzwischen vielfach der Begriff „quartäre Bildung“ verwendet. Hiermit wird ein Paradigmenwechsel verdeutlicht, der sich dringend vollziehen muss, wenn lebenslanges Lernen im Sinne der (wissenschaftlichen) Weiterbildung auch nach einem ersten berufsqualifizierenden Abschluss ernst genommen wird. Quartäre Bildung baut auf tertiärer Bildung auf und meint die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach dem Abschluss einer akademischen und/oder beruflichen Ausbildung und in der Regel nach Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. Der Begriff der quartären Bildung nimmt ausdrücklich die Perspektive des Nachfragers ein, an dessen individuellen Anforderungen sich die entsprechenden Angebote ausrichten.

Wer bietet wissenschaftliche Weiterbildung an?

Als Anbieter wissenschaftlicher Weiterbildung treten in erster Linie Hochschulen, daneben aber auch andere Einrichtungen der tertiären Bildung auf.

STAATLICHE UND PRIVATE HOCHSCHULEN IN DEUTSCHLAND

Weiterbildung ist in den Hochschulgesetzen aller Bundesländer als Aufgabe der Universitäten und Hochschulen definiert; in Baden-Württemberg regelt dies das Landeshochschulgesetz. Grundsätzlich kommen daher alle Hochschulen in Deutschland als Partner in der Weiterbildung in Frage. Allerdings variiert das tatsächliche Engagement erheblich von Einrichtung zu Einrichtung: Während einige hier einen Profilschwerpunkt setzen und über ein breites und attraktives Weiterbildungsangebot verfügen, finden sich an anderen Hochschulen nur erste Ansätze. Die privaten Hochschulen sind derzeit wesentlich aktiver auf diesem Feld als die staatlichen: Von den berufsbegleitenden Studiengängen wird fast jedes zweite Bachelor- und jedes dritte Master-Programm an einer nicht-staatlichen Einrichtung angeboten, obwohl dort nur 5,3 % der Studierenden eingeschrieben sind. Berufsbegleitende Bachelorstudiengänge finden sich vor allem an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HaW), während weiterbildende Masterstudiengänge von Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HaW) in etwa gleichem Umfang angeboten werden.

SPEZIFISCHE WEITERBILDUNGSHOCHSCHULEN

Einige Hochschulen haben sich auf wissenschaftliche Weiterbildung spezialisiert und richten sich mit ihrem kompletten Studienprogramm in erster Linie an Berufstätige. Sie verfügen entsprechend über Lehrinhalte und -methoden sowie Beratungs- und Betreuungsstrukturen, die ganz auf den besonderen Bedarf dieser Zielgruppe zugeschnitten sind. Zu den Weiterbildungshochschulen zählen zum einen die derzeit 16 staatlich anerkannten Fernhochschulen, die ein online-basiertes Studium anbieten, zum anderen aber auch Einrichtungen, die auf eine Präsenz der Teilnehmer setzen. Vor allem Hochschulen in privater Trägerschaft haben sich auf Weiterbildung spezialisiert, aber auch einige Universitäten wie etwa die FernUniversität Hagen, die mit gut 84.000 Studierenden die größte Hochschule in Deutschland ist.

AUSLÄNDISCHE HOCHSCHULEN

In einigen anderen Ländern (etwa im skandinavischen oder angelsächsischen Raum) hat wissenschaftliche Weiterbildung schon eine lange Tradition. Hochschulen haben sich dort oft viel stärker auf die Zielgruppe der Berufstätigen spezialisiert und bieten ihre Leistungen auch international an. Das Anbieterspektrum ist enorm und reicht von renommierten Spitzenuniversitäten bis hin zu weniger bekannten Anbietern, die vor allem mit Offenheit und Flexibilität werben. Da in verschiedenen Ländern unterschiedliche Mindestanforderungen an Studienqualität und Abschlussniveau gestellt werden, lohnt sich ein genauere Blick. Ausgeschlossen werden sollten Angebote, sog. „Degree Mills“, die den Studierenden für minimale Studienleistungen einen akademischen Titel verleihen und damit in der Regel keinen relevanten Beitrag zu deren Kompetenzentwicklung leisten.

SONSTIGE ANBIETER

Neben den Hochschulen treten auch Bildungswerke der Wirtschaft, Akademien und Agenturen als Anbieter wissenschaftlicher Weiterbildung auf. Da sie nicht zur Verleihung wissenschaftlicher Grade berechtigt sind und meist nicht über eigene Forschung verfügen, arbeiten sie oft mit Hochschulen zusammen. Viele Akademien sind sogar Ausgründungen von Hochschulen oder haben den Status eines An-Instituts und führen deren wissenschaftliche Expertise mit Eigenerfahrung in professionellem Management und Marketing von Bildungsangeboten zusammen. In der forschungsnahen Weiterbildung sind auch außeruniversitäre Forschungseinrichtungen aktiv, insbesondere die Fraunhofer-Institute, deren Tätigkeitsschwerpunkt in der anwendungsorientierten Forschung liegt und die daher traditionell stark mit Unternehmen vernetzt sind.

Welche Formate wissenschaftlicher Weiterbildung gibt es?

STUDIENGÄNGE

Studiengänge sind wissenschaftliche Qualifizierungen von längerer Dauer, die zu einem akademischen Abschluss führen. Die durchschnittliche Studienzzeit bis zum Erwerb des Bachelor-Abschlusses beträgt im Vollzeitstudium drei bis vier Jahre, im berufsbegleitenden Teilzeitstudium meist entsprechend länger. Für ein Master-Studium, das in Vollzeit in ein bis zwei Jahren absolviert wird, ist der Bachelor-Abschluss oder ein anderer erster Hochschulabschluss in der Regel Voraussetzung. Die meisten Hochschulen erlauben eine Studienzeitsverkürzung, wenn bestimmte Lernziele des Studiengangs von den Teilnehmern bereits vorher – z. B. im Rahmen der beruflichen Tätigkeit oder einer Weiterbildung – erreicht wurden.

Studiengänge können in Vollzeit studiert werden; die Teilnehmer benötigen dann eine zumindest teilweise Freistellung von ihren beruflichen Tätigkeiten. Für Unternehmen sind berufsbegleitende Studiengänge in der Regel interessanter. Die Studienleistungen werden dann weitgehend außerhalb der Arbeitszeit erbracht. Eine Mischform bilden berufsintegrierende (duale) Studiengänge, bei denen sich Studien- und Arbeitszeiten meist blockweise abwechseln und inhaltlich eng miteinander verzahnt sind.

ZERTIFIKATSKURSE UND KONTAKTSTUDIEN

Ein Studienangebot von wesentlich kürzerer Dauer und stärkerer thematischer Fokussierung als Studiengänge sind Zertifikatskurse und Kontaktstudien. In der Regel umfassen sie mehrere inhaltlich zusammengehörige Lernmodule, die über

einen Zeitraum von mehreren Wochen bis Monaten belegt werden und deren Bestehen mit einem Abschlusszertifikat bescheinigt wird. Gerade für Personen, die keinen kompletten Studiengang absolvieren möchten, besteht oftmals auch die Möglichkeit, einzelne Module aus dem Curriculum auszuwählen und nach erfolgreichem Abschluss hierfür ein Zertifikat zu erwerben. Das Landeshochschulgesetz in Baden-Württemberg sieht ferner die Möglichkeit vor, für Modul-/Kontaktstudien Kreditpunkte zu erwerben, die auf ein späteres Studium angerechnet werden können. Deutsche Hochschulen bieten derzeit über 4.000 verschiedene Zertifikatskurse an. Oftmals ist es möglich, durch das Belegen weiterer Module einen Hochschulabschluss zu erwerben. Eine Sonderform des Zertifikatskurses sind standardisierte berufliche Weiterbildungen für bestimmte Berufsgruppen, etwa Ausbildungen zum Sachverständigen, wie sie insbesondere für Ingenieure angeboten werden, oder Angebote für Mediziner und Psychologen.

EINZELVERANSTALTUNGEN

Für die Behandlung eines spezifischen Themas bieten Hochschulen auch Einzelveranstaltungen an, die manchmal nur einige Stunden und in der Regel nicht mehr als eine Woche umfassen. In diesem Format werden oft aktuelle und für die Berufspraxis relevante Entwicklungen in der Forschung aufgegriffen. Einige Hochschulen bieten an, dass Einzelveranstaltungen auch direkt am Arbeitsplatz stattfinden können (sog. Inhouse-Seminare).

FERNUNIVERSITÄT IN HAGEN

Gegründet 1974, ist die FernUniversität Hagen die erste und einzige staatliche Universität, die vollständig auf Fernstudium und Blended Learning setzt und sich mit ihren flexiblen berufsbegleitenden Studienangeboten in erster Linie an Berufstätige wendet. Ihre vier Fakultäten bieten Studiengänge mit den Abschlüssen Bachelor und Master sowie zahlreiche Zertifikatskurse für über 84.000 Studierende aus dem gesamten Bundesgebiet und aus dem Ausland an. Besonders attraktiv ist die Universität für beruflich Qualifizierte, die ein Studium aufnehmen wollen: Fast jeder dritte, der in Hagen ein Erststudium beginnt, verfügt nicht über ein Abitur – der Spitzenwert unter allen deutschen Hochschulen.

Weitere Informationen unter www.fernuni-hagen.de

Welche Lehr- und Lernformen zeichnen wissenschaftliche Weiterbildung aus?

BERUFSBEGLEITENDES STUDIUM ALS REGELFALL

Wissenschaftliche Weiterbildung ist für Unternehmen besonders attraktiv, wenn sie berufsbegleitend stattfindet. Wenn der Anbieter flexible Studienformen vorsieht, lässt sie sich optimal in die Betriebsabläufe einfügen. Das bedeutet: Mitarbeiter bleiben im Unternehmen, bringen Herausforderungen ihres Berufsalltags unmittelbar in die Weiterbildung ein und können neue Erkenntnisse ebenso unmittelbar in die Praxis umsetzen. Ein Vollzeitstudium erfordert hingegen zu meist eine längere Freistellung des Mitarbeiters von seiner Tätigkeit – mit allen damit verbundenen Nachteilen für beide Seiten.

PRÄSENZSTUDIUM UND FERNSTUDIUM

Im Präsenzstudium findet die Weiterbildungsmaßnahme direkt an der Hochschule statt. Die Teilnehmer besuchen dort Vorlesungen, Übungen und Seminare. Im Teilzeitstudium werden Präsenzphasen meistens in Blockform absolviert, d. h. Teilnehmer halten sich jeweils für mehrere Tage bis maximal zwei Wochen an der Hochschule auf und bereiten diese Phasen intensiv vor und nach. Das Fernstudium hingegen ist ortsunabhängig: Studienunterlagen werden per Post oder E-Mail an die Teilnehmer versandt und an einem frei wählbaren Ort zu einer frei wählbaren Zeit durch die Studierenden bearbeitet und zurückgesandt. Lediglich bei Prüfungen besteht meist Anwesenheitspflicht.

Inzwischen haben sich viele Fernstudienangebote zu E-Learning-Angeboten weiterentwickelt. Der Versand der Unterlagen, Vorlesungen und Seminare sowie die Betreuung der Studierenden durch die Dozenten und teilweise sogar die Prüfungen finden dann über das Internet statt. Daneben gibt es Mischformen aus beidem: Präsenzzeiten sind vorgesehen, werden aber auf ein Minimum beschränkt, um den Lernenden möglichst viel Flexibilität zu geben (sog. Blended Learning). Über die Hälfte der weiterbildenden Studiengänge und zwei Drittel der Zertifikatskurse setzen auf eine regelmäßige Präsenz der Teilnehmer an der Hochschule. Als reines Fernstudium sind bundesweit 31 % der Bachelorstudiengänge, 23 % der Masterstudiengänge und 25 % der Zertifikatskurse konzipiert. Der Rest entfällt auf Mischformen zwischen beiden.

PROJEKTSTUDIUM

Eine besondere Lernform ist das Projektstudium. Hier greifen die Teilnehmer im Rahmen ihres Studiums Projekte auf, an denen sie ohnehin arbeiten, reflektieren sie wissenschaftlich und erarbeiten auf diese Weise eine Problemanalyse wie auch Vorschläge für deren Realisierung. Die Vorteile dieser Lernform liegen auf der Hand: Der Studienerfolg lässt sich unmittelbar in die Praxis umsetzen. Werden Projekte aus der Berufstätigkeit in das Studium integriert, so spricht man von work-based learning. Das Projektstudium ist betreuungsintensiv und erfordert in der Regel eine hohe Kooperationsbereitschaft des Arbeitgebers.

INHOUSE-TRAINING

Um einen hohen Lerntransfer zu erzielen und den organisatorischen Aufwand für die Teilnehmer gering zu halten, bieten einige Hochschulen auch an, Einzelveranstaltungen direkt am Arbeitsplatz durchzuführen. Diese in der Regel individuell auf die Bedürfnisse des Unternehmens zugeschnittenen Angebote werden von der Hochschule und dem Unternehmen oft gemeinsam konzipiert, indem die Lernziele der entsprechenden Mitarbeitergruppe definiert und die Trainingsmaßnahmen darauf abgestimmt werden.

In welchen Studienfächern wird Weiterbildung angeboten?



Der größte Teil der wissenschaftlichen Weiterbildungsangebote dient der Qualifikation für Management- bzw. Führungsaufgaben und ist daher im Bereich der Wirtschaftswissenschaften angesiedelt. Zwischen 40 und 50 % aller berufsbegleitenden Bachelor- und Masterstudiengänge sowie jeder vierte Zertifikatskurs an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HaW) und Universitäten fällt hierunter. Ein besonders verbreitetes Modell der wirtschaftswissenschaftlichen Weiterbildung sind sog. MBA-Studiengänge, die speziell für angehende Führungskräfte konzipiert sind und in der Regel erst nach einem akademischen Abschluss und mindestens drei bis fünf Jahren Berufserfahrung begonnen werden. Sie geben vor allem Personen mit einem anderen (geistes-, natur- oder technikkwissenschaftlichen) akademischen Hintergrund die Möglichkeit, profunde Managementkompetenzen zu erwerben.

An zweiter Stelle liegen Weiterbildungsangebote für (angehende) Ingenieure. Sie machen bundesweit zwischen 11 und 18 % der berufsbegleitenden Studiengänge und Zertifikatskurse aus. Studienmöglichkeiten in signifikantem Umfang gibt es außerdem im Bereich Pflege- und Gesundheitswissenschaften sowie in der Informatik. Die Geistes- und Kulturwissenschaften zeichnen sich durch ein großes Angebot an Zertifikatskursen aus, während berufsbegleitende Studiengänge nur selten zu finden sind. Auch in den Naturwissenschaften werden kaum berufsbegleitende Studiengänge angeboten, hier sind kürzere Formate wesentlich häufiger.

Leitfaden: Kooperationen für Weiterbildung

Welche Überlegungen sind für Unternehmen im Vorfeld wichtig?

Die betriebliche Personalentwicklung geht stets von den Unternehmenszielen und dem daraus resultierenden Qualifikationsbedarf aus und nimmt dabei auch die Interessen und Wünsche der Beschäftigten in den Blick. Eine Kooperation mit Hochschulen auf dem Feld der wissenschaftlichen Weiterbildung sollte daher in eine fundierte und strategisch ausgerichtete Analyse des Qualifikationsbedarfs eingebettet sein. Dieser ergibt sich vor allem aus den Geschäftsfeldern und Märkten, auf denen das Unternehmen tätig ist, sowie den aktuellen wirtschaftlichen und technologischen Trends.

Ebenfalls vorab sollten Sie überlegen, in welcher Intensität sich eine Kooperation mit einer Hochschule für Ihr Unternehmen lohnt. Selbstverständlich können Unternehmen auch ohne eine formale Kooperationsvereinbarung Angebote der wissenschaftlichen Weiterbildung in Anspruch nehmen. Die Nutzung offener Weiterbildungsmaßnahmen bedeutet eine geringere Bindung an die einzelne Hochschule und ermöglicht eine flexiblere Auswahl passender Qualifikationsbausteine.

Verbindliche Kooperationen bieten sich etwa an, wenn auf dem Weiterbildungsmarkt kein passendes Angebot verfügbar ist, Sie Ihren Mitarbeitern eine unternehmensspezifische Qualifikation anbieten oder gezielt mit einer bestimmten Hochschule zusammenarbeiten wollen. Im Rahmen einer verbindlichen mittel- bis langfristigen Zusammenarbeit können die beiderseitigen Interessen besser berücksichtigt und spezielle Wünsche wesentlich einfacher abgebildet werden. Dies geht im Allgemeinen mit einem höheren Finanzierungsbeitrag des Unternehmens einher, da maßgeschneiderte Angebote neu entwickelt oder adaptiert werden müssen und Hochschulen hierfür Planungssicherheit und oftmals eine Anschubfinanzierung benötigen. Weiterbildungskooperationen sind in Deutschland durchaus verbreitet: Etwa 20 % der berufsbegleitenden Studiengänge beruhen auf einer fest vereinbarten Zusammenarbeit der Hochschule mit einem externen Partner, meistens einem Unternehmen. Dauerhafte Kooperationen bei der Durchführung maßgeschneiderter Weiterbildungsangebote bestehen zudem auf Branchenebene.

Wird eine verbindliche Kooperation angestrebt, so können die Partner auf verschiedenen Feldern zusammenarbeiten. Den meisten Unternehmen ist vor allem daran gelegen, dass im Rahmen der Weiterbildungsmaßnahme aktuelle und relevante Themen aufgegriffen und so behandelt werden, dass neues Wissen und Kompetenzen direkt in die betriebliche Tätigkeit einfließen können. Die drei wichtigsten Kooperationsfelder sind:

1. Abstimmung der Curricula, insbesondere der inhaltlichen, organisatorischen und didaktischen Gestaltung der Weiterbildung
2. Bereitstellung von Infrastruktur durch das Unternehmen, insbesondere von Räumlichkeiten, Laboren, Maschinen und Werkzeugen
3. Bereitstellung von Dozenten aus dem Berufsleben

Vertragliche Vereinbarungen sind zudem möglich über die Zusammenarbeit von Unternehmen und Hochschule bei der Anrechnung von Kompetenzen auf die Studienleistung, bei der Finanzierung und gemeinsamen Aufbereitung von Lehrmaterialien sowie über die Übernahme von Gebühren, die gemeinsame Definition der Zulassungsmodalitäten und die Auswahl der Teilnehmer sowie die Inanspruchnahme festgelegter Kontingente durch das Unternehmen, ggf. zu besonderen Konditionen.

Während Unternehmen und Hochschule über die zu behandelnden Themen und Fragestellungen durchaus Vereinbarungen schließen können, fallen die Aufarbeitung der wissenschaftlichen Inhalte sowie die Gewinnung neuer Erkenntnisse unter die Wissenschaftsfreiheit, d. h. liegen in der ausschließlichen Verantwortung der einzelnen Lehrenden. Dies gilt auch für Seminar- und Abschlussarbeiten, die Beschäftigte im Rahmen ihres Studiums erstellen und bei deren inhaltlicher Ausarbeitung sie grundsätzlich nicht weisungsabhängig sind.

Wie findet man das passende Angebot?

Hochschulen informieren über ihr Studienangebot in erster Linie über das Internet. Die Weiterbildung ist dort zumeist separat als eigener Unterpunkt aufgeführt. Viele Hochschulen präsentieren sich zudem mit besonderen Printmedien (Informationsflyer, Broschüren oder vollständigen Angebotskatalogen), die sie Interessenten auf Anfrage zur Verfügung stellen oder mit denen sie von sich aus auf sich aufmerksam machen. Weitere gängige Vermarktungswege sind Präsentationen auf Fachmessen, besondere Informationsveranstaltungen (Tage der Offenen Tür, Infoabende), die sich teilweise auch exklusiv an Unternehmen richten, sowie Werbeanzeigen in Zeitungen, Fachzeitschriften und im öffentlichen Raum. Darüber hinaus gibt es für bestimmte Regionen oder Fachdisziplinen Datenbanken, die die Angebote verschiedener Hochschulen zusammenführen und leicht abrufbar machen.

Weiterbildung ist an den Hochschulen unterschiedlich organisiert. Die Studienangebote liegen in der Regel in der Verantwortung der einzelnen Fakultäten und Fachbereiche. Die federführende Fakultät oder der Fachbereich ist daher in jedem Fall ein guter erster Ansprechpartner. Viele Hochschulen haben zudem zentrale Informations- oder Servicestellen eingerichtet, die – im Sinne eines „one face to the customer“ – über das gesamte Weiterbildungsangebot der Hochschule informieren und Kontakte in die Hochschule herstellen. Sollten Sie sich im konkreten Fall nicht sicher sein, an welche Stelle Sie sich wenden können, bietet sich eine Anfrage bei der Servicestelle *HOCHSCHULEWIRTSCHAFT* an.

Eine Checkliste, die Ihnen bei der Suche nach einem geeigneten Weiterbildungsangebot oder einer geeigneten Partnerhochschule helfen kann, bietet Infokasten 1.

INFOKASTEN 1

Checkliste: das richtige Weiterbildungsangebot finden

- Bedarf des Unternehmens (gewünschte Inhalte bzw. Kompetenzziele, Formate und Services sowie die Teilnehmergruppe) sowie verfügbares Budget definieren und mit Interessen der Mitarbeiter in Einklang bringen
- Angebote bekannter Hochschulen prüfen, zu denen aufgrund anderer Kooperationen bereits Kontakte bestehen (z. B. über duales Studium, Forschungsk Kooperation oder Praktikantenprogramme)
- Wenn noch keine konkrete Hochschule in den Blick genommen wurde: Angebote der Hochschulen vergleichen, ggf. Datenbanken zur Recherche nutzen oder unabhängige Beratungsangebote in Anspruch nehmen (mehr dazu weiter unten im Kapitel „Weiterführende Informationen und Beratung“)
- Wenn Kooperation mit bestimmten Hochschulen angestrebt wird: Internetrecherche durchführen; Ansprechpartner identifizieren und Informationsmaterial anfordern, telefonische oder persönliche Beratung in Anspruch nehmen, Tage der Offenen Tür und Informationsveranstaltungen besuchen
- Weiterbildungsangebote prüfen, insb. Abgleich von vermittelten Kompetenzen und betrieblichem Bedarf, Angebotsformaten und betrieblichen Notwendigkeiten sowie gebotener Qualität und Qualitätsanspruch des Unternehmens
- Bei Interesse an einer längerfristigen strategischen Zusammenarbeit bzw. maßgeschneiderten Angeboten: umfangreichere Recherche durchführen, die auch einen genaueren Blick auf das Hochschulprofil sowie ein Gespräch mit der Hochschulleitung einschließen sollte; dabei wissenschaftliche Schwerpunkte, Stellenwert der Weiterbildung an der Hochschule und allgemeine Kooperationsbereitschaft/Compliance prüfen

Wie können getroffene Verabredungen fixiert werden?



Bei offenen Lernangeboten sind Vereinbarungen zwischen Unternehmen und Hochschulen in der Regel einfach: Hier müssen allein die Bereitstellung der Studienplätze sowie die Finanzierung geregelt werden. Unterschiede zu Vertragsbeziehungen mit anderen Weiterbildungsanbietern gibt es insofern nicht.

Bei intensiveren Kooperationen bis hin zu strategischen Partnerschaften bietet es sich hingegen an, alle relevanten Vereinbarungen in einem Kooperationsvertrag festzuhalten. Dies ist auch für die Hochschulen notwendig, weil ihnen bei der Entwicklung unternehmensspezifischer Angebote in der Regel zusätzliche Kosten entstehen. Da die Hochschule genauso Planungssicherheit braucht wie das Unternehmen, ist ein Vertrag grundlegend wichtig.

STUDIERN OHNE ABITUR

Immer mehr Hochschulen in Deutschland bieten Studienmöglichkeiten, die nicht nur Personen mit Abitur oder Fachhochschulreife, sondern auch solchen mit Berufsausbildung offenstehen. Rund 4.000 solcher Studiengänge verzeichnet ein neuer Online-Studienführer des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE) und des Stifterverbands, der auch die Rahmenbedingungen in den Bundesländern, umfangreiche Zusatzinformationen und Kontakte zu den richtigen Ansprechpartnern gebündelt zugänglich macht. Darüber hinaus bietet das Internet-Portal auch ein Daten-Monitoring zur Entwicklung beim Studium ohne Abitur in Deutschland. Hochschulen, Ministerien, Verbände und andere Interessierte finden hier aktuelle Zahlen, Daten und Fakten.

Weitere Informationen unter www.studieren-ohne-abitur.de

Wie werden die Weiterbildungsteilnehmer ausgewählt?

Die Entscheidung über die Teilnahme an Angeboten der wissenschaftlichen Weiterbildung treffen Unternehmen und Hochschule gemeinsam. In der Regel obliegt dem Unternehmen die Erstausswahl der Teilnehmer, die sich insbesondere an den Entwicklungszielen für die einzelnen Mitarbeiter orientiert. Gerade für offene Angebote, die vielen Unternehmen und Berufstätigen offenstehen, definieren zudem die Hochschulen Teilnahmevoraussetzungen, um ein einheitliches Ausgangsniveau zu gewährleisten. Hierzu gehört in der Weiterbildung neben der formalen Vorqualifikation insbesondere einschlägige Berufserfahrung: Sie wird derzeit bei knapp 15 % der Bachelorstudiengänge, 40 % der Zertifikatskurse und bei gut zwei Dritteln der Masterstudiengänge vorausgesetzt. Um Missverständnisse und spätere Konflikte zu vermeiden, sollten sich beide Seiten frühzeitig über das Anforderungsprofil verständigen, so dass die Kriterien der Hochschule bereits im unternehmensinternen Auswahlverfahren berücksichtigt werden können.

Für das Unternehmen spielen im Allgemeinen der bisherige Werdegang, das Potenzial sowie die Motivation des Mitarbeiters die entscheidende Rolle bei der Auswahl. Viele Hochschulen bieten für mögliche Teilnehmer im Vorfeld besondere Informationsveranstaltungen, individuelle Beratungsmöglichkeiten, Self-Assessments oder Probekurse an. Das erleichtert nicht nur dem einzelnen Mitarbeiter die Entscheidung, ob eine wissenschaftliche Weiterbildung für ihn in Frage kommt, sondern auch Hochschule und Unternehmen können dessen individuelles Potenzial vorab besser einstufen und die vorhandenen Kompetenzen erheben.

Bei Formaten, die nicht zu einem akademischen Abschluss führen (z. B. Zertifikatskursen), unterliegen die Partner bei der Teilnehmerauswahl keinen gesetzlichen Beschränkungen. Für die Aufnahme eines Studiengangs hingegen definieren die Hochschulgesetze der Länder bestimmte Qualifikationsvoraussetzungen, die zum Studium berechtigen und vorab nachgewiesen werden müssen. Dabei können heutzutage neben dem klassischen Abitur ganz unterschiedliche Qualifikationen zum Studium berechtigen. Eine Übersicht hierzu enthält Infokasten 2.

INFOKASTEN 2

Voraussetzungen für die Aufnahme eines Studiums in Baden-Württemberg

Bachelorstudiengänge:

Das Abitur (allgemeine Hochschulreife), die Fachhochschulreife und das Fachabitur (fachgebundene Hochschulreife) eröffnen den direkten Zugang zu Bachelorstudiengängen, ggf. mit Beschränkung auf Angebote der Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HaW) oder einer bestimmten Fachrichtung. Diese Beschränkung kann in der Regel für die Duale Hochschule Baden-Württemberg durch eine zusätzliche Eignungsprüfung aufgehoben werden. Der Abschluss einer beruflichen Aufstiegsfortbildung, etwa zum Meister oder Fachwirt, ist in Baden-Württemberg dem Abitur gleichgestellt.

Mit dem Abschluss einer beruflichen Ausbildung und anschließend in der Regel drei Jahren einschlägiger Berufserfahrung können Studieninteressierte für ein fachlich verwandtes Bachelorstudium (z. B. Maschinenbau für Industriemechaniker, BWL für Bankkaufleute) eine Eignungsprüfung ablegen.

Masterstudiengänge:

Ein erster akademischer Abschluss (z. B. Bachelor, Diplom oder Staatsexamen) eröffnet den Zugang zum Masterstudium. Für weiterbildende Masterstudiengänge ist zudem eine Berufstätigkeit von in der Regel mindestens einem Jahr nachzuweisen.

Rechtsstand September 2013

Welche Kompetenzen können angerechnet werden?



Berufserfahrung und Weiterbildung führen oftmals zum Erwerb von Kompetenzen, die andere sich erst im Laufe eines Studiums erwerben. Hierzu zählen beispielsweise Projektmanagement, IT-Kenntnisse und Soft Skills, aber auch fundiertes einschlägiges Fachwissen. Verfügen Mitarbeiter bereits zu Beginn des Studiums über Kompetenzen, die eigentlich im Rahmen des Studiums vermittelt werden sollen, so ist nach den Vorgaben der Kultusministerkonferenz eine Anrechnung auf das Studium im Umfang von bis zu 50 % des Curriculums möglich. Wurden gleichwertige Kompetenzen im Rahmen eines vorherigen Studiums erworben, so ist eine Anrechnung unbegrenzt möglich; Hochschulen sind hierzu

sogar verpflichtet, wenn sie nicht wesentliche Unterschiede zwischen der erbrachten Leistung und dem eigenen Studienprogramm nachweisen können. Eine Anerkennung von Teilleistungen spart nicht nur Zeit, sondern auch Geld. Viele Hochschulen informieren nicht von sich aus über diese Möglichkeit: Bei der Beschreibung ihrer Studienangebote gehen die Hochschulen nur bei etwa jedem dritten Bachelor- und jedem zweiten Masterstudiengang darauf ein. Es lohnt sich aber, dieses Thema anzusprechen. Bei kürzeren Angebotsformaten ist eine Anrechnung unüblich.

Wie können Mitarbeiter bei der Weiterbildung unterstützt werden?

Maßnahmen der wissenschaftlichen Weiterbildung erstrecken sich manchmal nur über einige Tage, in anderen Fällen über mehrere Jahre. Kürzere Zertifikatskurse und Einzelseminare lassen sich in der Regel problemlos in den Arbeitsablauf integrieren. Herausforderungen bei der Durchführung ergeben sich in erster Linie bei längeren Qualifizierungen. Vor allem Mitarbeiter, die berufsbegleitend studieren, benötigen ein hohes Maß an Motivation und Durchhaltevermögen, aber auch Unterstützung, um die Mehrfachbelastung aus Arbeit, Studium und familiären Verpflichtungen produktiv bewältigen und allen Anforderungen gerecht werden zu können.

Unternehmen müssen stets die Work-Life-Learn-Balance ihrer Beschäftigten im Auge behalten. Hierfür bieten sich regelmäßige Zwischengespräche an, z. B. zum Beginn jedes Semesters. Dies gibt den Beteiligten die Gelegenheit, sich über Lernfortschritte sowie Belastungen und Zielkonflikte auszutauschen und ggf. Anpassungen am Studienprogramm vorzunehmen. Besonders wichtig ist die Unterstützung bei der Studienvorbereitung und zu Beginn des Studiums. Sie wird erneut notwendig, wenn durch Prüfungen oder die Erstellung von Abschlussarbeiten ein besonders hohes Arbeitspensum erforderlich wird.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, ein berufsbegleitendes Studium für die Teilnehmer zu erleichtern. Zum einen kann dies durch studienorganisatorische Maßnahmen der Hochschule gelingen: Professionelle Betreuung und Unterstützung, die Möglichkeit zum orts- und zeitunabhängigen Studium, gut aufbereitete Arbeitsmaterialien sowie die Möglichkeit zur Anrechnung von Studienleistungen können den Arbeitsaufwand der Studierenden auf ein angemessenes Maß reduzieren. Zum anderen kann auch das Unternehmen durch flexible Arbeitszeitregelungen, ideelle und materielle Unterstützung sowie Möglichkeiten zur Anwendung von Studieninhalten am Arbeitsplatz zu einer besseren Vereinbarkeit von Studium und Beruf beitragen.

Um eine wissenschaftliche Weiterbildung zeitlich zu ermöglichen, sind verschiedene Wege denkbar. Grundsätzlich sollte die genaue Ausgestaltung und die Verteilung des Aufwands sehr individuell entsprechend der jeweiligen Rahmenbedingungen, Interessen und Möglichkeiten vorgenommen werden.

MÖGLICHE MODELLE SIND HIER BEISPIELSGEWISSE:

- **Ausscheidensvereinbarung mit Wiedereinstellungszusage:**
Mitarbeiter können für mehrere Jahre aus dem Betrieb ausscheiden, um sich in dieser Zeit weiterzubilden. Dabei weist die Weiterbildung einen Bezug zum Betrieb auf und entspricht dessen Qualifikationsbedarf. Die Finanzierung der Weiterbildungsphase erfolgt privat, ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht nicht.
- **Teilzeitvereinbarung zur Qualifizierung:**
Mitarbeiter können ihre Arbeitszeit für mehrere Jahre um bis zu 50 % reduzieren, um parallel zur Berufstätigkeit eine Weiterbildung zu absolvieren. Auch hier liegen inhaltliche Bezüge und betrieblicher Bedarf vor. Das Gehalt wird im Umfang der Arbeitszeitreduzierung angepasst.
- **Verblockte Qualifizierung:**
Analog zur Altersteilzeit sind Mitarbeiter für einen bestimmten Zeitraum vollzeitbeschäftigt, im Anschluss für den gleichen Zeitraum zum Zweck der Weiterqualifizierung aber freigestellt. Sie erhalten in beiden Phasen eine Teilzeitvergütung.
- **Freistellung für kurzfristige Maßnahmen:**
Mitarbeiter werden für eine einschlägige Weiterbildungsmaßnahme für einen Zeitraum von bis zu zwei Wochen von ihren Tätigkeiten freigestellt. Ob diese Freistellung bezahlt oder unbezahlt erfolgt, ist individuell zu regeln.

Zum Teil finden sich auch in Tarifverträgen entsprechende Modelle zur Arbeitszeitgestaltung bei Weiterbildung. Auch können betriebliche Vereinbarungen hierzu geschlossen werden. Auskünfte und Beratung hierzu erhalten Unternehmen bei ihrem zuständigen Arbeitgeberverband.

Die wichtigsten Unterstützungsmöglichkeiten für studierende Mitarbeiter sind in Infokasten 3 aufgeführt.

INFOKASTEN 3

Wie Unternehmen studierende Mitarbeiter unterstützen können

Bachelorstudiengänge:

- anteilige Übernahme der Studiengebühren
- Übernahme anderer anfallender Kosten, z. B. Reise- und Unterbringungskosten
- Freistellung für Präsenzseminare, Lernzeiten oder Prüfungen
- flexible Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen
- Möglichkeit zur Durchführung studienbezogener Projekte am Arbeitsplatz
- Bereitstellung von Arbeitsmaterialien
- ideelle Unterstützung



Wie wird die Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen geregelt?

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

Der preisliche Rahmen kann von Hochschule zu Hochschule und auch von Angebot zu Angebot stark variieren, da auch die Angebote in Struktur und Qualität sehr unterschiedlich sind. Für Bachelorstudiengänge erheben staatliche Hochschulen insgesamt durchschnittliche Gebühren von 2.000 bis 3.500 €, maximal liegen die Preise um die 20.000 €. An privaten Hochschulen sind 12.000 bis 13.000 € Studiengebühren für solche Studienprogramme üblich, die Spitzenwerte liegen hier bereits bei über 40.000 €. Masterstudiengänge sind insgesamt teurer, insbesondere im MBA-Bereich: Zwischen 9.000 und 10.000 € betragen die Gebühren an staatlichen und zwischen 13.000 und 20.000 € an privaten Hochschulen, wobei hier Spitzenwerte von 70.000 € erreicht werden. Die Preise variieren nach Studienfach: Angebote in den Wirtschafts- und Ingenieurwissenschaften sind in der Regel teurer, in den Sozial-

Politik- und Erziehungswissenschaften sind geringere Gebühren üblich. Bei den Zertifikatskursen hängt der Preis vor allem von der Länge und Intensität des Angebots ab, die Spannen sind aber auch bei gleicher Länge groß: Angebote mit einer Dauer von bis zu sechs Monaten liegen im Schnitt bei 800 €, können aber bis zu 15.000 € kosten. Bestehen feste Kooperationsbeziehungen zwischen Unternehmen und Hochschule, können selbstverständlich gesonderte Preisabsprachen getroffen werden.

Nehmen Mitarbeiter auf Initiative und unter Vermittlung ihres Unternehmens an Weiterbildungsmaßnahmen teil, so trägt grundsätzlich das Unternehmen die anfallenden Gebühren und sonstige Kosten. Im Innenverhältnis können Arbeitgeber und Arbeitnehmer Vereinbarungen über eine Kostenteilung treffen. Alternativ können Mitarbeiter sich selbst an einer Hochschule einschreiben. Sie tragen dann gegenüber der Hochschule die Kosten, können aber ebenfalls im Innenverhältnis eine Kostenteilung mit dem Unternehmen anstreben.

Um die Finanzierung wissenschaftlicher Weiterbildung für die Teilnehmer zu erleichtern, gibt es verschiedene, teilweise staatlich geförderte Unterstützungsprogramme. Eine exemplarische Übersicht enthält Infokasten 4.



INFOKASTEN 4

Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten für wissenschaftliche Weiterbildung

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

Welche Anforderungen ergeben sich für alle Beteiligten?

AN UNTERNEHMEN

- Weiterbildungspartnerschaften mit Hochschulen setzen eine Unternehmensstrategie für gezielte Personalentwicklung voraus; insbesondere müssen Unternehmen klare Vorstellungen von den Entwicklungszielen der Teilnehmer haben.
- Berufsbegleitende Weiterbildung kann dann am besten gelingen, wenn sie inhaltlich und organisatorisch zumindest teilweise in den Betriebsablauf integriert ist.
- Unternehmen sollten bei betrieblich relevanten und veranlassten längerfristigen Weiterbildungsmaßnahmen die Bereitschaft mitbringen, ihre Mitarbeiter bei der Bewältigung der damit verbundenen Belastungen zu unterstützen.

AN MITARBEITER

- Mitarbeiter sollten für sich klare Bildungsziele definiert haben, die sie durch die wissenschaftliche Weiterbildung erreichen wollen.
- Gerade berufsbegleitende Weiterbildung erfordert ein hohes Maß an Lernmotivation und Selbstdisziplin. Dies ist insbesondere bei längerfristigen Maßnahmen wichtig, um auch Phasen erhöhter Belastung produktiv zu bewältigen.
- Weiterbildung liegt in der gemeinsamen Verantwortung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer. In der Regel profitieren auch beide Seiten davon. Mitarbeiter sollten daher die Bereitschaft mitbringen, sich an den entstehenden Kosten angemessen zu beteiligen. Bei ausschließlich privatem Interesse an der Weiterqualifizierung ist eine vollständige individuelle Kostenübernahme gerechtfertigt.
- Auch nach Teilnahme an einer hochwertigen Weiterbildung sollten Teilnehmer nicht unmittelbaren „Return on Investment“ erwarten. Investitionen in die eigene Kompetenzentwicklung zahlen sich in erster Linie mittel- bis langfristig aus.

AN HOCHSCHULEN

- Hochschulen müssen die Bereitschaft mitbringen, sich auf eine besondere Zielgruppe einzustellen, die mit anderen Wünschen und Bedürfnissen studiert. Im Vergleich zum traditionellen Vollzeitstudium findet Weiterbildung in der Regel zu anderen Zeiten, an anderen Orten, in anderen Formaten und mit anderen Methoden statt. Dies erfordert ein hohes Maß an Flexibilität, an Kompetenz im Umgang mit inhomogenen Zielgruppen und oft auch einen Prozess der internen Personalentwicklung.
- Für Weiterbildung müssen zusätzliche Ressourcen bereitgestellt werden, denn berufstätige Studierende haben meist einen erhöhten Beratungs- und Betreuungsbedarf. Auch die Abstimmung von Studieninhalten und Berufstätigkeit, die im Sinne eines effizienten Lerntransfers notwendig ist, kann arbeitsintensiv sein.
- Die Weiterbildung findet auf einem Markt statt, auf dem die Hochschulen mit anderen Anbietern konkurrieren. Notwendig sind daher eine intensive Vernetzung mit Partnern, zielgruppenorientierte Kommunikation und Marketing.

Weiterführende Informationen und Beratung

Regionale Servicestellen HOCHSCHULEWIRTSCHAFT

Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V.

Jutta Kasper-Schimmele
Benckiserstraße 27
75172 Pforzheim
Telefon 07231 28097-87
kasper-schimmele.jutta@biwe.de

Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V.

Matthias Schneider
Mörikestraße 30/2
71636 Ludwigsburg
Telefon 07141 298976-16
schneider.matthias@biwe.de

Hier können Sie sich unverbindlich weiter zum Thema Wissenschaftliche Weiterbildung informieren:

- im InfoWeb Weiterbildung, der Suchmaschine des Deutschen Bildungsservers für Weiterbildungskurse: www.iwwb.de
- auf der Website „Wissenschaftliche Weiterbildung für die Wirtschaft“ unter www.w3weiterbildung.de sowie durch den Beitrag von Markus Lemmens und Ann-Katrin Schröder-Kralemann „Praxis Quartäre Bildung. Wissenschaftliche Weiterbildung für die Wirtschaft“, Edition Wissenschaftsmanagement, Bonn 2012
- unter www.hochschulkompass.de, der Datenbank mit allen Studiengängen in Deutschland, wo auch gezielt nach Fern- und Teilzeitstudiengängen recherchiert werden kann
- bei der Deutschen Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium e. V., der Vereinigung der Hochschulen zur Förderung dieser Studienformen unter www.dgwf-gruppe-bw.net

Impressum

HERAUSGEBER



Bildungswerk der
Baden-Württembergischen
Wirtschaft e. V.
Löffelstraße 22-24
70597 Stuttgart

Die Neuauflage geschieht mit
freundlicher Genehmigung von:



BDA | Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände
Breite Straße 29
10178 Berlin

Stifterverband

für die Deutsche Wissenschaft

Stifterverband für die
Deutsche Wissenschaft
Barkhovenallee 1
45239 Essen

GESTALTUNG

BBQ Berufliche Bildung gGmbH
Stuttgarter Straße 9/11
70469 Stuttgart

PRODUKTION

Gress-Druck GmbH
Max-Planck-Straße 40
70736 Fellbach

FOTOS

fotolia

STAND

November 2013

**Bildungswerk der
Baden-Württembergischen
Wirtschaft e. V.**

Löffelstraße 22-24
70597 Stuttgart

Telefon 0711 7682-0
Telefax 0711 7682-210
kontakt@biwe.de
www.biwe.de