

38

Marlene Fries

Berufsbezogene wissenschaftliche Weiterbildung
an den bayerischen Hochschulen

Marlene Fries

**Berufsbezogene wissenschaftliche Weiterbildung
an den bayerischen Hochschulen**

Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung
81925 München, Arabellastr. 1, Tel. (089) 9214-21885
München 1994
I S B N
3-927044-20-2

Inhalt	Seite
0 Kurzfassung der Ergebnisse	XI
1 Problemaufriß	1
2 Methodisches	4
2.1 Zielvorstellungen der Studie	4
2.2 Vorgehen	5
2.3 Rücklauf	6
2.4 Repräsentativität	8
2.5 Darstellung der empirischen Befunde	9
3 Hochschulaktivitäten im Bereich der berufsbezogenen wissenschaftlichen Weiterbildung	10
3.1 Teilnahme und Teilnahmebereitschaft an berufsbezogener wissenschaftlicher Weiterbildung	10
3.2 Beteiligungsquoten für die berufsbezogene wissenschaftliche Weiterbildung	16
3.3 Quantitativer Umfang der Weiterbildung durch Professoren	21
4 Beschreibung der Weiterbildungsaktivitäten der Professoren	27
4.1 Ort der Weiterbildungsveranstaltung	28
4.2 Initiative zu den Weiterbildungsveranstaltungen	30
4.3 Veranstalter der Weiterbildung	33
4.4 Management der Weiterbildungsveranstaltungen	35
4.5 Inhaltliche Konzeption der Weiterbildung	37
4.6 Klientel der Weiterbildung	42
4.7 Durchführung der Weiterbildungsveranstaltungen	46
4.8 Zeitpunkt der Weiterbildungsmaßnahmen	49
4.9 Konkrete Beiträge der Befragten innerhalb der Weiterbildungsveranstaltungen	51
4.9.1 Art der Beiträge	51
4.9.2 Inhalt der Beiträge	52
4.9.3 Ziel der Beiträge	54

	Seite
4.9.4 Anforderungs- bzw. Qualifikationsprofil der Teilnehmer	56
4.10 Realisierung des gesteckten Zieles der Weiterbildung	57
4.11 Nutzen der Weiterbildungsveranstaltungen für Forschung, Lehre, für den Beteiligten selbst	60
4.12 Zusammenfassung	64
 5 Rahmenbedingungen für Weiterbildungsangebote	 65
5.1 Gründe für die Nicht-Realisierung von geplanten Weiterbildungsveranstaltungen	66
5.2 Einschätzung der Schwierigkeiten für Weiter- bildungsangebote an der Hochschule	68
5.3 Entlastung durch Verlagerung nach außen	73
5.4 Ideale Voraussetzungen für Weiterbildungs- maßnahmen an der Hochschule	79
5.5 Auslagerung der berufsbezogenen wissenschaft- lichen Weiterbildung aus der Hochschule	90
5.6 Zusammenfassung	94
 6 Einschätzung der Wichtigkeit von Weiter- bildungsmaßnahmen	 96
6.1 Bedeutung einer berufsbezogenen wissenschaft- lichen Weiterbildung im Fachgebiet	98
6.2 Aufnahme einer ersten Weiterbildung nach Hochschulabschluß	106
6.3 Verpflichtung der Hochschulen zu Weiterbil- dungsangeboten	109
6.4 Verantwortliche für erste Weiterbildungs- maßnahmen	114
6.5 Weiterbildung als originäre Aufgabe der Hochschulen	118
6.6 Zusammenfassung	129

	Seite
7 Feststellung des in der Wirtschaft bestehenden Weiterbildungsbedarfs	132
7.1 Zuständigkeit für die Feststellung konkre- ter Weiterbildungsbedarfe	132
7.2 Instrumentarium für Bedarfsermittlung	136
7.3 Fortschreibung der Weiterbildungsbedarfe	139
7.4 Bedarfsbündelung	141
7.5 Hochschulische Aktivitäten zur Akzeptanz wichtiger Themen	145
7.6 Darstellung der Probleme einer berufsbezogenen wissenschaftlichen Weiterbildung bei Klein- und Mittelbetrieben	151
7.7 Weitere Rahmenbedingungen zur Förderung der Akzeptanz von Weiterbildungsmaßnahmen	156
7.8 Zusammenfassung	160
 8 Schlußfolgerungen und Empfehlungen	 161
 Anhang	 169
Übersicht 1: Beschreibung der Weiterbildungsaktivi- täten nach verschiedenen Aspekten, differen- ziert nach Universitäts- und Fachhochschul- professoren sowie nach Fächergruppenzuge- hörigkeit	170
Übersicht 2: Beschreibung der Beiträge der Professo- ren in Weiterbildungsveranstaltungen, differenziert nach Universitäts- und Fachhochschulprofessoren sowie nach Fächergruppenzugehörigkeit	174
 Fragebogen	 176

Verzeichnis der Abbildungen

	Seite
Abbildung 1: Häufigkeitsverteilung der durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen in den letzten drei Jahren	22
Abbildung 2: In den letzten drei Jahren aufgewendete Zeit für die Weiterbildung (abs. Anzahl der Hochschulprofessoren)	24
Abbildung 3: Anteile der in den letzten drei Jahren aufgewendeten Zeit für die berufsbezogene wissenschaftliche Weiterbildung in den Fächergruppen	26

Verzeichnis der Tabellen

Seite

Tabelle 1:	Fragebogenrücklauf und Repräsentativität der Befragung an Universitäten und Fachhochschulen	7
Tabelle 2:	Teilnahme an Weiterbildungsaktivitäten	11
Tabelle 3:	Beteiligungsquoten der Professoren an Universitäten und Fachhochschulen für die berufsbezogene wissenschaftliche Weiterbildung	18
Tabelle 4:	Aufgewendete Stunden für die berufsbezogene wissenschaftliche Weiterbildung in den letzten drei Jahren	25
Tabelle 5:	Ort der Weiterbildungsmaßnahmen, differenziert nach Universitäts- und Fachhochschulprofessoren sowie nach deren Fächergruppenzugehörigkeit	29
Tabelle 6:	Initiative für Weiterbildung nach Veranstaltungsort und nach Hochschulart	31
Tabelle 7:	Initiator für Weiterbildungsmaßnahmen, differenziert nach Fächergruppen	33
Tabelle 8:	Veranstalter nach Veranstaltungsort und nach Initiator der Veranstaltung	35
Tabelle 9:	Management der Weiterbildungsveranstaltungen nach Veranstalter, nach Initiator sowie Ort der Veranstaltung	36
Tabelle 10:	Zusammenhang zwischen Initiator und inhaltlicher Konzeption der Weiterbildungsmaßnahmen	38
Tabelle 11:	Klientel der Weiterbildung von Universitäts- und Fachhochschulprofessoren	45

V

		Seite
Tabelle 12:	Durchführung der Weiterbildung, differenziert nach Universitäts- und Fachhochschulprofessoren	47
Tabelle 13:	Durchführung der Weiterbildungsmaßnahmen, differenziert nach Klientel sowie Ort der Veranstaltung	48
Tabelle 14:	Art des Beitrags für die Weiterbildung nach Universitäts- und Fachhochschulprofessoren	52
Tabelle 15:	Inhalt des Beitrags für die Weiterbildung nach Universitäts- und Fachhochschulprofessoren	53
Tabelle 16:	Ziel des Weiterbildungsbeitrags bei Universitäts- und Fachhochschulprofessoren	55
Tabelle 17:	Nutzen aus der aktiven Durchführung von Weiterbildungsveranstaltungen	61
Tabelle 18:	Faktorenanalyse zu den Schwierigkeiten, an der Hochschule ein Weiterbildungsangebot bereitzustellen	70
Tabelle 19:	Beurteilung der Mitwirkung bei Weiterbildungsmaßnahmen an der Hochschule gegenüber einer außerhochschulischen Beteiligung	74
Tabelle 20:	Beurteilung der Weiterbildung an der Hochschule gegenüber einer außerhochschulischen Beteiligung, differenziert nach Weiterbildungserfahrung und nach Fächergruppen	78
Tabelle 21:	Wichtigkeit von Rahmenbedingungen für Weiterbildungsangebote an der Hochschule, differenziert nach Universität und Fachhochschule	82

	Seite
Tabelle 22:	Bedeutung der Wichtigkeit bestimmter Rahmenbedingungen für Weiterbildungsangebote an der Hochschule, differenziert nach Weiterbildungserfahrung
	84
Tabelle 23:	Bewertung der Wichtigkeit bestimmter Rahmenbedingungen für Weiterbildungsangebote an der Hochschule, differenziert nach Fächergruppen
	85
Tabelle 24:	Verantwortliche Zuständigkeit für Weiterbildungsangebote - Hochschule oder außerhochschulische Weiterbildungsinstitutionen
	91
Tabelle 25:	Funktionsverteilung bei außerhochschulischer Zuständigkeit für Weiterbildungsangebote
	93
Tabelle 26:	Bewertung der Wichtigkeit einer berufsbezogenen wissenschaftlichen Weiterbildung im Fachgebiet
	99
Tabelle 27:	Bewertung der Wichtigkeit einer berufsbezogenen wissenschaftlichen Weiterbildung im Fachgebiet, differenziert nach Hochschulart, nach Weiterbildungserfahrung sowie nach Fächergruppen
	102
Tabelle 28:	Geschätzte Halbwertszeiten für das aktuelle Wissen nach Fächergruppen (arithmetisches Mittel in Jahren)
	105
Tabelle 29:	Zeitrahmen (in Jahren) für eine erste Weiterbildungsmaßnahme nach der Erstausbildung
	107
Tabelle 30:	Sofortige bzw. auf mittlere und längere Sicht bereitzustellende Weiterbildungsangebote aus den Fachgebieten
	111

		Seite
Tabelle 31:	Zeitraumen für Weiterbildungsangebote aus dem Fachgebiet, differenziert nach Hochschulart sowie nach Weiterbildungserfahrung	113
Tabelle 32:	Verantwortliche für erste Weiterbildungsmaßnahmen nach Abschluß der Erstausbildung	114
Tabelle 33:	Verantwortliche für erste Weiterbildungsmaßnahmen nach Abschluß der Erstausbildung, differenziert nach Weiterbildungserfahrung	116
Tabelle 34:	Verantwortliche für erste Weiterbildungsmaßnahmen nach Abschluß der Erstausbildung, differenziert nach Fächergruppen	117
Tabelle 35:	Berufsbezogene wissenschaftliche Weiterbildung als originäre Aufgabe der Hochschule, differenziert nach Hochschulart, nach Weiterbildungserfahrung sowie nach Fächergruppen	119
Tabelle 36:	Berufsbezogene wissenschaftliche Weiterbildung als originäre Aufgabe der Hochschule	121
Tabelle 37:	Übernahme von Weiterbildungsveranstaltungen auch durch Nicht-Hochschullehrer, differenziert nach Hochschulart und Fächergruppen	123
Tabelle 38:	Möglichkeit einer Übernahme berufsbezogener wissenschaftlicher Weiterbildungsveranstaltungen auch durch Nicht-Hochschullehrer	125
Tabelle 39:	Trennung der Zuständigkeit für Weiterbildung nach Klientel und Kompetenz	127

		Seite
Tabelle 40:	Trennung der Zuständigkeit für Weiterbildung nach Klientel und Kompetenz, differenziert nach Hochschulart, nach Weiterbildungserfahrung sowie Fächergruppen	129
Tabelle 41:	Gründe dafür, daß die Hochschule nicht mehr Weiterbildungsangebote bereitstellen kann	131
Tabelle 42:	Zuständigkeit für die Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs	133
Tabelle 43:	Instrumentarium zur Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs	137
Tabelle 44:	Turnusmäßige Fortschreibung des ermittelten Bedarfs	140
Tabelle 45:	Bündelung des ermittelten Bedarfs	142
Tabelle 46:	Aktivitäten der Hochschule zur Akzeptanz wichtiger Themen für die Weiterbildung	145
Tabelle 47:	Definition der Weiterbildungsthematik durch Hochschulvertreter bzw. Experten aus der Praxis	149
Tabelle 48:	Möglichkeiten, auf betriebsspezifische Probleme kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) einzugehen	153
Tabelle 49:	Zusätzliche Vorschläge zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Weiterbildungsangebote	157

O Kurzfassung der Ergebnisse der Studie

Ziel der Befragung der Hochschulprofessoren zur berufsbezogenen wissenschaftlichen Weiterbildung (WWB) war es, zu Empfehlungen zu kommen, wie diese effektiver und effizienter gestaltet werden kann. Hierfür bedurfte es der Darstellung der bisherigen Weiterbildung in ihrem quantitativen Ausmaß, ihrer qualitativen Beschreibung sowie der Darstellung, unter welchen Rahmenbedingungen diese Aufgabe derzeit von den Hochschulen erfüllt wird. Darüber hinaus waren die Rahmenbedingungen für ihre eventuelle Institutionalisierung an der Hochschule bzw. alternativ Möglichkeiten für eine verbesserte Zusammenarbeit zwischen Hochschule und Fortbildungsträgern der Wirtschaft zu eruieren. Auf dem Hintergrund der Bedeutung, welche Professoren der Weiterbildung für Wirtschaft und Gesellschaft beigemessen haben, waren diese Vorschläge zu bewerten.

1 Befragungsaktion und Rücklauf

Hierzu wurde eine **Totalerhebung** an den bayerischen Hochschulen durchgeführt. In die Befragung einbezogen worden waren alle 3.462 hauptamtlichen Professoren, d.h. 2.037 Professoren an Universitäten und 1.425 an Fachhochschulen. Ausgenommen waren lediglich die Professoren der medizinischen und der theologischen Fakultäten.

1.723 Professoren (**Rücklauf = rd. 50 %**) hatten die Fragebogen zurückgeschickt. Professoren der Universität München sowie der Fachhochschulen Augsburg, München und Nürnberg sind in der Befragung gegenüber den anderen Hochschulen unterrepräsentiert. An diesen Hochschulen war es zu erheblichen Schwierigkeiten bei der hochschulinternen Zustellung der Fragebogen gekommen.

Von den 1.723 zurückgesandten Fragebogen konnten 1.627 ausgewertet werden. Der Umfang der Verweigerungen ist nicht zu beurteilen. Nur 34 Professoren hatten den Fragebogen mit Vermerken zu ihrer Verweigerung zurückgegeben. Von den Nichtantwortern ist dagegen nicht bekannt, ob sie die Beantwortung verweigerten oder ob sie nicht ausfüllten, weil sie nicht in der Weiterbildung engagiert sind.

2 Bereitschaft der Professoren zur WWB

In gut 42 % (687) der 1.627 auswertbaren Fragebogen wird über Weiterbildungsaktivitäten berichtet.

Knapp 1 % (13) der Professoren versichert, künftig an Weiterbildungsmaßnahmen mitwirken bzw. selbst solche anbieten zu wollen.

38 % (614) der Professoren stellten kommentarlos fest, daß sie sich bisher in diesem Feld nicht engagiert haben.

Ca. 19 % (303 Professoren) begründen, warum sie sich bisher nicht in diesem Feld betätigt haben. Allerdings wären sie dazu bereit. Darunter sind 139 Professoren, die der Meinung sind, ihr Fach eigne sich nicht für eine WWB. 164 Professoren wären zur Weiterbildung dann in der Lage, wenn die Rahmenbedingungen an den Hochschulen geschaffen würden, wenn die Wirtschaft ihre Nachfrage kundtun würde, wenn sich Ansprechpartner für ihre Fächer in der Wirtschaft finden ließen.

Lediglich 10 Professoren drückten ihre prinzipielle Ablehnung aus; sie haben tatsächlich kein Interesse an Weiterbildung.

Damit ist eine hohe Bereitschaft zur Teilnahme an Maßnahmen zur WWB zu konstatieren. Dies gilt sowohl für Professoren der Universitäten wie auch der Fachhochschulen. Fachimmanente Hinderungsgründe sowie ungenügende Rahmenbedingungen an den Hochschulen stehen der Realisierung von Weiterbildungsaktivitäten teilweise entgegen.

3 Beteiligung der Professoren an WWB

Die Beteiligungsquoten - Professoren, die sich in Weiterbildung engagieren, zu allen Professoren an der Hochschule - variieren zwischen 10 und 36 %, der Durchschnitt liegt bei knapp 19 %.

Die höchsten Beteiligungsquoten mit 35 % haben die beiden Fachhochschulen Würzburg-Schweinfurt und Rosenheim. Auch die TU München hat mit 29 % eine hohe Beteiligungsquote. Niedrige Beteiligungsquoten mit nur 10 % verzeichnen die Universität München sowie die Fachhochschulen Nürnberg (11 %), München (12 %) und Augsburg (13 %). Überdurchschnittliche Beteiligungsquoten sind für die Universitäten Bamberg (24 %), Bayreuth (23 %) und Erlangen-Nürnberg (21 %) sowie für die Fachhochschulen Coburg (28 %), Kempten und Landshut (je 24 %), Weihenstephan (22 %) und Regensburg (19 %) festzustellen. Unterdurchschnittliche Beteiligungsquoten stellen sich für die Universitäten Regensburg (17 %), Passau (14 %) und Würzburg (12 %) heraus.

Die hier ermittelte Beteiligung von Professoren an der WWB stellt vermutlich eine Mindestgröße dar. Dies ist aus drei Gründen zu vermuten:

- Aus der Beschreibung der Weiterbildungsaktivitäten läßt sich schließen, daß der Begriff 'berufsbezogene wissenschaftliche Weiterbildung' eher eng ausgelegt wurde. Es wurden Referate mit Diskussionen, Referate mit Übungen, Seminare, mehrtägige zusammenhängende Blockveranstaltungen u.ä., im wesentlichen also institutionalisierte, formalisierte Kursangebote darunter gefaßt.

- Für Weiterbildung engagiert man sich aus verschiedenen Gründen - Überlast an der Hochschule, Organisationsprobleme an der Hochschule, Nichtanrechnung von Leistungen in der Weiterbildung auf das Lehrdeputat usw. - eher außerhalb der Hochschule in Nebentätigkeit. Damit ist jedoch ein äußerst sensibler Bereich angesprochen, der die Auskunftsfreudigkeit stark eingeschränkt haben kann.

- Die Antwortquoten, bezogen auf die Gesamtheit der angeschriebenen Professoren, liegen für die Universitäten bei insgesamt 28 %, für die Fachhochschulen bei knapp 34 %. Zwischen den Hochschulen zeigen sich beachtliche Schwankungen.

Aufgrund der teilweise hohen Beantwortungsquoten und des relativ eng ausgelegten Weiterbildungsbegriffs ist es gerechtfertigt, von den Beteiligungsquoten, wie sie sich für die Fachhochschule Würzburg-Schweinfurt (36 %) und die TU München (29 %) sowie die Fachhochschulen Kempten und Landshut (24 %) nachweisen lassen, als zutreffender Bandbreite für eine Beteiligung der Hochschulen an der WWB auszugehen. Diese Hochschulen hatten zu einem hohen Prozentsatz (zwischen 72 % und 81 %) geantwortet, die Fachhochschule Kempten liegt ausserdem nicht in einem strukturstarken Wirtschaftsraum.

4 Quantitatives Ausmaß der WWB von Professoren

4.1 Anzahl der Weiterbildungsveranstaltungen

Insgesamt wurden von 622 Professoren 1.808 Weiterbildungsmaßnahmen in den letzten drei Jahren durchgeführt bzw. waren diese an solchen beteiligt. Die Anzahl reicht dabei von einer Veranstaltung bis zu 40 und mehr Veranstaltungen.

Im Durchschnitt hat jeder dieser Professoren an 2,6 Weiterbildungsmaßnahmen aktiv mitgewirkt, Universitätsprofessoren mit durchschnittlich 2,7 Maßnahmen etwas häufiger als Fachhochschulprofessoren, die sich in durchschnittlich 2,5 Veranstaltungen engagierten.

Differenziert nach Regionen ergeben sich keine Unterschiede. Weder beteiligten sich Professoren im Münchner Raum, noch jene im Großraum Erlangen-Nürnberg-Fürth oder im ost- oder nordbayerischen noch im schwäbischen Raum durchschnittlich stärker an der WWB.

4.2 Durchschnittlich aufgewendete Zeit für die WWB

Rd. 76 % der Professoren haben für die WWB zwischen 2 und 80 Stunden in den letzten drei Jahren aufgewandt. Dies entspricht einem **durchschnittlichen Zeitaufwand von 30 Stunden** für die letzten drei Jahre. Für Fachhochschulprofessoren ergibt sich ein Durchschnittswert von 32 Stunden, für die Universitätsprofessoren von 28 Stunden.

Ermittelt man die durchschnittlichen Zeitbudgets in den einzelnen Fächergruppen, ergibt sich der höchste Zeitaufwand für Professoren der Wirtschaftswissenschaften mit durchschnittlich 35 Stunden, gefolgt von Professoren der Ingenieurwissenschaften und der Mathematik/Informatik mit 34 Stunden. Am wenigsten Zeit investierten Professoren der Architektur/des Bauingenieurwesens - nur 21 Stunden - und Professoren der Sprach- und Kulturwissenschaften - rd. 23 Stunden.

Das höchste Stundenbudget für die WWB errechnet sich mit durchschnittlich 32 Stunden für Professoren in Oberfranken, gefolgt von Professoren des Großraums Erlangen-Nürnberg-Fürth mit rd. 31 Stunden, das niedrigste für Professoren der Hochschulen im unterfränkischen und im schwäbischen Raum mit 27 bzw. 28 Stunden. Diese Unterschiede sind allerdings nicht signifikant.

4.3 Gesamtstundenanzahl für WWB

Für die WWB waren in den letzten drei Jahren rd. 13.000 Stunden von 438 Professoren, die hierzu konkrete Angaben gemacht haben, aufgewendet worden.

Erhebliche Unterschiede gibt es hierbei zwischen den Fächergruppen und den Regionen.

In den Sprach- und Kulturwissenschaften (630 Stunden), der Rechtswissenschaft (614 Stunden), der Architektur/dem Bauingenieurwesen (660 Stunden) sowie in den Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften (717 Stunden) wird im Vergleich zu den Ingenieur- (3.700 Stunden) und den Wirtschaftswissenschaften (2.200 Stunden) eine relativ niedrige Gesamtstundenanzahl für Weiterbildung aufgebracht.

Professoren des Münchner Großraumes liegen mit gut 4.000 Stunden an der Spitze, gefolgt mit rd. 2.000 Stunden von Professoren im Raum Erlangen-Nürnberg-Fürth und je 1.800 Stunden von Professoren aus Oberfranken und Ostbayern. Am wenigsten Stunden bringen Professoren im schwäbischen Raum mit nur 760 Stunden auf.

Ob dieser fach- und regionenspezifisch unterschiedliche Zeitaufwand für die Weiterbildung dem fach- und regionenspezifisch unterschiedlichen Bedarf bzw. der tatsächlichen Nachfrage entspricht, kann nicht beurteilt werden. Nachfrage bzw. Bedarf sind nicht bekannt.

5 Qualitative Beschreibung der Weiterbildungsaktivitäten

5.1 Veranstaltungsort

23 % der Professoren haben bisher ausschließlich an der Hochschule, vorwiegend an der eigenen Hochschule, Weiterbildung betrieben, 46 % ausschließlich an außerhochschulischen Institutionen. 31 % beteiligten sich sowohl hochschulisch als auch außerhochschulisch an der Weiterbildung. Am häufigsten erfolgte eine außerhochschulische Beteiligung bei privaten Weiterbildungsinstituten.

55 % der Fachhochschulprofessoren engagierten sich ausschließlich in außerhochschulischer Weiterbildung, während dies nur für 40 % der Universitätsprofessoren gilt. Fachhochschulprofessoren wirkten auch häufiger als Universitätsprofessoren bei Weiterbildungsmaßnahmen privater Weiterbildungsinstitute und bei firmeninterner Weiterbildung mit.

Dieses unterschiedliche Verhalten dürfte auf die an den Fachhochschulen besonders ungünstigen infrastrukturellen Gegebenheiten, aber auch auf deren praxisnäheres Fächerspektrum zurückzuführen sein.

5.2 Initiator der Maßnahmen zur WWB

Die Initiative zu Weiterbildungsmaßnahmen geht am häufigsten, in rd. 42 % der eindeutig einem Initiator zuordenbaren Fälle, von Professoren aus; in deutlich stärkerem Maße von Universitäts- als von Fachhochschulprofessoren. 17 % waren von Kammern, Berufsverbänden, wissenschaftlichen Fachgesellschaften angeregt worden, 14 % von privaten Weiterbildungsinstituten, 10 % direkt von Firmen. In 17 % der Fälle hatten sich Hochschulexterne gemeinsam auf das Weiterbildungsthema verständigt.

Zur Erarbeitung der inhaltlichen Konzeption versichern sich allerdings auch die außerhochschulischen Initiatoren der fachlichen Kompetenz der Hochschulprofessoren. Für mehr als zwei Drittel der Weiterbildungsmaßnahmen waren diese für die inhaltliche Konzeption verantwortlich. Dies betrifft gleichermaßen Universitäts- und Fachhochschulprofessoren und auch Professoren aller Fächergruppen.

5.3 Veranstalter der Weiterbildungsmaßnahmen

Veranstalter sind in der Regel Hochschulexterne. Professoren bzw. ihre Kollegen übernehmen nur in rd. 15 % der zuordenbaren Fälle Veranstalterfunktion.

Der Veranstalter bestimmt in der Regel auch den Veranstaltungsort.

Dagegen fallen die Funktionen des Initiators und des Veranstalters meist nicht zusammen. Am ehesten trifft dies noch bei firmeninterner Weiterbildung zu.

Der Veranstalter übernimmt in der Regel auch das Management. Dies gilt insbesondere für die an der Hochschule veranstalteten Weiterbildungsmaßnahmen.

5.4 Ziel der Weiterbildungsmaßnahmen

Häufigst verfolgtes Ziel, vor allem von Fachhochschulprofessoren, war die Steigerung der Fachkompetenz der Teilnehmer, deren operationaler Fähigkeiten und Fertigkeiten für den beruflichen Alltag. Bei mehr als einem Drittel der Veranstaltungen war die Förderung der strategischen Fähigkeiten, die Anregung zu kreativem Denken und Arbeiten erklärtes Ziel. Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der Verbesserung des Führungsverhaltens und der Stärkung der sozialen Handlungskompetenz.

Neben der Weitergabe allgemeinbildender Inhalte und der Absicht, den Gedanken- und Erfahrungsaustausch zwischen Hochschule und Praxis zu fördern, waren Ergebnisse eigener Forschungstätigkeit, wissenschaftliche Grundlagen sowie der neueste Forschungsstand zu transferieren sowie hochspezialisierte Techniken und Verfahren zu vermitteln.

5.5 Klientel der WWB

Die in den Weiterbildungsmaßnahmen betreute Klientel umfaßt eine breite Palette. Sie reicht von Führungskräften des Top-Managements, von Behör-

den und Verwaltungen, ausländischen Führungskräften, über Fachspezialisten, Angehörige Freier Berufe, Mitarbeiter kaufmännischer und technischer Abteilungen bis hin zu Politikern, Gemeinderäten, Bürgerforen.

Am häufigsten wurden Weiterbildungsmaßnahmen für Diplom-Ingenieure, hauptsächlich von Ingenieurwissenschaftlern, und, ebenso häufig, für Führungskräfte aus kleinen und mittleren Unternehmen, im wesentlichen von Wirtschafts- und Ingenieurwissenschaftlern, angeboten und durchgeführt.

Diese Klientelgruppen wurden von Fachhochschul- und Universitätsprofessoren gleichermaßen betreut. Wissenschaftliche Mitarbeiter aus Forschungsabteilungen, Führungskräfte des Top-Managements, aus Behörden und Verwaltungen, auch ausländische Führungskräfte und Angehörige Freier Berufe, Lehrer und die angesprochenen Sondergruppen wurden allerdings in höherem Maße von Universitätsprofessoren weitergebildet. Dagegen entfallen höhere Anteile der Weiterbildung von Diplom-Ingenieuren, Führungskräften des mittleren Managements, der mittelständischen Wirtschaft sowie Mitarbeitern aus betriebstechnischen Abteilungen auf die Fachhochschulprofessoren.

5.6 Durchführung der Weiterbildungsmaßnahmen

In der überwiegenden Mehrzahl der Fälle wurden die Weiterbildungsmaßnahmen gemeinsam von mehreren Akteuren durchgeführt. Lediglich 21 % der Weiterbildungsmaßnahmen wurden allein von einem Professor bestritten. Am häufigsten wird mit einem Fachkollegen zusammengearbeitet, zusätzlich werden aber auch - in knapp einem Viertel der Fälle - Experten aus der Praxis beigezogen. Ca. 40 % der Weiterbildungsmaßnahmen werden von Hochschulprofessoren und Praktikern gemeinsam durchgeführt.

Fachhochschulprofessoren arbeiten häufiger allein, aber auch häufiger mit Praktikern zusammen als Universitätsprofessoren.

Die Weiterbildungsmaßnahmen fanden in zwei Drittel aller Fälle innerhalb der offiziellen Arbeits- und Dienstzeiten statt, 27 % ausschließlich in der Freizeit, 6 % waren auf Arbeits- und Freizeit verteilt, d.h. sie wurden teilweise auf die Arbeitszeit angerechnet.

Veranstaltungen, die an der Hochschule oder in von Kammern und Verbänden angemieteten Sonderräumen durchgeführt wurden, werden noch am häufigsten (zu 31 %) außerhalb der offiziellen Dienstzeiten angeboten.

6 Charakterisierung der Beiträge der Professoren zur WWB

6.1 Art der Beiträge

Üblicherweise hatten Professoren ein Referat (30 %) bzw. ein Referat mit anschließender Diskussion (weitere 38 %) übernommen. Mit der zusätzlichen Leitung des Seminars oder Workshops waren 15 % der Professoren befaßt. Nur von 4 % der Professoren wurden gleichzeitig Übungen und Exkursionen betreut.

Fachhochschulprofessoren sind stärker in die Weiterbildungsmaßnahmen als Ganzes eingebunden als Universitätsprofessoren. Sie hatten häufiger die Leitungsfunktion für die Gesamtveranstaltung übernommen, beteiligten sich häufiger an Podiumsdiskussionen, betreuten häufiger Übungen und Exkursionen.

Fächergruppenspezifische Muster sind kaum erkennbar. Tendenziell haben Professoren der Ingenieurwissenschaften häufiger auch Übungen abgehalten und Exkursionen durchgeführt. Professoren der Rechtswissenschaft, der Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften bestreiten über 80 % ihrer Weiterbildungsbeteiligung mit Referaten bzw. Referat plus Diskussion.

6.2 Inhalt der Beiträge

Fachhochschulprofessoren vermittelten primär Fertigkeiten und Kenntnisse und griffen dabei auf Studieninhalte des grundständigen Fachhochschulstudiums zurück. Teilweise reicherten sie diese mit Ergebnissen aus der eigenen Forschungs- und Entwicklungsarbeit an. Universitätsprofessoren referierten im wesentlichen den neuesten Forschungsstand, vermittelten Grundlagen- und Überblickswissen, informierten über Forschungen ihrer Kollegen und ihre eigenen Forschungsprojekte.

Die in den Einzelbeiträgen der Professoren verfolgten Lernziele sind mit jenen der Gesamtmaßnahme identisch - Erweiterung der Fachkompetenz, Steigerung der Kreativität. Ersteres betonten vor allem Fachhochschulprofessoren. Auch der Wissenstransfer mit entsprechenden Schulungen spielte in ihren Veranstaltungen eine größere Rolle als bei den Universitätsprofessoren.

6.3 Qualifikationsniveau der Teilnehmer

Für die Mehrzahl der Weiterbildungsmaßnahmen wurde ein wissenschaftliches Anforderungsprofil vorausgesetzt - zumindest Grundkenntnisse im Fachgebiet (= Grundstudium), aber auch vertiefte Kenntnisse im Fachgebiet (= abgeschlossenes Fachstudium). Dadurch sollte gewährleistet sein, daß die Teilnehmer die zu vermittelnden Inhalte aufnehmen und auch verarbeiten können. Lediglich für ein knappes Fünftel ihrer Veranstaltungen genügte den Professoren 'Abitur und berufliche Praxis' bzw. die Ebene 'Meister' für eine erfolgreiche Teilnahme.

6.4 Evaluation der Beiträge

Ob die Inhalte von den Teilnehmern verstanden wurden, versuchte man in 44 % der Fälle über Diskussionen im Anschluß an die Veranstaltung zu ermitteln. Persönliche Mitteilungen der Teilnehmer dienten in 30 % der Fälle als Evaluationsinstrument. Eine Evaluation in Form einer schriftlichen Befragung gab es in 24 % der Weiterbildungsmaßnahmen.

Dies wurde von Universitäts- wie Fachhochschulprofessoren so gehandhabt. Auch zwischen den Fächern gibt es hier keine Unterschiede.

Das erhaltene Feedback ist allerdings nicht so, daß konkrete Aussagen über den Erfolg der Weiterbildungsbemühungen möglich wären.

Lediglich von 42 (von insgesamt 1.808) Weiterbildungsveranstaltungen (= 2,3 %) wurde berichtet, sie seien nicht auf Resonanz gestoßen. Dies habe zumeist an der fachlich heterogenen Zusammensetzung des Teilnehmerkreises gelegen, aber auch an den unterschiedlichen Erwartungshaltungen der Teilnehmer und teilweise sogar an deren Desinteresse. In einigen wenigen Fällen waren Inhalte und Ablauf der Veranstaltungen zwischen den Akteuren nicht gut genug abgesprochen gewesen, eine "Sache, die vermeidbar gewesen wäre". Die berichteten "Mißerfolge" bilden jedoch die Ausnahme.

Etwas häufiger kam vor, daß die Weiterbildungsmaßnahmen zwar auf Akzeptanz gestoßen waren, die dabei erworbenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten in der Praxis jedoch nicht zum Einsatz und zur Anwendung kamen. Dies sei in der Regel auf die Firmen, deren mangelndes Innovationsbewußtsein und Vorstellungsvermögen zurückzuführen.

7 Nutzen der Weiterbildungsaktivitäten für die Professoren

75 % der Professoren empfanden das Weiterbildungsengagement persönlich als "bereichernd". Neben vielen fachlichen Impulsen für die grundständige Ausbildung an der Hochschule und sogar einigen Kooperationsprojekten mit der Praxis habe man die didaktischen Möglichkeiten durch die Auseinandersetzung mit einem "anderen" Hörerkreis erweitern können. Es habe "Spaß gemacht". Ihre Motivation zur Lehre habe dadurch eine Steigerung erfahren. Dies ist vor allem für Fachhochschulprofessoren angesichts ihrer hohen Lehrbelastung eine wichtige Erfahrung gewesen. Sie haben durch die Weiterbildung einen "Motivationsschub" und wieder "Lust auf die Lehre" bekommen.

Dagegen hat mehr als die Hälfte der Fachhochschul- und ein knappes Drittel der Universitätsprofessoren keinen Nutzen aus der Weiterbildung für ihre Forschungs- und Entwicklungsarbeit ziehen können. Dieses unterschiedliche Ergebnis könnte allerdings durch die Frageformulierung verursacht worden sein. Es war nur nach dem Nutzen für die Forschung, nicht explizit auch für die angewandte Forschung, gefragt worden.

Für die Lehre wurde durch die Weiterbildung am meisten profitiert. Nur 10 % der Fachhochschul- und 16 % der Universitätsprofessoren konnten hier keine positive Rückmeldung geben.

Für beide ergab sich eine erhebliche Ausweitung ihres Praxisbezugs. Neben den positiven Effekten für die inhaltliche Strukturierung des Studiums bekamen sie Zugang zu Datenmaterial, zu realen Fallbeispielen, lernten Experten aus der Praxis für den Einsatz an der Hochschule kennen, konnten Praktikums- und Diplomarbeitsplätze anwerben, bekamen Anregungen zu interdisziplinärer Lehre. Universitätsprofessoren konnten darüber hinaus in erheblich stärkerem Maße als Fachhochschulprofessoren ihre didaktischen Möglichkeiten verbessern.

Insgesamt ergibt sich also eine positive Bilanz für das Hauptamt an der Hochschule, insbesondere im Hinblick auf die derzeit geführte Diskussion um die Effektivität der Lehre.

8 Schwierigkeiten bei der Realisierung von Weiterbildungsangeboten

Rd. 15 % der in der Weiterbildung engagierten Professoren berichten, daß geplante und bereits organisierte Maßnahmen nicht zur Durchführung gekommen sind. Häufigste Ursache: zu wenig Teilnehmer und schlechtes Marketing. Insbesondere mittlere und kleinere Unternehmen seien nur mit

großen Schwierigkeiten zur Teilnahme zu motivieren. "Weiterbildung als Zukunftsinvestition ist nicht in allen Köpfen bewußt". Wenn ein Betrieb sparen müsse, geschehe dies zuallererst an der Weiterbildung der Mitarbeiter. Hinzugekommen waren teilweise Finanzierungslücken, terminliche Schwierigkeiten, Behinderungen durch Hochschulleitungen und Kollegen u.ä.

8.1 an der Hochschule

Weiterbildungsangebote an der Hochschule begegnen zwei Schwierigkeiten: Vor allem ist es die Organisation in der Hochschule - verwaltungstechnische Abwicklung hinsichtlich Genehmigung der Weiterbildungsveranstaltung, Finanzierung, Festlegung der Teilnahmegebühren, der Nutzungsentgelte, der Verbuchung von Einnahmen, die Organisation der Räumlichkeiten, Absprachen mit Kollegen und der Hochschulleitung usw. -, die zeitaufwendig und mühsam ist, für die eine entsprechende personelle Unterstützung fehlt.

Zum anderen ist es die Marketingaufgabe, die man als unangenehm und zeitaufwendig empfindet, die man als "nicht-wissenschaftliche" Aufgabe delegieren möchte, für die man auch nicht "gerüstet" sei.

Die ungenügende Ausstattung mit finanziellen Mitteln und vor allem die schlechte personelle Ausstattung mit Verwaltungspersonal, mit wissenschaftlichen Mitarbeitern und Hilfskräften bewirkten eine Überbeanspruchung der Professoren, die insbesondere von Fachhochschulprofessoren beklagt wird. Einige wenige Professoren ergänzen die Schwierigkeiten der hochschulinternen Organisation inhaltlich. Sie verweisen auf die von Kollegen ausgehenden "Behinderungen" durch deren unkollegiales Verhalten, aber auch durch deren Neidkomplexe.

Bei der Aufstellung von Weiterbildungsangeboten erweist sich die hochschulinterne Organisation für weiterbildungserfahrene wie -unerfahrene Professoren gleichermaßen als problematisch. Dagegen wird die Marketingaufgabe von weiterbildungserfahrenen Professoren als weniger gravierend beurteilt.

Für alle Fächergruppen gilt, daß die Organisation der WWB in der Hochschule größere Probleme als das Marketing bereitet.

8.2 im Vergleich zur Mitwirkung bei außerhochschulischen Weiterbildungsinstitutionen

Von einer Verlagerung der Weiterbildung nach außen versprechen sich lediglich 22 % der Professoren eine Erleichterung. 24 % halten eine Mitwirkung in der Weiterbildung an der eigenen Hochschule für leichter, für

47 % macht es keinen Unterschied aus, ob sie sich an außerhochschulischer oder hochschulischer Weiterbildung beteiligen.

Fachhochschulprofessoren sehen dies völlig anders als Universitätsprofessoren. 40 % von ihnen (gegenüber nur 20 % der Professoren an der Universität) beurteilen die Mitwirkung an der eigenen Hochschule als schwieriger, für 37 % (an der Universität sind es 56 %) macht es keinen Unterschied aus, wo sie sich beteiligen.

Weiterbildungsunerfahrene Professoren beteiligen sich lieber an der Hochschule, weiterbildungserfahrene sehen hier die größeren Schwierigkeiten.

Die Gründe, die für oder gegen die Weiterbildung an der Hochschule angeführt wurden, sind jeweils dieselben, nur mit umgekehrten Vorzeichen: die Organisation, die Infrastruktur und der Faktor Zeit. Zusätzliche Argumente für ein außerhochschulisches Engagement: "Korrektes Beamtengehalt und Verwaltungsgestrüpp einerseits, unkollegiales Verhalten und Neidkomplexe andererseits". Zusätzliche Argumente für ein Engagement an der Hochschule: "gewohntes Umfeld", Unabhängigkeit von Firmeninteressen, eine bessere Klientel, da diese von sich aus an die Hochschule kommt.

Für jene, für die es keinen Unterschied ausmacht, wo sie sich beteiligen, sind ganz andere Dinge maßgebend: die zu vermittelnden Inhalte bewußt zu machen, die adäquaten Zielgruppen anzusprechen, die Zeit für die Bearbeitung der Thematik aufzubringen. Das "Gelingen der Veranstaltung" sei wichtig, alles andere nebensächlich. Dies sei vom Veranstaltungsort und dem Träger der Veranstaltung unabhängig.

9 Einstellung der Hochschulprofessoren zur WWB als originäre Aufgabe der Hochschule

9.1 Akzeptanz der Aufgabe zur Weiterbildung gemäß Hochschulrahmengesetz

Zwei Drittel der Professoren erkennen die Weiterbildung als ebenso eigenständige Aufgabe an, wie ihre Verpflichtung zur Erstausbildung, Fachhochschulprofessoren (zu 71 %) und Weiterbildungserfahrene (zu 72 %) wiederum signifikant deutlicher. Auch zwischen den Fächergruppen gibt es signifikante Unterschiede in dieser Frage.

Die höchste Akzeptanz für Weiterbildung als eigenständiger Aufgabe zeigen Professoren der Agrar-, Forst- und Ernährungs-(87 %) sowie der Gesellschaftswissenschaften (78 %), die niedrigste Juristen (54 %) und Naturwissenschaftler (58 %).

Eine schlüssige Erklärung der fächergruppenspezifischen Unterschiede fällt schwer. Möglicherweise hängt es mit dem Anteil der praxisrelevanten Fächer in den Fächergruppen zusammen. Möglicherweise gilt aber auch, daß die Weiterbildung umso eher auch von Experten aus der Praxis übernommen werden kann, je anwendungsbezogener ein Fach ist. Dagegen spricht allerdings, daß Fachhochschulprofessoren diese Aufgabe signifikant häufiger als ihre eigenständige Aufgabe ansehen als ihre Kollegen von der Universität.

Weiterbildung wird als originäre Aufgabe der Hochschule anerkannt, weil ständig neues Wissen erzeugt wird, das weitergegeben werden muß, wenn die ehemaligen Hochschulabsolventen auf dem neuesten Stand sein und bleiben sollen. Das von der Hochschule vermittelte Spezial- und Vertiefungswissen muß lückenhaft bleiben, will man die Studienzeiten nicht noch stärker ansteigen lassen. Aber auch aus eigennützigen Interessen wird diese Aufgabe angenommen. Es ist die Rückkoppelung zur Wirtschaft und Gesellschaft, die die Hochschule, vor allem die Fachhochschulen, in die Lage versetzt, sinnvoll auf den Beruf vorzubereiten.

Warum dennoch das Engagement in diesem Bereich nicht größer ist, ist unmittelbar einsichtig. Es sind die Überlast zusammen mit fehlenden Ressourcen, organisatorische Probleme, bürokratische Widerstände, fehlendes staatliches Engagement, die die Entfaltung von Hochschulaktivitäten behindern und zum Teil verhindern. An den Fachhochschulen spielen diese Faktoren eine noch stärkere Rolle als an den Universitäten.

Von einigen wurde auch angesprochen, daß es am Engagement der Hochschulprofessoren und der Hochschulleitungen fehle. Dieses erlaube noch nicht einmal in allen Fällen, die von der Praxis nachgefragten Maßnahmen durchzuführen.

9.2 Erwünschte Rahmenbedingungen für WWB an der Hochschule

Die Professoren waren danach gefragt worden, welche Rahmenbedingungen an der Hochschule vorhanden sein sollten, um an ihr Weiterbildung betreiben zu können. Als **ideale Voraussetzungen** wurden am häufigsten die Abnahme der Organisationsaufgaben genannt, gefolgt von der Abnahme der Marketingaufgaben. Zusätzlich werden wissenschaftliche Mitarbeiter oder wissenschaftliche Hilfskräfte zur Unterstützung angefordert.

Für Fachhochschulprofessoren ist es weiter von großer Bedeutung, die Weiterbildung im Hauptamt durchführen zu können und auf das Lehrdeputat angerechnet zu bekommen. Für Universitätsprofessoren dagegen ist wichti-

ger, daß sie eine für sie interessante Thematik behandeln können, die jedoch nicht unbedingt dem grundständigen Studium entsprechen muß. Wichtiger ist ihnen auch, daß die Klientel über die entsprechenden fachlichen Voraussetzungen verfügt.

Weiterbildungsunerfahrene Professoren fordern weiter, daß die Weiterbildung als Aufgabe im Hauptamt durchgeführt werden kann.

Professoren aller Fächergruppen stimmen hinsichtlich der Forderungen nach Abnahme der Organisations- und Marketingaufgabe, nach zusätzlichen Mitarbeitern sowie einer fachlich geeigneten Klientel überein. Unterschiedlich wird beurteilt, wie wichtig das Thema der Weiterbildung für einen selbst ist, ob Weiterbildung Aufgabe des Hauptamtes wird und die Frage der Honorierung.

Danach gefragt, welche dieser Rahmenbedingungen für sie **persönlich** Priorität haben, ergibt sich eine etwas andere Gewichtung. Die **drei persönlich wichtigsten Rahmenbedingungen** werden von Universitäts- wie Fachhochschulprofessoren, Weiterbildungserfahrenen wie -unerfahrenen sowie Professoren aller Fächergruppen ohne Ausnahme gleichlautend beantwortet: Es sind dies die Abnahme der Organisation, gefolgt von der Forderung, es müsse sich um ein sie persönlich interessierendes Thema handeln und die Durchführung der Weiterbildung solle Aufgabe des Hauptamtes werden. Aufgrund der bestehenden Überlast habe man keine Zeit für nicht-fachbezogene Aufgaben, von der personellen Ausstattung her sei Organisation nicht leistbar. "Forschungsfremde Aktivitäten" seien zu meiden, die Thematik der Weiterbildung müsse für Lehre und Forschung von Nutzen sein, nur dann sei Weiterbildung mit dem Hauptamt vereinbar.

10 Alternativen zur WWB an der Hochschule

10.1 Institutionalisierung der WWB außerhalb der Hochschule

Eine Auslagerung der Weiterbildungsmaßnahmen aus der Hochschule würde von Organisations- und Marketingaufgaben entlasten und eine ausschließliche Konzentration auf die inhaltliche Seite der Weiterbildung ermöglichen. 57 % der Professoren können dem zustimmen und würden unter diesen Gesichtspunkten doch eine Mitarbeit bei außerhochschulischen Institutionen vorziehen.

Ein Achtel der Professoren bleibt jedoch auch dann bei seiner Meinung, daß es keinen Unterschied ausmacht, wo sie mitmachen. Die Probleme sind in

beiden Modellen die gleichen, nämlich Kostendeckung, Ermittlung des Bedarfs sowie Abstimmung der Referentenbeiträge untereinander. 29 % der Professoren dagegen ziehen trotzdem Weiterbildung an der Hochschule vor.

Die Gründe sind für die zustimmenden und ablehnenden Voten die gleichen, sie werden nur jeweils mit anderen Vorzeichen verwendet. Lediglich in zwei Argumenten unterscheiden sich die Professoren von ihren Kollegen, die Hochschulangebote vorziehen. Außerhalb sei der Bedarf klarer definiert und die Honorierung besser.

Für den Fall, daß WWB außerhalb der Hochschule institutionalisiert wird, haben Professoren eine klare Vorstellung davon, wie die Funktionen auf die Hochschule und die außerhochschulischen Institutionen zu verteilen sind. Der außerhochschulischen Institution werden die Organisation, das Marketing, die Finanzierung und alle Managementaufgaben zugedacht. Die inhaltliche Planung, die wissenschaftliche Konzeption behält man sich selbst vor. Auch für Beratungsaufgaben und bei der Dozentenauswahl steht man zur Verfügung. Ein kleiner Prozentsatz ist auch bereit, die Durchführung verantwortlich zu leiten. Als Muster hierfür sieht man die Technische Akademie Esslingen bzw. das Haus der Technik in Essen.

10.2 Diversifizierung der WWB nach Fachkompetenz und Klientel

Nahezu zwei Fünftel der Professoren bejahten die Frage, ob ein Teil der von ihnen durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen auch von Nicht-Hochschulprofessoren hätten durchgeführt werden können; die Mehrzahl sind Fachhochschulprofessoren (53 % gegenüber 25 % an der Universität).

Ca. 50 % der Wirtschafts- und der Ingenieurwissenschaftler halten dies für möglich. Dagegen lehnen Sprach- und Kulturwissenschaftler (zu 81 %), Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaftler (zu 74 %) sowie Mathematiker/Informatiker und Naturwissenschaftler (zu 73 %) eine Übernahme durch Nicht-Hochschulprofessoren fast ausnahmslos ab. Auch die Mehrheit der Juristen (60 %) meint, dies sei nicht möglich.

Es gehe darum, forschungsorientierte Inhalte bzw. Forschungsergebnisse zu vermitteln, Probleme theoretisch zu durchdringen, interdisziplinäre Bezüge und Vernetzungen herzustellen. Dabei komme es auf die Fachkompetenz in Vertiefungsfächern an. Die Vermittlung des üblichen Fachwissens im Sinne von "gesicherten Kenntnissen" könnten dagegen auch Nicht-Hochschulprofessoren leisten. Entsprechendes gilt, wenn der Praxisbezug im Vordergrund steht. Allerdings sei auch dies nur selten der Fall, da die Praxis keine Zeit

für grundlegende Entwicklungen gewähre. Die Praxis denke zu eng. Außerdem sei hierfür das Konkurrenzdenken in der Wirtschaft hinderlich.

Trotz dieser zugestandenen Möglichkeit der teilweisen Übernahme von Weiterbildungsmaßnahmen durch Nicht-Hochschulprofessoren steht die überwältigende Mehrheit der Professoren (80 %) einer Trennung der Weiterbildungsaufgaben nach Kompetenz und Klientel auf die Hochschule und auf außerhochschulische Institutionen ablehnend gegenüber. Das Nebeneinander der Anbieter von Weiterbildung hat für sie Vorteile. Pragmatisch sei eine solche Trennung nicht zu vollziehen, man erhielte damit ein Zwei-Klassen-System.

Auch die Erfahrung mit hochschulischer und außerhochschulischer Weiterbildung spreche gegen eine solche Trennung.

Professoren der verschiedenen Fächergruppen haben hierzu etwas unterschiedliche Auffassungen, obwohl die Mehrheit der Professoren in jeder Fächergruppe diese Trennung ablehnt. Zwischen 84 % und 92 % der Professoren der Ingenieur-, der Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften und der Mathematik/Informatik weisen sie zurück, die geringste Ablehnung (nur 55 %) zeigt sich bei den Professoren der Sprach- und Kulturwissenschaften.

11 Erste WWB für Berufstätige nach Abschluß des Hochschulstudiums

11.1 Bedeutung einer WWB im Fachgebiet

Das Weiterbildungsengagement der Professoren könnte durch entsprechende Rahmenbedingungen an der Hochschule tatsächlich gefördert werden.

Rd. 88 % der Professoren messen nämlich der WWB in ihrem jeweiligen Fachgebiet eine hohe Bedeutung bei. Das Wissen veralte rasch, die Halbwertszeiten des aktuellen Wissens würden immer kürzer. Die Hochschule als Ort der Erkenntnisgewinnung habe gegenüber Wirtschaft und Gesellschaft die Verpflichtung, ihr Wissen so schnell wie möglich zu transferieren, zumal dann, wenn es sich um ein technologisch zukunftsweisendes bzw. gesellschaftlich relevantes Fach handelt. Die Hochschullehre bedürfe zudem der synergetischen Effekte. Außerdem könne die Erstausbildung heutzutage nur mehr fachspezifische Grundlagen und Methoden vermitteln, Vertiefungswissen müsse deshalb in den Weiterbildungsbereich verlagert werden.

Nur ein Achtel der Professoren schätzt die WWB in ihrem Fachgebiet als weniger wichtig ein. Das Fach sei nicht praxisrelevant - dies stellen vor allem Professoren der Sprach- und Kulturwissenschaften sowie der Rechtswissenschaft fest. Das Fach sei rein forschungsorientiert bzw. das Fachgebiet zu speziell. In einzelnen Fachgebieten forsche die Industrie selbst und sei des-

halb in der Lage, eigenverantwortlich kompetente Weiterbildung zu betreiben.

Einige wenige Professoren vertreten dagegen die Meinung, Weiterbildung müsse von jedem selbst in die Hand genommen werden. Dies sei über Publikationen und Fachliteratur jederzeit möglich. Aufgabe der Erstausbildung sei es allerdings, die Fähigkeit zur selbstverantworteten Weiterbildung auszubilden.

Professoren an Fachhochschulen bewerten die Bedeutung der WWB in ihren Fachgebieten häufiger als sehr wichtig und wichtig als Universitätsprofessoren. Dies könnte auf das fast ausschließlich anwendungsbezogene Fächerspektrum an der Fachhochschule zurückzuführen sein. Anwendungsbezogene Kenntnisse hätten eine kürzere Halbwertszeit als wissenschaftsbezogene.

Professoren mit Weiterbildungserfahrung schätzen die Bedeutung der WWB ebenfalls häufiger als sehr wichtig und wichtig ein als weiterbildungsunerfahrene Professoren. Auch hier dürfte die größere Nähe zur Praxis durch die gemachten Erfahrungen die unterschiedliche Bewertung bewirkt haben.

11.2 Zeitabstand zum Erststudium

Die angegebenen Zeitabstände für eine erste Weiterbildungsmaßnahme nach dem Erststudium variieren je nach Fachgebiet sehr stark. Im Schnitt sollte vier Jahre nach dem Erststudium eine erste Weiterbildungsmaßnahme durchgeführt werden.

Fachhochschulprofessoren votieren für einen kürzeren Zeitraum. Sie schlagen drei Jahre vor, da sich dann schon die ersten Defizite gegenüber der Erstausbildung im Beruf herausgestellt hätten. Universitätsprofessoren reicht dagegen ein Zeitabstand von durchschnittlich 4,7 Jahren, dieser entspreche in etwa der Halbwertszeit des aktuellen Wissens in ihrem Fachgebiet.

11.3 Zuständigkeit für erste WWB nach der Erstausbildung

Nur 12 % der Professoren sind der Meinung, daß die erste Weiterbildungsmaßnahme nach Abschluß der Erstausbildung in der Zuständigkeit der Hochschulen allein liegen sollte. Aber auch außerhochschulische Institutionen sind nicht die geeigneten, sie werden von lediglich 6 % der Professoren hierfür vorgeschlagen.

Statt dessen sind Weiterbildungsangebote nach Auffassung der Mehrheit partnerschaftlich durchzuführen. Hochschulangehörige sind jedoch die wich-

tigsten, fast zwingenden Partner. Ohne Beteiligung der Hochschulprofessoren sei keine kompetente wissenschaftliche Weiterbildung zu betreiben.

Fachhochschulprofessoren vertreten diese Auffassung pointierter als Universitätsprofessoren. Nur 12 % der Fachhochschulprofessoren würden sie entweder der Hochschule oder außerhochschulischen Institutionen allein zuweisen wollen, bei den Universitätsprofessoren sind es rd. 23 %.

Wichtigster Partner für die Fachhochschulprofessoren sind Experten aus der Praxis, für Universitätsprofessoren sind es Angehörige privater Weiterbildungsinstitute.

Weiterbildungserfahrene wünschen sich sowohl Vertreter privater Institute wie Praktiker als Partner. Weiterbildungsunerfahrene tendieren verstärkt zu den Praktikern.

11.4 Handlungsbedarf für Angebote zur WWB an der Hochschule

Trotz der großen Bedeutung, die Professoren einer Weiterbildung in ihrem Fachgebiet beimessen, stehen zwei Fünftel der Professoren sofortigen Weiterbildungsmaßnahmen an der Hochschule ablehnend gegenüber. Zwei Fünftel meinen, es reiche, auf mittlere und längere Sicht im Weiterbildungsbe-
reich aktiv zu werden. Nur für ein knappes Fünftel ist sofortiger Handlungsbedarf angezeigt - und das, obwohl nur etwa ein Achtel die Weiterbildung als weniger wichtig bewertet hatte.

Fachhochschulprofessoren befürworten in quantitativ höherem Maße ihr sofortiges Engagement in der Weiterbildung bzw. fordern dies zumindest auf mittlere und längere Sicht. Sie tun dies, obwohl die Überlast an der Fachhochschule gravierender ist als an den Universitäten.

Gleiches gilt für Weiterbildungserfahrene. Auch sie sehen in höherem Maße einen unmittelbaren und mittelbaren Handlungsbedarf der Hochschulen.

Es ist offensichtlich die größere Nähe der Fachhochschulprofessoren und der Weiterbildungserfahrenen zur Praxis, die die Dringlichkeit der Weiterbildung vor Augen führt. "Weil nach meiner eigenen Erfahrung die Firmen (Großkonzerne) nicht in die Weiterbildung von Ingenieuren investieren, sondern diese nach dem Veralten ihres an der Hochschule erworbenen Fachwissens (d.h. im Alter von 35 bis 40 Jahren) auf fachlich minder qualifizierte Positionen in Fertigung bzw. Vertrieb abschieben und durch jüngere Ingenieure (Absolventen) ersetzen."

12 Feststellung des in Wirtschaft und Industrie bestehenden Weiterbildungsbedarfs

Die Beantwortung der Frage nach dem bestehenden konkreten Weiterbildungsbedarf deutet auf Bewußtseinsdefizite bezüglich der Weiterbildung als innovationsförderndes, zukunftsweisendes und wettbewerbsstärkendes Instrument hin. Nur 66 % der Professoren hatten den Fragenkomplex zur Bedarfsfeststellung beantwortet, davon nur 457 Professoren - zwei Drittel - alle Fragen. Zwischen 47 und 105 Professoren wußten keine Antworten zu geben. Bis zu 32 Professoren wiederholten ihre bereits gegebenen Hinweise, daß Weiterbildungsangebote unnötig seien oder antworteten ihrerseits mit Fragen: "Gibt es denn einen Bedarf?" "Wenn es einen gäbe, würde er dann nicht auch eingefordert?" "Gibt es tatsächlichen weiteren Bedarf über das hinaus, was ohnehin bereits angeboten wird?"

12.1 Zuständigkeit für die Bedarfsermittlung

61 % der Professoren wollen die Bedarfsermittlung in eine Hand legen. In der Häufigkeit der Reihenfolge wurden genannt: Berufsverbände, Kammern, wissenschaftliche Fachgesellschaften, Beschäftigter/Arbeitgeber, die Teilnehmer selbst und mit deutlichem Abstand die Hochschulprofessoren und andere Anbieter von Weiterbildung. 37 Professoren (5 %) würden diese Aufgabe an Sonderinstitute, Fachexperten und Gutachter delegieren.

Demgegenüber vertreten 39 % der Professoren die Auffassung, daß die Bedarfsfeststellung ein gemeinsam von mehreren zu klärendes Problem sei, in der Mehrzahl gemeinschaftlich von Hochschule und Wirtschaft.

12.2 Instrumentarium der Bedarfsermittlung

Ca. 88 % schlagen nur ein Instrument zur Bedarfsermittlung vor, im wesentlichen Umfragen. Die hiermit erzeugten Grundlagen sollen dann jedoch als Basis für weitergehende Analysen, Expertenrunden und Gesprächskreise dienen. Die Umfragen sollen sich ferner an verschiedene Adressaten richten, so daß eine Abklärung der verschiedenen Interessen möglich wird, oder aber die Auswertung soll durch unterschiedlich zusammengesetzte Gruppen erfolgen.

Fachhochschulprofessoren ist die Bedarfsermittlung durch das direkte Eingehen auf betriebsspezifische Probleme und die Umgebung vor Ort sowie die Auswertung der Reaktionen auf Angebote wichtiger. Universitätsprofessoren ziehen Expertengespräche mit Verbänden, der Industrie und Wirtschaft,

Hearings und das gemeinsame Erarbeiten von Themen in Fachkommissionen vor.

Welches Instrumentarium zum Einsatz kommen soll, ist davon abhängig, wer mit der Bedarfsermittlung betraut wird. Hochschulprofessoren sollen den Bedarf über wissenschaftliche Untersuchungen und Analysen ermitteln, private Weiterbildungsinstitute über die Auswertung der Reaktionen auf bisherige Weiterbildungsangebote. Bestimmen Wirtschaft und Hochschule gemeinsam den Bedarf, dann soll dies in Expertengesprächen auf der Ebene von Berufsverbänden u.ä. geschehen.

12.3 Bündelung des ermittelten Bedarfs

Die Frage, wer den erhobenen Bedarf bündeln, auf thematische Blöcke konzentrieren sollte, hatte die höchste Verweigerungsquote - 401 von 1057 Professoren (38 %). Offensichtlich wurden die Fragen nach der Bedarfsfeststellung von Anfang an als unangenehm empfunden. Die weitergehenden Fragen ließen dann wohl immer deutlicher werden, daß es einen fest definierten bzw. definierbaren Bedarf so nicht gibt, nicht geben kann. Die Artikulation von Bedarf müsse dem Markt überlassen bleiben, Probleme ad hoc aufgegriffen werden, jeder einzelne müsse selbst wissen, was für ihn relevant und dringlich sei.

60 % der Professoren, die die Frage nach der Bedarfsbündelung positiv beantworteten, weisen diese Aufgabe einer zentralen Stelle zu, am häufigsten den Arbeitgebern oder den Berufsverbänden und Kammern. Erst in zweiter Linie sollten dies die Hochschulen übernehmen, gefolgt von speziell eingerichteten Institutionen und sogar staatlichen Stellen. Allerdings wird den Hochschulen in dieser Frage eine wichtige Partnerrolle beigemessen, denn sie seien durch ihre Forschungs- und Entwicklungstätigkeit die kompetenten Ansprechpartner.

12.4 Fortschreibung des Bedarfs

Aufgrund des schnellen Wandels ist die Bedarfsermittlung eine stetige Aufgabe. Einer turnusmäßigen Fortschreibung des ermittelten Bedarfs stimmen deshalb 75 % der Professoren zu. Gegen sie spricht sich rd. ein Sechstel der Professoren aus verschiedenen Gründen aus. Der Turnus müßte fachspezifisch festgelegt werden, Defizite stellten sich nicht mit Regelmäßigkeit ein, sondern würden durch Markt- und Wettbewerbsverhältnisse bestimmt. Wichtiger sei, Weiterbildungskurse so zu gestalten, daß sie auf hohe Akzeptanz

XXX

stoßen. Darüber hinaus müsse es permanent Gespräche zwischen Hochschule und Praxis bzw. Betrieben und Kammern geben, um Bewegungen in der Praxis zu erkennen. Im übrigen seien Standardangebote längst institutionalisiert, über Zusatzangebote könne man sich schnell verständigen.

13 Rolle der Professoren für Bewußtmachung relevanter Themata für WWB

Die Übernahme der Aufgabe, die Relevanz von Themen bei den ehemaligen Absolventen, deren Beschäftigten und den Verantwortlichen in Wirtschaft und Gesellschaft bewußt zu machen, lehnen lediglich 7 % der Professoren für sich ab. Überlast an den Hochschulen, Marketing als nicht-wissenschaftliche Aufgabe, die Definition des Bedarfs durch die Teilnehmer selbst sind Gründe, die diese Minderheit hierfür nannte.

87 % der Professoren akzeptieren diese Aufgabe für sich. Sie wollen hierfür mit der Wirtschaft kooperieren, in Kommissionen mitarbeiten, Sonderveranstaltungen anbieten, gemeinsame Projekte bearbeiten, selbst Themenvorschläge machen, diese in Publikationen, in Seminaren, in Pilotveranstaltungen u.ä. vorstellen, in internationalen Fachzeitschriften verbreiten, aber auch in Zeitungen und Zeitschriften populärwissenschaftlich darstellen.

Das Einbringen von weiterbildungsrelevanten Themen halten 50 % der Befragten für ihre originäre Aufgabe, denn sie seien diejenigen, die über die erforderliche Fachkompetenz, über den neuesten Wissensstand, das Überblickswissen verfügen. Aber auch die Tatsache, daß sie exemplarisch Grundlagenwissen in der Erstausbildung vermitteln, versetze sie in die Lage, benötigtes Vertiefungswissen darauf aufzubauen.

36 % wollen dies aus den gleichen Gründen nicht tun. Sie meinen, ihnen fehle die Praxisnähe und damit die fachliche Kompetenz. Sie befürchten, am Bedarf vorbei zu argumentieren.

10 % glauben sich zwar ebenfalls dazu in der Lage, aber erfolgreich könne dies nur gemeinsam mit der Praxis geschehen.

Für 4 % ist diese Frage nicht ein Entweder-Oder. Es gebe keine für alle Fälle gültige Lösung.

14 WWB für die mittelständische Wirtschaft

Ein weiteres, bisher ungelöstes Problem der WWB ist die Weiterbildung für die kleinen und mittleren Unternehmen. Die Professoren wurden deshalb danach befragt, ob sie Möglichkeiten sehen, in Weiterbildungsmaßnahmen

auf die betriebsspezifischen Probleme kleiner und mittlerer Unternehmen einzugehen.

457 Professoren hatten hierzu Vorschläge. 85 % davon erwarten sich durch eine entsprechende Gestaltung eine höhere Akzeptanz. Ihnen geht es darum, die Veranstaltungen zeitlich zu beschränken, auf Zeiten außerhalb der Dienstzeiten zu legen, als Sommerkurse, Ferienkurse oder direkt vor Ort anzubieten. Es sollte in kleinen, homogen zusammengesetzten Gruppen zusammen mit Dozenten aus der Praxis unterrichtet werden. Am wichtigsten in diesem Zusammenhang sei die inhaltlich "maßgeschneiderte" Weiterbildung.

24 % der Professoren sind sich allerdings nicht sicher, ob sich mit maßgeschneiderten Weiterbildungsmaßnahmen viel erreichen läßt. Sie plädieren deshalb für eine andere Art von Weiterbildung, nämlich den Wissens- und Technologietransfer in direkter Kooperation mit den Betrieben über studentische Praxissemester, Diplomarbeiten, Fortbildungs- und Forschungsfreise-
mester.

18 % der Professoren meinen, daß bereits im Vorfeld der Weiterbildung, nämlich beim Bewußtsein um die Wichtigkeit von Weiterbildung und der Motivation der kleinen und mittleren Unternehmen angesetzt werden müsse.

Zusätzliche Vorschläge zur Förderung der Teilnahmebereitschaft und der tatsächlichen Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen befassen sich mit Vorteilen, die für den Teilnehmer aus seiner Teilnahme resultieren müßten, mit der Bewußtmachung der Vorteile für den Betrieb über gezieltes Marketing. Ein anderes Maßnahmenbündel, das allerdings über allgemeine Vorschläge nicht hinausging, bezieht sich auf die finanzielle Unterstützung der kleinen und mittleren Unternehmen für die Freistellung der Mitarbeiter zu Weiterbildungsmaßnahmen. Schließlich wird die Transparenz von Weiterbildungsangeboten durch Informationsnetze zusammen mit Beratungsmöglichkeiten u.a. angesprochen.

Schlußfolgerungen und Empfehlungen siehe Bericht, Kapitel 8, S. 162.

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 hohen Ausmaß erforderlich. Durch den Zugang von Hochschulneuabsolventen allein kann diese nicht erreicht werden. 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

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.

Frage der Weiterbildungsmöglichkeiten verabschiedet und herausgegeben 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 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 sowie 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 werden 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.³

In Bayern hat der Landtag eine Anfrage an die bayerische Staatsregierung zu Art, Ausmaß und Fördermöglichkeiten im Bereich der berufsbezogenen wissenschaftlichen Weiterbildung beschlossen. Darin heißt es:

¹ Vgl. Anlage III in: Bericht über die Arbeit der Konzertierte 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 So z.B. haben der Hessische Landtag und die Hessische Landesregierung eine Untersuchung zum Ist-Stand der Weiterbildung in Hessen in Auftrag gegeben. Vgl. Faulstich, P.; Teichler, U.; Bojanowski, A.; Döring, O.: Bestand und Perspektiven der Weiterbildung: das Beispiel Hessen, Weinheim 1991. In Baden-Württemberg wurde eine Kommission für den Bereich der Weiterbildung eingerichtet.

- "1. Die Staatsregierung wird ersucht zu berichten,
 - in welchem Umfang sich die bayerische Wirtschaft im Rahmen ihrer Weiterbildung des Know-hows an den einzelnen bayerischen Hochschulen bedient,
 - in welchem Umfang die bayerischen Hochschulen selbst berufsbezogene wissenschaftliche Weiterbildung anbieten.
2. Die Staatsregierung wird ersucht zu prüfen,
 - wie die Zusammenarbeit der Fortbildungsträger der Wirtschaft mit den bayerischen Hochschulen verstärkt und verbessert werden kann,
 - welche Hinderungsgründe dem entgegenstehen."

Mit der Beantwortung der gestellten Fragen für den Bereich der Hochschulen hat das Bayerische Staatsministerium für Unterricht, Kultus, Wissenschaft und Kunst das Bayerische Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung beauftragt.² Im Rahmen dieses Auftrags wurde eine Vollerhebung bei allen hauptamtlichen Professoren der bayerischen Hochschulen durchgeführt. Als Erhebungsinstrument kam der schriftliche Fragebogen zum Einsatz. Auf Interviews, die für den noch kaum systematisierten und institutionalisierten Bereich der Weiterbildung vorzuziehen gewesen wären, mußte angesichts des großen zu befragenden Personenkreises aus finanziellen und zeitlichen Gründen verzichtet werden. Eine repräsentative Stichprobe, die allein Interviews ermöglicht hätte, konnte darüber hinaus nicht gezogen werden. Hierfür fehlte es an der Grundvoraussetzung, nämlich die Professoren nach allen für Weiterbildungsangebote relevanten Aspekten, wie z.B. Nachfragevolumen seitens der Wirtschaft, Kontakte zur Wirtschaft usw. differenzieren zu können.

In der vorliegenden Veröffentlichung werden die Ergebnisse dieser Erhebung präsentiert.

¹ Beschluß des Bayerischen Landtags vom 11.07.1991, Drs. 12/2567.

² Für den Bereich der Wirtschaft hat das zuständige Ministerium, das Bayerische Staatsministerium für Wirtschaft und Verkehr, das Ifo-Institut für Wirtschaftsforschung beauftragt.

2 Methodisches

2.1 Zielvorstellungen der Studie

Gegenstand dieser Studie ist die "berufsbezogene wissenschaftliche Weiterbildung". Sie sollte mit Blick auf eine effizientere und effektivere Gestaltung untersucht werden.

Voraussetzung hierfür ist:

1. Die Weiterbildung in ihrem quantitativen Ausmaß und in ihren qualitativen Aspekten hinsichtlich Klientel, Inhalte, Formen der Weiterbildung usw. zu beschreiben;
2. darzustellen, unter welchen Rahmenbedingungen die Hochschulen bzw. die Professoren diese Aufgabe erfüllen;
3. zu eruieren, unter welchen Rahmenbedingungen die Bereitschaft der Professoren zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen entweder an der Hochschule oder alternativ in Zusammenarbeit mit den Fortbildungsträgern der Wirtschaft verbessert werden kann.
4. Um die Wichtigkeit der gestellten Forderungen bewerten zu können, war die Bedeutung der Weiterbildung für Wirtschaft und Gesellschaft, wie sie von Vertretern der einzelnen Fächergruppen eingeschätzt wird, zu klären.

Die Thematik war dementsprechend auf verschiedenen Ebenen zu behandeln. Einmal ist nach dem Ist-Stand gefragt, zum anderen wird erfaßt, wodurch eine Teilnahme an der Weiterbildung erleichtert werden könnte, was man sich hierfür als ideale Voraussetzungen wünscht. Wieder eine andere Ebene befaßt sich mit der Abwägung verschiedener oder alternativ denkbarer Teilhabemöglichkeiten an Weiterbildungsmaßnahmen.

Der Terminus 'berufsbezogene wissenschaftliche Weiterbildung' wird in der Weiterbildungsdiskussion nicht einheitlich gefaßt. Die verwendeten Bedeutungen reichen von Transfer primär wissenschaftlicher Inhalte bis zur Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten für ganz bestimmte Berufe und Berufsfelder. Als konstitutiv wird andererseits aber auch die Weitergabe von Inhalten auf wissenschaftlicher Basis, also mit theoretisch-systematischem Bezug gesehen, oder die Vermittlung mit wissenschaftlicher Methodik. Wie-

derum eine andere Definition setzt an der Person an, die die Inhalte vermittelt, nämlich dem Wissenschaftler.

Auf die Vorgabe einer strikten Definition für berufsbezogene wissenschaftliche Weiterbildung wurde in der vorliegenden Studie verzichtet. Lediglich Angebote innerhalb der Erwachsenenbildung und des Seniorenstudiums waren definitiv ausgeschlossen worden. Im übrigen wurde es den Professoren überlassen, welche ihrer Aktivitäten sie diesem Bereich zuordnen wollten. Damit sollte vermieden werden, daß durch eine zu eng geführte Definition Weiterbildungsaktivitäten der Professoren von vornherein ausgeschlossen oder aber, daß Weiterbildungsaktivitäten im Grenzbereich zwischen Wissenschaft und deren Umsetzung und Anwendbarkeit möglicherweise nicht angeführt werden, obwohl sie der Verknüpfung "berufsbezogen" und "wissenschaftlich" voll entsprechen.

Weiterbildung ist ein derzeit noch so unsystematisiertes und undefiniertes Feld, daß einer großzügigen Auslegung dieses Begriffs Priorität vor einer zu restriktiven Auslegung beigemessen wurde.

Der Terminus 'berufsbezogene wissenschaftliche Weiterbildung' war von den Professoren bezüglich der Angebote an den Hochschulen im Sinne des bayerischen Hochschulgesetzes ausgelegt worden. Ergänzungs- und Aufbau-studien wurden lediglich in Einzelfällen, soweit sie für berufstätige Hochschulabsolventen geöffnet waren, mit einbezogen.

2.2 Vorgehen

Aufgrund der durchzuführenden Totalerhebung an den bayerischen Hochschulen konnte nur mittels schriftlicher Befragung gearbeitet werden. Bei der Ausarbeitung des Fragebogens mußte eine praktikable Lösung gefunden werden, welche Informationen mit welchem Grad an Genauigkeit erfragt werden können. Mit Blick auf die Gefahr der Antwortverweigerung war auch zu bedenken, daß Erinnerungslücken sowie die Berührung des sensiblen Bereichs der Nebentätigkeit, des Nebenverdienstes negative Auswirkungen auf die Antwortfreudigkeit und Beantwortungsqualität haben würden.

Um die Antwortquote und den Rücklauf hochzuhalten, wurde auch auf eine Identifikation der ausgesandten und zurückkommenden Fragebogen verzichtet. Dies hatte zur Konsequenz, daß bei Verknüpfungen mehrerer Merkmale nur die Antworten jener Professoren berücksichtigt werden konnten, die die jeweils in Frage stehenden Merkmale auch beantwortet hatten. Die Antworthäufigkeiten sind somit von Frage zu Frage bzw. von Verknüpfung zu Verknüpfung unterschiedlich.

An den bayerischen Hochschulen wurden alle hauptamtlichen Professoren (C 2-, C 3- und C 4-Stelleninhaber) in die Erhebung einbezogen: 2.037 Professoren an Universitäten und 1.425 Professoren an Fachhochschulen. Ausgenommen waren lediglich die Professoren der Theologischen und Medizinischen Fakultäten an den Universitäten.

Zunächst sollten auch Professoren der Sprach- und Kulturwissenschaftlichen Fakultät, der Philosophischen und Erziehungswissenschaftlichen bzw. Pädagogischen Fakultäten ausgeklammert werden. Aufgrund des europäischen Zusammenschlusses und der zunehmenden Internationalisierung der Märkte war jedoch anzunehmen, daß eine Weiterbildung auch durch diese Fächer und Fachbereiche in Zukunft an Bedeutung gewinnen könnte. In einer Nacherhebung wurden deshalb auch die Professoren dieser Fakultäten/Fachbereiche in die empirische Erhebung einbezogen.

Die Erhebungen wurden in den Monaten Mai bis Juli 1992 durchgeführt. Aufgrund von Verzögerungen bei der Zustellung der Fragebogen, wegen Urlaub, Forschungs- bzw. Fortbildungsfreisemester, Exkursionen usw. konnte die Rücklaufphase, abgesehen von vereinzelten verspäteten Rückläufen, bis Ende September abgeschlossen werden. Die Datenaufnahme wurde bereits im September, parallel zum Rücklauf begonnen. Sie war Mitte November beendet. Nach Plausibilitätsläufen wurde im Januar 1993 mit der Auswertung begonnen.

2.3 Rücklauf

Insgesamt wurden die Fragebogen von 1.723 Professoren zurückgeschickt, das sind 49,8 %. Der Rücklauf von Universitäten ist mit 51 % etwas höher als der von Fachhochschulen; hier haben 48 % geantwortet (vgl. Tab. 1).

Die Rücklaufquoten schwanken von Hochschule zu Hochschule:

- an den Universitäten zwischen 41,2 % (LMU) und 61,5 % (Bayreuth und Augsburg),
- an den Fachhochschulen zwischen 25,9 % (Augsburg) und 93,5 % (Landshut).

Die Antwortquoten könnten teilweise höher liegen, vor allem an der Universität München. Hier war es zu Verzögerungen bei der Zustellung der Fragebogen innerhalb der Hochschule gekommen. Die Professoren hatten die Fragebogen erst nach dem im Anschreiben genannten Rückgabetermin erhalten, was zu erheblichen Irritationen führte. Ein Teil der Professoren sandte die Bögen mit ärgerlichen und kritischen Anmerkungen versehen unausgefüllt

Tabelle 1: Fragebogenrücklauf und Repräsentativität der Befragung an Universitäten und Fachhochschulen

Spalte	1	2	3	4	5	6
	ha. Prof.		Rücklauf			Repräsen- tati- vität*
	abs.	rel.	abs.	rel.	in % Sp.1	
Universitäten	2.037	100,0	1.038	100,0	51,0	
A	117	5,7	72	6,9	61,5	+
Ba	111	5,4	60	5,8	53,2	+
Bay	148	7,3	91	8,8	61,5	+
Erl/Nbg	320	15,7	166	16,0	51,9	+
LMU	502	24,7	207	20,0	41,2	-
TUM	348	17,1	204	19,7	58,6	+
Reg	198	9,7	102	9,8	51,5	±
Pa	75	3,7	42	4,1	56,0	+
WÜ	218	10,7	94	9,0	43,1	-
Fachhochschulen	1.425	100,0	685	100,0	48,1	
A	108	7,6	28	4,1	25,9	-
Co	91	6,4	62	9,1	68,1	+
Ke	46	3,2	31	4,5	67,4	+
La	46	3,2	43	6,3	93,5	+
Mchn	419	29,5	165	24,2	39,4	-
Nbg	236	16,6	77	11,2	32,6	-
Reg	156	10,9	77	11,2	49,4	±
Ro	101	7,1	51	7,4	50,5	±
Wü/Schw	143	10,0	116	16,9	81,1	+
Weihenst.	79	5,5	35	5,1	44,3	±

* Vergleich der relativen Anteile hauptamtlicher Professoren in der Grundgesamtheit (Sp. 2) mit deren relativem Anteil im Rücklauf (Sp. 4).

+ = überrepräsentiert - = unterrepräsentiert

zurück, ein Teil drückte telefonisch seinen Unmut über diese Terminierung aus und nannte dies als Grund für die Nichtbeantwortung des Fragebogens. Zu vermuten ist allerdings, daß der quantitativ größere Teil aufgrund der Verspätung erst gar nicht reagierte.

Auch Professoren der Fachhochschulen München und Nürnberg beklagten sich über eine zu späte Zustellung der Fragebogen.

2.4 Repräsentativität

Die unterschiedlichen Rücklaufquoten haben im Falle der Universitäten nur wenig verzerrende Wirkung auf die **Repräsentativität** der Hochschulen entsprechend ihrem Anteil in der Grundgesamtheit (vgl. Tab. 1).

So sind an den Universitäten lediglich die Universität München und, allerdings nur in sehr geringem Maße, die Universität Würzburg unterrepräsentiert, während die TU München und die Universitäten Augsburg und Bayreuth leicht überrepräsentiert sind.

Für die Fachhochschulen, bei denen die Rücklaufquoten sehr stark schwanken, ergeben sich Unterrepräsentanzen für die Fachhochschulen Augsburg, München und Nürnberg. Demgegenüber sind die Fachhochschule Würzburg-Schweinfurt sowie die Fachhochschulen Coburg, Kempten und Landshut überrepräsentiert.

Ein Zusammenhang zwischen Unter- bzw. Überrepräsentanz und der Größe der Hochschulen ist nicht festzustellen. Im Falle der Unterrepräsentanz der Universität München und der beiden Fachhochschulen München und Nürnberg dürfte die Erklärung in der Verzögerung der Zustellung liegen. Die Überrepräsentanzen an den Universitäten Augsburg, Bayreuth und TU München und den übrigen Fachhochschulen könnten aus der Berufsbezogenheit dieser Hochschulen stammen.

Als weiteres Merkmal für die Repräsentativität der Ergebnisse wäre die fachliche Zugehörigkeit zu nennen. Diese kann nicht nachgeprüft werden. Die zurückgesandten Fragebogen, soweit ihre Beantwortung abgelehnt wurde, tragen nur kurze Vermerke, warum der Fragebogen nicht ausgefüllt wurde. Nicht in allen diesen Fällen wurde das Fachgebiet mit angekreuzt.

Eine Gegenüberstellung des Rücklaufs nach Fachgebieten der Antwortenden mit den Fachgebieten der Professoren der Grundgesamtheit ist somit nicht möglich.

2.5 Darstellung der empirischen Befunde

Im nachfolgenden werden die empirischen Befunde, nach Schwerpunktthemen gegliedert, dargestellt:

Ein erstes Kapitel beschäftigt sich mit der tatsächlichen, quantitativen Teilnahme der Hochschulangehörigen an der berufsbezogenen wissenschaftlichen Weiterbildung und ihrer Bereitschaft, weiterhin oder künftig derartige Aufgaben zu übernehmen.

In einem zweiten Kapitel werden die von den Befragten durchgeführten Weiterbildungsaktionen nach verschiedenen Aspekten beschrieben: Wer sie initiiert hat, wo sie von wem mit welchem Ziel, für welche Klientel usw. durchgeführt wurden.

In einem dritten Kapitel wird auf die Schwierigkeiten eingegangen, denen sich Hochschulangehörige bei der Ausübung berufsbezogener wissenschaftlicher Weiterbildung vor allem an ihrer eigenen Hochschule gegenübersehen bzw., soweit sie noch nicht auf eigene Erfahrung mit der Weiterbildung zurückgreifen können, die sie vermuten.

Darüber hinaus werden - und dies betrifft die Ebene der als ideal angesehenen Voraussetzungen für Weiterbildung - die Vorstellungen der Hochschulangehörigen zu den Rahmenbedingungen für Weiterbildungsaktivitäten berichtet. Dabei wird differenziert nach solchen Antworten, die auf Erfahrungen in der Weiterbildung beruhen und solchen, die noch über keine Erfahrungen verfügen, sich diese Rahmenbedingungen jedoch für Weiterbildungsangebote wünschen.

Ein viertes Kapitel beschäftigt sich mit der Frage, welche Bedeutung einem Weiterbildungsengagement in den verschiedenen Fächergruppen zukommt, und wie die Hochschulprofessoren ihre Rolle in diesem Bereich sehen und definieren.

Im fünften Kapitel schließlich wird der Kernfrage der Weiterbildung, der Bedarfsermittlung von Weiterbildungsinhalten, nachgegangen.

Universitäts- und Fachhochschulprofessoren haben vom Gesetzgeber einen unterschiedlichen Bildungsauftrag zugewiesen bekommen. Während die Universitäten wissenschaftsbezogen ausbilden, sind die Fachhochschulen zur anwendungsbezogenen Ausbildung auf wissenschaftlicher Basis verpflichtet. Von daher konnte erwartet werden, daß Universitäts- und Fachhochschulprofessoren den Terminus 'berufsbezogene wissenschaftliche Weiterbildung' unterschiedlich auslegen würden. Ähnliches konnte für die Fächergruppen

vermutet werden. Diese sind von ihren Inhalten her einerseits praxis- und anwendungsbezogen, andererseits eher theoretisch- und grundlagenorientiert. Alle Ergebnisse werden deshalb differenziert für Fachhochschul- und Universitätsprofessoren sowie für Professoren der verschiedenen Fächergruppen dargestellt.

Soweit möglich werden Signifikanztests auf dem 1-%-Niveau berechnet. Im Text ausgewiesen werden diese Befunde allerdings nur dann, wenn sich signifikante Unterschiede ergeben haben bzw. wenn die Unterschiede so groß sind, daß sich plausible Trendaussagen machen lassen.

3 Hochschulaktivitäten im Bereich der berufsbezogenen wissenschaftlichen Weiterbildung¹

3.1 Teilnahme und Teilnahmebereitschaft an berufsbezogener wissenschaftlicher Weiterbildung

Von den 1.723 zurückgesandten Fragebogen erwiesen sich 1.627 (= 94,4 %) als auswertbar (vgl. Tab. 2).

34 Professoren (= 2 %) begründeten ihre Verweigerung. Angesichts eines Lehrdeputats von 18 Stunden und zusätzlicher Aufgaben in den Selbstverwaltungsgremien der Hochschule habe man keine Zeit. Für Weiterbildungsmaßnahmen fehle die Zeit, da man mit der Wirtschaft zusammenarbeite. Einige Hochschulprofessoren hielten den Fragebogen für zu kompliziert und zu detailliert, anderen war er zu allgemein, er werde "der Vielzahl spezieller Ansätze" nicht gerecht. Eine weitere Rolle spielt die Verärgerung - und schließlich Resignation - über die schlechten Zustände an der Fachhochschule: "Welches Ergebnis auch herauskommt - es tut sich in jedem Falle nichts". "Jegliche Stellungnahme ist völlig sinnlos. Unsere Vorschläge werden seit 20 Jahren nicht berücksichtigt." Die Landtagsaktion wird als "Dampfplauderei vor Wahlen", "plumper Aktionismus" u.ä. bezeichnet, für derlei Aktionen man keine Zeit habe. Ein anderer sieht in der Beantwortung des Fragebogens keinen Sinn, da das Kernproblem seiner Meinung nach "nicht die Ausnutzung brachliegender Kapazitäten" sei, sondern die "Reduzierung unserer Belastung!". Ein letzter Verweigerungsgrund schließlich: Die Anonymität sei durch die Forderung nach der Fakultätsangabe nicht gesichert.

¹ Im folgenden wird der Begriff 'berufsbezogene wissenschaftliche Weiterbildung' in der abgekürzten Form WWB verwendet.

Tabelle 2: Teilnahme an Weiterbildungsaktivitäten

	Professoren an		Summe	relativ n=1.723 ¹⁾	relativ n=1.627 ²⁾
	Univ.	FH			
WB durchgeführt	369	259	628	36,5	38,6
macht andere Art WB	44	15	59	3,4	3,6
Σ Professoren mit WB	413	274	687	39,9	42,2
keine WB bisher	357	257	614	35,7	37,8
keine WB bisher, weil:					
- Rahmenbedingungen nicht gegeben	31	47	78	4,5	4,8
- mangelnde Nachfrage von Praxis	10	1	11	0,6	0,7
- vertretenes Fach eignet sich nicht für WB	130	9	139	8,1	8,5
- Fach nicht Ansprech- partner für WB	4	26	30	1,7	1,8
- WB nicht Aufgabe der Hochschule	5	-	5	0,3	0,3
- kein Interesse an WB	5	-	5	0,3	0,3
- sonstige Gründe	25	20	45	2,6	2,8
- will künftig WB machen	5	8	13	0,8	0,8
Σ Professoren ohne WB	572	368	940	54,6 %	57,8
Σ auswertbare Bögen	985	642	1.627	94,4 %	(100 %)
ohne Kommentar zurück- gesandt	35	27	62	3,6 %	
verweigert	18	16	34	2,0 %	
Rücklauf insgesamt	1.038	685	1.723	100 %	

¹⁾ Bezogen auf den Rücklauf insgesamt.

²⁾ Bezogen auf die Summe der auswertbaren Fragebogen.

62 Professoren (= 3,6 %) hatten den Fragebogen kommentarlos zurückgeschickt. Ob es sich in diesen Fällen um echte Verweigerungen handelt oder ob der Fragebogen als "unzutreffend" empfunden wurde, da "bisher keine Weiterbildung durchgeführt", ist nicht entscheidbar.

Von den 1.627 auswertbaren Fragebögen - vgl. Tabelle 2 - wird in 687 Fällen (= 42,2 %) über **Weiterbildungsaktivitäten** in den letzten 3 Jahren berichtet. Allerdings geben 59 Professoren an, nicht in der WWB engagiert gewesen zu sein, sondern sich mit einer "anderen Art" wissenschaftlicher Weiterbildung, nämlich Lehrerbildung, Erwachsenenbildung, Weiterbildung interessierter ehemaliger Absolventen sowie dem Seniorenstudium, befaßt zu haben. Die Lehrerfortbildung wird dabei von 17 Professoren nicht unter den Terminus 'berufsbezogene wissenschaftliche Weiterbildung' subsumiert.

940 Professoren (= 57,8 %) sind derzeit **nicht** im Bereich der WWB tätig. Dieser Befund ist nicht dahingehend zu interpretieren, daß rd. 60 % der Professoren einer WWB ablehnend gegenüberstünden.

- 13 Befragte (knapp 1 %) äußern dezidiert, daß sie künftig Weiterbildungsangebote erstellen wollen.

- Weitere 78 (knapp 5 %) sind dann zur Weiterbildung bereit, wenn die Infrastruktur für Weiterbildungsangebote an der Hochschule geschaffen wird, d.h. wenn die Rahmenbedingungen an der Hochschule verbessert werden. Wissenschaftsvermittlung für Berufstätige wird von ihnen als notwendig erachtet, auch als Aufgabe der Hochschule anerkannt, jedoch müßten sich für den Bereich der Grundlagenforschung "wieder positive Trends" erkennen lassen. So lange die Arbeitsüberlastung nicht herabgesetzt werde, die Grundlagenforschung nicht wieder strikt gefördert werde, seien zusätzliche Verpflichtungen abzulehnen.

Die bestehende Überlast an der Hochschule spielt die zentrale Rolle, die ein hochschulisches Weiterbildungsangebot verhindert. 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. 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". Kurz und prägnant formuliert ein Fachhochschulprofessor: "Studentische Lehre, Papierbürokratie, Diplomarbeiten, Studienarbeiten, Skriptenerstellung, Labortätigkeit, Ausschußsitzungen, 18 Stunden Lehrverpflichtung lassen eine Weiterbildung praktisch nicht zu." Die Gewichtigkeit dieser Gründe wird von jenen Befragten bestätigt, die eine frühere Weiterbildungs-

tätigkeit aufgrund der angespannten personellen Situation an der Hochschule aufgegeben haben.

- Daneben gibt es fachimmanente Gründe, sich nicht in diesem Feld zu engagieren.

Da ist die Gruppe jener 139 Professoren (= 8,5 %), deren Fach sich für die WWB nicht eignet. Um nur einige Beispiele zu nennen:

Auf den Gebieten **Ökologie** und **Umweltschutz** würde eine Zusammenarbeit mit Wirtschaftsunternehmen begrüßt, aufgrund der "geringen Grenzmoral" fast aller Unternehmer sei dies 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** stellt 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. Aber diese Informationsbedürfnisse bestünden auf hoher Ebene und auch nur bei einigen wenigen. Im übrigen seien die Inhalte von eher allgemeinbildendem als weiterbildendem Charakter.

Eine Reihe von Studienfächern, so z.B. **Semitistik**, **Arabistik**, **Archäologie**, **Provincial-Römische Archäologie**, **Philosophie**, **Geschichte** usw. führen zu den akademischen Abschlüssen Magister und Dr. phil., nicht zu berufsbezogenen Staatsexamens- und Diplom-Abschlüssen. Diese befähigen nicht zu konkreten Berufen, sondern vermitteln für konkrete Berufe nützliche Kenntnisse. Primär sind sie jedoch Voraussetzung für die Hochschullehrerlaufbahn. Absolventen dieser Abschlüsse münden in ganz unterschiedliche Berufsfelder ein. Für ein berufsbezogenes wissenschaftliches Weiterbildungsangebot fehle somit bereits die relevante Klientel, aber auch der konkrete Berufsfeldbezug. 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 gäbe, für die diese Fachrichtungen die maßgeblichen Absolventen lieferten. Darüber hinaus sei die im Fach betriebene Grundlagenforschung in keiner Weise "anwendungsorientiert", damit im Sinne der Landtagsentschließung auch nicht berufsbezogen transferierbar.

In der **Rechtswissenschaft** spiele zusätzlich eine Rolle, daß die Rechtssprechung 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. Professoren der Rechtswissenschaft seien lediglich vereinzelt und in unregelmäßigen Abständen an Institutionen tätig, die der Weiterbildung für Juristen und Nichtjuristen dienten, wie z.B. an der Bayerischen Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie.

Bei den **Architekten** ist es wiederum etwas anders: Hier erfolge die Weiterbildung grundsätzlich in der Praxis. Das Studium müsse dafür exemplarisch vorbereiten. Das eigentliche Problem einer Weiterbildung 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.

- 30 Professoren (= 1,8 %) erachten ihr Fach als einschlägig für die Weiterbildung, gleichwohl sehen sie sich außerstande, ein Weiterbildungsangebot bereitzustellen. Es fehle der Ansprechpartner in der Wirtschaft. Fachvertreter aus dem Bereich der Orientalistik und anderer Sprachen geben zu bedenken, daß ihre Fächer für die Wirtschaft von großer Wichtigkeit wären. Um nämlich die vor Ort bestehenden erheblichen Hemmnisse beim Aufbau von Wirtschaftsbeziehungen beseitigen zu können, wäre es geradezu unerlässlich, die kulturellen Sonderbedingungen der Partnerländer kennenzulernen.

- Weitere 11 Professoren (= 0,7 %) führen ihre Untätigkeit in diesem Bereich darauf zurück, daß die Wirtschaft kein Interesse an ihrem Fach und ihrer Arbeit hätte. Man habe bereits Angebote gemacht, auf die von Seiten der Wirtschaft nicht eingegangen worden sei. Insofern habe man davon wiederum Abstand genommen.

- 45 Professoren (= 2,8 %) machen objektive Hinderungsgründe geltend, sich an Weiterbildungsaktivitäten zu beteiligen. So z.B., wenn darauf hingewiesen wird, daß man neu berufen worden sei, man vor der Pensionierung oder einem Wechsel in ein anderes Bundesland stünde, eine leitende Position in der Hochschule bekleide usw.

- Neben diesen, der Weiterbildung prinzipiell positiv eingestellten Professoren, gibt es einige wenige (absolut 5!), die in der wissenschaftlichen Weiterbildung keine originäre Aufgabe von Universität und Fachhochschule sehen. Für sie ist eine solche Sicht geradezu gefährlich. Dadurch - so ein Universitätsprofessor - würde eine Einwirkung bzw. eine Einmischung der Gewerkschaften, des DIHT u.ä. Institutionen auf bzw. in die Belange der Universität geradezu herausgefordert. Dies sei strikt abzulehnen. Ihm erscheint es "abwegig, ja selbstgefährdend, nun gerade der Wirtschaft in irgendeiner Weise zu Gefallen zu handeln".

- Schließlich gibt es einen kleinen Kreis von Professoren (absolut 5!), die deshalb keine Weiterbildungsangebote bereitstellen, weil sie "kein Interesse an wissenschaftlicher Weiterbildung" haben.

Aufgrund der aufgeführten Begründungen, warum man sich bislang nicht an der Weiterbildung beteiligt hat, sind die 940 weiterbildungsinaktiven Professoren in zwei Gruppen zu unterteilen: In eine Gruppe, die der WWB an Hochschulen positiv gegenübersteht, und in eine Gruppe, die der Weiterbildung gegenüber eine negative, ablehnende Haltung einnimmt.

Derzeit führen bereits 42 % der Professoren, die den Fragebogen ausgefüllt zurückgesandt haben, Weiterbildungsaktionen aktiv durch. Knapp 1 % hat dies künftig vor. So die Rahmenbedingungen an der Hochschule für Weiterbildung geschaffen, Nachfrage von Seiten der Wirtschaft formuliert und sich Ansprechpartner in der Wirtschaft finden würden, wären weitere 9,5 % zu Weiterbildungsangeboten bereit.

Damit reduziert sich der Anteil der nicht in der Weiterbildung Aktiven von 58 % auf 48 %. Berücksichtigt man weiter, daß weitere 139 Professoren Fächer vertreten, von denen sie annehmen, daß diese aufgrund ihrer mangelnden "Berufsbezogenheit" bzw. ihrer fast ausschließlichen "Orientierung auf die Grundlagenforschung" hin für eine berufsbezogene Weiterbildung eigentlich nicht in Frage kommen, dann verkleinert sich der Kreis der eine Weiterbildung an der Hochschule Ablehnenden auf 39 %. Aber auch diese sind nicht als der Weiterbildung gegenüber negativ eingestellt zu interpretieren. Dieses kann nur von einem kleinen Prozentsatz - noch nicht einmal 1 % - behauptet werden.

Die verbleibenden knapp 38 %, 614 Professoren, stellten lediglich fest, daß sie bisher keine Weiterbildungsangebote bereitstellten bzw. bei keinen Weiterbildungsveranstaltungen mitwirkten. Über das Warum und Weshalb sagten sie nichts aus.

Insgesamt - so wird man diese Zahlen deuten können - ist eine große Bereitschaft unter den Professoren an Universitäten und Fachhochschulen zu konstatieren, auf dem Feld der WWB tätig zu werden. Bei lediglich 10 von 1.013 Professoren - schließt man jene 614 Professoren aus, über die keine Informationen verfügbar sind - ist eine grundsätzlich ablehnende Haltung gegenüber einer WWB zu spüren, die als irreversibel gelten muß. Für weitere 139 Professoren, deren Ablehnung fachimmanent begründet ist, wird sich in naher Zukunft nichts ändern lassen. Für 164 Professoren, die die strukturellen Voraussetzungen für Weiterbildungsangebote an der Hochschule anmahnen, sind die Ablehnungsgründe dagegen beseitigbar.

3.2 Beteiligungsquoten für die berufsbezogene wissenschaftliche Weiterbildung

Bei den hier ermittelten absoluten und relativen Größen für die aktive Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen handelt es sich möglicherweise um Minimalgrößen. Bereitschaft und auch die tatsächliche Praxis können in Wirklichkeit höher sein. Dies aus drei Gründen.

Einmal: WWB kann auf verschiedene Arten erfolgen. Beratungsgespräche mit Gruppen von Firmenangehörigen, Einzelberatungsgespräche, Informationsgespräche mit Unternehmensleitungen, Einzelvorträge bei Firmen, Verbänden usw. könnten ebenso zu Weiterbildungsaktivitäten - Weiterbildung definiert im weitesten Sinne als Wissenstransfer - gezählt werden, wie Referate innerhalb von Weiterbildungsseminaren, Fortbildungstagungen usw. Aus den von Professoren beschriebenen Weiterbildungsaktivitäten kann jedoch gefolgert werden, daß die Professoren Weiterbildung eher restriktiv definierten und von einem engen Weiterbildungsbegriff ausgegangen sind. Im wesentlichen wurden Veranstaltungstypen von der Art Vorlesung mit Übung, Seminar, mehrtägige zusammenhängende Blockveranstaltung sowie institutionalisierte, formalisierte Kursangebote als Weiterbildungsaktivitäten aufgezählt. Dies bedeutet, nicht alle Wissenstransferaktivitäten wurden dem Weiterbildungsbereich zugeordnet.

Zum anderen: Die Weiterbildung zählte bislang nicht zu den Primäraufgaben eines Hochschullehrers. Als solche gelten Lehre, Forschung und Entwicklung sowie die Teilnahme an der Selbstverwaltung der Hochschule. Angesichts der hohen Lehrbelastung verfügen Hochschullehrer nurmehr 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 Beschäftigungen denkbar, die möglicherweise dem Bereich Weiterbildung zugeschlagen werden könnten, die zumindest nicht von vornherein als die Weiterbildung ablehnend interpretiert werden können.

Dazu kommt: Ein Weiterbildungsangebot an der Hochschule war meist äußerst 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

einschränkt, - ein weiteres Indiz dafür, daß die Ouote der aktiv in der Weiterbildung Tätigen größer sein dürfte, als sie sich hier in der Studie darstellt.

Ein dritter Grund sind die relativ geringen Beantwortungsquoten. Den Fragebogen haben insgesamt nur 1.057 (30,5 %) der 3.462 angeschriebenen Professoren beantwortet. Beantwortet heißt: Die Fragen im Fragebogen wurden im Einzelnen beantwortet, und nicht nur allgemeine Anmerkungen zu einzelnen Themenkomplexen gemacht. Von den Universitäten waren es 576 von 2.037 angeschriebenen Professoren, das sind 28,3 %; von den Fachhochschulen waren es 481 von 1.425 angeschriebenen Professoren, das sind 33,8 %.

Der Fragebogen war in vier Themenkomplexe unterteilt: Fragenkomplex I, der sich mit den Aktivitäten im Bereich der WWB befaßte, konnte jedoch nur von jenen beantwortet werden, die sich bisher bereits an Weiterbildung aktiv beteiligt hatten.

Von den 1.057 Rückantwortern traf dies für

- 638 Professoren, das sind 60,4 %, zu. Darunter sind 13 Befragte, die sich zwar früher in diesem Bereich engagiert hatten, derzeit jedoch keine Weiterbildungsangebote durchführen bzw. sich an deren Durchführung beteiligen.
- 406 Professoren melden für diesen Bereich Fehlanzeige, wobei in 21 Fällen das Nichttätigsein damit begründet wird, daß die Mitarbeiter fehlten (2 Befragte), die Lehrbelastung zu hoch sei (11 Befragte), sich das Fach nicht für Weiterbildung eigne (5 Befragte) und schließlich, daß man an Weiterbildung nicht interessiert sei (3 Befragte).
- 13 andere Befragte haben noch nichts in diesem Bereich getan, beabsichtigen dies jedoch für die Zukunft.

In Tabelle 3 sind die Beteiligungsquoten - Teilnahme an Weiterbildung bezogen auf die Gesamtheit der Professoren - differenziert nach Art der Hochschule und einzelnen Hochschulen dargestellt. Daraus wird ersichtlich, daß Universitätsprofessoren zu 64 % in den letzten drei Jahren in der WWB tätig gewesen sind. Demgegenüber sind dies Fachhochschulprofessoren mit knapp 56 % in erheblich geringerem Maße.

An der TU München engagierten sich rd. 75 % von 134 Professoren, die den Fragebogen beantwortet haben, in der Weiterbildung, an der Universität Augsburg waren es sogar rd. 77 %, gefolgt von den Professoren der Universitäten Erlangen-Nürnberg (ca. 70 %) und Bamberg (mit rd. 68 %). Die geringste Beteiligungsquote an Weiterbildungsveranstaltungen unter den Universitäten verzeichnet die Universität Regensburg. An ihr sind 13 der 26 den Fragebogen beantwortenden Professoren in diesem Bereich tätig.

Tabelle 3: Beteiligungsquoten der Professoren an Universitäten und Fachhochschulen für die berufsbezogene wissenschaftliche Weiterbildung

Universitäten						Fachhochschulen					
	Σ aller Prof.	Beantworter			Be- teilig- ungs-quo- te*)	Σ aller Prof.	Beantworter			Be- teiligungs- quote*)	
		insg.	mit WB-Aktivitäten				insg.	mit WB-Aktivitäten			
			abs.	rel.				abs.	rel.		
Spalte	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
A	117	30	23	76,7	19,7	108	20	14	70,0	13,0	
Ba	111	40	27	67,5	24,3	91	43	25	58,1	27,5	
Bay	148	61	34	55,7	23,0	46	26	11	42,3	23,9	
ErI/ Nbg	320	98	68	69,4	21,3	46	Landshut	33	11	33,3	23,9
LMU	502	89	51	57,3	10,2	419	Mönn	89	48	53,9	11,5
TUM	348	134	100	74,6	28,7	236	Nbg	59	25	42,4	10,6
Pa	198	51	28	54,9	14,1	156	Reg	53	30	56,6	19,2
Reg	75	26	13	50,0	17,3	101	Ro	46	35	76,1	34,7
WÜ	218	47	27	57,4	12,4	143	WÜ/Schw	87	51	58,6	35,7
						79	Weißen	25	17	68,0	21,5
Σ	2.037	576	371	64,4	18,2	1.425	Σ	481	267	55,5	18,7

*) Bezogen auf die Gesamtheit der Professoren der einzelnen Hochschule

Die Weiterbildungsbeteiligungsquoten der einzelnen Fachhochschulen unterscheiden sich stärker voneinander als die an den Universitäten. An den Fachhochschulen Rosenheim, Augsburg und Weihenstephan sind die höchsten Beteiligungsquoten zwischen 76 % und 68 % zu verzeichnen. Dagegen nehmen nur ein Drittel der Professoren der Fachhochschule Landshut und kaum die Hälfte der Professoren der Fachhochschulen Kempten und erstaunlicherweise auch Nürnberg an der Weiterbildung teil.

Plausible Erklärungen für diese unterschiedlichen Beteiligungsquoten sind leicht auszumachen. Für die mit Abstand niedrigsten Beteiligungsquoten der Fachhochschulen Kempten und Landshut ist eine Reihe von Gründen angebar: Einmal handelt es sich um relativ junge Hochschulen mit noch eingeschränktem Fächerangebot; die Hochschulen sind noch im Auf- und Ausbau; das wirtschaftliche Umfeld, das für den Bedarf an Weiterbildung ein wesentlicher Bestimmungsfaktor ist, ist von der Wirtschaftsstruktur her wenig ergiebig.

Im Falle der Fachhochschulen Weihenstephan und Rosenheim mit der höchsten Beteiligungsquote sind es wiederum andere Gründe, die zur Erklärung herangezogen werden können. Weihenstephan und Rosenheim mit dem Fachbereich Holztechnik haben ein in der Bundesrepublik nur wenig vertretenes Fächerangebot. Beide Hochschulen können somit überregional tätig werden und sind nicht auf eine einschlägige Wirtschaftsstruktur in der Region angewiesen.

Das technische und ingenieurwissenschaftliche Fächerspektrum an der TU München und neuerdings auch an der Universität Erlangen-Nürnberg zusammen mit ihrer Lokalisierung in strukturstarken Räumen mit den verschiedensten Branchen und Unternehmen könnten die hohen Beteiligungsquoten beider Universitäten erklären.

Der strukturstarke Wirtschaftsraum Nürnberg/Fürth/Erlangen hätte auch hohe Beteiligungsquoten für die Fachhochschule Nürnberg erwarten lassen. Dies ist so nicht eingetroffen. Allerdings hat die Fachhochschule Nürnberg mit Abstand die geringste Rücklaufquote, was auf die Zustellungsschwierigkeiten und/oder die Nebentätigkeitsproblematik zurückzuführen sein kann. Fachhochschule und Universität in Augsburg, die beide gleichermaßen hohe Weiterbildungsbeteiligungsquoten aufweisen, pflegen besonders enge Verbindungen zum schwäbischen Wirtschaftsraum; die dortige IHK hat diese Verbindungen mitinitiiert und immer intensiv gefördert.

Die Universitäten Bamberg und Bayreuth sowie die Fachhochschule Coburg haben ihre Potentiale für die Region zusammengefaßt und institutionell gebündelt. Neben Wissenstransfer, Technologietransfer und Innovationsberatung ist auch die WWB dort verankert.

Daß es sich hierbei nur um plausible, jedoch nicht hinreichende Erklärungen handelt, wird deutlich, wenn man die Beteiligung an WWB auf die Gesamtheit der hauptamtlichen Professoren an den einzelnen Hochschulen bezieht (vgl. Tab.3, Spalten 5 u. 10).

Ausgehend von den beiden Annahmen, daß diejenigen, die Weiterbildung anbieten und durchführen, den Fragebogen ausgefüllt zurückgesandt haben, und daß die weitaus große Mehrheit, die nicht geantwortet hat, auch nicht in diesem Bereich engagiert ist, reduziert sich der Anteil der Hochschulprofessoren, der Weiterbildung aktiv gestaltet. Es verschieben sich aber auch die Gewichte zwischen den Hochschulen. Das Fächerspektrum der TU München und der Universität Erlangen-Nürnberg sowie der Fachhochschulen Rosenheim und Weihenstephan sowie die Bündelung der Interessen und Potentiale für die Region im Falle der Universitäten Bamberg und Bayreuth sowie der Fachhochschule Coburg haben nach wie vor für die Begründung hoher Beteiligungsquoten Bestand. Die höchste Beteiligungsquote zeichnet sich jetzt jedoch an der Fachhochschule Würzburg-Schweinfurt ab, was dadurch erklärt werden könnte, daß die Fachhochschule stark mit der heimischen Industrie verbunden ist.

Im Falle der Augsburger Hochschulen und den Fachhochschulen Kempten und Landshut scheinen die Erklärungen unrichtig gewesen zu sein. Während die beiden Fachhochschulen Kempten und Landshut mit 24 % überdurchschnittliche Beteiligungsquoten (der Durchschnitt liegt bei 18,4 %) verzeichnen, haben die Augsburger Hochschulen nun eine unterdurchschnittliche Beteiligungsquote. Eine Erklärung für diese Verkehrung der Ergebnisse könnte der Rücklauf geben. Kempten und Landshut haben mit 57 % und 72 % hohe Beantwortungsquoten, was die ausgefüllten Fragebogen betrifft, die Augsburger Hochschulen mit 26 % bzw. 19 % relativ geringe. Dies würde bedeuten, daß die Annahme - alle in Weiterbildung Tätigen haben auch alle geantwortet - falsch ist. Dies suggerieren auch die niedrigen Beteiligungs- und Beantwortungsquoten der Universität München und der Fachhochschulen München und Nürnberg, deren Beantwortungsquoten nur zwischen 18 % (Universität München), 21 % (FH München) und 25 % (FH Nbg.) liegen.

Je nachdem, ob die weiterbildungsaktiven Professoren zur Anzahl der beantworteten Fragebogen oder zur Gesamtheit der Hochschullehrer an den einzelnen Hochschulen in Beziehung gesetzt werden, ergeben sich widersprechende Befunde. Bezogen auf den Rücklauf der ausgefüllten Fragebogen liegt die Beteiligungsquote bei 60 %, bezogen auf die Gesamtheit aller Hochschullehrer beträgt sie nur mehr 18,4 %.

Angesichts dieses Befundes stellt sich die Frage, welche Beteiligungsquote denn nun die 'richtige' ist. Beide Werte - so wird man sagen müssen - bilden

die Realität nicht ab. Die tatsächliche Beteiligungsquote wird zwischen beiden Werten liegen. Der untere Wert ist jedoch in jedem Falle als Minimalwert zu interpretieren, schon aufgrund der Tatsache, daß die Professoren in ihren Antworten von einem engen Weiterbildungsbegriff ausgegangen sind. Dies bedeutet, mindestens ein knappes Fünftel aller Hochschullehrer ist aktiv in der WWB tätig. Bei Berücksichtigung eines hohen Gesamtrücklaufs, so z. B. an der Fachhochschule Landshut (72 %) und der Fachhochschule Würzburg-Schweinfurt (81 %) dürften deren Beteiligungsquoten mit 24 % bzw. 36 % ziemlich nahe an die Realität herankommen. Die tatsächliche Beteiligung der Professoren an der WWB - so wird man vorsichtig behaupten können - wird sich zwischen 25 % und 35 % bewegen.

Über den quantitativen Umfang des tatsächlichen Weiterbildungsangebots ist damit jedoch nichts ausgesagt. So werden z.B. dieselben Weiterbildungsveranstaltungen mehrmals angeboten bzw. es werden von denselben Professoren verschiedene Weiterbildungsangebote zur Verfügung gestellt und durchgeführt.

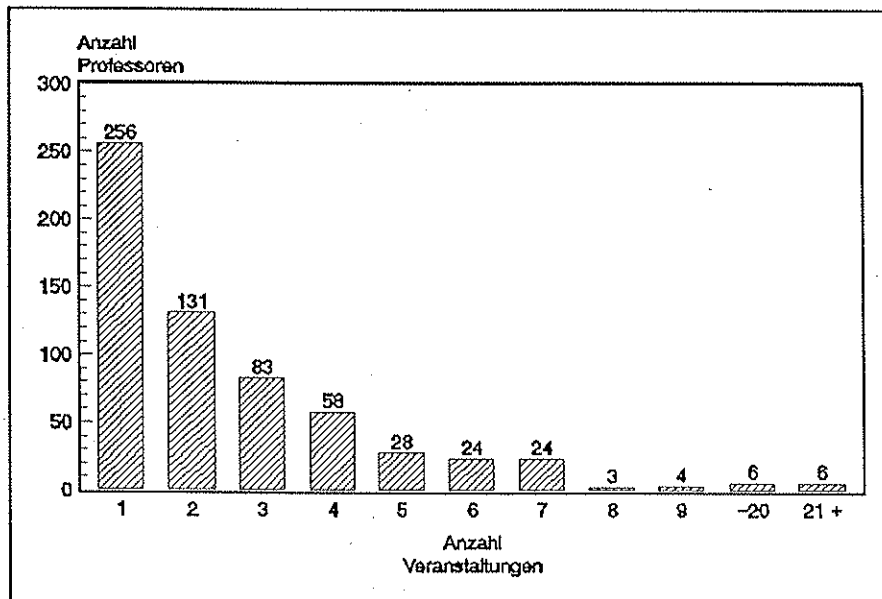
3.3 Quantitativer Umfang der Weiterbildung durch Professoren

Die Aufsummierung der im Fragebogen angegebenen Weiterbildungsveranstaltungen ergibt für insgesamt 622 Befragte¹ 1.808 Weiterbildungsaktionen in den letzten drei Jahren. Im Durchschnitt bedeutet dies, daß jeder der 622 Professoren 2,9 Weiterbildungsaktivitäten in den letzten drei Jahren durchgeführt hat. In Abb. 1 ist die Häufigkeit von Weiterbildungsaktionen abgebildet.

Wie aus der Abbildung ersichtlich, konnten 10 und mehr Veranstaltungen nur in Ausnahmefällen durchgeführt werden. Die hierfür aufzubringende Zeit erfordert jeweils eine 'Ausnahmesituation', sei es, daß die Studienordnung geändert wurde, somit die Lehrbelastung geringer ist, daß ein Freisemester für die Weiterbildung geopfert wurde, daß Kollegen bzw. Vertreter aus der Praxis in Einzelfällen Lehrveranstaltungen für das grundständige Studium übernahmen usw. Von daher schien es gerechtfertigt, diese Fälle, da sie die Durchschnitte stark nach oben verzerren, auszuklammern. Da-

¹ 638 Professoren hatten Angaben zu ihren Weiterbildungsaktivitäten gemacht. Darunter waren 13 Professoren, die sich früher in der Weiterbildung engagiert hatten, nicht jedoch in den letzten drei Jahren. Ihre Angaben zur Häufigkeit der Weiterbildungsaktivitäten wurden hier nicht berücksichtigt. 625 Professoren beantworteten das Tableau zu ihren Weiterbildungsaktionen ausführlich. Bei drei Professoren waren die Angaben über die Häufigkeit allerdings so unbestimmt, daß auch sie hier ausgeklammert werden mußten.

Abb. 1: Häufigkeitsverteilung der durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen in den letzten drei Jahren (n = 622 Professoren)



durch errechnen sich im Durchschnitt für die letzten drei Jahre 2,6 Weiterbildungsveranstaltungen pro Professor. In den folgenden Ausführungen wird von dieser bereinigten Häufigkeitsverteilung ausgegangen.

Universitätsprofessoren mit durchschnittlich 2,7 Weiterbildungsaktionen sind etwas häufiger in der Weiterbildung engagiert, als Fachhochschulprofessoren mit durchschnittlich 2,5 Veranstaltungen. Diese Differenz ist jedoch nicht signifikant.

Auch differenziert nach Regionen bzw. dem regionalen Umfeld der Hochschulen ergibt sich kein Unterschied. Weder bieten Professoren der Hochschulen im Münchner Raum, noch jene im Großraum Erlangen-Nürnberg-Fürth oder im ost- bzw. nordbayerischen Raum, noch im Schwäbischen durchschnittlich mehr Weiterbildungsveranstaltungen an oder nehmen an solchen teil. Auch Professoren der Fachhochschule Rosenheim mit dem Fachbereich Holztechnik und Professoren der Fachhochschule Weißenstephan, die aufgrund ihres speziellen, in Bayern einmaligen, im Bundesgebiet nur wenig vertretenen Fächerspektrums hätten eine Ausnahme bilden kön-

nen, unterscheiden sich in der durchschnittlichen Häufigkeit von Weiterbildungsveranstaltungen nur unwesentlich von denen der anderen Hochschulen.

Die höchste durchschnittliche Häufigkeit verzeichnen mit 3,2 Weiterbildungsveranstaltungen in den letzten drei Jahren die Rechtswissenschaftler, gefolgt mit einer durchschnittlichen Häufigkeit von 2,9 Weiterbildungsveranstaltungen von den Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaftlern. Die niedrigste durchschnittliche Häufigkeit haben mit 2,3 Weiterbildungsveranstaltungen die Architekten und Bauingenieure. Diese Unterschiede zwischen den Fächern sind allerdings nicht signifikant.

Diese genannten Häufigkeiten sagen wenig über das quantitative Ausmaß der Weiterbildungsangebote bzw. Weiterbildungsveranstaltungen durch Hochschulen bzw. Hochschulprofessoren aus, da lediglich die Anzahl der Veranstaltungen gezählt ist. Die von den Professoren genannten Weiterbildungsveranstaltungen umfassen jedoch quantitativ und qualitativ Unterschiedliches, so z.B. zweistündige Vorlesungen, halbtägige Veranstaltungen mit Übungen bis zu mehrwöchigen Kompaktkursen, Veranstaltungen, die nur einmal in den letzten drei Jahren gehalten wurden, aber auch Veranstaltungen, die mehrmals pro Jahr angeboten worden sein können.

Die Professoren waren gebeten worden, für jede ihrer Aktivitäten anzugeben, wie häufig sie diese in den letzten drei Jahren durchgeführt haben und wie lange jede dieser Aktivitäten gedauert hat. Aus diesen Angaben wurde dann die Anzahl der Stunden errechnet, die Professoren in die Weiterbildung investierten. Um die disparaten Angaben vergleichbar zu machen, wurde ein arithmetischer Durchschnitt ermittelt¹. In die Berechnung wurden nur die Angaben jener Professoren einbezogen, die die Frage nach Dauer und Wiederholung der Veranstaltungen komplett beantwortet hatten.

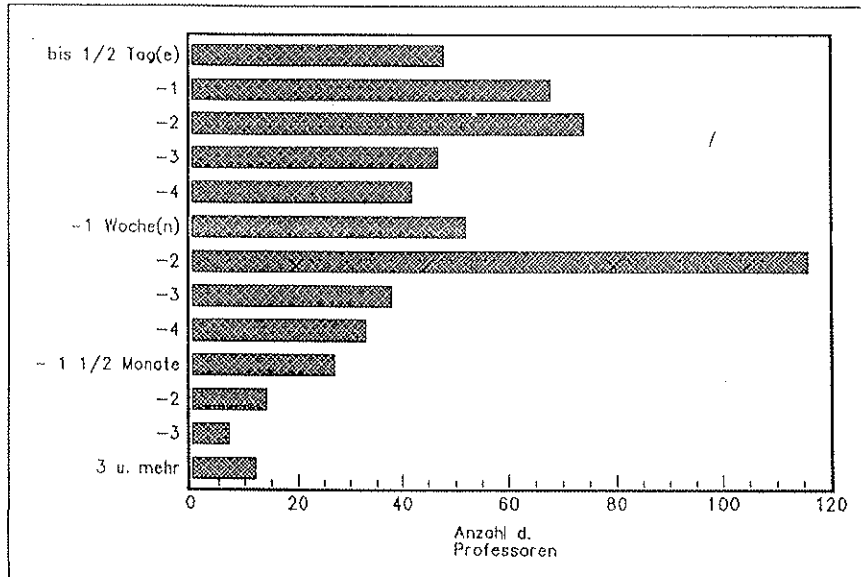
Vollständige Angaben liegen von 586 Professoren vor. Abb. 2 zeigt für die letzten 3 Jahre die aufgewendete Zeit für die Weiterbildung. Die häufigsten Zeitangaben sind:

- bis zu 40 Std. 338 Professoren (57,7 %),
- bis zu 80 Std. 116 Professoren (19,8 %),
- bis zu 120 Std. 40 Professoren (6,8 %),
- bis zu 160 Std. 35 Professoren (6,0 %) sowie
- bis zu 400 Std. 45 Professoren (7,7 %).

¹ Die teilweise verbalen Angaben zur Dauer der Veranstaltungen mußten quantifiziert werden. Dabei wurde vereinfachend vorgegangen: einhalbtägige Veranstaltungen wurden mit 4 Stunden gerechnet, eintägige mit 8 Stunden, einwöchige mit 40 Stunden usw.. Angaben zur Häufigkeit wie z.B. "jedes zweite Jahr" wurden pro Jahr einhalbmals gezählt usw.

Weitere 12 Professoren haben einen Stundenumfang genannt, der weit darüberliegt.

Abb. 2: In den letzten drei Jahren aufgewendete Zeit für die Weiterbildung (n = 586 Professoren)



Vor allem die letzte Gruppe hätte den Durchschnitt stark verzerrt, indem sie ihn über Gebühr erhöht hätte.

Rd. 75 % der Professoren wendet für die WWB zwischen zwei und 80 Stunden auf. Berechnet man für diese Professoren einen Durchschnittswert - die Einzelfälle, die bis zu zwei Stunden angegeben haben, werden ebenso ausgeblendet, wie jene, die mehr als 80 Stunden Weiterbildung betrieben haben -, ergibt sich für 438 Professoren ein durchschnittlicher Zeitaufwand von 29,6 Stunden für die WWB (vgl. Tab. 4).

Fachhochschulprofessoren liegen mit rd. 32 Stunden etwas über diesem Durchschnitt, Universitätsprofessoren mit rd. 28 Stunden etwas darunter. Die Unterschiede zwischen Universitäts- und Fachhochschulprofessoren sind jedoch nicht signifikant.

Auch bei einer Differenzierung des Weiterbildungszeitbudgets nach Fächergruppen ergeben sich keine signifikanten Unterschiede. Unterschiedliche Tendenzen deuten sich an. So wenden Professoren der Wirtschaftswissen-

Tabelle 4: Aufgewendete Stunden für die berufsbezogene wissenschaftliche Weiterbildung in den letzten drei Jahren

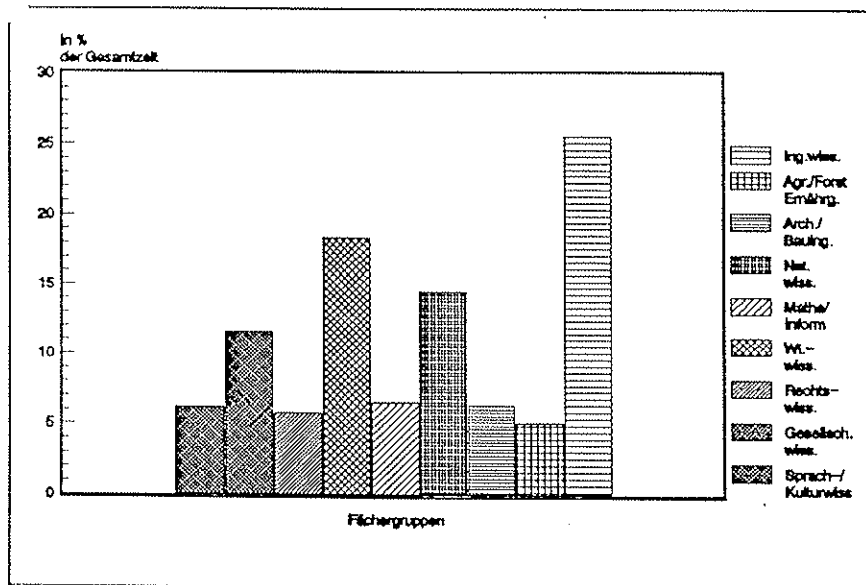
	n	Stunden für Weiterbildung aufgewendet in den letzten 3 Jahren	
		Ø pro Prof.	insgesamt
Insgesamt	438	29,6	12.976
Universitätsprofessoren	253	27,9	7.070
Fachhochschulprofessoren	185	31,9	5.906
Sprach- und Kulturwissen- schaften	28	22,5	630
Psychologie/Gesell- schaftswiss.	55	27,5	1.513
Rechtswissenschaft	19	32,3	614
Wirtschaftswissenschaften	63	34,9	2.197
Mathematik/Informatik	32	33,8	1.081
Naturwissenschaften	70	24,0	1.678
Architektur/Bauing.wiss.	31	21,3	660
Agrar-, Forst- u. Ernäh- rungswiss.	24	29,9	717
Ingenieurwissenschaften	110	33,8	3.717
Schwaben	27	28,2	763
Oberbayern	174	29,5	5.136
Mittelfranken	65	30,7	1.994
Oberfranken	57	31,6	1.802
Niederbayern (inkl. Ober- pfalz)	61	29,6	1.809
Unterfranken	54	27,3	1.472

schaften mit durchschnittlich rd. 35 Stunden am meisten Zeit für die Weiterbildung auf, gefolgt von Professoren der Fächergruppen Ingenieurwissenschaften und Mathematik/Informatik mit je rd. 34 Stunden. Am wenigsten Zeit - nur 21 Stunden - verwenden Architekten und Bauingenieure für die Weiterbildung sowie die Professoren der Sprach- und Kulturwissenschaften mit 22,5 Stunden.

Eine Differenzierung dieses Durchschnitts nach Regionen ergibt für den Coburg-Bayreuth-Bamberger-Raum mit rd. 32 Stunden den höchsten Durchschnittswert für die Weiterbildungsaktivitäten der Professoren, für Unterfranken zeichnet sich mit 27 Stunden pro Professor der niedrigste Durchschnittswert ab. Diese Unterschiede erweisen sich bei einer Varianzanalyse jedoch als nicht signifikant. Das Weiterbildungsverhalten der bayerischen Professoren ist von der Region und deren Wirtschaftsstruktur unabhängig, die hier ermittelten Durchschnitte sind zufällig.

Erhebliche Unterschiede gibt es dann, wenn man von der Gesamtstundenzahl ausgeht, die für die Weiterbildung aufgebracht wird - vgl. Tab. 4. Abb. 3 stellt die prozentualen Anteile der Weiterbildungsveranstaltungen nach Fächergruppen dar.

Abb. 3: Anteile der in den letzten drei Jahren aufgewendeten Zeit für die Weiterbildung nach Fächergruppen (n = 12.807 Std. von 432 Professoren)



Am wenigsten Weiterbildungsveranstaltungen, umgesetzt in Gesamtstunden, kommen von den Rechtswissenschaftlern, den Sprach- und Kulturwissenschaftlern und auch den Architekten/Bauingenieuren. Mit Abstand am meisten Weiterbildung wird von den Ingenieurwissenschaftlern gemacht.

Gut ein Viertel der Weiterbildungsaktivitäten¹ entfällt auf Professoren ingenieurwissenschaftlicher Fachbereiche; knapp ein Fünftel ist Professoren des wirtschaftswissenschaftlichen Bereichs zuzuordnen. An dritter Stelle (mit 16 %) folgen Weiterbildungsangebote von Professoren der Naturwissenschaften. Gut ein Zehntel stammt von Professoren der Psychologie/Gesellschaftswissenschaften. Der Anteil der Fächergruppen Sprach- und Kulturwissenschaften, Mathematik/Informatik sowie Architektur/Bauingenieurwesen liegt bei jeweils 6 %. Den geringsten Anteil an den Weiterbildungsveranstaltungen mit nur knapp 5 % haben Professoren der Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften.

Ob dieser fach- und auch regionenspezifisch unterschiedliche Zeitaufwand für die Weiterbildung dem fach- und regionspezifisch unterschiedlichen Bedarf bzw. der tatsächlichen Nachfrage entspricht, entzieht sich einer Beurteilung. Jedenfalls handelt es sich bei den hier festgestellten Zeitbudgets um Zeiten für die WWB, die geplant und auch zur Durchführung gekommen sind, insofern ist das Angebot auf eine Nachfrage getroffen.

4 Beschreibung der Weiterbildungsaktivitäten der Professoren

In der Landtagsanfrage wird die Frage aufgeworfen, wie die Zusammenarbeit der Fortbildungsträger der Wirtschaft mit den bayerischen Hochschulen verstärkt und verbessert werden kann, welche Hinderungsgründe dem entgegenstehen. Es wird also implizit angenommen, daß innerhalb der WWB eine solche Zusammenarbeit besteht und daß es hierin zu Schwierigkeiten und Problemen kommt.

Durch die Beschreibung der in den letzten 3 Jahren durchgeführten Veranstaltungen zur WWB sollen erste Anhaltspunkte dafür gewonnen werden, wie Weiterbildungsmaßnahmen organisiert, gemanagt und durchgeführt wurden, in welchem Maße es zu der angenommenen Zusammenarbeit kam und wie sich diese gestaltet hat.

¹ Insgesamt konnten hier 1.689 Weiterbildungsaktivitäten von 610 Professoren berücksichtigt werden; die übrigen 12 Professoren machten zwar Angaben zur Häufigkeit ihrer Weiterbildungsveranstaltungen, gaben jedoch ihre Fächergruppenzugehörigkeit nicht an, so daß sie hier nicht berücksichtigt werden konnten.

Den Professoren wurden hierzu eine Reihe von Fragen gestellt, die jeweils für jede ihrer Weiterbildungsveranstaltung zu beantworten waren. Um möglichst alle verschiedenen Facetten der Antworten zu erhalten, wurde bei der Vercodung der Daten der Variabilität der Antworten vor deren Vollständigkeit der Vorzug gegeben. Maximal wurden 5 verschiedene Nennungen aufgenommen. Dies bedeutet, die Antworten beziehen sich nicht auf die gleiche Anzahl Weiterbildungsveranstaltungen¹.

4.1 Ort der Weiterbildungsveranstaltung

Insgesamt wurden die Angaben von 614 Professoren für 1.575 Veranstaltungen ausgezählt (Datenmaterial in Übersicht 1, Nr. 1, Anhang).

Ein knappes Viertel der Professoren (143 von 614 = 23,3 %) hat bisher ausschließlich an der Hochschule Weiterbildung betrieben, und zwar schwerpunktmäßig an der eigenen. Nur ein kleiner Teil wirkte an Weiterbildungsveranstaltungen an anderen Hochschulen mit. Fast die Hälfte der Professoren, nämlich 283 von 614, das sind 46,1 %, machten bei außerhochschulisch veranstalteter Weiterbildung mit. Die übrigen 31 % (188 von 614 Professoren) beteiligten sich sowohl an hochschulischer als auch außerhochschulischer Weiterbildung (vgl. Tab. 5).

Die häufigste außerhochschulische Weiterbildungsbeteiligung ist die Mitwirkung bei privaten Weiterbildungsinstitutionen. Ausschließlich bei einem einzigen außerhochschulischen Träger war in der Vergangenheit ein Drittel der Professoren (205 von 614) engagiert, davon 96 Professoren (= 16 %) bei privaten Weiterbildungsinstituten, 48 Professoren (= 8 %) bei firmeninternen Maßnahmen und 61 Professoren (= 10 %) bei Weiterbildungsveranstaltungen von Kammern, Verbänden, Fachgesellschaften usw.

An Weiterbildungsveranstaltungen an der Hochschule hat insgesamt mehr als die Hälfte der Professoren (331 von 614 = 54 %) mitgewirkt.

Je häufiger man sich an Weiterbildungsveranstaltungen beteiligt, desto eher führt man Weiterbildung an verschiedenen Orten und bei verschiedenen Trägern durch. Ab der dritten und noch gravierender ab der fünften Weiterbildungsmaßnahme wird nur noch in Einzelfällen berichtet, daß man nur an

¹ Die tabellarische Beschreibung aller in diesem Abschnitt behandelten Aspekte ist als Übersicht 1 und Übersicht 2 im Anhang wiedergegeben.

der Hochschule oder nur bei außerhochschulischen Institutionen mitgewirkt habe.

Tabelle 5: Ort der Weiterbildungsmaßnahmen, differenziert nach Universitäts- und Fachhochschulprofessoren sowie nach der Fächergruppenzugehörigkeit

	n = 100 %	an der Hochschule	außerhalb der Hochschule	sowohl als auch
Insgesamt	614	143 23,3	283 46,1	188 30,6
Universitätsprofessoren	357	93 26,1	141 39,4	123 34,5
Fachhochschulprofessoren	257	50 19,5	142 55,2	65 25,3
Sprach-/Kulturwissensch.	37	16 43,3	13 35,1	8 21,6
Psychologie/ Gesellschaftswiss.	76	17 2,4	41 53,9	18 23,7
Rechtswissenschaft*	28	6 (21,4)	14 (50,0)	8 (28,6)
Wirtschaftswissensch.	96	5 5,2	60 62,5	31 32,3
Mathematik/Informatik	42	7 16,7	24 57,1	11 26,2
Naturwissenschaften	97	36 37,1	32 33,0	29 29,9
Architektur/ Bauingenieurwesen	44	6 13,6	20 45,5	18 40,9
Agrar-, Forst- und Ernährungswissensch.*	28	6 (21,4)	8 (28,6)	14 (50,0)
Ingenieurwissenschaften	155	40 25,8	68 43,9	47 30,3

* %-Werte sind aufgrund der kleinen Fallzahlen in () gesetzt

Betrachtet man diese Fragen für Universitäten und Fachhochschulen getrennt, ergeben sich signifikante Unterschiede. Fachhochschulprofessoren bieten in signifikant geringerem Maße an der Hochschule Weiterbildungsangebote an bzw. beteiligen sich an solchen Angeboten ihrer Kollegen. Sie betreiben zu 55 % Weiterbildung ausschließlich außerhalb der Hochschule. Demgegenüber tun dies nur 40 % der Universitätsprofessoren. Die häufigste außerhochschulische Beteiligung ist bei beiden Gruppen die Mitwirkung bei privaten Weiterbildungsinstituten, bei den Fachhochschulprofessoren noch etwas häufiger als bei den Universitätsprofessoren. Fachhochschulprofessoren gehen auch signifikant häufiger - zu 12 % gegenüber knapp 5 % bei ihren Kollegen von der Universität - direkt in Firmen.

Aus der Differenzierung der Antworten nach Fächergruppen lassen sich hierfür als Ursache das unterschiedliche Fächerspektrum an den beiden Hochschularten ableiten. In den Sprach- und Kulturwissenschaften, hauptsächlich an Universitäten vertreten, wird die Weiterbildung signifikant häufiger von der Hochschule aus betrieben. Gleiches gilt für die Naturwissenschaften, die vermutlich die auf ihren Lehrstoff zugeschnittenen Labors benötigen. Professoren der Wirtschaftswissenschaften dagegen gehen zumeist zu außerhochschulischen Institutionen, vor allem zu den privaten Weiterbildungsinstituten. Nur 5 % dieser Gruppe betreiben die Weiterbildung ausschließlich an der Hochschule, dagegen tun dies rund 63 % ausschließlich außerhochschulisch. Ähnlich sieht es in Mathematik/Informatik, in Psychologie/Gesellschaftswissenschaften sowie in Jura aus, allerdings ist der Anteil an Professoren, der ausschließlich an Hochschulen anbietet, um das 3- bzw. 4-fache größer als in den Wirtschaftswissenschaften.

4.2 Initiative zu den Weiterbildungsveranstaltungen

Der Beschreibung in diesem Punkt liegen die Angaben zu 1.196 Weiterbildungsveranstaltungen von 608 Professoren zugrunde (Datenmaterial in Übersicht 1, Nr. 2, Anhang).

Die Initiativen zu den konkreten Weiterbildungsveranstaltungen waren in der Vergangenheit von einzelnen Professoren und deren Kollegen, sowohl der eigenen wie auch anderer Hochschulen, von privaten Weiterbildungsinstitutionen, von Firmen, von Kammern, Verbänden, wissenschaftlichen Gesellschaften usw. ausgegangen.

Sieht man von den Fällen ab, in denen eine eindeutige Zuordnung von Weiterbildungsveranstaltung und Initiative nicht möglich ist (in 228 Fällen), weil man gemeinsam zu weiterbildungsrelevanten Themen gekommen war,

dann waren in rund 42 % der relevanten Fälle (158 von 380 Professoren) die antwortenden Professoren selbst oder deren Fachkollegen die Initiatoren für bestimmte Weiterbildungsveranstaltungen. Hochschulexterne Initiativen kamen nach Aussage von 54 Professoren (14 %) ausschließlich von privaten Weiterbildungsinstituten, für 38 Professoren (10 %) war die Weiterbildung firmeninitiiert und für 66 Professoren (17 %) von Kammern und Berufsverbänden angeregt. 64 Professoren (17 %) hatten an Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen, die von Hochschulexternen gemeinsam initiiert worden waren. Hochschulprofessoren sind somit die häufigsten Initiatoren für Weiterbildungsveranstaltungen.

Tabelle 6: Initiative für Weiterbildung nach Veranstaltungsort und nach Hochschulart

	Initiator					
	Hochschule	Firma	priv. WB-Institute	Kammern/Verbände	HS-Externe gemeinsam	Σ zuordenbare Fälle
1. Veranstaltungsort: Σ zuordenbare Fälle	n = 158 41,6	n = 38 10,0	n = 54 14,2	n = 66 17,4	n = 64 16,8	n = 380 100,0
- Hochschule	99 83,2	3	3	14 11,8	-	119 100,0
- Firma	9 22,0	26 63,4	1	4	1	41 100,0
- priv. WB-Institute	16 20,0	-	34 42,5	22 27,5	8	80 100,0
- Sonderorte	13 23,6	2	13 23,6	20 36,4	7	55 100,0
- nicht örtl. zuordenbar	21	7	3	6	48	85
2. Hochschulart: Σ zuordenbare Fälle	n = 158	n = 40	n = 54	n = 66	n = 64	n = 382
- Universität	106 48,2	17 7,7	29 13,2	36 16,4	32 14,5	220 100,0
- Fachhochschule	52 32,1	23 14,2	25 15,4	30 18,5	32 19,8	162 100,0

Zwischen Initiierung und Ort der Weiterbildungsveranstaltung besteht ein starker signifikanter Zusammenhang (vgl. Tab. 6, Nr. 1). Weiterbildungsveranstaltungen an Hochschulen werden in der Regel (in 83 % der relevanten Fälle) auch von Hochschuleseite angeregt. Firmenspezifische Weiterbildung ist zu 63 % selbst-, nämlich firmenbestimmt. Weiterbildung privater Weiterbildungsinstitute ist zu einem erheblichen Teil (43 %) selbst bestimmt, aber auch durch Kammern, Verbände usw. (zu 28 %) beeinflusst. Veranstaltungen in angemieteten Räumen haben in der Regel verschiedene Initiatoren; am häufigsten Kammern und Verbände (zu 37 %) sowie, zu gleichen Teilen, von Hochschuleseite und privaten Weiterbildungsinstituten (je 24 %).

Den Professoren kommt somit unabhängig vom Veranstaltungsort für die Initiierung von Weiterbildungsangeboten eine große Funktion zu. Sogar für firmeninterne Weiterbildungsveranstaltungen waren sie immerhin in 22 % der Veranstaltungen initiativ. Von 1.196 Einzelangaben hierzu wird die Hochschuleseite 540 mal, das ist in 45 % der Fälle, als Initiator genannt. Auf Verbände, Kammern und wissenschaftliche Gesellschaften entfallen 260 (22 %) Nennungen, auf Firmen und private Weiterbildungsinstitute 188 bzw. 183 Nennungen (je rd. 16 %).

Von Fachhochschulprofessoren gehen relativ häufig Impulse für Weiterbildungsthemen aus, jedoch deutlich weniger als von Universitätsprofessoren (vgl. Tab. 6, Nr. 2). Ausgehend von den eindeutig zuordenbaren Weiterbildungsveranstaltungen waren es 48 % bei den Universitätsprofessoren gegenüber 32 % bei den Fachhochschulprofessoren, die eine Weiterbildung initiiert hatten. Fachhochschulprofessoren haben signifikant häufiger an Weiterbildung teilgenommen, die von Hochschulexternen initiiert worden war, am häufigsten an von Kammern und Berufsverbänden angeregten Veranstaltungen, aber auch an firmeninterner Weiterbildung.

Von einer Differenzierung nach Fächergruppen konnte erwartet werden, daß sich deren unterschiedliche Berufsbezogenheit und Praxisrelevanz auch auf die Initiierung zur Weiterbildung in diesen Feldern auswirken würde. Die Befunde bestätigen dies (vgl. Tab. 7).

Weiterbildung in den praxisbezogenen Fächergruppen Wirtschaftswissenschaften, Architektur/Bauingenieurwesen sowie - allerdings bereits mit deutlichem Abstand - den Ingenieurwissenschaften sowie Psychologie/Gesellschaftswissenschaften werden in fast der Hälfte aller Fälle von Hochschulexternen angeregt. In den beiden letzteren Fächergruppen kommt allerdings auch der Hochschuleseite eine wichtige Funktion hierfür zu. Weiterbildungsthemen aus den Sprach- und Kulturwissenschaften, deren Bedeutung für die Praxis noch nicht voll bewußt gemacht worden ist, kommen dagegen im we-

Tabelle 7: Initiator für Weiterbildungsmaßnahmen, differenziert nach Fächergruppen

	n = 100 %	Hochschu- le/Prof.	Hoch- schulex- terne	sowohl als auch
Sprach-/Kulturwis- sensch.	37	17 (46,0)	12 32,4	8 21,6
Psychologie/ Gesellschaftswiss.	74	20 27,0	26 (35,1)	28 (37,9)
Rechtswissenschaft*	28	9 (32,1)	11 (39,3)	8 (28,6)
Wirtschaftswissensch.	94	10 10,6	43 (45,8)	41 (43,6)
Mathematik/Informatik	42	13 31,0	14 33,3	15 35,7
Naturwissenschaften	97	37 (38,2)	30 30,9	30 30,9
Architektur/ Bauingenieurwesen	43	5 11,6	19 (44,2)	19 (44,2)
Agrar-, Forst- und Ernährungswissensch.*	28	3 (10,7)	9 (32,1)	16 (57,1)
Ingenieurwissenschaf- ten	154	40 26,0	58 (37,6)	56 36,4

* %-Werte sind aufgrund der kleinen Fallzahlen in () gesetzt

sentlichen aus der Hochschule. Dies trifft im Grundsatz auch für die naturwissenschaftlichen Fächergruppen zu, was sich daraus erklärt, daß es sich um hochspezialisierte, wissenschaftliche Fachgebiete handelt, deren Ergebnisse für die Praxis zwar wichtig sind, deren unmittelbarer Praxiseinsatz jedoch seinerseits Gegenstand von Forschung und Entwicklung ist.

4.3 Veranstalter der Weiterbildung

617 Professoren gaben für 1.153 Veranstaltungen einen konkreten Veranstalter an (Datenmaterial in Übersicht 1, Nr. 3, Anhang).

Veranstalter sind in der Regel Hochschulexterne. Rund 50 % der Professoren nennt sie ausschließlich in dieser Funktion. Nur ca. 15 % der Professoren übernehmen selbst Veranstalterfunktion bzw. tun dies ihre Fachkollegen.

Dies trifft gleichermaßen an der Universität wie an der Fachhochschule zu, wobei Professoren an der Fachhochschule seltener als Veranstalter auftreten als ihre Kollegen von der Universität. Ursache für die in der Tendenz geringere Veranstalterfunktion der Fachhochschulprofessoren könnte die an der Fachhochschule noch stärkere Überlast sein. Der Veranstalter muß für die infrastrukturellen Voraussetzungen zur reibungslosen Durchführung der Veranstaltung sorgen, über diese verfügen Fachhochschulprofessoren weit weniger als Universitätsprofessoren.

Auch differenziert nach Fächergruppen ergeben sich nur der Tendenz nach Unterschiede. Professoren der Fächergruppen Wirtschaftswissenschaften und Architektur/Bauingenieurwesen treten am wenigsten häufig als Veranstalter auf. Am ehesten noch übernehmen Professoren der Sprach-/Kulturwissenschaften sowie der Naturwissenschaften diese Funktion.

Der Veranstalter bestimmt grundsätzlich den Veranstaltungsort (vgl. Tab. 8, Nr. 1). Tritt die Hochschule als Veranstalter auf, findet die Weiterbildung an der Hochschule statt. Gleiches gilt für die firmeninterne Weiterbildung. Veranstalten Kammern und Verbände die Weiterbildung, dann finden diese schwerpunktmäßig bei privaten Weiterbildungsinstituten statt; es werden aber auch in nennenswertem Umfang Räume angemietet. Gleiches gilt, wenn private Weiterbildungsinstitute als Veranstalter auftreten. Auch sie wichen in fast einem Viertel der Fälle auf angemietete Räume aus. Für den Veranstalter Hochschule spielt die Anmietung nur eine marginale Rolle. Die organisatorischen Möglichkeiten und die finanzielle Ausstattung der Hochschule verbieten dies in der Regel von selbst.

Vom Veranstalter ist nicht auch gleichzeitig in allen Fällen die Initiative zu diesen Veranstaltungen ausgegangen (vgl. Tab. 8, Nr. 2). Lediglich an der Hochschule gilt: 'Veranstalter ist gleich Initiator'. Am ehesten trifft dies noch für firmeninterne Veranstaltungen und solche von privaten Weiterbildungsinstituten zu. Hochschulprofessoren waren sowohl für Veranstaltungen von Firmen wie auch von Weiterbildungsinstituten in jeweils ca. 15 % der relevanten Fälle die Initiatoren.

Ingesamt haben die 617 Professoren mit Weiterbildungsengagement 1.153 Veranstalter genannt, davon 397 mal, also in 34 % der Fälle, sich selbst bzw. ihre Kollegen. Demgegenüber sind sie in 45 % der Fälle als Initiatoren für Weiterbildungsveranstaltungen aufgetreten.

Tabelle 8: Veranstalter nach Veranstaltungsort und nach Initiator der Veranstaltung

	Veranstalter				
	Hochschule	Firma	priv. WB-Institute	Kammern/Verb.	zuordnb. Fälle
1. Veransta.-ort: Σ zuordenbare Fälle	n = 82 = 100 %	n = 45 = 100 %	n = 68 = 100 %	n = 77 = 100 %	n = 272
- Hochschule	76 92,7	5 11,1	5	17 22,1	103
- Firma	4	35 77,8	1	5	45
- priv. WB-Institute	1	1	46 67,6	32 41,6	80
- Sonderorte	1	4	16 23,5	23 29,9	44
2. Initiator: Σ zuordenbare Fälle	n = 62 = 100 %	n = 41 = 100 %	n = 59 = 100 %	n = 76 = 100 %	n = 238
- Hochschule	57 91,9	6 14,6	10 16,9	15 19,7	88
- Firma	2 3,2	34 83,0	-	-	36
- priv. WB-Institute	-	1 2,4	49 83,1	2 2,6	52
- Kammern/Verbände	3 1,6	-	-	59 77,7	62

4.4 Management der Weiterbildungsveranstaltung

Zum Management von 1.196 Weiterbildungsveranstaltungen liegen Angaben von 615 Hochschulprofessoren vor (Datenmaterial in Übersicht 1, Nr. 4, Anhang).

Der Veranstalter übernimmt in der Regel auch das Management (vgl. Tab. 9, Nr. 1). Dies trifft fast ausnahmslos für den Veranstalter Hochschule zu. Allerdings lag das Management von weiteren 22 Veranstaltungen aller zu-

ordenbaren Fälle auch dann in den Händen der Hochschule, wenn Hochschulexterne als Veranstalter fungierten.

Tabelle 9: Management der Weiterbildungsveranstaltungen

	Management				
	Hochschule	Firma	Kammern/ Verbände	priv. WB- Institute	Σ zuordenbare Fälle
1. Veranstalter:					n = 100 %
- Hochschule	84 97,6	2	-	-	86
- Firma	6	34 83,0	-	1	41
- Kammern/ Verbände	9	1	63 81,8	4	77
- priv. WB- Institute	7	-	-	57 89,1	64
2. Initiator:					n = 100 %
- Hochschule	72 77,4	3 3,2	11 11,8	7 7,5	93
- Firma	4	27 84,4	-	1	32
- Kammern/ Verbände	7	-	46 82,1	3	56
- priv. WB-Institute	4	1	2	44 86,3	51
3. Veranstaltungsort:					n = 100 %
- Hochschule	98 86,7	1	13 11,5	1	113
- Firma	8 20,0	27 67,5	4	1	40
- Sonderorte	12 25,5	4	20 42,6	11 23,4	47
- priv. WB- Institute	5	1	28 34,1	48 58,6	82

Der Initiator von Weiterbildungsveranstaltungen übernimmt in der Regel auch das Management der Veranstaltung (vgl. Tab. 9, Nr. 2). Lediglich für die Hochschule ist dies nicht ganz zutreffend. Von den zuordenbaren Fällen berichten 21 von 93 Hochschulprofessoren, das sind 22,5 %, daß die von ihnen angeregte Weiterbildung durch andere gemanagt wurde.

Veranstaltungsort und Management fallen dagegen weit auseinander (vgl. Tab. 9, Nr. 3). Lediglich beim Veranstaltungsort Hochschule wird mehrheit-

lich auch das Management von der Hochschule getragen. Für die übrigen Veranstaltungsorte übernehmen verschiedene Seiten das Management. Sogar bei Weiterbildungsveranstaltungen in Firmen liegt das Management nicht ausschließlich bei der Firma, sondern auch in Händen von Hochschulprofessoren. Das differenzierteste Management zeichnet Weiterbildungsveranstaltungen aus, die in angemieteten Räumen abgehalten werden. In je einem Viertel der relevanten Fälle managen entweder die Hochschule oder private Weiterbildungsinstitute, in 43 % der Fälle Kammern oder Verbände. Kammern und Verbände treten auch bei Weiterbildungsveranstaltungen, die in privaten Weiterbildungsinstituten stattfinden, als Manager auf. Ganz offensichtlich bedienen sich Kammern und Verbände in hohem Maße dieser privaten Institutionen als dem Ort, an dem sie ihre Weiterbildungsveranstaltungen durchführen.

Fachhochschulprofessoren übernehmen tendenziell weniger häufig das Management. Nur 20 % widmeten sich ausschließlich dieser Aufgabe, an der Universität sind es 25 % der Professoren.

Zwischen den Fächergruppen zeigen sich zwar Unterschiede, was die Übernahme der Managementaufgaben betrifft, diese sind jedoch nicht signifikant. Professoren der Wirtschaftswissenschaften managen ihre Weiterbildungsveranstaltungen nur in ganz seltenen Fällen, sie lassen managen. Professoren der Naturwissenschaften dagegen übernehmen diese Aufgabe zu fast einem Drittel selbst, ebenso Professoren der Sprach- und Kulturwissenschaften. Der Grund dürfte bei den Naturwissenschaften im erforderlichen wissenschaftlichen Know-how liegen, bei den Sprach- und Kulturwissenschaften dürfte dies dagegen eher darauf zurückzuführen sein, daß ihre Weiterbildungsangebote noch wenig nachgefragt werden.

Alles in allem, so wird man aus dem Befund schließen können: Hochschulprofessoren reißen sich nicht um die Aufgabe des Managements. Von den 1.196 Nennungen entfallen lediglich 31 % (374) auf Hochschulprofessoren. Demgegenüber wurden sie für 45 % der Weiterbildungsveranstaltungen als Initiatoren genannt.

4.5 Inhaltliche Konzeption der Weiterbildung

Zur inhaltlichen Konzeption der Weiterbildungsmaßnahmen liegen von 617 Professoren zu 1.157 Veranstaltungen Angaben vor (Datenmaterial in Übersicht 1, Nr. 5a, Anhang).

Für die inhaltliche Ausformulierung der Weiterbildungsthematik waren in der Regel die Hochschulen zuständig. Von insgesamt 1.157 Angaben zur Person des hierfür Verantwortlichen wurden 749mal (rd. 65 %) die Hochschulprofessoren in dieser Eigenschaft genannt. Von eher untergeordneter Bedeutung für den inhaltlichen Entwurf der Weiterbildungsveranstaltungen erwiesen sich die privaten Weiterbildungsinstitute mit 115 Nennungen (knapp 10 %) sowie die Firmen, auf die 122 Nennungen (gut 10 %) entfielen. Aber auch Verbände, Kammern und wissenschaftliche Fachgesellschaften wurden in dieser Funktion nur von wenigen - 170 Nennungen (knapp 15 %) - genannt.

In weniger als der Hälfte (41 %) der zuordenbaren Fälle (vgl. Tab. 10) hatten die Hochschulangehörigen die Weiterbildungsthematik initiiert. In mehr

Tabelle 10: Zusammenhang zwischen Initiator und inhaltlicher Konzeption der Weiterbildungsmaßnahmen

	Inhaltliche Konzeption					Σ zuor- denbare Fälle
	Prof. selbst	Kol- legen	Firma	Kam- mern/ Ver- bände	priv. WB- Inst.	
Initiator						n=100 %
-Prof. selbst	43 93,5	2	1	-	-	46 22,5
-Kolle- gen	12 32,4	25 67,6	-	-	-	37 18,1
-Firma *	19 (76,0)	1	4 (16,0)	-	1	25 12,3
-Kam- mern/ Verb.	20 40,8	2	-	26 53,1	1	49 24,0
-priv. WB-Inst.	23 48,9	-	-	-	24 51,1	47 23,0
Insgesamt	117 57,4	30 14,7	5 2,5	26 12,7	26 12,7	204 100,0

*) %-Werte sinde aufgrund der kleinen Fallzahlen in () gesetzt.

als zwei Drittel der Fälle sind sie diejenigen, die für die konzeptionelle Ausgestaltung zuständig sind. Dies bedeutet: Der Initiator trägt nicht gleichzeitig auch für die inhaltliche Konzeption einer konkreten Thematik Verantwortung. Dies ist nur dann der Fall, wenn es sich beim Initiator um einen Hochschulprofessor handelt und zwar unabhängig davon, ob er Professor an der Universität oder an der Fachhochschule ist, und auch unabhängig davon, welcher Fächergruppe er angehört. Bereits bei den Kollegen der eigenen oder einer anderen Hochschule hatte er, wenn diese eine Weiterbildung angeregt hatten, in fast jedem dritten Fall die Ausarbeitung der Konzeption zu übernehmen. Gleiches, allerdings in drei von vier Fällen, traf für Weiterbildungsveranstaltungen zu, die von Firmen initiiert waren, sowie in vier bis fünf von zehn Fällen für von Kammern und Verbänden und auch von privaten Weiterbildungsinstituten angeregte Weiterbildungsveranstaltungen. Offensichtlich versichern sich die Veranstalter der fachlichen Kompetenz des Hochschulprofessors.

Welches waren nun die dabei vorgestellten Intentionen, welche Ziele sollten mit der Weiterbildung erreicht werden?

617 Professoren, die in den letzten drei Jahren Weiterbildungsveranstaltungen durchgeführt hatten, machten zu 946 Veranstaltungen konkrete Angaben über Intention und Ziel der jeweiligen Veranstaltung (Datenmaterial in Übersicht 1, Nr. 5b, Anhang).

Die Intentionen lassen sich in fünf Gruppen zusammenfassen:

- Es wird die Intention verfolgt, allgemeinbildende Inhalte weiterzugeben. Nur 18 Professoren (knapp 3 %) verfolgten mit verschiedenen Einzelthemen in ihren Veranstaltungen diesen Zweck. So etwa wurde über die neuen Forschungen zur Zeitgeschichte berichtet, über die Nachkriegsgeschichte gelesen, methodische Beiträge zur Stasi-Aufarbeitung geliefert, die juristischen Grundlagen zur staatlichen Enteignung und zur Rückübereignung dargelegt, über die Struktur ausländischer Märkte informiert usw.
- Intention war für 35 Professoren, den Gedanken- und Erfahrungsaustausch zwischen Praxis und Hochschule anzuregen, aber auch kollegiale Beratungsgespräche der Praxis untereinander zu ermöglichen. Dies betraf allerdings nur rd. 4 % der Veranstaltungen. Einige dieser Professoren hatten ihr Ziel noch weiter gesteckt, sie beabsichtigten, konkrete Kooperationspartner für die praktische Umsetzung ihrer Forschungen finden zu können.
- Die große Mehrheit der Professoren intendierte mit ihren Weiterbildungsbemühungen jedoch das, was gemeinhin als Inhalt der Weiterbildung gedacht

wird: Rd. zwei Drittel der Professoren - 414 von 617 Professoren - verfolgten das Ziel, die Fachkompetenz der Teilnehmer zu steigern, um die operationalen Fähigkeiten und Fertigkeiten für den beruflichen Alltag zu befördern. Diese Zielvorstellung lag rd. 44 % der Veranstaltungen zugrunde.

Im einzelnen ging es um Inhalte, die von der Unterrichtung in fachlichen Grundlagen, über die Vermittlung neuen Wissens über angrenzende Fachgebiete bzw. neue interdisziplinäre Entwicklungen bis hin zur Erarbeitung problembezogener Lösungen durch Einsatz neuer Konzepte, neuer Techniken usw. reichten. Teilweise erfolgte die Vermittlung dieser Inhalte in formalisierter Form als Aufbau- und Kontaktstudium. Teilweise handelte es sich dabei um wissenschaftliche Vertiefungen, Ergänzungen des vorhandenen Fachwissens oder aber um die Aktualisierung ehemals erworbener Fachkenntnisse. Der Transfer von Spezialwissen war zumeist mit Schulung gepaart, um die operationale Handlungsfähigkeit der Teilnehmer zu fördern.

- In 36 % der Veranstaltungen ging es zwar auch um die Verbesserung der operationalen Fertigkeiten der Teilnehmer, die Intentionen reichten jedoch darüber hinaus und erstreckten sich, in 17 % der Veranstaltungen sogar ausschließlich, auf die Förderung der strategischen Fähigkeiten der Teilnehmer. Es sollten deren Möglichkeiten zu kreativem Denken und Arbeiten durch die in den Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten der Professoren aufscheinenden neuen Möglichkeiten und Richtungen erweitert, durch das Setzen neuer Impulse angeregt werden.

- Schließlich sprachen rd. 23 % der Professoren (139) in ihren Weiterbildungsveranstaltungen die soziale Handlungskompetenz an. In rd. 15 % der Weiterbildungsveranstaltungen waren die Verbesserung des Führungsverhaltens durch Vermittlung von Führungstechniken, Wissen über Konfliktmanagement, Evaluierungsmöglichkeiten, Schlüsselqualifikationen, den Auf- und Ausbau einer Unternehmenskultur, Vermittlung von Kenntnissen über Mitarbeiterschulung, Mitarbeiterbeurteilung, Personalentwicklung usw. Inhalte der Veranstaltung.

Die Intentionen der Universitäts- und Fachhochschulprofessoren unterscheiden sich nur geringfügig. Fachhochschulprofessoren beschäftigten sich weniger mit der Vermittlung allgemeinbildender Inhalte. Sie beabsichtigten in geringerem Maße Kontakt- und Kooperationsmöglichkeiten anzubahnen. Auch in bezug auf die Förderung der sozialen Handlungskompetenz hatten sie sich weniger häufig engagiert. Schwerpunkt ihrer Weiterbildungsbemühungen war die Steigerung der operationalen Fähigkeiten und Fertigkeiten durch Verbesserung der fachlichen Kompetenz der Teilnehmer. Diesen Schwerpunkt hatten zwar auch die Universitätsprofessoren gesetzt, mit 62 %

gegenüber 75 % der Fachhochschulprofessoren jedoch in geringerem Maße. Mit dem Transfer hochspezialisierter Techniken bis hin zum reinen Forschungsergebnistransfer haben sich sowohl von der Universität (198 von 359) als auch von der Fachhochschule (142 von 258) je 55 % der Professoren in ihren Weiterbildungsveranstaltungen auseinandergesetzt. Dabei ist eine leichte Akzentverschiebung an der Fachhochschule zum Transfer hochspezialisierter Verfahren und Techniken gegenüber dem reinen Forschungstransfer festzustellen, der an der Universität ein stärkeres Gewicht hat.

Je nach Fächergruppe werden unterschiedliche Intentionen verfolgt. Professoren der Rechtswissenschaft und der Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften geht es in ihrer Weiterbildung im wesentlichen um die Information über neue Entwicklungen. Professoren der Fächergruppe Architektur/Bauingenieurwesen hatten ihren Schwerpunkt neben neuen Entwicklungen im Fach auf die Vermittlung des neuesten technologischen Standes gesetzt. Professoren der Mathematik und der Informatik beschäftigten sich vorwiegend mit dem Ziel, hochspezialisierte Verfahren und Techniken weiterzugeben. Bei den Weiterbildungsveranstaltungen der Professoren der Fächergruppen Natur- und Ingenieurwissenschaften waren neben der Erweiterung der Fachkompetenz durch die Vertiefung fachlicher Kenntnisse, die Aktualisierung der Fachkenntnisse und die Information über neue Tendenzen im Fachgebiet, die Förderung neuer Problemlösungen und die Induzierung innovativer Entwicklungen ein zentrales Anliegen. Die Verbesserung der sozialen Handlungskomponente war vorrangiges Ziel der Professoren der Psychologie und der Gesellschaftswissenschaften. Bei den Professoren der Wirtschaftswissenschaften standen die Fachkompetenzerweiterung durch Vertiefung, Ergänzung und Aktualisierung von Fachwissen, gefolgt von der Verbesserung der sozialen Handlungskompetenz durch Verbesserung des Führungsverhaltens in seinen verschiedensten Ausprägungen im Vordergrund. Wirtschaftswissenschaftler suchten außerdem am häufigsten problembezogenes Spezialwissen, gepaart mit Schulungen, in den dafür relevanten Techniken zu vermitteln.

Mindestens die Hälfte der Professoren intendierte in ihren Weiterbildungsveranstaltungen eine fachliche Kompetenzerweiterung. Den niedrigsten Wert mit 51 % haben hier Professoren der Naturwissenschaften angegeben, den höchsten Prozentsatz mit 89 % Professoren der Rechtswissenschaft. In den Fächergruppen Mathematik/Informatik, Naturwissenschaften, Architektur/Bauingenieurwesen sowie Ingenieurwissenschaften wird zu 61 % bzw. 77 % gleichzeitig die Verbesserung der Fach- und Forschungskompetenz angestrebt.

Von der Zielvorstellung her scheinen die Maßnahmen zur WWB den instrumentellen Erwartungen, die Wirtschaft, Industrie und Gesellschaft an sie stellen, voll zu entsprechen. Ob dies tatsächlich der Fall ist, hängt allerdings auch davon ab, ob die adäquate Klientel und auch die jeweils gesteckten Ziele tatsächlich erreicht werden konnten.

4.6 Klientel der Weiterbildung

Die Weiterbildungsangebote richteten sich an ganz unterschiedliche Klientelgruppen. Die hierzu erhaltenen 1.193 Angaben von 602 Professoren basieren nicht auf vorgegebenen Antwortkategorien. Die Kurzbeschreibung der Teilnehmer war den Professoren überlassen. Die aus den Antworten kombinierten 14 Klientelkategorien sind deshalb nicht als einander ausschließende und streng voneinander getrennte Kategorien zu verstehen (Datenmaterial in Übersicht 1, Nr. 6, Anhang).

- Am häufigsten wurden Weiterbildungsangebote für Diplom-Ingenieure (189mal genannt) bereitgestellt und durchgeführt. Ihre Ausbildung wurde vor allem von Professoren der Ingenieurwissenschaften (102 Nennungen) übernommen.
- Ebenso häufig waren es Führungskräfte kleiner und mittlerer Unternehmen. Diese besuchten hauptsächlich Weiterbildungsveranstaltungen von Professoren der Wirtschaftswissenschaften (55mal genannt) und der Ingenieurwissenschaften (53mal genannt).
- An dritter Stelle in der Klientelhäufigkeit folgte die Weiterbildung von wissenschaftlichen Mitarbeitern aus betrieblichen Forschungsabteilungen und, zu einem kleineren Teil, aus wissenschaftlichen Instituten (130 Nennungen). Diese Klientel wurde im wesentlichen von den Professoren der Naturwissenschaften (43 Nennungen) und der Ingenieurwissenschaften (35 Nennungen) unterwiesen.
- Die nächstgrößere Klientelgruppe sind mit 94 Nennungen die Lehrer. Hierfür waren Professoren der Sprach- und Kulturwissenschaften (in 24), der Psychologie und Gesellschaftswissenschaften (in 30) sowie der Naturwissenschaften (in 25 Weiterbildungsveranstaltungen) gleichermaßen zuständig.
- Die Weiterbildung von Teilnehmern aus dem mittleren Management (89 Nennungen) und aus dem Top-Management (52 Nennungen) wird im wesentlichen von den Professoren der Wirtschaftswissenschaften getragen.
- Demgegenüber scheint die Weiterbildung der Mitarbeiter sowohl aus kaufmännischen wie auch aus technischen Abteilungen nicht in gleicher Weise forciert zu werden wie die von Führungskräften. Für die beiden Gruppen werden nur 34 und 75 Weiterbildungsveranstaltungen angegeben. Über die Größe der Gruppe ist zwar nichts ausgesagt. Weiterbildungsveranstaltungen

zeichnen sich jedoch in der Regel durch Ausbildung in kleineren Gruppen, maximal mit 60 Personen, aus. Quantitativ handelt es sich bei dieser Klientel jedoch um die größten Berufsgruppen. Insofern scheinen diese in der Weiterbildung unterrepräsentiert. Im wesentlichen wird die Weiterbildung von Mitarbeitern aus Rechnungswesen, Organisation, Personalwesen, EDV usw. von Professoren der Wirtschaftswissenschaften, aber auch der Ingenieurwissenschaften getragen. Die Weiterbildung der Mitarbeiter aus Produktion, Fertigung, Vertrieb usw. ist weitgehend Domäne der Ingenieurwissenschaften. Einzelveranstaltungen wurden für beide Gruppen jedoch auch aus den übrigen Fächergruppen zur Verfügung gestellt und von dort auch abgerufen.

- Eine noch geringere Rolle spielt die Weiterbildung offensichtlich für Führungskräfte aus Behörden und Verwaltungen (nur 20mal genannt) sowie deren Mitarbeiter (insgesamt nur 27 Nennungen). Schwerpunktmäßig lag die Weiterbildung dieser Klientel - es handelt sich vorwiegend um Angehörige des Landwirtschaftsministeriums und der regionalen Land- und Forstwirtschaftsämter sowie akademisch gebildete Landwirte der ehemaligen DDR - bei den Professoren der Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften. Demgegenüber handelt es sich bei den Mitarbeitern aus den Verwaltungen und Behörden um einen anderen Personenkreis, nämlich um Mitarbeiter aus Bildungs-, Arbeits- und Kommunalverwaltungen, von Zentralberatungsstellen, Steuerkanzleien usw. Ihre Weiterbildung erfolgt, mit Ausnahme von Mathematik/Informatik und Sprach- und Kulturwissenschaften, in allen übrigen Fächergruppen, schwerpunktmäßig jedoch in der Fächergruppe Psychologie und Gesellschaftswissenschaften.
- Für ausländische Führungskräfte und deren Mitarbeiter, im wesentlichen aus Osteuropa, wurden lediglich 14 Weiterbildungsveranstaltungen angeboten, die maßgeblich von Professoren der Wirtschaftswissenschaften, aber auch der Psychologie und der Gesellschaftswissenschaften gehalten wurden.
- Daneben gibt es noch die Klientel der Freien Berufe (82 Nennungen), Rechtsanwälte, Apotheker, Architekten, Ärzte, Steuerberater, die vorwiegend von Professoren der Rechtswissenschaft (22 Veranstaltungen) sowie der Psychologie und Gesellschaftswissenschaften (15 Veranstaltungen) auf den neuesten Stand der Entwicklungen gebracht wurden. Auch Professoren der Wirtschaftswissenschaften, der Naturwissenschaften, der Architektur beteiligten sich an deren Weiterbildung.
- Zwei weitere Klientelgruppen wurden genannt, von denen nicht eindeutig gesagt werden kann, ob es sich bei deren Weiterbildung um WWB handelt oder ob diese eher dem wissenschaftlichen Bereich zuzurechnen sind. Es handelt sich um die Gruppen Fachwissenschaftler, -spezialisten, zum Teil Hochschullehrer (87 Nennungen) und Doktoranden, Postgraduierte und Referendare (78 Nennungen). Die Weiterbildungsveranstaltungen für die Fachwissenschaftler werden von allen Fächergruppen getragen. Ein Schwerpunkt liegt in den Ingenieurwissenschaften (29 Veranstaltungen), gefolgt von

den Fächergruppen Psychologie und Gesellschaftswissenschaften, Wirtschaftswissenschaften und Naturwissenschaften (je 11 Veranstaltungen). Die Weiterbildung von Doktoranden und Postgraduierten - Referendare sind hier nur Einzelfälle - ist in allen Fächergruppen ein Anliegen; zwischen 11 % und 24 % der Professoren hatten ihr Augenmerk darauf gerichtet. Eine Ausnahme hiervon bilden lediglich die Professoren der Wirtschaftswissenschaften. Nur 4 % gaben an, dafür tätig gewesen zu sein. Es könnte allerdings sein, daß nur ein Teil der Professoren diese Klientel mit anführte, da es um die berufsbezogene wissenschaftliche und nicht um die ausschließlich wissenschaftliche Weiterbildung ging. Doktorandenausbildung ist jedoch primär eine rein wissenschaftliche Angelegenheit.

- Schließlich eine letzte relativ inhomogene Klientelgruppe, bei der es zweifelhaft ist, ob es ausschließlich um WWB geht. Sie umfaßt Gemeinderäte, Bürgermeister, Politiker, Leiter von Volkshochschulen, Mitglieder von Bürgerforen usw. Für diesen Personenkreis sind 33 Veranstaltungen angegeben, davon werden acht von den Professoren der Psychologie und den Gesellschaftswissenschaften, sechs von den Wirtschaftswissenschaften, je fünf von Naturwissenschaften und Architekten durchgeführt, um nur die wichtigsten zu nennen.

Differenziert man die Weiterbildungsveranstaltungen nach Universitäts- und Fachhochschulprofessoren, so ist eine hochschulartspezifische Klientel auszumachen. Zwar werden alle genannten Klientelgruppen sowohl von Universitäts- wie auch von Fachhochschulprofessoren weitergebildet, jedoch sind eindeutige Schwerpunkte der Zuordnung zu erkennen (vgl. Tab. 11).

Universitätsprofessoren sind schwerpunktmäßig für die Weiterbildung folgender Klientelgruppen in höherem Maße zuständig als Fachhochschulprofessoren: Wissenschaftliche Mitarbeiter aus Forschungsabteilungen und wissenschaftlichen Instituten, Führungskräfte des Top-Managements, Führungskräfte aus Behörden und Verwaltungen, auch ausländische Führungskräfte, Angehörige Freier Berufe, Lehrer sowie die Sondergruppen Politiker, kommunale Führungskräfte usw.

Demgegenüber entfallen höhere Anteile der Weiterbildungsveranstaltungen von Fachhochschulprofessoren auf die Weiterbildung von Diplom-Ingenieuren, Führungskräften aus kleinen und mittleren Unternehmen, Mitarbeiter aus technischen Abteilungen, aus Verwaltungen und Behörden.

Die Tatsache, daß 11 % der Weiterbildungsveranstaltungen von Universitätsprofessoren sich an Diplom-Ingenieure wenden, an der Fachhochschule sind es 23 %, weiter, daß Fachwissenschaftler zu 6 % von Universitätsprofessoren und zu 9 % von Fachhochschulprofessoren, Führungskräfte des mittleren Managements zu 7 % bzw. 8 % von beiden Gruppen weitergebildet werden,

Tabelle 11: Klientel der Weiterbildung von Universitäts- und Fachhochschulprofessoren

	Insgesamt*)	Uni.-Prof.	FH-Prof.
Klientel der WB	n = 1.193 = 100 %	n = 671 = 100 %	n = 518 = 100 %
- Dipl.-Ing.	189 15,8	72 10,7	117 22,6
- wiss. MA aus Forschungsabt.	130 10,9	89 13,3	41 7,9
- Fachwissen-schaftl., -spezial.	87 7,3	42 6,3	44 8,5
- Führungskräfte KMU	189 15,8	85 12,7	104 20,0
- mittl. Management	89 7,5	48 7,2	41 7,9
- Top-Management	52 4,4	41 6,1	11 2,1
- MA aus kaufmännischen Abteilungen	34 2,8	15 2,2	19 3,7
- MA aus technischen Abteilungen	75 6,3	21 3,1	52 10,0
- Führungskräfte aus Behörden/Verwaltungen	20 1,7	15 2,2	5 1,0
- MA aus Behörden/Verwaltungen	27 2,3	11 1,6	16 3,1
- Freie Berufe	82 6,9	64 9,5	18 3,5
- Lehrer	94 7,9	85 12,7	9 1,7
- Doktoranden, Postgraduierte	78 6,5	45 6,7	33 6,4
- ausl. Führungskräfte und MA	14 1,2	12 1,8	2 0,4
- Sondergruppen	33 2,8	26 3,9	6 1,2

*) Vier Fälle konnten nicht zugeordnet werden.

könnte als Zeichen dafür gewertet werden, daß es sich hierbei jeweils um die Weiterbildung der eigenen Hochschulabsolventen handelt.

Mit Blick auf die Versorgung der Wirtschaft mit neuestem Know-how aus dem Bereich der Hochschulen ist festzustellen, daß die breite Klientelpalette dafür spricht, daß alle wesentlichen Gruppen an der Weiterbildung partizipieren. Ob die Weiterbildungspartizipation, gemessen an den absoluten Größenverhältnissen der verschiedenen Klientelgruppen in der Wirtschaft ausreichend ist, kann hier nicht beurteilt werden.

4.7 Durchführung der Weiterbildungsveranstaltungen

Zu 970 Veranstaltungen liegen von 599 Professoren Angaben zur Durchführung vor (Datenmaterial in Übersicht 1, Nr. 7a, Anhang).

Durchgeführt wurden die Veranstaltungen in der überwiegenden Mehrzahl der Fälle immer von mehreren Akteuren. Ausschließlich allein von Professoren gehalten wurden lediglich 21 % der 970 Weiterbildungsveranstaltungen. Am häufigsten - in ca. 30 % aller Fälle - arbeiteten Hochschulprofessoren mit Fachkollegen zusammen. Für ein weiteres knappes Viertel der Veranstaltungen wurden zu den Fachkollegen zusätzlich Experten aus der Praxis beigezogen. Professoren und Vertreter von privaten Weiterbildungsinstituten bestreiten zusammen ca. 11 % der Weiterbildungsveranstaltungen.

Addiert man alle Veranstaltungen, in denen Hochschulprofessoren und Praktiker zusammenwirkten, so machen diese 40 % aller Veranstaltungen aus.

Fachhochschulprofessoren arbeiten etwas häufiger als Universitätsprofessoren allein (vgl. Tab. 12). Sie ziehen signifikant weniger häufig Fachkollegen bei. Nur ein gutes Fünftel tut dies, wohingegen Universitätsprofessoren Fachkollegen in 35 % ihrer Weiterbildungsveranstaltungen mitbeteiligt hatten. Der größte Unterschied zwischen Fachhochschul- und Universitätsprofessoren zeigt sich in der ausschließlichen Zusammenarbeit mit Experten aus der Praxis. Fachhochschullehrer pflegen diese mit 21 % entschieden häufiger als Universitätsprofessoren, die nur bei 11 % ihrer Veranstaltungen ausschließlich mit Experten aus der Praxis zusammenarbeiten.

Auch nach Fächergruppen zeigen sich unterschiedliche Muster der Zusammenarbeit. In allen Fächergruppen überwiegt zwar die kooperative Form der gemeinsam von mehreren Akteuren durchgeführten Veranstaltung, jedoch unterscheiden sie sich nach den Kooperationspartnern.

Tabelle 12: Durchführung der Weiterbildung nach Universitäts- und Fachhochschulprofessoren

	Insgesamt	Uni.-Prof.	FH-Prof.
Durchführende	n = 970 = 100 %	n = 548 = 100 %	n = 422 = 100 %
- Professor allein	204 21,0	105 19,2	99 23,4
- Prof. und Fachkollege	285 29,4	194 35,4	91 21,6
- Prof. und Praktiker	149 15,4	60 10,9	89 21,1
- Prof.u.Ver- tret. aus priv.Inst.	100 10,3	52 9,5	48 11,4
- Prof.+Koll. + Prakt.	232 23,9	137 25,0	95 22,5

Die höchste Quote der Weiterbildungsveranstaltungen, die allein durchgeführt werden, haben mit 28 % die Wirtschaftswissenschaftler, gefolgt von den Sprach- und Kulturwissenschaftlern mit 25 %, die niedrigste Architekten und Bauingenieure.

Was die Kooperationspartner betrifft, gibt es allerdings größere Unterschiede. Professoren der Architektur und des Bauingenieurwesens sowie der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften arbeiten am häufigsten mit Experten aus der Praxis zusammen. Professoren der Sprach- und Kulturwissenschaften sowie der Psychologie und Gesellschaftswissenschaften tun dies am wenigsten häufig. Auch bei den Weiterbildungsveranstaltungen der Ingenieurwissenschaftler gab es nur in 37 % der Fälle eine Kooperation mit Praxisvertretern. Professoren der Sprach- und Kulturwissenschaften und der Naturwissenschaften kooperierten am häufigsten mit Fachkollegen. Praktiker werden in Weiterbildungsveranstaltungen höchstens als zusätzliche Partner zu den Fachkollegen zugezogen.

Die Zuziehung von Praktikern stellt sich nur geringfügig unterschiedlich dar, wenn man nach der jeweiligen Klientel differenziert (vgl. Tab. 13, Nr. 1). Am häufigsten ist sie, wenn Veranstaltungen für Fachwissenschaftler, Fachspezialisten und Hochschullehrer angeboten werden, aber auch bei Veranstaltungen

Tabelle 13: Durchführung der Weiterbildungsmaßnahmen, differenziert nach Klientel und nach Ort der Veranstaltung

	Durchführende				Σ
	Prof. allein	mit Fachkoll.	mit Praktiker-kern	Prof.+ Koll.+ Prakt.	
1. Klientel					
- Dipl.-Ing.	63 19,3	80 24,5	91 27,9	92 28,3	326 100,0
- wiss. Mitarbeiter	45 19,0	76 32,0	54 22,8	62 26,2	237 100,0
- Fachwissenschaftler	34 19,9	44 25,7	60 35,1	33 19,3	171 100,0
- Kleine und mittl. Untern.	76 22,8	76 22,8	100 29,8	82 24,6	334 100,0
- mittl. Management	36 23,2	31 20,0	46 29,7	42 27,1	155 100,0
- Top-Management	22 22,9	26 27,1	23 24,0	25 26,0	96 100,0
- kaufmännische Mitarbeiter	22 32,8	14 20,9	18 26,9	13 19,4	67 100,0
- techn. Mitarbeiter	25 19,7	32 25,2	38 29,9	32 25,2	127 100,0
- Freie Berufe	30 21,0	41 28,6	33 23,1	39 27,3	143 100,0
- akademischer Nachwuchs	32 20,9	44 28,7	42 27,5	35 22,9	153 100,0
- ausländische Führungskräfte	29 20,0	59 40,7	31 21,4	26 17,9	145 100,0
2. Veranstaltungsort					
- Hochschule	30 17,0	76 44,0	27 16,0	39 23,0	172 100,0
- Firma	19 32,0	14 24,0	17 29,0	9 15,0	59 100,0
- priv. WB-Institute	20 16,0	40 32,0	35 28,0	29 24,0	124 100,0
- Sonderorte	14 18,0	21 27,0	21 27,0	22 28,0	78 100,0

gen für Führungskräfte kleiner und mittlerer Unternehmen und für das mittlere Management. Zwischen 30 % und 35 % der Veranstaltungen werden für diese Gruppen zusammen mit Experten aus der Praxis durchgeführt. Am wenigsten werden Praktiker zugezogen, wenn es um die Weiterbildung von kaufmännischen Mitarbeitern geht, was auf den ersten Blick erstaunt. Bei deren Weiterbildung geht es offensichtlich mehr um die Vorstellung von theoretischen Möglichkeiten für Organisation, Rechnungswesen usw., während es bei der Weiterbildung von technischen Mitarbeitern vorwiegend auch um die Einübung des neuen Wissens, der neu vermittelten Kenntnisse geht. Hierfür bedient man sich - in 55 % der Weiterbildungsfälle - der Praktiker. Relativ gering ist eine Kooperation mit Partnern aus der Praxis bei der Weiterbildung von wissenschaftlichen Mitarbeitern aus Forschungsabteilungen, des akademischen Nachwuchses sowie der Freiberufler und Top-Führungskräfte.

Selbstverständlich sind Praktiker dann am häufigsten als Mit-Durchführende eingesetzt, wenn es sich um firmeninterne Weiterbildungsveranstaltungen handelt (vgl. Tab. 13, Nr. 2).

Dies trifft für 29 % der firmeninternen Weiterbildungsveranstaltungen zu. In 32 % der Fälle wird die firmeninterne Weiterbildung allerdings vom Professor allein getragen. An keinem anderen Ort wird Weiterbildung in dieser Größenordnung von einem allein bestritten. Sogar an der Hochschule selbst ist der Professor nur in 17 % der Weiterbildungsveranstaltungen allein der Akteur. Bei privaten Weiterbildungsinstituten wird in fast einem Drittel der Veranstaltungen mit Fachkollegen zusammengearbeitet. Die alleinige Durchführung ist hier mit nur 16 % der Fälle am geringsten.

Die hier aufgezeigte veranstaltungsort- und klientelspezifische Art der Durchführung von Weiterbildungsveranstaltungen beschreibt lediglich Tendenzen, die sich noch nicht - zumindest derzeit - zu festgefügten Durchführungsmustern, wie etwa die fachspezifischen Unterschiede vermuten lassen, verdichtet haben. Die Beteiligung zusätzlicher Akteure aus der Wissenschaft bzw. der Praxis dürfte von der jeweiligen Thematik der Weiterbildung abhängig sein, vom Einübungsbedarf und damit letztlich vom angestrebten Lernziel.

4.8 Zeitpunkt der Weiterbildungsmaßnahmen

Diese Frage wurde nur für 507 Veranstaltungen eindeutig beantwortet (Datenmaterial in Übersicht 1, Nr. 7b, Anhang).

Stattdessen hat die Weiterbildung in mehr als zwei Drittel der eindeutig einem Zeitpunkt zuordenbaren Weiterbildungsveranstaltungen innerhalb der Arbeitszeit. In knapp 6 % dieser relevanten Veranstaltungen, die zumeist freitags/samstags stattfanden, hat der Arbeitgeber die Teilnehmer für die Teilnahme an der Weiterbildung teilweise von der Arbeit freigestellt. 27 % der Veranstaltungen fanden ausschließlich in der Freizeit der Teilnehmer statt, d.h. es war deren Engagement überlassen, ob sie sich weiterbilden wollten oder nicht.

Wer die Weiterbildung veranstaltete, spielte dabei keine Rolle, auch nicht, wo die Weiterbildung stattfand. Selbst wenn die Firma Veranstalter war und die Weiterbildung firmenintern angeboten wurde, gab es Veranstaltungen (ca. 22 %), die außerhalb der Dienstzeiten lagen. Gleiches traf zu, ob die Weiterbildung von privaten Weiterbildungsinstituten veranstaltet oder an ihnen durchgeführt wurde oder von Kammern oder an der Hochschule. Angebote an der Hochschule und in angemieteten Sonderräumen werden noch am häufigsten, zu je 31 %, nach 16 Uhr, also nach der offiziellen Dienstzeit, angeboten und durchgeführt.

Sowohl hinsichtlich Veranstalter als auch Veranstaltungsort läßt sich lediglich feststellen, daß die Gleichung 'Weiterbildung ist gleich Arbeitszeit' bei firmeninternen Weiterbildungsveranstaltungen noch am ehesten zutrifft.

Zwischen den Fächergruppen lassen sich hinsichtlich des Zeitpunkts der Durchführung der Weiterbildung nur wenige Unterschiede feststellen. Weiterbildung im Bereich der Ingenieurwissenschaften, der Mathematik/Informatik sowie der Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften sind am häufigsten innerhalb der Arbeitszeit. Am anderen Ende rangieren Weiterbildungsveranstaltungen der Sprach- und Kulturwissenschaften, der Rechtswissenschaft und auch der Wirtschaftswissenschaften. Die Klientel der Rechtswissenschaftler bestand vorwiegend aus Freiberuflern, von daher ist dies verständlich. Sprach- und kulturwissenschaftliche Inhalte als Weiterbildungsangebote werden vermutlich eher als Allgemeinbildung betrachtet, deshalb nicht als Arbeitszeit angerechnet.

Aus der Tatsache, daß über zwei Drittel der Weiterbildungsveranstaltungen, an denen Professoren beteiligt sind, innerhalb der täglichen Arbeitszeit von Staatsverwaltungen stattfinden, könnte geschlossen werden, daß Professoren dies vorwiegend in der Zeit ihres Hauptamtes tun. Dieser Schluß ist jedoch so nicht zu ziehen. Richtig ist zwar, daß Vorlesungszeiten während des Semesters häufig mit den Arbeitszeiten von Behörden und Betrieben übereinstimmen. Sie sind jedoch keineswegs auf die Zeit von montags 8 Uhr bis freitags 14 Uhr begrenzt. Die Vorschriften über die Arbeitszeit der Beamten

sind auf Professoren nämlich nicht anwendbar, damit sind diese auch nicht an feste Dienstzeiten gebunden.

4.9 Konkrete Beiträge der Befragten innerhalb der Weiterbildungsveranstaltungen

Welche Funktionen hatten die Professoren im einzelnen innerhalb der Weiterbildungsveranstaltungen übernommen? Diese Frage wurde von 600 Professoren beantwortet (Datenmaterial in Übersicht 2, Anhang).

4.9.1 Art der Beiträge (Übersicht 2, Nr. 1, Anhang)

Professoren beteiligen sich an Weiterbildungsveranstaltungen auf jeden Fall mit einem Referat. 180 Professoren (30 %) gaben an, nur einen Vortrag übernommen zu haben. 228 Professoren (38 %) beschrieben ihren Beitrag mit Referat und anschließender Diskussion. 88 Professoren (15 %) hielten ein Referat, zusätzlich leiteten sie einen Workshop oder ein Seminar. Übungen und Exkursionen als praktische Ausbildungskomponenten kamen kaum zum Einsatz. Nur 22 Professoren (ca. 4 %) betreuten gleichzeitig auch Übungen und Exkursionen. 54 Professoren berichten, ausschließlich mit der Leitung des Workshops bzw. des Seminars als Ganzem befaßt gewesen zu sein.

Bei einer Differenzierung nach Fachhochschul- und Universitätsprofessoren ist festzustellen, daß die Fachhochschulprofessoren signifikant stärker in die einzelnen Weiterbildungsveranstaltungen eingebunden sind als die Universitätsprofessoren (vgl. Tab. 14). Sie hatten häufiger zusätzlich zum Referat die Leitung des Workshops oder des Seminars, wie überhaupt die Leitung der Weiterbildungsveranstaltung als Ganzes übernommen. Sie beteiligten sich auch häufiger an Podiumsdiskussionen als Universitätsprofessoren.

Mit Referat einerseits bzw. Referat mit anschließender Diskussion andererseits umschreiben jeweils mehr als die Hälfte der Professoren jeder Fächergruppe, mindestens 59 %, ihren konkreten Beitrag in den Weiterbildungsveranstaltungen. In der Fächergruppe der Rechtswissenschaft und der Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften machen diese beiden Arten sogar über 80 % aus. Übungen werden von Professoren keiner Fächergruppe in nennenswertem Ausmaß angeboten. Lediglich 12 von 150 Professoren aus den Ingenieurwissenschaften haben im Rahmen ihrer Weiterbildungsveranstaltungen auch Übungen abgehalten. Trotz dieser leicht fachspezifisch unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen in der Art des Beitrages handelt es

Tabelle 14: Art des Beitrags für die Weiterbildung nach Universitäts- und Fachhochschulprofessoren

	Insgesamt	Uni.- Prof.	FH- Prof.
Art des Beitrags:	n = 600 = 100 %	n = 354 = 100 %	n = 246 = 100 %
- Referat	180 30,0	112 31,6	68 27,6
- Referat und Diskussion	228 37,9	155 43,8	73 29,7
- Ref.+ Workshop, Seminararbeit	88 14,7	40 11,3	48 19,5
- Ref. + Übungen, Exkursion	22 3,7	10 2,8	12 4,9
- Ref. + Podiums- teilnahme	28 4,7	12 3,4	16 6,5
- ausschließlich Leit.Funktionen	54 9,0	25 7,1	29 11,8

sich jedoch um keine fachspezifischen Muster, die Unterschiede sind eher zufällig.

4.9.2 Inhalt der Beiträge (Übersicht 2, Nr. 2, Anhang)

Entscheidender als die Art der Beiträge, die jeweils auch mit der Persönlichkeit des Lehrenden zu tun hat, sind die zu vermittelnden Inhalte. Die Antworten der Professoren auf die Frage nach den Inhalten ihrer Beiträge konnten acht Gruppen zugeteilt werden (vgl. Tab. 15).

Primär werden Techniken und Fertigkeiten vermittelt, entweder ausschließlich (37 Professoren = 6,2 %) oder - und das ist die Mehrzahl - kombiniert mit Lehrinhalten des grundständigen Studiums (42 Professoren = 7,1 %) oder der eigenen Forschungs- und Entwicklungstätigkeit und/oder dem neuesten Forschungswissen im Fachgebiet (159 Professoren = 26,7 %). 50 Professoren (8,4 %) geben Inhalte weiter, die sie ihrem grundständigen Studium entnommen haben.

Tabelle 15: Inhalt des Beitrags für die Weiterbildung nach Universitäts- und Fachhochschulprofessoren

	Insgesamt	Uni.-Prof.	FH-Prof.
Inhalt des Beitrags	n = 595 = 100 %	n = 351 = 100 %	n = 244 = 100 %
- Techniken/ Fertigkeit.	37 6,2	9 2,6	28 11,5
- Inh.d.grundst. Studiums	50 8,4	25 7,1	25 10,2
- aktuelle eigene FuE	38 6,4	25 7,1	13 5,3
- neuester For- schungsstand	71 11,9	58 16,5	13 5,3
- Techniken + Fo. bzw. FuE	159 26,7	79 22,6	80 32,9
- Techn. + Inhalt d. grundst. Studiums	42 7,1	11 3,1	31 12,7
- Studieninhalt + FuE + Fo-stand	114 19,2	74 21,1	40 16,4
- FuE + Fo-stand	84 14,1	70 19,9	14 5,7

38 Professoren (6,4 %) berichten über ihre eigene Forschungs- und Entwicklungstätigkeit.

71 Professoren (11,9 %) referieren generell den neuesten Forschungsstand in ihrem Fachgebiet.

84 Professoren (14,1 %) entnehmen die Weiterbildungsbeiträge ihrer wissenschaftlichen Forschung, eingebettet in den derzeitigen Forschungsstand im Fachgebiet.

Für 114 Professoren läßt sich eine eindeutige Zuordnung ihrer Weiterbildungsinhalte nicht angeben. Sie wählen je nach Thema Inhalte aus dem grundständigen Studium, aus den derzeitigen Forschungen von Kollegen bzw. ihrer eigenen laufenden Forschungs- und Entwicklungstätigkeit.

Fachhochschulprofessoren vermitteln primär Fertigkeiten und Kenntnisse und greifen für die Weiterbildung auf Studieninhalte des grundständigen

Studiums zurück. Teilweise werden diese angereichert um Erkenntnisse der eigenen Forschungs- und Entwicklungstätigkeit. Universitätsprofessoren referieren demgegenüber signifikant häufiger den neuesten Forschungsstand im Fachgebiet, informieren über Forschungsergebnisse ihrer Kollegen und ihrer eigenen Forschung.

Professoren der verschiedenen Fächergruppen unterscheiden sich hierin nur wenig. Die sich abzeichnenden Unterschiede sind nicht signifikant.

Inhaltlicher Schwerpunkt ist in allen Fächergruppen mit Ausnahme der Fächergruppen Psychologie/Gesellschaftswissenschaften, Rechtswissenschaft sowie Sprach- und Kulturwissenschaften die Vermittlung von Fertigkeiten und Techniken, verknüpft mit der Referierung des Sachstandes im Fachgebiet sowie der eigenen Forschungs- und Entwicklungstätigkeit.

Professoren der Sprach- und Kulturwissenschaften referieren im wesentlichen eigene Forschungen und den aktuellen Forschungsstand im Fachgebiet. Professoren der Rechtswissenschaft entnehmen dagegen die Inhalte für ihre Weiterbildungsveranstaltungen vornehmlich dem grundständigen Studiengang.

4.9.3 Ziel der Beiträge

Welches waren die Zielvorstellungen, die mit den zu vermittelnden Inhalten erreicht werden sollten? Zu 1.020 Weiterbildungsveranstaltungen liegen von 586 Professoren Angaben hierzu vor (Datenmaterial in Übersicht 2, Nr. 3, Anhang).

Die von den Professoren frei formulierten Zielvorstellungen lassen sich im wesentlichen vier Gruppen zuordnen:

- Häufigste (382mal genannt) Zielvorstellung des eigenen Beitrags war, zu kreativem Denken und Arbeiten anzuregen. Zu diesem Zweck wurden neue und neueste Forschungsergebnisse dargestellt, wurde über die eigene Forschungs- und Entwicklungsarbeit informiert, wurde insbesondere auf den Zusammenhang von theoretischen Überlegungen im Hinblick auf die Umsetzbarkeit neuer Erkenntnisse eingegangen.
- Eine zweite, fast ebenso häufig (367mal) formulierte Zielvorstellung war die Erweiterung der operationalen Fachkompetenz der Teilnehmer. Während einige wenige Professoren nur dies lapidar feststellten, führten andere aus, wodurch sie diese zu erreichen versuchten. Fachkompetenz sollte durch weiteres Grundlagenwissen aus anderen angrenzenden Fachgebieten verbessert werden. Sie sollte durch Erweiterung und Vertiefung des auf der

Hochschule erlernten Fachwissens angehoben werden. Die damaligen Fachkenntnisse sollten aktualisiert werden, indem über neue Entwicklungen im Fachgebiet informiert wird, neue Erklärungsmodelle dargestellt und Neuentwicklungen diskutiert werden.

- Eine quantitativ erheblich kleinere Gruppe von Professoren definierte ihre Zielvorstellung mit dem Schlagwort "Wissenstransfer" bzw. "Transfer von Spezialwissen plus Schulung" (148mal genannt).

- Eine vierte Gruppe schließlich verfolgte das Ziel, die soziale Handlungskompetenz der Führungskräfte zu steigern (113mal genannt). Dies sollte durch die Vermittlung von Führungstechniken, Evaluierungsmöglichkeiten, Schulung von Schlüsselqualifikationen, Auf- und Ausbau einer Unternehmenskultur, Darstellung von Personalentwicklungsmöglichkeiten, Mitarbeiterschulung usw. erreicht werden.

- Zehn Professoren nannten als zusätzliches Ziel, in ihren Weiterbildungsveranstaltungen den Wissensaustausch zwischen Hochschule und Praxis fördern zu wollen.

Fachhochschulprofessoren legen noch mehr Wert auf die Steigerung der Kreativität als Universitätsprofessoren (vgl. Tab. 16). Sie geben an, häufiger

Tabelle 16: Ziel des Beitrags bei Universitäts- und Fachhochschulprofessoren

	Insgesamt	Uni.-Prof.	FH-Prof.
Ziel des Beitrags	n = 586 = 100 %	n = 344 = 100 %	n = 242 = 100 %
Erweiterung der Fachkompetenz	367 62,6	231 67,2	136 56,2
Steigerung der Kreativität	382 65,2	210 61,0	172 71,1
Wissenstransfer und Schulung	148 25,3	76 22,1	72 29,9
Verbesserung des Führungsverhaltens	113 19,3	69 20,1	44 18,2
Sonstige	10 1,7	6 1,7	4 1,7

Spezialwissen und Fertigkeiten mit einer entsprechenden Schulung in das Zentrum ihrer Weiterbildungsbemühungen gestellt zu haben als dies Universitätsprofessoren getan haben.

Erweiterung der Fachkompetenz und Hebung der Kreativität sind in allen Fächergruppen gleichermaßen die Hauptziele. Zwischen den Fächergruppen gibt es lediglich unterschiedliche Schwerpunktsetzungen bei der Verfolgung dieser beiden Zielvorstellungen.

Professoren der Sprach- und Kulturwissenschaften, der Psychologie/Gesellschaftswissenschaften, der Rechtswissenschaft und der Wirtschaftswissenschaften setzen ihren Schwerpunkt eindeutig auf die Erweiterung der fachlichen Handlungskompetenz der Teilnehmer.

Professoren der Fächergruppen Mathematik/Informatik, Architektur und Bauingenieurwesen sowie der Ingenieurwissenschaften, aber auch der Naturwissenschaften betonen demgegenüber, eher kreative Impulse gesetzt zu haben.

Wissenstransfer mit entsprechenden Schulungen wird vor allem von Professoren der Mathematik/Informatik, der Architektur/ des Bauingenieurwesens und der Ingenieurwissenschaften verfolgt.

Die Verbesserung des Führungsverhaltens spielt bei den Weiterbildungsveranstaltungen von Professoren der Psychologie/Gesellschaftswissenschaften und der Wirtschaftswissenschaften eine größere Rolle.

Von einem fachspezifischen Muster kann bei der Verfolgung konkreter Zielvorstellungen in den Weiterbildungsveranstaltungen allerdings nicht die Rede sein. Meist wurden zwei Zielvorstellungen kombiniert, am häufigsten die Erweiterung der Fachkompetenz mit der Förderung zu kreativem Denken und Arbeiten. Die von den befragten Professoren in ihren Weiterbildungsveranstaltungen angestrebten Ziele sind damit, zusammen mit den inhaltlichen Komponenten ihrer Referate, Workshops, Seminare usw. als den Ausbildungszielen an Hochschulen adäquat zu bezeichnen.

4.9.4 Anforderungs- bzw. Qualifikationsprofil der Teilnehmer

Für 956 Weiterbildungsmaßnahmen liegen von 592 Professoren Angaben hierzu vor (Datenmaterial in Übersicht 2, Nr. 4, Anhang).

Die Wissenschaftlichkeit einer Veranstaltung definiert sich von zwei Seiten her, von der Seite der zu vermittelnden Inhalte, aber auch von der Seite der vorauszusetzenden Kenntnisse und Fähigkeiten, um diese Inhalte aufnehmen und verarbeiten zu können.

Für die Mehrzahl der Weiterbildungsveranstaltungen wird ein wissenschaftliches Anforderungs- bzw. Qualifikationsprofil verlangt. Es werden Grundkenntnisse im Fachgebiet, d.h. zumindest ein Grundstudium, oder vertiefte Kenntnisse im Fachgebiet, d.h. ein abgeschlossenes Fachstudium, vorausgesetzt. Für ein knappes Fünftel der Veranstaltungen reicht die Ebene Abitur und berufliche Praxis bzw. die Ebene Meister für eine erfolgreiche Teilnahme.

In Ausnahmefällen fordern Psychologen, Juristen und Wirtschaftswissenschaftler jedoch ein abgeschlossenes Studium plus berufliche Praxis als Eingangsvoraussetzung. Mathematische Grundlagen verlangen Professoren der Mathematik/Informatik, der Naturwissenschaften, der Ingenieurwissenschaften und - allerdings nur in einigen wenigen Fällen - auch Wirtschaftswissenschaftler. Der Schwerpunkt der Anforderungen liegt eindeutig entweder auf Grundkenntnissen oder vertieften Kenntnissen im Fachgebiet. Hier zeigten sich keine Unterschiede zwischen Professoren der verschiedenen Fächergruppen, auch nicht zwischen Universitäts- und Fachhochschulprofessoren.

4.10 Realisierung des gesteckten Zieles der Weiterbildung

Inwieweit es möglich war, das angestrebte Ziel in den Veranstaltungen bei den Teilnehmern tatsächlich zu realisieren, war mittels der schriftlichen Befragung kaum zu erheben. Um zu einer Beurteilung der Zielerreichung zu kommen, hätte es neben der Befragung der die Weiterbildung durchführenden Professoren auch einer Befragung der Teilnehmer bedurft. Da dies nicht möglich war, wurde von vornherein auf eine Beurteilung, eine Evaluation der durchgeführten Veranstaltungen verzichtet. Statt dessen wurde darauf rekurriert, ob überhaupt evaluiert wurde und wenn ja, auf welches Feedback sich dies stützte.

Als mögliche Feedback-Instrumente waren die Abschlusdiskussion vorgegeben, die schriftliche Evaluation und die persönliche Mitteilung. Daneben konnten aber weitere Instrumente angesprochen werden.

Diese drei vorgegebenen Möglichkeiten wurden am häufigsten für das Feedback von 968 Veranstaltungen genannt. Drei Professoren nannten die Tatsache, daß sie wiederum eingeladen worden seien, als zusätzlichen Erfolgsmaßstab für ihre Weiterbildungsveranstaltungen. Neun Professoren hatten ihre Weiterbildung sogar mit einer schriftlichen Abschlußprüfung beendet, hier handelte es sich um die Weiterbildung innerhalb eines Kontakt- bzw. Aufbaustudiums. Zwei Professoren konnten sich ein Bild vom Erfolg ihrer Weiterbildung auch dadurch machen, daß sie von den Teilnehmern über die

erfolgreiche praktische Anwendung des in der Weiterbildung Gelernten informiert worden waren. In einem Fall war über die erfolgreiche Weiterbildung in der Presse berichtet worden.

Die häufigste Form des Feedback ist die Diskussion im Anschluß an die Veranstaltung. 430 (44 %) Weiterbildungsveranstaltungen wurden auf diese Weise evaluiert. An zweiter Stelle folgen persönliche Mitteilungen der Teilnehmer. 290 (30 %) Weiterbildungsveranstaltungen konnten auf diese Weise evaluiert werden. Eine schriftliche Evaluation in Form eines Fragebogens und einer schriftlichen Ausarbeitung gab es bei 233 (24 %) Weiterbildungsveranstaltungen.

Die Evaluation der Veranstaltung scheint damit im Weiterbildungsbereich bereits etabliert zu sein.

Zwischen den Veranstaltungen der Fachhochschul- und der Universitätsprofessoren besteht hier kein Unterschied. Auch ein fachspezifisches Muster scheint es nicht zu geben, obwohl es denkbar gewesen wäre, daß sich bestimmte Evaluationsformen für bestimmte thematische Weiterbildungsinhalte besser eignen könnten. Dies ist jedoch nicht der Fall. Abschlußdiskussionen als häufigste Form des Feedback, gefolgt von persönlichen Berichten der Teilnehmer und von schriftlichen Evaluationen bestimmen die Reihenfolge des Feedback in allen Fächergruppen. Ausnahme hiervon bilden die Veranstaltungen von Professoren der Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften. Wirtschaftswissenschaftler präferieren für ihre Veranstaltungen die schriftliche Evaluation. Bei den Ingenieurwissenschaftlern ist die Abschlußdiskussion das häufigste Feedback, gefolgt von der schriftlichen Evaluation. An dritter Stelle, allerdings mit äußerst geringem Abstand, folgen persönliche Mitteilungen.

Aufgrund des Feedback sieht sich ein Viertel der Professoren nicht imstande, Aussagen über den Erfolg ihrer Weiterbildungsbemühungen zu machen. Ihre Rückmeldungen erlaubten kein qualifiziertes Urteil. In der Regel verfügen sie nur über allgemeine Zustimmungsschreiben mit Interessensbekundungen. Allerdings gehen auch sie davon aus, daß ihre Weiterbildung positive Resonanz gefunden hat. Negativurteile würden in der Regel "dezidiert und pointiert" weitergegeben.

In einigen wenigen Fällen - 42 Professoren berichten davon - kam es vor, daß die Weiterbildungsveranstaltungen nicht auf Resonanz bei den Teilnehmern gestoßen sind. Häufigster Grund hierfür sei die heterogene Zusammensetzung des Teilnehmerkreises gewesen, heterogen in bezug auf die fachlichen Vorkenntnisse der Teilnehmer bzw. deren Bildungsstand generell, worunter etwa Sprachkenntnisse der ausländischen Teilnehmer zählten,

heterogen aber auch bezüglich der Erwartungshaltungen. Die Erwartungen seien teilweise enttäuscht worden, weil sich die Thematik als zu spezialisiert, zu komplex, teilweise als zu theoretisch und zu wenig verwertbar erwiesen habe. Teilweise waren die Gruppen zu groß, so daß die Diskussion darunter gelitten habe. Eine Kooperation mit einem Betrieb, der als Praxis- und Anwendungsfall dienen sollte, war nicht zustande gekommen, so daß nur "im Trockenen" geübt werden konnte, woraus sich der Vorwurf "mangelnder Praxisrelevanz" ergeben habe. Gepaart mit ungenügenden fachlichen Voraussetzungen kam es teilweise zu Verständnisschwierigkeiten und einer Demotivation der Teilnehmer. Ein relativ schwierig zu handhabendes, manchmal nicht zu lösendes Problem sei es gewesen, mit dem mangelnden Interesse der Teilnehmer fertig zu werden. Wenn dann noch zu wenig praktische Anwendungsfälle vorgetragen wurden, sei die Veranstaltung schließlich als Mißerfolg gewertet worden.

Aber auch andere Gründe, die nicht in der Person der Teilnehmer liegen, hätten Mißerfolge begründet. So vor allem, daß teilweise Inhalte und Ablauf der Veranstaltung nicht gut genug abgesprochen worden waren, eine Sache, die "vermeidbar gewesen wäre". In einigen Fällen wurde die Veranstaltung auf Zeiten gelegt, die sich für das Gros der Teilnehmer als ungünstig erwiesen hätten. Die Veranstaltung habe deshalb nur von wenigen Teilnehmern besucht werden können, zu wenigen, so daß der Veranstalter sie ausfallen ließ.

Die Fälle, in denen die Veranstaltung nicht erfolgreich war, bildeten jedoch die Ausnahme. In der Regel konnten die in den Beiträgen zu vermittelnden Inhalte auch "an die Teilnehmer gebracht" werden. In den meisten Fällen waren den Weiterbildungsmaßnahmen Zielgruppenanalysen vorausgegangen, aus denen die Erwartungen der Teilnehmer bekannt waren, nach denen der Beitrag dann "justiert" worden war.

Etwas häufiger (62 Professoren berichten darüber) kam es vor, daß der Beitrag zwar Akzeptanz fand, die vermittelten Inhalte jedoch in der Praxis nicht zur Anwendung gebracht werden konnten. Zum größten Teil liege dies daran, daß die Forschung der Praxis zu weit vorausgeeilt sei, eine praktische Umsetzung erst in der Zukunft aktuell sein werde, dafür erst noch Entwicklungsarbeiten zu leisten seien. Zum anderen sind dafür Widerstände in der Praxis verantwortlich. So sei auf den Einsatz verzichtet worden, weil man die Investitionskosten scheute, weil andere vordringliche Aufgaben zu erledigen waren. Teilweise erwiesen sich aber auch die Teilnehmer für derartige Aufgaben als "ungeeignet". In Einzelfällen scheiterte die praktische Anwendung an den rechtlichen Rahmenbedingungen, bemühe sich die Industrie zu wenig

um Forschung, forsche selbst zu wenig, so daß es an der notwendigen Kompetenz für die Umsetzung fehle.

4.11 Nutzen der Weiterbildungsveranstaltungen für Forschung, Lehre, für den Beteiligten selbst

Erfolg und Mißerfolg von Weiterbildungsveranstaltungen definieren sich nicht nur vom Teilnehmer her, sondern bestimmen sich auch über diejenigen, die für die Weiterbildung verantwortlich zeichnen. Von daher war auch zu fragen, wie sinnvoll es für Professoren ist, sich überhaupt an Weiterbildungsmaßnahmen zu beteiligen. War ihnen diese Tätigkeit in irgendeiner Weise persönlich nützlich, konnte daraus für die Ausübung ihres Hauptamtes Gewinn gezogen werden oder stellt sich das Engagement in der Weiterbildung nur als zusätzliche Aufgabe dar, die sich nicht sinnvoll mit den Primäraufgaben von Hochschulprofessoren, nämlich Lehre und Forschung/Entwicklung, verbinden läßt?

Von den 617 Professoren, die sich aktiv in diesem Bereich betätigt haben, beantworteten 528, das sind 85,6 %, die gestellte Frage nach ihrem Nutzen (vgl. Tab. 17).

Ca. ein Viertel der Befragten konstatiert, daß die Weiterbildung für sie **persönlich** nicht von Nutzen war. Ein kleiner Teil davon sieht sich allerdings nicht in der Lage, diese Frage aufgrund ihrer geringen Erfahrung bereits zu beurteilen. Für 75 % der Professoren (405) hatte die Beteiligung an der Weiterbildung positive Effekte. Diese ergaben sich in nahezu der Hälfte als fachliche Anregungen durch den Gedankenaustausch mit Problemen der Praxis, durch die dabei gewonnenen Informationen, durch die ganz andere Art der Auseinandersetzung mit dem eigenen Fach in der Aufbereitung und Durchführung der Weiterbildungsveranstaltung. Die dadurch initiierte fachliche Erweiterung habe man dazu genutzt, die Ausbildungsanforderungen für die Erstausbildung im Fach zu überdenken, neue fachliche Schwerpunkte zu setzen oder die Ausbildung neu zu strukturieren. Als hilfreich werten gut ein Fünftel der Professoren die gewonnenen Praxiskontakte, die in einigen Fällen (bei 8 Professoren) sogar bereits zu Kooperationsprojekten geführt haben. Positiv vermerken 7 % der Professoren, daß durch die Auseinandersetzung mit einem anderen Hörerkreis ihre didaktischen Möglichkeiten eine Erweiterung erfahren hätten. Die erlebte Kritik habe dazu veranlaßt, die Inhalte systematischer aufzuarbeiten und zu präsentieren und insbesondere den Lerneffekt der Diskussion einschätzen, höher schätzen zu lernen. Für andere wiederum hat es "einfach Spaß gemacht", sie bekamen wieder "Lust

Tabelle 17: Nutzen aus der aktiven Durchführung von Weiterbildungsveranstaltungen (n = 100 %)*

Nutzen der Weiterbildung	Universitätsprofessoren		Fachhochschulprofessoren		Σ	
	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.
persönlicher Art:		n=288		n=240		n=528
- fachliche Erweiterung	118	41,0	107	44,6	225	42,6
- didaktischer Gewinn	21	7,3	17	7,1	38	7,2
- Praxiskontakte	62	21,5	50	20,8	112	21,2
- Reputationsgewinn	16	5,6	10	4,2	26	4,9
- Motivationssteigerung	19	6,6	29	12,1	48	9,1
- noch nicht angebar	12	4,2	3	1,3	15	2,8
- ohne Spezifizierung	2	0,7	4	1,7	6	1,1
- sonstiges	8	2,8	6	2,5	14	2,7
- kein Nutzen	77	26,7	46	19,2	123	23,3
für Forschung:		n=288		n=240		n=528
- neue Fragestellungen	96	33,3	48	20,0	144	27,3
- Präzisierung für Forschung	63	21,9	34	14,2	97	18,4
- Relevanz d. Forschung	36	12,5	15	6,3	51	9,7
- Kooperation mit Praxis	24	8,3	18	7,5	42	8,0
- Forschungstransfer	5	1,7	6	2,5	11	2,1
- ohne Spezifizierung	11	3,8	3	1,3	14	2,7
- sonstiges	4	1,4	3	1,3	7	1,3
- nicht angebar	10	3,5	2	0,8	12	2,3
- kein Nutzen	94	32,6	134	55,8	228	43,2
für Lehre:		n=288		n=240		n=528
- fachliche Kompetenzerweiterung	65	22,6	92	38,3	157	29,7
- Relevanz der Lehre	24	8,3	6	2,5	30	5,7
- Praxisbezug	94	32,6	88	36,7	182	34,5
- didaktische Verbesserung	70	24,3	42	17,5	112	21,2
- Diplom-, Praktikumsplätze	5	1,7	4	1,7	9	1,7
- ohne Spezifizierung	15	5,2	6	2,5	21	4,0
- sonstiges	14	4,9	11	4,6	25	4,7
- nicht angebar	12	4,2	2	0,8	14	2,7
- kein Nutzen	46	16,0	24	10,0	70	13,3

* Mehrfachnennungen möglich

auf die Lehre", ihre Motivation für die Hochschullehre sei gesteigert worden. Die Bestätigung, die man erfahren habe, sehen einige wenige allerdings auch negativ, denn ihre Eitelkeit sei "angestachelt" worden.

Fachhochschulprofessoren unterscheiden sich in der Beurteilung ihres persönlichen Gewinns aus der Weiterbildung lediglich in zwei Punkten von den Universitätsprofessoren. Doppelt so viele Fachhochschul- wie Universitätsprofessoren sprechen von der Erfahrung der Motivationssteigerung, nur knapp ein Fünftel der Fachhochschulprofessoren gibt an, keinen Nutzen aus der Weiterbildung gezogen zu haben, während bei den Universitätsprofessoren mehr als ein Viertel dieser Meinung ist.

Gravierend sind die Unterschiede, wenn über den Nutzen für die **Forschungstätigkeit** gesprochen wird. Mehr als die Hälfte der Fachhochschulprofessoren (56 %) konnte für ihre Entwicklungsaufgaben nichts profitieren. Bei den Universitätsprofessoren sind es erheblich weniger, nämlich ein knappes Drittel. Dieser Unterschied könnte allerdings durch die Frageformulierung verursacht sein. Es war lediglich nach 'Nutzen für die Forschungstätigkeit' gefragt und nicht gesondert die Entwicklungsaufgaben und die angewandte Forschung erwähnt worden. Es könnte deshalb sein, daß die von vielen Fachhochschullehrern gegebenen Antworten eher das Nichtzutreffen der Fragestellung auf ihre Situation anzeigen, als daß sie als "kein Nutzen" interpretiert werden dürften.

Berücksichtigt man nur die positiven Antworten und setzt diese in Beziehung zu den von den Universitätsprofessoren angegebenen positiven Effekte für die Forschung, dann ergeben sich hinsichtlich des gewonnenen Nutzens für die Forschungs- bzw. Entwicklungstätigkeit der Universitäts- und Fachhochschullehrer nur geringfügige Unterschiede.

Beide Gruppen kamen durch den Gedanken- und Informationsaustausch mit der Praxis auf neue fachliche Fragestellungen, erhielten Anregungen zu neuen Forschungsthemen, wurden in Einzelfällen zur Bearbeitung interdisziplinärer Themen angeregt. Zwischen 45 % und 50 % der Professoren bestätigten dies. Die unmittelbare Auseinandersetzung mit der Praxis führte bei nahezu einem Drittel der Professoren beider Gruppen zur Präzisierung ihrer Forschungs- bzw. Entwicklungsthematik. Während fast ein Fünftel der Universitätsprofessoren aus der gemeinsamen Arbeit mit den Praxisleuten bestehende Defizite in ihrem Fachgebiet aufspüren konnte und sich ihnen die Frage der Relevanz ihrer Forschungsthematik neu stellte, wurde diese Art des Nutzens für die angewandte Forschung der Fachhochschulprofessoren geringer eingeschätzt. Bei ihnen kam es dagegen häufiger zu Kooperationsprojekten mit Firmen. Sie berichten häufiger als diese, Zugang zu wichtigem Datenmaterial, zu technischen Möglichkeiten und auch finanzielle Hilfen für

angewandte Forschungsprojekte erhalten zu haben. Sie sind auch häufiger beim Wissens- und Forschungstransfer aktiv unterstützt, "dazu angeregt" worden.

Auf die Frage nach dem Nutzen für die Lehre haben lediglich 10 % der Fachhochschul- und nur 16 % der Universitätsprofessoren mit einer Negativmeldung reagiert. Daraus läßt sich schließen, daß sich aus der Weiterbildung vor allem eine Bereicherung und ein Gewinn für die Lehrtätigkeit der Hochschulprofessoren ergibt.

Dieser besteht im wesentlichen in der erheblichen Ausweitung des Praxisbezugs. Über zwei Fünftel aus beiden Gruppen bestätigen einen solchen Nutzen. Neben konkreten materiellen Dingen wie Zugang zu Datenmaterial, "echten Fallbeispielen", fällt darunter auch das Kennenlernen von Experten aus der Praxis, die zum Einsatz in der Lehre an der Hochschule bereit sind. Neun Professoren konnten zusätzlich Diplom- und Praktikumsarbeitsplätze anwerben. Ebenso wertvoll war für Fachhochschulprofessoren, daß sich für ihre Lehrtätigkeit neue Wissensfelder, neue fachliche Impulse und Anregungen, auch zu verstärkter interdisziplinärer Lehre, ergeben hatten. Diesen Effekt erzielten auch Universitätsprofessoren, allerdings in weitaus geringerem Maße. Dagegen haben Universitätsprofessoren ihre didaktischen Fertigkeiten erheblich stärker verbessern können, als dies bei Fachhochschulprofessoren der Fall war - ein für die derzeitige Diskussion um die Evaluation der Lehre interessanter Aspekt. Auch was die Überprüfung der Lehrinhalte in bezug auf spätere Berufsmöglichkeiten angeht, haben Universitätsprofessoren häufiger profitieren können. Sie lernten die Anwendbarkeit des Lehrstoffes besser einschätzen.

Insgesamt gesehen ergibt sich damit eine positive Bilanz der WWB für das Hauptamt an der Hochschule. Die sowohl an der Universität wie auch an der Fachhochschule auf berufliche Tätigkeiten vorbereitende Ausbildung erfährt wichtige fachliche Impulse und Korrekturen. Insbesondere im Hinblick auf die Steigerung der Effektivität der Lehre, der beklagten Orientierungslosigkeit der Studierenden, der Studienzeitverkürzung usw. kommen der Verbesserung der didaktischen Fähigkeiten und der Verstärkung des Bezugs der wissenschaftlichen Inhalte auf die Praxis eine wichtige Funktion zu. Hochschullehre steht vor allem an der Universität im Schatten der Forschung, die Reputation eines Hochschulprofessors bemißt sich eher nach seinen Forschungs- denn nach seinen Lehrleistungen. Insofern sind die durch das Weiterbildungsengagement erfahrenen Motivationsteigerungen, die Erfahrung, daß Lehre Spaß macht - wenn auch nur von einigen wenigen Professoren als Nutzen der Weiterbildung aufgeführt - wichtige weiterführende Impulse für die Hochschullehre. Auch die Tatsache, daß die Reputation habe gesteigert werden können, ist im Zusammenhang mit der Überbetonung der

Forschung an der Universität und neuerdings auch der angewandten Forschung an der Fachhochschule für die Reputation der Hochschulprofessoren ein hoch einzuschätzender positiver Effekt.

4.12 Zusammenfassung

Insgesamt waren in den letzten drei Jahren 1.808 Weiterbildungsveranstaltungen angeboten worden, die auch zur Durchführung kamen.

Die Weiterbildungsangebote umfaßten Veranstaltungen ganz unterschiedlicher Art und unterschiedlichen Umfangs. In Stunden umgerechnet, bemißt sich der Zeitaufwand, den Hochschulprofessoren in die WWB investierten, auf rd. 13.000 Stunden. Für den einzelnen, sich in der Weiterbildung engagierenden Hochschulprofessor macht dies im Schnitt 2,6 Veranstaltungen, oder, in Stunden ausgedrückt, 30 Stunden aus.

Mit den Veranstaltungen war intendiert, die fachliche Kompetenz der Teilnehmer zu steigern - für zwei Drittel der Veranstaltungen war dies das erklärte Ziel -, zu kreativem Denken und Arbeiten anzuregen und innovatives Problemlösen zu fördern - ein Drittel der Hochschulprofessoren verfolgte dieses Ziel in ihren Veranstaltungen - sowie die soziale Handlungskompetenz durch Verbesserung des Führungsverhaltens und der Mitarbeiterentwicklung zu steigern - für ein Viertel der Professoren das Ziel.

Durch entsprechende inhaltliche Beiträge, die dem grundständigen Hochschulstudium, der eigenen Forschungs- und Entwicklungsarbeit entnommen waren, in denen der wissenschaftliche Forschungsstand, der neueste technologische Stand, neue Entwicklungen und Trends im Fachgebiet, aber auch in angrenzenden Fachgebieten referiert wurde, versuchten die Hochschulprofessoren in ihren Weiterbildungsveranstaltungen das Know-how für die intendierten Lernziele zu vermitteln.

Ziele und Inhalte der Weiterbildungsveranstaltungen richteten sich an verschiedene Klientelgruppen. Die wesentliche Klientelgruppe waren Diplomingenieure und Mitarbeiter aus technischen Abteilungen, Führungskräfte kleiner und mittlerer Unternehmen, aber auch des mittleren und des Top-Managements, Fachwissenschaftler und wissenschaftliche Mitarbeiter aus industriellen Forschungsabteilungen und wissenschaftlichen Instituten. Der größte Anteil der Weiterbildungsveranstaltungen entfiel somit auf wirtschaftliche und industrielle Beschäftigtengruppen. Aber auch für Führungskräfte aus Behörden und Verwaltungen, Angehörige Freier Berufe und Lehrer im

Schuldienst wurden Weiterbildungsveranstaltungen angeboten und durchgeführt.

Fast alle Weiterbildungsmaßnahmen waren entweder innerhalb einer Abschlusdiskussion, mittels einer schriftlichen Befragung oder über persönliche Mitteilungen der Teilnehmer evaluiert worden. Soweit ein Urteil über den Erfolg im Sinne des Erreichens der gesteckten Ziele auf dieser Basis möglich und aussagekräftig ist - daran gab es teilweise Zweifel - kann nur in wenigen Fällen von einem ausgesprochenen Mißerfolg die Rede sein.

Aus dieser Beschreibung der Weiterbildungsaktivitäten und auch aus dem Nutzen, den die Akteure selbst aus ihrer Beteiligung ziehen konnten, kann man zusammenfassend eine positive Bilanz für die WWB aufstellen. Wirtschaft und Industrie, aber auch weite Teile der Gesellschaft, wurden mit Kenntnissen, Wissen und Fertigkeiten, mit Spezialwissen, mit Problemlösungsmethoden, mit Führungstechniken, dem neuesten Forschungs- und Entwicklungsstand versorgt, allem Anschein nach mit Erfolg. Zumindest wurde die überwiegende Mehrheit der Veranstaltungen nicht mit negativen Urteilen belegt. Der Nutzen, den die Akteure selbst aus diesen Tätigkeiten für sich persönlich, für ihre Lehre und Forschungstätigkeit an der Hochschule ziehen konnten, wird ebenfalls mehrheitlich positiv, zum Teil sehr positiv beschrieben.

Ob allerdings das quantitative Weiterbildungsangebot den tatsächlich bestehenden Bedarf decken konnte, ist nicht zu beurteilen. Es ist die Rede von dem, was in den letzten drei Jahren war, nicht von dem, was hätte sein können oder sollen.

5 Rahmenbedingungen für Weiterbildungsangebote

92 von 623 (14,8 %) Hochschulprofessoren, die im Bereich der Weiterbildung aktiv waren, berichten von aufgetretenen Schwierigkeiten, die eine Durchführung der bereits ausgearbeiteten und vorbereiteten Weiterbildungsveranstaltungen verhindert hätten. In 46 Fällen handelt es sich dabei um Veranstaltungen, die die Professoren selbst konzipiert und auch organisiert hatten.

Davon berührt waren alle Arten von Weiterbildungsangeboten. Es betraf Vorträge, Diskussionen, Workshops, Seminare, mehrtägige Veranstaltungen usw.

Veranstaltungen fielen aus, unabhängig davon, ob es sich um solche innerhalb der Hochschule, bei außerhochschulischen Institutionen, in Firmen, bei

wissenschaftlichen Gesellschaften, Berufsverbänden, in den neuen oder alten Bundesländern handelte. Sogar sieben Weiterbildungsveranstaltungen, die in europäischen bzw. osteuropäischen Ländern abgehalten werden sollten, mußten abgesagt werden.

Die nicht zustande gekommenen Veranstaltungen lassen sich auch auf keinen speziellen Teilnehmerkreis eingrenzen. Veranstaltungen für Führungskräfte, für Ingenieure, für das mittlere Management, für Forschung und Industrie fielen ebenso aus, wie solche für ehemalige Absolventen und Kollegen. Nicht zustande gekommen sind aber auch Veranstaltungen für die interessierte Öffentlichkeit.

Betroffen waren Veranstaltungen, unabhängig von ihren zu vermittelnden Inhalten: Veranstaltungen, in denen Grundlagenwissen gelehrt oder in neue Methoden oder Verfahren eingeführt werden sollte, ebenso, wie die Vermittlung ganz konkreter Berufskennntnisse für eine Klientel aus der ehemaligen DDR oder Diskussionen über die neuesten Forschungsergebnisse.

Das Nichtzustandekommen geplanter Weiterbildungsmaßnahmen muß damit auf Ursachen zurückgeführt werden, die außerhalb der eigentlichen Weiterbildungsveranstaltungen oder aber im Vorfeld dieser Veranstaltungen liegen. Denkbar wäre auch, daß es sich um Angebote handelt, die auf keine explizite Nachfrage oder entsprechende Situationen getroffen sind. Wenn davon gesprochen wird, daß die Universität mit ihrer Forschung oftmals der wirtschaftlichen und industriellen Praxis weit vorausgeeilt sei, dann ist damit ein solcher Grund angedeutet.

5.1 Gründe für die Nicht-Realisierung von geplanten Weiterbildungsveranstaltungen

Die häufigste Ursache, von mehr als der Hälfte jener genannt, deren Unternehmungen ausfallen mußten, waren zu geringe Teilnehmerzahlen. Ein Professor berichtet, daß sechs Referenten die Veranstaltung tragen sollten, sieben Teilnehmer hatten sich jedoch nur angemeldet. Teilweise sei es aber auch schwierig gewesen, die "eigentliche Zielgruppe anzusprechen und zu motivieren". Mit diesen Schwierigkeiten hätte nicht nur der einzelne Hochschulprofessor zu kämpfen, auch Institutionen beklagten die teilweise enormen Marketingschwierigkeiten. An mittelständische Unternehmen heranzukommen, sei aufgrund der nach wie vor bestehenden Berührungssängste, vor allem für Universitätsleute, immer noch schwierig. Dazu komme, daß Firmen, so sie mit aktuellen ökonomischen Problemen zu kämpfen haben, ihre Mitarbeiter nicht mehr für Weiterbildung freistellen. "Treten finanzielle

Probleme in den Betrieben auf, wird zuallererst an der Weiterbildung der Mitarbeiter gespart."

Weitere Gründe für das Scheitern inhaltlich bereits geplanter und ausgearbeiteter Weiterbildungsmaßnahmen lagen im Vorfeld. Die Veranstalter verfügten nicht über ausreichende Finanzierungsmöglichkeiten.

Für einige Veranstaltungen, die in der Hochschule selbst stattfinden sollten, wurde als Hinderungsgrund für deren Zustandekommen die mangelnde Unterstützung seitens der Hochschule angeführt, die auf Desinteresse der WWB gegenüber beruhe, teilweise aber auch auf massive Blockaden innerhalb der Hochschule zurückzuführen sei.

In einigen Fällen ließen sich die terminlichen Vorstellungen der Mitwirkenden und der Teilnehmer nicht "unter einen Hut bringen", so daß "aufgeschoben und nicht mehr nachgeholt" wurde.

Aus einer Reihe weiterer, nicht sehr häufig genannter Schwierigkeiten seien nur einige wenige herausgegriffen:

So wurden von einigen Professoren die Ängste oder Besorgnisse der Arbeitgeber oder Unternehmer angesprochen, in den Weiterbildungsveranstaltungen könnten "Firmengeheimnisse" aufgedeckt, "firmenspezifisches Know-how" zur Sprache gebracht werden, wodurch den betreffenden Unternehmen Wettbewerbsnachteile entstünden, diese ihren Wettbewerbsvorsprung einbüßen könnten.

Behinderungen und ein direktes Scheitern sei in einigen Fällen von der "verbandsinternen Politik" ausgegangen - leider wurde dieses Argument nicht weiter präzisiert.

Angesprochen wurde darüber hinaus die Sättigung des Weiterbildungsmarktes zu bestimmten Themen, die ihre Neuauflage obsolet machten, aber auch das mangelnde Bewußtsein über die "Bedeutung der Weiterbildung als Zukunftsinvestition" und die gesellschaftliche Relevanz bestimmter Themen. Exemplarisch sei die Thematik "Rationelle Energieverwendung im Betrieb" genannt. "Trotz Preiserhöhungen sind die Energiekosten zu gering, als daß von Rationalisierungsmöglichkeiten Anreize ausgehen."

Mit den genannten Schwierigkeiten hatten Universitäts- wie Fachhochschulpromessoren gleichermaßen und auch unabhängig von ihrer Fächergruppenzugehörigkeit zu kämpfen.

Allerdings traten diese Schwierigkeiten bei der Mehrzahl der in Weiterbildung bereits erfahrenen Professoren nicht auf. Dies bedeutet, entweder man lernt, mit diesen Schwierigkeiten umzugehen, oder aber, solche Schwierigkei-

ten sind eher Ausnahmereischeinungen und Einzelfälle. Immerhin hat nur ein geringer Teil, 15 %, der weiterbildungsaktiven Professoren solche berichtet.

Träfe zu, daß die berichteten Schwierigkeiten und Probleme nur in Einzelfällen so gravierend waren, daß eine geplante WWB nicht zustande kam, dann wäre zu vermuten, daß es andere Probleme und Schwierigkeiten geben muß, die so stark ins Gewicht fallen, daß sich ein doch größerer Teil der Professoren von der Weiterbildung fernhält.

5.2 Einschätzung der Schwierigkeiten für Weiterbildungsangebote an der Hochschule

Um die Schwierigkeiten und Probleme zu identifizieren, die die Aufnahme von Weiterbildungsaktivitäten ver- oder behindern, wurde allen Professoren eine Reihe von Statements vorgelegt. Für jedes einzelne Statement war anzugeben, ob es für die Situation an der Hochschule stark zutreffend, zutreffend oder unzutreffend war.

In den Statements waren verschiedene Schwierigkeiten, die bei der Initiierung und Durchführung von Weiterbildungsangeboten an der Hochschule auftreten konnten, konkretisiert. 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, so daß eine Teilnahme bewirkt würde, auf organisatorische Aspekte sowie zeitliche Dimensionen für die inhaltliche Ausformulierung und Ausarbeitung der Thematik. Nicht vorformulierte, jedoch gleichwohl relevante Schwierigkeiten konnten zusätzlich genannt werden.

Einige wenige Professoren (6!), die bereits Weiterbildung praktizieren bzw. praktizierten, stellen 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". Dies dürfte auch für jene 143 in der Weiterbildung erfahrenen Professoren gelten, die diese Frage unbeantwortet ließen.

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 bieten 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.

Konkrete Angaben dazu, wie stark die einzelnen Items der eigenen Erfahrung oder Beobachtung nach an der Hochschule zutreffen bzw. zugetroffen haben, liegen von 643 Professoren vor, davon 489 Professoren (76 %) mit und 154 Professoren (24 %) ohne Weiterbildungserfahrung.

Mittels einer Faktorenanalyse (vgl. Tab. 18), der die Antworten zu den einzelnen Items unterworfen wurden, konnten zwei Faktoren extrahiert werden, auf die sich die Schwierigkeiten zurückführen lassen. Beide erklären zusammen 50 % der Varianz.

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 ($r = 0,68$)¹.

- 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 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 ($r = 0,69$).

¹ r = Korrelationskoeffizient

Tabelle 18: Faktorenanalyse zu Schwierigkeiten, an der Hochschule ein Weiterbildungsangebot bereitzustellen

	Faktor 1 (Marketing)				Faktor 2 (hochschulinterne Organisation)			
	n	$\bar{x}$	σ	t-Wert	n	$\bar{x}$	σ	t-Wert
Universität	346	6,37	0,50	5,42	331	2,05	0,61	6,06
Fachhochschule	296	6,16	0,45		287	1,76	0,56	
WB-Erfahrung	489	6,34	0,48	5,71	469	1,99	0,61	2,76
ohne WB-Erfahrung	154	6,08	0,46		150	1,80	0,56	
	n	$\bar{x}$	σ	F-Wert	n	$\bar{x}$	σ	F-Wert
Sprach-/Kulturwiss.	38	2,42	0,52	6,32	36	2,06	0,64	3,20
Gesellschaftswiss.	81	2,31	0,52		77	2,05	0,66	
Rechtswissenschaft	22	2,38	0,45		21	1,84	0,63	
Wirtschaftswiss.	87	2,10	0,43		84	1,79	0,62	
Mathematik/Informatik	53	2,09	0,41		50	1,85	0,61	
Naturwissenschaften	102	2,39	0,45		98	2,04	0,59	
Architektur/Bauingenieurwesen	42	2,43	0,44		42	1,97	0,56	
Agrar-/Forst- und Ernährungswiss.	31	2,56	0,41		30	2,08	0,54	
Ingenieurwiss.	183	2,20	0,50		178	1,79	0,55	

$\bar{x}$ = Mittelwert, wobei 1 = stark zutreffend, 2 = zutreffend, 3 = unzutreffend
n = Anzahl der Fälle
 σ = Streubereich
n = Anzahl der Fälle
t-Wert = Prüfwert für t-Test
F-Wert = Prüfwert für Varianzanalyse

- 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 Adreßkartenerstellung, 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. Für Universitätsprofessoren sind die im Zusammenhang mit ihren Marketingaufgaben auftretenden Schwierigkeiten signifikant weniger häufig zutreffend als für Fachhochschulprofessoren. Aber auch bei letzteren spielen diese Schwierigkeiten nicht die beherrschende Rolle. 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 - Fachhochschulprofessoren wiederum signifikant häufiger als Universitätsprofessoren.

Ergänzend zu den genannten Items wurden zusätzliche Schwierigkeiten genannt, die bei der Aufstellung von Weiterbildungsangeboten an der Hochschule auftraten. So beklagen Universitäts- und Fachhochschulprofessoren gleichermaßen den ungeheuren Zeitmangel aufgrund der bestehenden Überlast. An der Fachhochschule verstärkte sich dieser durch das ohnehin sehr hohe Lehrdeputat. 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. Häufiger noch als Universitätsprofessoren klagen Fachhochschulprofessoren, daß sie über keine Mitarbeiter sowohl im fachli-

chen als auch im Verwaltungsbereich verfügten, die sie unterstützen könnten.

Von immerhin 16 Universitäts- und Fachhochschulprofessoren wird die negative Einstellung der Kollegen zur Weiterbildung, deren mangelndes Interesse und deren Trägheit angesprochen, die die Durchführung von Weiterbildung an der Hochschule erschwerten, 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 gegenüberstünden. Der Weiterbildungsmarkt sei "vielfach außerhochschulisch besetzt", es fehle hier "eine Koordination der Weiterbildungsangebote". Ein befragter Hochschullehrer will die Probleme umgehen. Er gibt zu bedenken, die Weiterbildung an der Hochschule völlig neu zu organisieren. Weiterbildungsangebote seien mit Prüfungen und Zertifikaten in der vorlesungsfreien Zeit mit einer Kursdauer von 4 bis 8 Wochen zu institutionalisieren. Ergänzend seien Referenten aus der Praxis heranzuziehen.

Setzt man diese zusätzlichen Argumente, warum es schwierig ist, an der Hochschule ein Weiterbildungsangebot aufzustellen, zu den beiden extrahierten Faktoren in Zusammenhang, dann erfährt der Faktor 2 "die Organisation des Weiterbildungsangebotes an der Hochschule" eine inhaltliche Ergänzung und eine Verstärkung seiner Relevanz, wobei vor allem die "Behinderung" durch die Kollegen dem einen neuen Aspekt hinzufügt. Die Aufstellung von Weiterbildungsangeboten an Hochschulen wird damit weitgehend als hochschulinternes Problem stigmatisiert.

Signifikant stärker belasten diese Schwierigkeiten jene Professoren, die bislang noch keine Weiterbildungsveranstaltung initiierten und durchführten. Während Weiterbildungserfahrene kaum Probleme mit dem Marketing haben, antizipieren die weiterbildungsunerfahrenen Professoren solche für sich. Probleme mit der hochschulinternen Organisation dagegen haben sowohl weiterbildungserfahrene wie -unerfahrene Professoren, letztere allerdings in signifikant höherem Maße.

Keine Rolle spielt, 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.

Signifikant unterschiedlich belasten diese beiden Schwierigkeitskomplexe auch in den Fächergruppen. So sind in allen Fächergruppen die Schwierigkeiten mit dem Marketing von geringerer Relevanz, jedoch treffen sie in den einzelnen Fächergruppen unterschiedlich stark zu. Am größten sind sie für Professoren in den Fächergruppen Mathematik/Informatik und Wirtschafts-

wissenschaften. Dagegen treten Organisationsprobleme in allen Fächergruppen in einem relativ großen Ausmaß auf. Wiederum haben Professoren der Wirtschaftswissenschaften die größten Schwierigkeiten, ein Weiterbildungsangebot zu erstellen und durchzuführen. Aber auch Professoren der Ingenieurwissenschaften, Rechtswissenschaft und wiederum Mathematik/Informatik sehen sich mit Organisationsproblemen in stärkerem Maße konfrontiert als die Professoren der übrigen Fächergruppen.

5.3 Entlastung durch Verlagerung nach außen

Aufgrund der Schwierigkeiten bei der hochschulinternen Organisation von Weiterbildung war zu erwarten, daß die Mitwirkung an WWB außerhalb der Hochschule als leichter und unproblematischer empfunden werden würde. Den Professoren wurde deshalb die Frage gestellt, ob es für sie einen Unterschied mache, ob sie innerhalb oder außerhalb ihrer Hochschule an WWB mitwirken.

Insgesamt beantworteten 830 Professoren diese Frage. Für fast die Hälfte (390 Professoren = 47 %) macht es keinen Unterschied. 240 Professoren (29 %) glauben, daß eine Mitwirkung an der Hochschule schwieriger sei als außerhalb der Hochschule, 200 Professoren (24 %) halten dagegen eine Mitwirkung an der Hochschule für unproblematischer (vgl. Tab. 19).

Für 40 % der Fachhochschulprofessoren ist es an der eigenen Hochschule schwieriger, dagegen bejahen dies nur 20 % der Universitätsprofessoren. Der Prozentsatz, der die eigene Hochschule als Veranstalter vorzieht, ist in beiden Gruppen mit ca. 25 % etwa gleich hoch. Dagegen differieren die Anteile in beiden Gruppen, für die es keinen Unterschied ausmacht, wo sie an der Weiterbildung mitwirken. Universitätsprofessoren meinen dies zu 56 %, Fachhochschulprofessoren dagegen nur zu 37 %.

Die Einschätzung, wo man die Mitwirkung an der Weiterbildung schwieriger oder leichter empfindet, wurde jeweils mit den gleichen Faktoren, die je nach der Präferenz der Mitwirkung positiv bzw. negativ gewendet wurden, begründet. Offensichtlich sind diese Faktoren an den einzelnen Fachbereichen und Hochschulen in unterschiedlichem Maße existent und damit virulent und führen deshalb zu unterschiedlichen Bewertungen.

Es handelt sich um das Organisieren der Veranstaltungen, die dafür benötigte Infrastruktur und den Faktor Zeit.

Für die einen sind diese materiellen Voraussetzungen der Grund, hierin Vorteile bei außerhochschulischen Veranstaltern zu vermuten bzw. erfahren

Tabelle 19: Beurteilung der Mitwirkung bei Weiterbildungsmaßnahmen an der Hochschule gegenüber einer außerhochschulischen Beteiligung

Mitwirkung an der Hochschule	Universitätsprofessoren		Fachhochschulprofessoren		Σ	
schwieriger	87 (19,3%)	n=67 =100 %	153 (40,3%)	n=131 =100 %	240 (28,9%)	n=198 =100 %
weil:						
- organisatorisch aufwendig	26	38,8	53	40,5	79	39,9
- bürokratische Hemmnisse	24	35,8	44	33,6	68	34,3
- fehlende Infrastruktur	11	16,4	24	18,3	34	17,2
- kollegiale Behinderungen	6	9,0	15	11,5	21	10,6
- Honorarfrage ungeklärt	2	3,0	4	3,1	6	3,0
- Überlast, zu wenig Zeit	5	7,5	6	4,9	11	5,6
- sonstiges	5	7,5	5	3,8	10	5,1
leichter	112 (24,9%)	n=75 =100 %	88 (23,2%)	n=61 =100 %	200 (24,1%)	n=136 =100 %
weil:						
- organisatorisch leichter	20	26,7	17	27,9	37	27,2
- geringerer Zeitaufwand	35	46,7	12	19,7	47	34,6
- Infrastruktur gegeben	21	28,0	29	47,5	50	36,8
- gewohntes Umfeld	5	6,7	12	19,7	17	12,5
- inhaltliche Unabhängigkeit	8	10,7	5	8,2	13	9,6
- sonstiges	6	8,0	5	8,2	11	8,1
kein Unterschied	251 (55,8%)	n=89 =100 %	139 (36,6%)	n=58 =100 %	390 (47,0%)	n=147 =100 %
weil:						
- gute Erfahrung m. beiden Modellen	33	37,1	10	17,2	43	29,3
- Schwierigkeiten m. beiden Modellen	21	23,6	14	24,1	35	23,8
- Schwierigkeiten sind anderer Art	25	28,1	18	31,0	43	29,3
- sonstiges	4	4,5	2	3,4	6	4,1
- wenn Organisation abgenommen wird	14	15,7	14	24,1	28	19,0

zu haben. Sie halten dort ihren Vortrag, ihr Seminar u.ä., mit den anderen mühsamen, zeitaufwendigen Arbeiten im Vorfeld der Weiterbildung sind sie nicht befaßt.

Für die anderen sind diese Voraussetzungen an der Hochschule selbst gegeben, somit ist es für sie leichter und angenehmer, an der hochschulischen Weiterbildung mitzuwirken. Man verliere keine Zeit "mit Dingen, die an Mitarbeiter zu delegieren" seien bzw. die, "um effizient arbeiten zu können, eigentlich vorhanden sein sollten". Gleichzeitig seien "flexible und auch kurzfristige Planungen möglich". Außerdem bestünden für "die Inhalte meines Lehr- und Forschungsgebietes die geeigneten infrastrukturellen Voraussetzungen". Schließlich bedeute die Durchführung an der Hochschule weniger Zeitverlust, allein schon dadurch, daß Reisen zum Veranstaltungsort entfallen.

Fachhochschul- wie Universitätsprofessoren bewerten gleichermaßen die Organisationsmöglichkeiten, die vorauszusetzende Infrastruktur an der Hochschule sowie zeitliche Aspekte für eine Mitwirkung bei Weiterbildungsveranstaltungen an der Hochschule sowohl erschwerend, behindernd als auch erleichternd.

Dagegen zieht ein Teil der Professoren die WWB an der Hochschule vor, weil man sich im "gewohnten Umfeld" bewegen kann, weil man unabhängig ist von Firmeninteressen, die Weiterbildungsinhalte in engem Zusammenhang zur Lehre und Forschung an der Hochschule stünden. Weitere Einzelmeinungen, warum eine Beteiligung an der Hochschule leichter ist, befassen sich mit den Teilnehmern. Diese würden, da sie sich an die Hochschule bemühten, bessere Voraussetzungen mitbringen, seien "anspruchsvoller". Aufgrund dessen sei die Klientel auch "besser" und "leichter zu identifizieren". Für einige Fachhochschulprofessoren spielt noch eine Rolle, daß das Image der Hochschule dadurch eine Aufwertung erfahren könne.

Neben den fehlenden materiellen Voraussetzungen, die eine Weiterbildung an der Hochschule schwieriger machen, gibt es zwei weitere gravierende Argumente, die Mitwirkung außerhalb der Hochschule vorzuziehen. Es sind dies die bestehenden bürokratischen Hemmnisse sowie die von den Kollegen ausgehenden "Frustrationen". Im einzelnen sind es

- die Genehmigungsprobleme; aufgrund der "einengenden Vorschriften" seien diese nur unter Aufbringung eines großen Zeit- und Verwaltungsaufwands zu lösen;
- die haushaltsrechtlichen Fragen des Nutzungsentgelts, der Bemessung der Teilnehmergebühren, deren Einnahmeverbuchung usw.; die Hochschulverwaltungen seien hierin sehr unflexibel. "Lieber keine Aktivitäten, dann kann

niemand haftbar gemacht werden, dann gibt es nie einen Einspruch des Rechnungshofes";

- das Problem der Anrechnung der Lehrleistung in der Weiterbildung auf das Lehrdeputat;

- der Ärger mit dem "simplen Problem, Räume zu organisieren". Solche seien kaum für die Zeit nach 19.00 Uhr bzw. für das Wochenende zu bekommen, da "kein Hausmeister" verfügbar sei, und schließlich

- "sehr ärgerlich", die mit den Kollegen erforderliche Abstimmung, die durch deren negative Einstellung zur Weiterbildung, durch deren Neidkomplexe demotivierend und zeitraubend seien, die "alles abwürgen".

Ein Professor faßt die bürokratischen Hemmnisse kurz zusammen: Die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen an der Hochschule sei durch "korrektes Beamtengehabe und Verwaltungsgestrüpp einerseits, unkollegiales Verhalten und Neidkomplexe andererseits herabwürdigend".

Mit ganz anderen Argumenten begründen Professoren ihre Meinung, es sei weder an der Hochschule noch außerhochschulisch leichter oder schwerer, an Weiterbildungsmaßnahmen mitzuwirken. Sie haben entweder selbst gute Erfahrungen mit beiden Modellen gemacht bzw. kennen diese vom Hörensagen, oder aber sie mußten erfahren bzw. ließen sich sagen, daß eine Beteiligung an der Weiterbildung nie "unproblematisch und unschwierig" oder "nur zufriedenstellend" ablaufe. "Alles hat Vor- und Nachteile".

Während für einen Teil dieser Gruppe kein Unterschied in der Mitwirkung an der Hochschule oder außerhochschulisch besteht, wenn ihnen die Organisation für die Veranstaltung abgenommen wird, ist für einen anderen Teil dieser Gruppe die Organisation nicht der zentrale Punkt. Zentrale Gesichtspunkte, die eine Mitwirkung schwieriger oder leichter gestalten, sind für sie die zu vermittelnden Inhalte, die anzusprechende Zielgruppe, die Fachkompetenz. Schwierigkeiten sehen sie hauptsächlich darin, die Relevanz der Thematik publik und bewußt zu machen, die passende Klientel anzusprechen, die Zeit für die inhaltliche Ausarbeitung und für die Veranstaltung aufzubringen. Wie Weiterbildungsveranstaltungen "gelingen", sei entscheidend. An welchem Ort die Weiterbildung durchgeführt wird, sei vom Teilnehmer her zu beurteilen. Je nach Teilnehmerkreis sei dies unterschiedlich. Die Attraktivität des Ortes und die Standortnähe zu den Teilnehmern seien vorrangig vor den Wünschen der die Weiterbildung Durchführenden.

Bei einer Differenzierung der Einschätzung einer Mitwirkung an der Hochschule oder außerhalb ergeben sich zwischen den Fächergruppen signifikante Unterschiede (vgl. Tab. 20).

Professoren der Wirtschaftswissenschaften halten eine Durchführung ihrer Weiterbildung an der Hochschule mehrheitlich (56 %) für schwieriger, wäh-

rend Professoren der anderen Fächergruppen dies nicht so sehen. Die Schwierigkeiten, die für sie bei der aktiven Beteiligung an Weiterbildung auftreten, sind in der Regel nicht mit dem Veranstaltungsort verbunden. Nur noch Professoren der Ingenieur- und der Gesellschaftswissenschaften sind zwischen 30 % und 37 % ebenfalls der Meinung, daß Weiterbildung an der Hochschule für sie schwieriger sei. Demgegenüber wird die Auffassung, Weiterbildung an der Hochschule sei leichter als außerhalb der Hochschule zu einem nennenswerten Anteil nur von Professoren der Natur- (36 %) sowie der Sprach- und Kulturwissenschaften (30 %) vertreten.

Differenziert man diese Frage nach der Weiterbildungserfahrung, votieren Professoren mit und ohne Weiterbildungserfahrung genau entgegengesetzt. Professoren mit Weiterbildungserfahrung sehen für sich größere Schwierigkeiten, wenn sie sich an Weiterbildungsmaßnahmen an der Hochschule beteiligen; Professoren ohne Weiterbildungserfahrung glauben, daß es für sie leichter wäre, an der Hochschule WWB durchzuführen. Auch diese Unterschiede sind signifikant.

Eine Interpretation dieser Befunde fällt schwer. In den Wirtschaftswissenschaften könnte es sein, daß es schwierig ist, die relevante Klientel an die Hochschule zu holen. Der starken Orientierung und Verbundenheit mit der Praxis könnte durch einen Standort in der Praxis eher entsprochen werden. Für die Naturwissenschaften ließe sich denken, daß die Hochschullabors ausschlaggebend sind. Gleiches müßte jedoch auch für die Ingenieurwissenschaften gelten. Offensichtlich ist es jedoch so, daß die Gegebenheiten und Möglichkeiten im Fach von Hochschule zu Hochschule unterschiedlich sind und deshalb diese unterschiedliche Bewertung zustande kommt.

Rekapituliert man nochmals die Befunde zu den Schwierigkeiten, an der Hochschule ein Weiterbildungsangebot zu realisieren, und stellt sie den Begründungen gegenüber, warum man seine Weiterbildungstätigkeiten lieber nach außen verlagern möchte bzw. damit doch lieber an der Hochschule bleibt, dann ergibt sich ein sehr eindeutiges Ergebnis. Für ein Weiterbildungsangebot an der Hochschule müssen bestimmte materielle Rahmenbedingungen vorhanden sein. Ohne diese sind Angebote zur WWB nicht sinnvoll aufzustellen. Der übergroße Zeitmangel und die von Kollegen ausgehenden Beeinträchtigungen sind dann zwar immer noch existent, diese Probleme erhalten jedoch bei Lösung der übrigen ein anderes Gewicht.

Allerdings lassen sich aus den Antworten jener Professoren, für die es keinen Unterschied macht, ob sie innerhalb oder außerhalb der Hochschule an WWB partizipieren, zentrale Anliegen erkennen, die mit der Organisation, der finanziellen Fundierung sowie der Abwicklung nur indirekt zu tun haben. Die von ihnen angesprochene Relevanz der Weiterbildungsthematik, deren

Tabelle 20: Beurteilung der Weiterbildung an der Hochschule gegenüber einer außerhochschulischen Beteiligung, differenziert nach Weiterbildungserfahrung und nach Fächergruppen

	Mitwirkung an der Hochschule							
	schufleriger		leichter		weder/noch		Insgesamt	
	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.
WB-Erfahrung:								
• mit Erfahrung	240	28,9	280	24,1	390	47,0	830	100,0
• ohne Erfahrung	186	(52,1)	123	21,2	270	46,7	579	100,0
	54	21,5	77	(30,7)	120	47,8	251	100,0
Fächergruppen:								
- Sprach-/Kulturwissenschaften	11	23,4	14	(29,8)	22	46,8	47	100,0
- Gesellschaftswissenschaften	35	(36,5)	17	17,7	44	45,8	96	100,0
- Rechtswissenschaft *	8	(25,0)	6	(18,8)	18	(56,2)	32	100,0
- Wirtschaftswissenschaften	61	(55,3)	14	12,7	35	31,8	110	100,0
- Mathematik/Informatik	21	28,4	16	21,6	37	50,0	74	100,0
- Naturwissenschaften	15	10,3	53	(36,3)	78	53,4	146	100,0
- Architektur/Bauingenieurwesen	14	25,5	10	18,2	31	56,3	55	100,0
- Agrar-/Forst- und Ernährungswissenschaften *	5	(13,9)	8	(22,2)	23	(63,9)	36	100,0
- Ingenieurwissenschaften	69	(30,5)	59	26,1	98	43,4	226	100,0

* X-Werte sind aufgrund der kleinen Fallzahlen in () gesetzt

Bewußtmachung in der relevanten Öffentlichkeit und bei der relevanten Klientel, Bestimmen und Ansprechen der geeigneten Klientel u.a. deuten auf grundlegendere Probleme hin, wie sie mit den Stichworten 'Bedarfsermittlung' und 'Akzeptanz des Angebots' zu beschreiben sind.

Um die Gewichtigkeit der verschiedenen Argumente für die Forderung, an der Hochschule Angebote zur WWB bereitzustellen, bestimmen zu können, wurden die Befragten dezidiert nach den von ihnen erwarteten und gewünschten Rahmenbedingungen gefragt, unter denen sie bereit wären bzw. ihre Bereitschaft gefördert werden könnte, zusätzlich berufsbezogene, wissenschaftliche Weiterbildungsmaßnahmen in ihrem Fach/Fachgebiet an der Hochschule vorzusehen.

5.4 Ideale Voraussetzungen für Weiterbildungsmaßnahmen an der Hochschule

Wiederum wurde den Befragten eine Reihe von Items vorgegeben. Jedes Item war nach seiner Wichtigkeit als Rahmenbedingung für eine Beteiligung an einer hochschulinternen Weiterbildung zu bewerten. Wiederum waren Leerzeilen für sehr wichtige und wichtige Rahmenbedingungen vorhanden, die nicht in der Itemliste aufgeführt waren. Zusätzlich sollten die drei wichtigsten Rahmenbedingungen markiert und sodann diese Platzierung begründet werden.

Von den 1.057 Professoren unterzogen sich 930 Befragte (88 %) der Mühe, die Itemliste im einzelnen durchzugehen.

14 Befragte konnten sich dazu nur pauschal bereit finden. 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".

74 der 930 Professoren ergänzen die Itemliste 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 bzw. im Falle der Fachhochschulprofessoren der angewandten Forschung durch Übernahme von Verwaltungsarbeiten; eine volle Übernahme aller in Ausübung der Weiterbildung entstehenden Kosten, inklusive der Kosten für Veröffentli-

- chungen, 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. Wenn also eine Intensivierung der Weiterbildung gewünscht wird, ist im Falle der Fachhochschulprofessoren "die angewandte Forschung zur Dienstaufgabe aufzuwerten". Für weitere sieben Fachhochschullehrer ist dieser Aspekt Anlaß, eine generelle Reduzierung des Lehrdeputats zu fordern.
 - 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 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 Beteiligten untereinander sehr wichtig und deshalb auf jeden Fall zu ermöglichen. Absprachen zwischen dem Veranstalter und den einzelnen Akteuren seien hierfür nicht geeignet.

Von den vorgegebenen Items wurde erwartungsgemäß die

- Abnahme der Organisation der Weiterbildungsveranstaltung ($\bar{x} = 1,48^1$) am häufigsten als sehr wichtige und wichtige Rahmenbedingung genannt (vgl. Tab. 21, Spalten 8-10).

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.

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

Relativ wichtig, jedoch nicht mehr in dieser Intensität, ist 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 sollten.

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 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 Nichtvereinbarkeit 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.

Universitäts- und Fachhochschulprofessoren haben eine etwas unterschiedliche Auffassung davon, welche Rahmenbedingungen wichtig sind, um die Bereitschaft zu Weiterbildungsangeboten zu erhöhen (vgl. noch Tab. 21). Allerdings sind sie sich über die wesentlichen Rahmenbedingungen einig. Beide würden es vorziehen, jemanden zu haben, der ihnen die Organisationsaufgaben und das Marketing abnimmt. Beide Gruppen benötigten zusätzliche Mitarbeiter oder wissenschaftliche Hilfskräfte zur Unterstützung. Es war zu erwarten, daß Fachhochschulprofessoren diesen Aspekt etwas stärker beto-

Tabelle 21: Wichtigkeit von Rahmenbedingungen für Weiterbildungsangebote an der Hochschule, differenziert nach Universität und Fachhochschule

Items	Universität			Fachhochschule				Σ		
	n	$\bar{x}$	σ	n	$\bar{x}$	σ	t-Wert	n	$\bar{x}$	σ
Spalten	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Organisation ablehnen	497	1,46	0,65	433	1,51	0,67	-1,12	930	1,48	0,66
Marketing ablehnen	478	1,54	0,67	426	1,53	0,64	0,24	904	1,54	0,66
zusätzliche Mitarbeit/Hilfskräfte für Konzeption und Organisation	483	1,76	0,79	427	1,65	0,72	2,02	910	1,71	0,76
Klientel mit entsprechenden fachlichen Voraussetzungen	486	1,75	0,68	419	1,94	0,68	-4,10*	905	1,84	0,68
interessantes Thema	477	1,87	0,80	418	2,09	0,81	-3,35*	895	1,95	0,81
Weiterbildung im Hauptamt durchführen	486	2,09	0,83	439	1,81	0,84	5,20*	925	1,96	0,85
Weiterbildung entsprechend finanziell honorieren	480	2,18	0,74	439	1,73	0,68	9,58*	919	1,97	0,75
Identität von WB-Thema und Inhalte aus grundständ. Studium	465	2,45	0,68	420	2,30	0,73	3,15*	885	2,38	0,71
kein Zeitaufwand für inhaltliche Absprachen mit anderen Durchführenden	474	2,54	0,65	412	2,59	0,61	-1,24	886	2,56	0,63

n = Anzahl der Fälle
 $\bar{x}$ = Mittelwert, wobei 1 = sehr wichtig, 2 = wichtig, 3 = unwichtig
 σ = Streubereich
 * = signifikant auf dem 1 %-Niveau
 t-Wert = Prüfwert für t-Test

nen würden, da sie über keine Mitarbeiter verfügen. Dies ist jedoch nicht der Fall.

Dagegen ist es für die Fachhochschulprofessoren von größerer Bedeutung, die Weiterbildung im Hauptamt durchführen zu können und die Stunden auf das Lehrdeputat angerechnet zu bekommen. Bei ihrem ohnehin sehr hohen Lehrdeputat ist dieses Votum verständlich. Auch die Tatsache, daß Mitarbeiter zur Unterstützung der Lehraufgaben an der Fachhochschule gänzlich fehlen, läßt die frei disponierbaren Zeiten noch weiter schrumpfen.

Unterschiedlich wichtig wird bewertet, daß das für die Weiterbildung aufzubereitende Thema für sie persönlich interessant sein muß. Fachhochschulprofessoren sind eher bereit, auch für ein nicht persönlich interessierendes Thema Weiterbildungsveranstaltungen vorzubereiten und abzuhalten. Auch wären sie eher noch bereit, die Veranstaltung so aufzubereiten, daß nicht nur fachlich Versierte die Inhalte verstehen können.

Nicht ganz unwichtig ist es für Fachhochschulprofessoren, ein Thema anbieten zu können, das sich unmittelbar aus dem grundständigen Studiengang ergibt, denn dies bedeutete eine gewisse Zeitersparnis. Insgesamt gesehen ist dies jedoch keine zur Bedingung erhobene Forderung, weder von den Universitäts- noch von den Fachhochschulprofessoren.

Keine inhaltlichen Absprachen treffen zu müssen, da diese zeitaufwendig sind, ist weder für die Fachhochschul- noch für die Universitätsprofessoren eine notwendige Bedingung. Daß Absprachen sein müssen, wenn bei mehreren Beteiligten eine Thematik geschlossen behandelt und effizient für die Teilnehmer angeboten werden soll, ist eine Selbstverständlichkeit und wird, auch wenn solche zeitaufwendig sind, in Kauf genommen. Das Erfordernis solcher Absprachen mit Verbänden wurde von einigen Professoren als zusätzliche, sehr wichtige Bedingung gesondert eingebracht.

Differenziert man bei der Wichtigkeit der Rahmenbedingungen nach der Weiterbildungserfahrung (vgl. Tab. 22), so ergibt sich für beide Gruppen bis auf eine Ausnahme eine identische Vorstellung über die idealen Rahmenbedingungen für Weiterbildungsangebote an der Hochschule.

An erster Stelle in der Wichtigkeitsskala steht bei beiden Gruppen wiederum die Abnahme der Organisation, dicht gefolgt von der Befreiung von Marketingaufgaben. Für wichtig hält die Mehrheit der Weiterbildungserfahrenen wie -unerfahrenen eine Unterstützung durch Mitarbeiter und Hilfskräfte sowie, um eine effiziente Durchführung der Weiterbildung zu erzielen, eine fachlich geeignete Klientel. Um die Bereitschaft zur Weiterbildung anzuheben, ist beiden Gruppen ein sie interessierendes Thema sowie eine angemessene finanzielle Honorierung wichtig.

Dagegen wird die Frage, Weiterbildung im Hauptamt oder als Nebentätigkeit, von beiden Gruppen unterschiedlich beantwortet. Für die Weiterbil-

dungsunerfahrenen ist es eine wichtige Bedingung, die Weiterbildung als Aufgabe im Hauptamt wahrnehmen zu können, für Weiterbildungserfahrene ist dies signifikant weniger wichtig.

Tabelle 22: Wichtigkeit von Rahmenbedingungen für Weiterbildungsangebote an der Hochschule, differenziert nach Weiterbildungserfahrung

Items	mit Weiterbildungserfahrung			ohne Weiterbildungserfahrung			t-Wert
	n	$\bar{x}$	σ	n	$\bar{x}$	σ	
Organisation abnehmen	588	1,49	0,67	342	1,46	0,64	0,61
Marketing abnehmen	573	1,56	0,68	331	1,50	0,62	1,30
zusätzliche Mitarbeiter/ Hilfskräfte für Konzeption und Organisation	573	1,71	0,76	337	1,71	0,76	0,03
Klientel mit entsprechenden fachlichen Voraussetzungen	572	1,81	0,66	333	1,89	0,72	-1,62
interessantes Thema	572	1,98	0,81	323	1,91	0,80	1,14
Weiterbildung im Hauptamt durchführen	577	(2,05)	0,85	348	(1,81)	0,82	4,12*
Weiterbildung entsprechend finanziell honorieren	581	1,99	0,75	338	1,94	0,73	0,95
Thema identisch mit grundständigem Studiengang	559	2,41	0,70	326	2,33	0,74	1,72
keine inhaltlichen Absprachen mit anderen Beteiligten	570	2,57	0,63	316	2,55	0,63	0,38

n = Anzahl der Fälle

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

σ = Streuungsbereich

* = signifikant auf dem 0,1 %-Niveau

t-Wert = Prüfwert für t-Test

Unterschiedliche Auffassungen über die Rahmenbedingungen, die, wären sie gegeben, zu Angeboten für die WWB an der Hochschule motivierten, herrschen in den verschiedenen Fächergruppen. Allerdings gilt dies nicht, soweit es um die Frage der Organisation der Weiterbildung an der Hochschule, das Marketing, den Wunsch nach zusätzlichen Mitarbeitern und Hilfskräften und eine fachlich geeignete Klientel geht. Diese vier Bedingungen werden gleichermaßen in allen Fächergruppen als sehr wichtig und wichtig gewertet. Signifikante Unterschiede ergeben sich hinsichtlich der zu behandelnden Thematik, sowohl was das persönliche Interesse, als auch eine eventuelle

Übernahme von Inhalten aus dem grundständigen Studium betrifft (vgl. Tab. 23).

Tabelle 23: Bewertung der Wichtigkeit bestimmter Rahmenbedingungen für Weiterbildungsangebote an der Hochschule nach Fächergruppen

	interessantes Thema		Weiterbildung im Hauptamt		finanzielle Honorierung		Thema aus grundständ. Studium	
	n	ø	n	ø	n	ø	n	ø
Sprach-/Kulturwissenschaften	55	1,9	57	2,1	58	(2,3)	54	(2,6)
Psychologie/Gesellschaftswissenschaften	107	1,9	109	1,9	108	2,1	104	2,5
Rechtswissenschaft	33	(2,3)	35	2,1	33	2,2	33	(2,6)
Wirtschaftswissenschaften	119	2,0	121	1,9	122	(1,7)	117	2,4
Mathematik/Informatik	86	(1,8)	92	1,9	91	1,9	89	2,4
Naturwissenschaften	161	(1,8)	159	2,1	156	2,2	153	2,5
Architektur/Bauingenieurwesen	58	(1,8)	60	2,1	59	2,2	57	2,3
Agrar-, Forst-, Ernährungswissenschaften	38	2,0	38	2,1	38	(2,3)	38	2,5
Ingenieurwissenschaften	228	2,1	245	(1,8)	246	(1,7)	232	2,2
σ	0,78 - 0,84		0,80 - 0,85		0,63 - 0,76		0,61 - 0,75	

ø = Mittelwert, wobei 1 = sehr wichtig, 2 = wichtig, 3 = unwichtig
 σ = Streubereich

Während es für die Mathematiker/Informatiker, Naturwissenschaftler und Architekten/Bauingenieure bedeutsam ist ($\sigma = 1,8$), daß sie sich mit einem sie interessierenden Thema beschäftigen können, spielt dies für die Ingenieur- ($\sigma = 2,1$) und noch weniger für die Rechtswissenschaftler ($\sigma = 2,3$) keine allzu große Rolle. Dagegen legen Ingenieurwissenschaftler noch am ehesten Wert von allen darauf, daß die Thematik den grundständigen Studiengängen entspricht ($\sigma = 2,2$). Trotz dieser Unterschiede ist eine interessierende Weiterbildungsthematik in allen Fächergruppen eine wichtige Rahmenbedingung, während der Aspekt, die Thematik solle mit dem grundständigen Studiengang identisch sein, insgesamt als eher unwichtig betrachtet wird.

Signifikante Unterschiede zwischen den Fächergruppen ergeben sich auch, wenn zur Debatte steht, ob die Weiterbildung im Hauptamt oder als Nebentätigkeit ausgeführt werden soll, und ob ihre finanzielle Honorierung wichtig ist. Die Erledigung der Weiterbildungsaufgabe im Hauptamt ist zwar für alle eine wichtige Rahmenbedingung, für die Ingenieurwissenschaftler ($\bar{x} = 1,8$) jedoch signifikant wichtiger als für die übrigen. Über das Item entsprechende finanzielle Honorierung gehen die Meinungen am weitesten ($\bar{x} = 1,7$ bis $2,3$) auseinander. Für Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaftler ($\bar{x} = 1,7$) ist es wichtig bis sehr wichtig, Agrar-, Forst- und Ernährungs- sowie Sprach- und Kulturwissenschaftler ($\bar{x} = 2,3$) tendieren hier eher zu unwichtig.

Faßt man nun diese unterschiedlichen Ergebnisse zusammen, so ergibt sich ein recht einheitliches Bild von den Rahmenbedingungen, die für Weiterbildungsangebote und deren Durchführung an den Hochschulen zu erfüllen wären:

Gleichermaßen wird als wichtig und sehr wichtig bewertet, daß Organisation und Marketing abgenommen werden, daß Unterstützung durch zusätzliche Mitarbeiter und Hilfskräfte gewährt wird, sowie eine gute, d.h. fachlich geeignete Klientel angesprochen und unterrichtet werden kann.

Als relativ unwichtig abgetan wurde demgegenüber - wiederum von allen relativ einheitlich - das Item, inhaltliche Absprachen zwischen den die Weiterbildung bestreitenden Akteuren möglichst umgehen zu können.

Eine fast übereinstimmend positive Bewertung erfährt die für die Weiterbildung zu bearbeitende Thematik, von der fast alle erwarten, daß sie den Vortragenden persönlich interessiert, von der andererseits aber nicht verlangt wird, daß sie den Inhalten des grundständigen Studienganges gleicht.

Die übrigen Items wurden je nach Hochschul- und Fächergruppenzugehörigkeit sowie nach der Weiterbildungserfahrung der Professoren signifikant unterschiedlich bewertet. Die stärksten Meinungsschwankungen betrafen die finanzielle Vergütung. Hier reichen die Bewertungen von sehr wichtig bis unwichtig. Die Auffassung, daß die Weiterbildung Aufgabe des Hauptamtes sein soll, ist relativ unumstritten. Gleichwohl gibt es hier die dezidiertesten Unterschiede zwischen Universitäts- und Fachhochschulprofessoren, Weiterbildungserfahrenen und -unerfahrenen sowie zwischen den Professoren der verschiedenen Fächergruppen.

Auf die Frage, welche der als sehr wichtig und wichtig gewerteten Rahmenbedingungen man in der derzeitigen Situation für sich selbst für die drei wichtigsten hält, werden

- die Abnahme der Organisation, gefolgt von der Forderung, es müsse
- ein sie persönlich interessierendes Thema sein, und
- die Durchführung der Weiterbildung solle Aufgabe des Hauptamtes sein, am häufigsten genannt.

Auch die Forderung nach zusätzlichen Mitarbeitern und Hilfskräften sowie die Abnahme der Marketingaufgabe wurden relativ häufig unter den drei persönlich wichtigsten Rahmenbedingungen aufgeführt.

Welche Bedeutung den am häufigsten auf die Plätze 1 bis 3 gewiesenen Rahmenbedingungen zukommt, geht daraus hervor, daß Universitäts- wie Fachhochschulprofessoren, Weiterbildungserfahren wie auch -unerfahrene Professoren sowie die Professoren aller Fächergruppen ohne Ausnahme die gleichen Bedingungen als für sie persönlich am wichtigsten erklärten, nämlich Entlastung von Organisationsaufgaben, Befassung mit einer interessanten Thematik und Weiterbildung im Hauptamt.

Leider hat nur ein Teil der Befragten seine Rangzuweisungen begründet. Häufigstes Argument, warum man von der Organisation der Weiterbildungsveranstaltungen entlastet sein will, ist die bestehende Überlast, die keine Zeit für "nicht-fachbezogene Aufgaben", "nicht-wissenschaftliche Routine" lasse. Bei der ohnehin knapp bemessenen Zeit für Forschungsaufgaben müsse man "forschungsfremde Aktivitäten meiden". Man will sich statt dessen auf die Inhalte konzentrieren. "Organisation ist nicht mein Job". Sie "kann von anderen professioneller erledigt" werden, "eine zentrale Organisation ist effektiver". Dazu komme, daß für solch umfangreiche Organisationsaufgaben die Infrastruktur der Hochschule nicht ausgelegt sei. Dieser Organisationsaufwand sei "von der personellen Ausstattung her nicht leistbar".

Daß die Professoren nur eine sie persönlich interessierende Thematik für die Weiterbildung vorbereiten wollen, ergibt sich in erster Linie aus ihrem wissenschaftlichen Ethos. Die Thematik muß den fachlichen Interessen entsprechen und für die eigene Forschungs- und Lehrtätigkeit "von Nutzen" sein. Nur dann ist die Weiterbildung mit "meiner wissenschaftlichen Tätigkeit zu vereinbaren". Das wissenschaftliche Ethos gebiete es, nur dort mitzumachen, wo man die erforderliche Kompetenz habe. "Ich agiere, wo ich kompetent bin". Die meisten möchten deshalb das Thema selbst vorschlagen. Dadurch seien die fachlichen Interessen gewahrt und gleichzeitig garantiert, daß die Problematik wissenschaftsorientiert abgehandelt werde. Aber auch Zweckmäßigkeitsüberlegungen spielen hier eine Rolle. Über die Wünsche der Klientel bestünden zumeist nur mangelhafte Vorstellungen. Allein vom Zeitaufwand her sei es ökonomischer, eine Thematik, mit der man vertraut ist bzw. die sich aus dem Forschungsinteresse ergeben habe, zu unterbreiten und die Teilnehmer entscheiden zu lassen, ob diese für sie relevant ist. Schließlich wird argumentiert, daß man nur bei "eigenen Themen" genügend motiviert sei, diese weiterbildungsrelevant zu bearbeiten.

Mit den gleichen Argumenten, nämlich die Weiterbildung müsse "einen selbst im Fach weiterbringen", der Zeitaufwand für die Vorbereitung dürfe nicht zu groß werden und die fachliche Kompetenz sei für die Bearbeitung der Thematik das Wesentliche, begründet ein Teil der Professoren, warum sie ein Thema aus dem grundständigen Studiengang mit zu den wichtigsten drei Rahmenbedingungen zählen.

Die insgesamt als drittwichtigste Bedingung für eine WWB an der Hochschule genannte Forderung, sie im Hauptamt durchzuführen, ergibt sich wieder aus der bestehenden Überlast und der zeitlichen Überbeanspruchung der Professoren. Zusätzliche Belastungen könnten nur dann erbracht werden, wenn sie "kompensiert" werden, etwa durch Reduktion des Lehrdeputats, durch Entlastung bei Verwaltungsarbeiten usw. Auf jeden Fall sei "eine Beeinträchtigung von Forschung und Lehre zu vermeiden". Weiterbildung könne man nur betreiben unter der Voraussetzung, daß ihr "volle Aufmerksamkeit zugewendet werden kann". Einige Professoren sehen die Gefahr der "ehrenamtlichen" Weiterbildung darin, daß sie zu "einer echten Zusatzbelastung" führt, da sie "ein entsprechendes Gewicht" bekäme und nicht mehr nur "nebenher" betrieben werden könne.

390 von 930 Professoren (rd. 42 %) hatten zusätzliche Mitarbeiter- und Hilfskraftstellen zur Bedingung gemacht. Diese werden zur personellen Entlastung, für verschiedene Hilfsdienste, für die sehr zeitaufwendige Erstellung von Weiterbildungsunterlagen, für inhaltliche Zuarbeit usw. benötigt. An sie will man zudem Routinearbeiten und Organisationsaufgaben delegieren, um sich ganz auf die wissenschaftlichen Inhalte, auf seine primären Aufgaben in Lehre und Forschung konzentrieren zu können. "Ohne materielle Voraussetzungen, die bereits jetzt nicht gegeben sind, sind weiterbildende Leistungen der Hochschule nicht möglich". "Die Personalfrage ist für Qualität und Quantität entscheidend".

341 Professoren (37 %) wollen die Marketingaufgaben nicht selbst erledigen müssen und zählen sie deshalb zu ihren drei wichtigsten Rahmenbedingungen. Auch hier kommen wieder die gleichen Begründungen: Konzentration auf fachliche Inhalte, dafür "keine Ressourcen vorhanden", zeitliche Entlastung. Außerdem wird das Marketing als eine der Hochschullehrermentalität widersprechende Aktivität angesehen. Werbung sei "lästig", ein "Greuel", "unsympathisch". Für "Selbstmarketing" habe man kein Interesse, aber auch keine Erfahrung.

Eine "gute" Klientel, die von rund einem Viertel der Professoren zu einer ihrer drei wichtigsten Bedingungen für Weiterbildung an der Hochschule gemacht wurde, sei Voraussetzung für eine "für Teilnehmer und Durchfüh-

rende erfolgreiche Sache". Nur bei einer guten Klientel sei "Aufwand und Nutzen ausgeglichen". Gute Klientel verspreche "ein wissenschaftlich interessantes Niveau" und "motivierte Mitarbeit". Nur unter diesen Bedingungen sei die Weiterbildung keine "Zeitverschwendung". Eine gute Klientel sei in der Lage, die vermittelten Erkenntnisse umzusetzen. Gleichzeitig erhalte man von ihr ein "gutes Feedback für den eigenen Unterricht".

266 (29 %) Professoren zählten eine entsprechende finanzielle Honorierung zu ihren drei wichtigsten Rahmenbedingungen. Begründet hatten sie diese Platzierung damit, daß die Weiterbildung nicht auf das Lehrdeputat angerechnet werden dürfe, da bereits jetzt für die "Standardaufgaben" zu wenig Personal verfügbar sei. Also könne dies nur als Nebentätigkeit geleistet werden, diese aber sei zu vergüten. Es handle sich um "zusätzliche Arbeit", diese müsse honoriert werden. Es sei wenig "motivierend", wenn man für ein "eineinhalbstündiges hochkonzentriertes Weiterbildungsreferat drei volle Wochen aufgewandt" habe und dafür als Honorar DM 0,00 erhalte. Weiterbildung verlange "eine optimale Wissensvermittlung". Diese bedürfe intensiver Vorarbeiten, die gleich einem Full-time-Job zu bezahlen wären. Fachhochschulprofessoren weisen in diesem Punkt auf ihre "deutlich zu geringe Basisbezahlung gegenüber der Industrie" hin, für sie ist die Weiterbildung ein "Nebenverdienst". "Ohne finanzielle Anreize gehen die Besten an den Markt statt in die Hochschule", mit der Weiterbildung könne ein gewisser "Ausgleich" geschaffen werden. Außerdem: "Zusatzarbeit muß sich lohnen". Ein Professor drückt dies ganz plastisch aus: "Meine Leistung bzw. die Qualität meiner Arbeit hängt von der Honorierung ab!"

Unabhängig davon, welche Bedingungen zu den drei wichtigsten zählen bzw. vom einzelnen gezählt werden, die Argumentation für die Bedingungen und deren Wichtigkeit ist fast identisch. 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 er selbst. Wenn man sich in der Weiterbildung engagiert, dann muß diese "erfolgreich" sein, muß für beide Seiten "Nutzen bringen".

Die übergeordnete Begründung für jede Rahmenbedingung als wichtigste, zweit- oder dritt wichtigste leitet sich von der Erfolgsorientierung der Professoren, auch bei Weiterbildungsveranstaltungen ab. 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.

5.5 Auslagerung der berufsbezogenen wissenschaftlichen Weiterbildung aus der Hochschule

Entlastung von Organisations- und Marketingaufgaben, Konzentration ausschließlich auf die inhaltliche Vorbereitung des eigenen Beitrags dürfte immer dann gegeben sein, wenn andere die Weiterbildung veranstalten und tragen, der Hochschullehrer lediglich an deren Durchführung beteiligt ist. Die Professoren wurden deshalb gefragt, ob sie unter diesen Aspekten eine Mitarbeit bei außerhochschulischen Weiterbildungsinstitutionen einer verantwortlichen Veranstaltung und Durchführung an der eigenen Hochschule vorziehen (vgl. Tab. 24).

- Hierzu äußern sich von 908 Professoren über die Hälfte (520 Professoren, das sind 57,3 %) zustimmend.

- 14 Professoren sprechen sich gegen beide Modelle aus. Weiterbildung ist für sie unter der derzeitigen Überlast nicht machbar. Vorrangig sind die Primäraufgaben grundständige Lehre und Forschung.

- Für ein Achtel der Professoren (112) macht es keinen Unterschied, ob sie an der Hochschule selbst als Veranstalter und Durchführende auftreten oder ob sie sich an außerhochschulischer Weiterbildung beteiligen. Den nur von wenigen (20 Professoren) gegebenen Begründungen ist zu entnehmen, daß die eigentliche Problematik für Angebote zur WWB bei beiden Modellen die gleichen seien, nämlich die Kostendeckung und vor allem die Ermittlung des Bedarfs sowie die inhaltliche Stringenz. Um die berufsbezogene Komponente innerhalb einer Weiterbildung abzudecken, bedürfe es zudem des Kontakts und der Kooperation mit Praktikern und mit Multiplikatoren wie Verbänden, Fachgesellschaften, IHKS, LAGs usw. Diese "gestalterisch" in die Veranstaltung mit einzubeziehen, erfordere den gleichen Arbeitsaufwand, ob die Veranstaltung bei außerhochschulischen Institutionen oder an der Hochschule selbst durchgeführt werde, ob man Veranstalter sei oder nur Durchführender. Für einen anderen ist das eigentliche Problem die Anerkennung der Weiterbildung als Unterrichtsverpflichtung, ihre Anrechnung auf das Lehrdeputat, bzw. die Honorierung, ebenfalls ein Problem, das unabhängig vom Veranstalter zu lösen sei. Für wieder andere entscheidet sich diese Frage danach, ob man für die Durchführung des eigenen Beitrages spezielle Rahmenbedingungen, z.B. Labors, benötigt, ist also vom jeweiligen Thema abhängig. Gleiches gelte für die Erreichung der relevanten Klientel. Je nachdem könne die Hochschule aufgrund ihres Renommées, ihres Images mehr Klientel anziehen oder aber dies gelinge eher außerhochschulischen Institutionen.

Tabelle 24: Verantwortliche Zuständigkeit für Weiterbildungsangebote - Hochschule oder außerhochschulische Weiterbildungsinstitutionen

Zuständigkeit für Weiterbildung	Universitätsprofessoren		Fachhochschulprofessoren		Σ	
	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.
an Hochschulen	148	30,2	114	27,3	262	28,9
bei außerhochschulischen Institutionen	272	55,5	248	59,3	520	57,3
beide Alternativen möglich	67	13,7	45	10,8	112	12,3
andere Vorstellungen	3	0,6	11	2,6	14	1,5
Insgesamt	490	100,0	418	100,0	908	100,0
an Hochschulen weil (Mehrfachnennung)		n=119		n=94		n=213
- effektiver	9	7,6	10	10,6	19	8,9
- einfacher, zeitsparender, kostengünst. zu organisieren	53	44,5	49	52,1	102	47,9
- eigenverantwortliche inhaltliche Gestaltung	52	43,7	28	29,8	80	37,6
- Aufgabe der Hochschule	5	4,2	7	7,4	15	7,0
- Zugang zu Teiln. einfacher	6	5,0	8	8,5	14	6,6
- Vorteile für Lehre	8	6,7	-	-	8	3,8
- Werbung für Hochschule	2	1,7	2	2,1	4	1,9
bei außerhochschulischen Institutionen weil (Mehrfachnennung)		n=252		n=248		n=500
- effektiver	3	1,2	9	3,6	12	2,4
- einfacher, zeitsparender, kostengünst. zu organisieren	194	77,0	205	83,0	399	79,8
- fachübergreifende Gestaltung	28	11,1	19	7,7	47	9,4
- Aufgabe der Industrie/Wirtsch.	11	4,4	4	1,6	15	3,0
- Zugang zu Teiln. einfacher	16	6,3	10	4,0	26	5,2
- Bedarf klarer	8	3,2	4	1,6	12	2,4
- besseres Honorar	5	2,0	14	5,6	19	3,8
- sonstiges	1	0,4	2	0,8	3	0,6

- 29 % der Professoren sprechen sich gegen die außerhochschulische Beteiligung aus, sie wollen lieber die Weiterbildung an der Hochschule verantwortlich organisieren und durchführen. Für sie ist dies effektiver. Die Organisation ist nach ihrer Meinung einfacher, zeitsparender und kostengünstiger zu realisieren. Ferner schätzen sie, daß sie unabhängig von Firmeninteressen,

von einer gewinnorientierten Betrachtung, von außerfachlichen Aspekten eine den wissenschaftlichen Standards genügende Konzeption für die Weiterbildung erarbeiten können, die ganz auf ihrer fachlichen Kompetenz beruht. Sie sind in der Lage, Kollegen anderer Disziplinen mit einzubeziehen, sie können Mitarbeiter einsetzen, Weiterbildungsangebote aufeinander aufbauen und so eine Kontinuität für die Weiterbildungsbemühungen ihrer Klientel garantieren. Letzteres zielt in Richtung einer "ständigen Weiterbildungseinrichtung an der Hochschule". Neben der Tatsache, daß Weiterbildung eine originäre Aufgabe der Hochschulen ist, daß die Hochschullehre durch die Kontakte zur Praxis eine Rückkoppelung erfährt, ist es vor allem der Zugang zur Zielgruppe, zu den Interessenten, den ehemaligen Hochschulabsolventen, die bei einer Weiterbildung an der Hochschule genutzt werden können. Für ehemalige Absolventen habe die Hochschule ein gutes Image, ein gutes Renommee, sodaß die Weiterbildung von der Klientel auch angenommen wird. Im übrigen: "Ausbildung gehört an die Hochschule, soweit Hochschulthemen betroffen sind."

Mit zwei Argumenten unterscheiden sich die Professoren, die sich lieber bei außerhochschulischen Institutionen beteiligen, von ihren Kollegen, die es vorziehen, an der Hochschule Weiterbildung zu betreiben:

Außerhochschulisch sei der Bedarf klarer definiert und das Honorar sei "besser, weil angemessener". Diese beiden Gründe werden allerdings nur von 12 bzw. 19 Professoren vorgebracht. Im übrigen zieht man eine außerhochschulische Mitbeteiligung gegenüber der verantwortlichen Konzeption und Organisation an der Hochschule mit den gleichen Argumenten vor, mit denen sie abgelehnt wurde. Sie sei effektiver, ermögliche eine fachübergreifende Gestaltung, suche den Zugang zu den Teilnehmern. Außerdem: Weiterbildung sei Aufgabe der Industrie. Primärer Grund jedoch ist: Die Weiterbildung ist außerhochschulisch einfacher, zeitsparender, kostengünstiger zu organisieren. Vor allem dieses letzte Argument war auch für die Präferenzierung der Weiterbildung an der Hochschule vorgebracht worden. Außerhalb der Hochschule hatten sie die Kosten einer Weiterbildung als "wesentlich höher, das finanzielle Risiko größer, die Planung langfristiger" erachtet, Gründe genug, die Weiterbildung an der Hochschule vorzuziehen. Hier sind "die Wege kurz".

Fachhochschulprofessoren votieren kaum anders als ihre Kollegen von der Universität, auch die Begründungen sind mit kleinen Schwerpunktveränderungen die gleichen. Fachhochschulprofessoren legen anscheinend etwas weniger Wert auf eine eigenverantwortliche, fachübergreifende inhaltliche Gestaltung ihres Beitrags. Für sie ist verständlicherweise die einfache Handhabung, die Zeitersparnis bei der Organisation noch wichtiger als bei ihren Kollegen von der Universität.

Es ergeben sich auch dann keine Unterschiede, wenn nach der Weiterbildungserfahrung der Professoren ausgewertet, oder wenn eine Differenzierung nach Fächergruppen vorgenommen wird. Die Mehrheit beteiligt sich lieber an außerhochschulischer Weiterbildung, weil sie dadurch Zeit spart, der Kostenfragen ledig ist, keine umständliche bürokratische Handhabung auf sich nehmen muß. In zwei Fällen wurde zusätzlich "das Unverständnis der Hochschulen bzw. der Leitung zu diesem Thema" und die "Uneinsichtigkeit und Ignoranz der Kollegen der Technik" angesprochen, die bei außerhochschulischer Beteiligung ebenfalls entfallen.

Tabelle 25: Funktionsverteilung bei außerhochschulischer Zuständigkeit für Weiterbildungsangebote

Funktionsverteilung	Universitätsprofessoren		Fachhochschulprofessoren		Σ	
	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.
		n=381		n=345		n=726
eigene Funktion:						
- wissenschaftliche Konzeption und Beratung	145	38,1	119	34,5	264	36,7
- wissenschaftliche Leitung	12	3,1	8	2,3	20	2,8
- Referent/Mitwirkung	102	26,8	99	28,7	201	27,7
- Leitung der Veranstaltung	11	2,9	16	4,6	27	3,7
- wissenschaftliche Konzeption und Referent	57	15,0	40	11,6	97	13,4
- wissenschaftliche Konzeption und Leitung	25	6,7	26	7,5	51	7,0
- wissenschaftliche Beratung und Referent	20	5,2	18	5,2	38	5,2
- Leitung und Referent	6	1,6	15	4,3	21	2,9
- sonstige Kombinationen	3	0,8	4	1,2	7	1,0
Funktion der außerhochschulischen Institution		n=358		n=328		n=686
- Planung und Management	18	5,0	17	5,2	35	5,1
- Organisation	203	56,7	204	62,2	407	59,3
- Marketing/Teilnehmer	6	1,7	2	0,6	8	1,2
- Finanzierung	8	2,2	5	1,5	13	1,9
- Planung und Organisation	63	17,6	36	11,0	99	14,4
- Organisation und Marketing	42	11,7	46	14,0	88	12,8
- Organisation und Marketing und Finanzierung	5	1,4	8	2,4	13	1,9
- Planung und Organisation und Durchführung	9	2,5	10	3,8	19	2,8
- nach Absprache	4	1,1	-		4	0,6

Die Gravamina für Hochschulprofessoren bei der Erstellung von Weiterbildungsangeboten an der Hochschule, nämlich Organisation, Marketing, Finanzierung und sonstige Managementaufgaben, stehen auch dann im Vordergrund, wenn es darum geht, die eigene Funktion bei einer außerhochschulischen Mitbeteiligung zu bestimmen (vgl. Tab. 25).

Diese Aufgaben werden ausschließlich der außerhochschulischen Weiterbildungsinstitution zugedacht. Einige Professoren umschrieben die Funktionen für die Institution mit "alles andere, außer thematische Vorbereitung und Präsentation".

Dagegen ist man bereit, die inhaltliche Planung, die wissenschaftliche Konzeption und Beratung zu übernehmen, bei der Dozentenauswahl zu helfen. Weiter sehen sie ihre Funktion darin, selbst einen Beitrag zu leisten, sei es als Referent, als Trainer, als Diskutant, als Supervisor usw. Ein kleiner Prozentsatz ist auch bereit, die Durchführung der Veranstaltung bei der außerhochschulischen Institution ad personam zu leiten. Ihre Hauptfunktion sehen sie für sich allerdings in der wissenschaftlichen Mitarbeit und ihrem wissenschaftlichen Beitrag.

Zusammenfassend könnten die Antworten auf die beiden zuletzt behandelten Fragestellungen dahingehend gedeutet werden, daß WWB weitgehend außerhochschulisch institutionalisiert werden könnte, ja sogar sollte. Die übereinstimmende Funktionsaufteilung auf außerhochschulische Institution und Wissenschaftler könnte für die Mehrheit der Weiterbildungsveranstaltungen modellhaften Charakter haben. Geht man von der Praxis derzeitiger außerhochschulischer Institutionen aus, wie z.B. Technische Akademie Esslingen, Technische Akademie Wuppertal, Haus der Technik Essen usw. so "läuft dort die Weiterbildung nach diesem Muster" ab.

5.6 Zusammenfassung

Das Erstellen von Weiterbildungsangeboten an der Hochschule ist zum Teil mit großen Schwierigkeiten verbunden. Die größten Probleme betreffen ihre Organisation an der Hochschule und das Marketing für die Veranstaltung.

Das Marketing wird als unangenehme Aufgabe, mit der man oftmals nicht vertraut genug ist und die andere besser erledigen könnten, betrachtet. Vor größeren Schwierigkeiten sehen sich allerdings viele Professoren, wenn es um die Organisation der Weiterbildungsveranstaltung innerhalb der Hochschule geht.

Neben der für die Ausarbeitung der Weiterbildungsthematik aufzubringenden Zeit ist es die ungenügende Ausstattung mit finanziellen Mitteln und

vor allem die schlechte personelle Ausstattung mit Verwaltungspersonal, mit wissenschaftlichen Mitarbeitern und wissenschaftlichen Hilfskräften, die die Organisation der WWB zu einem ungeheuer belastenden Unternehmen machen. Unter der derzeitigen Überlast sei es nicht mehr gerechtfertigt, sich zusätzlichen Aufgaben zuzuwenden. Die mangelhafte bis fehlende Infrastruktur wird insbesondere für den Fachhochschulbereich beklagt.

Dazu komme als zusätzliche Schwierigkeit die negative Einstellung mancher Kollegen zur Weiterbildung, deren mangelndes Interesse und deren Trägheit, aber auch deren Konkurrenzdenken und Neidkomplexe, die Weiterbildungsangebote an der Hochschule erschwerten, ja sogar behinderten, zumindest nicht förderten und nicht dazu motivierten.

Von einer Auslagerung der Weiterbildung an außerhochschulische Weiterbildungsinstitute mit der Konsequenz, daß die Professoren von Organisations- und Marketingaufgaben freigestellt wären, sich ganz ihrem Beitrag für die Weiterbildungsveranstaltung widmen könnten, halten die Professoren nicht in allen Fällen etwas. Für fast die Hälfte der Professoren bedeutet es nämlich keinen Unterschied, ob sie bei Weiterbildungsveranstaltungen an der Hochschule oder außerhochschulisch mitwirken.

Denn: Die bürokratischen Hemmnisse beim Genehmigungsverfahren an der Hochschule, die haushaltsrechtlichen Fragen, die ungeliebte Marketingaufgabe, die zeitaufwendigen und schwer zu erledigenden Organisationsaufgaben stellen für sie zwar große Probleme dar, darüber hinaus gibt es jedoch noch weitere, ihrer Meinung nach tieferliegende Probleme. Diese bestehen darin, die Veranstaltungen so klientel- und themengerecht aufzubauen, daß sie "gelingen".

Aus den Begründungen, warum man sich lieber außerhochschulisch beteiligt bzw. doch lieber an der Hochschule Weiterbildungsmaßnahmen durchführt, ergibt sich als eindeutiges Ergebnis: Bei Vorliegen bestimmter materieller Rahmenbedingungen werden Weiterbildungsangebote an der Hochschule vorgezogen. Ohne diese Rahmenbedingungen sind sie allerdings nicht sinnvoll zu organisieren und auch nicht durchzuführen. Der übergroße Zeitmangel und die von Kollegen ausgehenden Beeinträchtigungen sind zwar auch bei Vorliegen dieser Rahmenbedingungen immer noch vorhanden, ihre Gewichtigkeit ist bei Lösung der übrigen Probleme jedoch eine andere.

Zentrales Anliegen ist, die Relevanz der Weiterbildungsthematik in der relevanten Öffentlichkeit und bei der relevanten Klientel bewußt zu machen, eine Akzeptanz der Thematik zu erreichen. Man muß auf einen Bedarf treffen bzw. diesen durch die angebotene Thematik wecken können.

Als ideal wird angesehen, daß man die Organisation abgenommen bekommt, indem man hierfür zusätzliche wissenschaftliche Mitarbeiter bzw. wissenschaftliche Hilfskräfte erhält, daß die Thematik für die Weiterbildungsveranstaltung einen persönlich interessiert und schließlich, daß die Weiterbildung als Aufgabe im Hauptamt anerkannt wird mit der Folge der Anrechnung, zumindest der teilweisen Anrechnung auf das Lehrdeputat.

Die Professoren sind sich bewußt, daß solch ideale Rahmenbedingungen an der Hochschule nur schwer und auch nur langfristig herstellbar sein werden. Mehrheitlich würden sie deshalb eine Mitarbeit bei außerhochschulischen Weiterbildungsinstitutionen vorziehen. Sie wären von Organisations- und Marketingaufgaben entlastet, könnten sich ausschließlich auf die inhaltliche Vorbereitung des eigenen Beitrags konzentrieren, sie wären nicht mit der Identifizierung des konkreten Bedarfs befaßt. Außerdem, dies wurde an anderer Stelle genannt, die Mitwirkung wird außerhalb der Hochschule angemessener als an der Hochschule honoriert.

Nur ein kleiner Teil der Befragten lehnt auch dann eine außerhochschulische Beteiligung ab. Sie wollen unter allen Umständen lieber an der Hochschule WWB verantwortlich gestalten und durchführen. Dies sei für sie effektiver, zeitsparender, kostengünstiger. Außerdem - und das ist für sie sehr wichtig - bleiben sie unabhängig von Firmeninteressen und bewahren sich vor einer gewinnorientierten Betrachtung. Für die Konzeption sind dann allein wissenschaftliche Standards ausschlaggebend.

Folgt man dem Votum der Mehrheit der Professoren, dann könnte die WWB weitgehend an außerhochschulischen Institutionen eingerichtet werden, ja unter den derzeitigen Bedingungen sollte sie dies sogar. Als Modelle werden die Technische Akademie Esslingen bzw. das Haus der Technik in Essen genannt.

6 Einschätzung der Wichtigkeit von Weiterbildungsmaßnahmen

In der öffentlichen Diskussion wird die Notwendigkeit einer systematischen, d.h. in regelmäßigen Abständen durchgeführten WWB seit Jahren betont. Sie sei - so wird argumentiert - für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit unserer nationalen Wirtschaft unerläßlich, da sich diese durch die zunehmende Internationalisierung der Märkte, aber auch durch die Europäisierung der Arbeitsmärkte vor große Herausforderungen gestellt sieht. Andererseits führten die Vermehrung des Wissens und der technologischen Neuerungen dazu, daß in einer Erstausbildung nur mehr fachspezifische Grundlagen vermittelt werden könnten. Die Dauer eines Erststudiums könne nicht so weit ausgedehnt werden, um umfassende Kenntnisse in allen ausdifferenzierten Fachge-

bieten zu vermitteln. Selbst wenn dies noch möglich wäre, sei der Wissensumschlag so rasant, die Halbwertszeit des aktuellen Wissens in den meisten Fachgebieten so kurz, daß das einmal Erlernte nicht für ein ganzes Arbeitsleben ausreiche. Fachspezifische Kenntnisse müßten deshalb immer wieder ergänzt, aufgefrischt und vertieft werden. Dementsprechend wird gefordert, die Weiterbildungsanstrengungen zu intensivieren und zu systematisieren.

Die Notwendigkeit systematisierten lebenslangen Lernens wurde auch vom Gesetzgeber frühzeitig als unverzichtbar erkannt. Bei der Novellierung des Hochschulrahmengesetzes 1976 wurde deshalb die Weiterbildung als dritte Säule der Hochschulausbildung in das Hochschulrahmengesetz aufgenommen.

Seit 1976 haben sich institutionalisierte Weiterbildungsangebote an den Hochschulen nur allmählich herausgebildet. Dafür gibt es eine ganze Reihe von Gründen. Angesprochen wurden bereits die für eine WWB ungünstigen Rahmenbedingungen an den Hochschulen (vgl. Abschnitt 4). Insbesondere hat die Überlast, die seit dem "Öffnungsbeschluß" 1977 vorübergehend zur Sicherung der Ausbildungschancen der Studienbewerber von den Hochschulen zu tragen war und die zur Dauerbelastung geworden ist, verhindert, daß verstärkt Konzepte für eine wissenschaftliche Weiterbildung an den Hochschulen entwickelt worden wären. Derzeit ist eine umfassende Strukturreform des Bereichs Hochschule in Diskussion, die auch den Bereich der Weiterbildung substantiell betrifft.

Es ist vorgesehen, aus dem grundständigen Studium Vertiefungs- und Spezialisierungswissen herauszulösen und dieses dem Bereich Weiterbildung, d.h. einer bzw. mehrerer späterer Ausbildungsphasen zuzuschlagen¹.

Noch nicht geklärt ist bisher, inwieweit diese Vorschläge in den verschiedenen Fächern Sinn machen, wie die Akzeptanz solcherart neu gestalteter Studien sein wird. Auch ist völlig offen, ob die Hochschulprofessoren durch eine Zerteilung des grundständigen Studiums in der vom Wissenschaftsrat und der HRK vorgesehenen Weise "frei disponierbare" Zeiten gewinnen werden und ob sie diese dann für Weiterbildungsaktivitäten in ihrem Fachgebiet oder aber für die Forschung, die in den Zeiten der Überlast reduziert werden mußte, nutzen können und wollen. Dies dürfte wesentlich von der Einschätzung der Wichtigkeit dieser beiden Komplexe abhängen. Nur wenn die Überzeugung herrscht, daß Weiterbildung eine der wesentlichen Voraussetzungen für die Sicherung unseres nationalen Wohlstandes in der Zukunft ist, werden

¹ vgl. Wissenschaftsrat: Zehn Thesen zur Hochschulpolitik, Bonn, 1993, S. 38 ff.

sich die Professoren in der Weiterbildung engagieren und den Auftrag zur Weiterbildung gemäß Hochschulrahmengesetz zu realisieren trachten.

Im folgenden wird deshalb der Frage nachgegangen, welche Bedeutung Professoren einer WWB in ihrem Fachgebiet beimessen, ob ihrer Meinung nach eine solche Weiterbildung zwingend ist, wann erstmals nach Abschluß der Erstausbildung eine solche zweite Ausbildungsphase durchlaufen werden sollte, wer die Inhalte bestimmen, wer die Veranstaltungen durchführen sollte. Eine Klärung dieser Fragen ist Voraussetzung dafür, zusätzliche Weiterbildungsangebote zu initiieren und durchzuführen.

6.1 Bedeutung einer berufsbezogenen wissenschaftlichen Weiterbildung im Fachgebiet

Von den 1.057 Professoren, die den Fragebogen beantwortet haben, äußern sich 984 Hochschulprofessoren (über 90 %) zur Bedeutung der Weiterbildung in ihrem Fachgebiet.

Die überwiegende Mehrheit hält eine WWB für sehr wichtig (522 Professoren = 53 %) und wichtig (339 Professoren = 34,5 %). Nur ein Achtel der Professoren (123 von 983) erachtet diese für weniger wichtig.

Nahezu 80 % der Professoren begründen ihre Bewertung. Dabei zeigen sich zwischen Universitäts- und Fachhochschullehrern lediglich geringfügige quantitative Unterschiede - vgl. Tab. 26.

- Wichtigster Grund für Weiterbildungsanstrengungen im eigenen Fachgebiet ist die Tatsache (zwischen 33 % und 41 % nennen diese), daß das Wissen rasch veraltet, daß es viele Neuerungen gibt, daß die Halbwertszeit des Wissens aufgrund der rasanten Fortentwicklung und des technologischen Wandels äußerst gering ist. Ehemalige Absolventen im Fachgebiet können nur dann "auf der Höhe ihres Faches bleiben", wenn sie sich der Mühe unterziehen, 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 Industrie und Wirtschaft einen "Wissensvorsprung", der sie in die Lage versetzt, Defizite in der Wirtschaft in ihren fachspezifischen Bereichen angeben zu können. Aufgrund dessen sind sie verpflichtet, "ihr Wissen zu verbreiten".

Tabelle 26: Wichtigkeit von berufsbezogener wissenschaftlicher Weiterbildung im Fachgebiet

Wichtigkeit von WWB im Fachgebiet	Universitätsprofessoren		Fachhochschulprofessoren		Σ	
	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.
sehr wichtig	252	46,6	270	60,9	522	53,0
wichtig	200	37,0	139	31,4	339	34,5
weniger wichtig	89	16,4	34	7,7	123	12,5
Σ insgesamt	541	100,0	443	100,0	984	100,0
sehr wichtig und wichtig:	452 (100 %)		409 (100 %)		861 (100 %)	
• ohne Begründung	116 (25,7%)		96 (23,5%)		212 (24,6%)	
• mit Begründung*)	336 (74,3%)	n=336	313 (76,5%)	n=313	649 (75,4%)	n=649
- Wissen veraltet rasch	111	33,0	127	40,6	238	36,7
- Erstausbildung vermittelt nur Grundlagen	18	5,4	6	1,9	24	3,7
- Wissensvorsprung der Hochschule; Defizite in der Wirtschaft	112	33,3	83	26,5	195	30,0
- Fach von gesellschaftlich interdisziplinärer Bedeutung	34	10,1	26	8,3	60	9,2
- Fach ist zukunftssträftig	10	3,0	12	3,8	22	3,4
- WWB gibt Rückkoppelung für Lehre	29	8,6	33	10,5	62	9,6
- WWB sichert Konkurrenzfähigkeit, bereitet auf Internationalisierung vor	44	13,2	51	16,3	95	14,6
- Hochschule bietet effektive WB	10	3,0	11	3,5	21	3,2
- sonstige Gründe	8	2,4	-		8	1,2
weniger wichtig:	89 (100 %)		34 (100 %)		123 (100 %)	
• ohne Begründung	20 (22,5%)		4 (11,8%)		24 (19,5%)	
• mit Begründung*)	69 (77,5%)	n=69	30 (88,2%)	n=30	99 (80,5%)	n=99
- Fach nicht praxisrelevant	35	50,7	3	10,0	38	38,4
- Fach für praxisbezogene WWB kaum geeignet	32	46,3	24	80,0	56	56,6
- WWB über Publikationen oder Fachliteratur	3	4,3	4	13,3	7	7,1
- sonstige Gründe	2	2,3	4	13,3	6	6,1

*) Mehrfachnennungen möglich

- Eine Verpflichtung zur Weiterbildung resultiert für ein Achtel der Professoren aus der Bedeutung ihres Faches für die Gesellschaft bzw. speziell für Wirtschaft und Industrie. Während die einen ihr Fachgebiet als "zukunftssträftig" 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 Stichwortewie Umweltaspekte, Technologiefolgenabschätzung u.ä.

- Für 15 % der Professoren, die Weiterbildung für sehr wichtig und wichtig erachten, ist die Weiterbildung ganz in den Dienst der Sicherung und Gewährleistung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit unserer 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 einmal 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 gar nicht leistbar ist.

- Dagegen hält ein Achtel der Professoren die Weiterbildung in ihrem Fachgebiet für weniger wichtig. Bezogen auf das jeweils vertretene Fach sind die gegebenen Begründungen plausibel. Die Professoren halten ihr Fach nicht für praxisrelevant bzw. nicht für Weiterbildung geeignet. Es handelt sich schwerpunktmäßig um Universitätsprofessoren vor allem sprach- und kulturwissenschaftlicher sowie rechtswissenschaftlicher Fächer und Fachgebiete; fast 60 % begründen diese Feststellung im Einzelnen. Ihr Fach sei "theoriebetont", ein "reines Grundlagenfach, dessen Wissen nicht veraltet". Eine systematische Weiterbildung scheint ihnen deshalb entbehrlich. Notwendig seien lediglich, je nach individuellem Bedarf, Auffrischungen. Ein weiterer Teil dieser Professoren stellt darauf ab, daß ihr Fach forschungsorientiert sei. Forschung sei nicht zu irgendwelchen Zeitpunkten zu konsumieren, sondern

permanent mit der wissenschaftlichen Tätigkeit verbunden. Für andere dieser Gruppe ist das Fachgebiet zu speziell, ist nur in Teilbereichen relevant und von daher eher "unwichtig". Dazu komme, daß teilweise die Industrie selbst in diesem Bereich arbeite und forsche, so daß sie selbst in der Lage sei, kompetente Weiterbildung zu betreiben.

Diese Argumente wurden in stärkerem Maße von Fachhochschulprofessoren (80 % derjenigen, die Weiterbildung für weniger wichtig halten) vorgebracht als von Universitätsprofessoren (46 % dieser Gruppe). Dies erstaunt, da die Fachhochschule einen rein praxisbezogenen Ausbildungsauftrag hat. Ein Blick auf das jeweils vertretene Fachgebiet dieser Professoren konnte dies aufklären. Es handelte sich um Vertreter von Grundlagenfächern an der Fachhochschule, wie z.B. Mathematik, Physik und Chemie.

- 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 der Wissenschaft schließe oft eine später nicht realisierbare Richtung ein.

Während die Wertigkeit der WWB von den Universitäts- und Fachhochschulprofessoren mit den gleichen Argumenten begründet wurde und sich auch in der Häufigkeit der vorgebrachten Argumente nur geringfügige Unterschiede zeigten, fällt die Einschätzung der Wichtigkeit der fachspezifischen Weiterbildung an sich allerdings unterschiedlich aus, je nachdem, ob man an einer Universität oder Fachhochschule unterrichtet, ob man über Erfahrungen auf dem Gebiet der Weiterbildung verfügt und auch danach, welches Fachgebiet man in der Lehre vertritt.

Professoren von Universitäten bewerten eine WWB in ihrem Fachgebiet insgesamt etwas geringer, als Fachhochschulprofessoren dies tun (vgl. Tab. 27, Nr. 1). Während Fachhochschulprofessoren nur zu rd. 8 % die Weiterbildung in ihrem Fachgebiet für weniger wichtig erachten, sind es bei den Universitätsprofessoren mehr als doppelt so viele, nämlich 16,5 %.

Ebenso ergibt sich ein signifikanter Unterschied, wenn man die Bewertung der Weiterbildung im eigenen Fach nach der Weiterbildungserfahrung der

Tabelle 27: Wichtigkeit von berufsbezogener wissenschaftlicher Weiterbildung im Fachgebiet nach Hochschulart, Weiterbildungserfahrung und Fächergruppen

Professoren		WB im Fachgebiet			Insgesamt	
		sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig		
1. nach Hochschule	abs.	522	339	123	984	100,0
	rel.	53,0	34,5	12,5	100,0	
- Universität	abs.	252	200	89	541	55,0
	rel.	46,6	37,0	16,4	100,0	
- Fachhochschule	abs.	270	139	34	443	45,0
	rel.	60,9	31,4	7,7	100,0	
2. nach WB-Erfahrung	abs.	522	339	123	984	100,0
	rel.	53,0	34,5	12,5	100,0	
- mit WB-Erfahrung	abs.	374	192	50	616	62,6
	rel.	60,7	31,2	8,1	100,0	
- ohne WB-Erfahrung	abs.	148	147	73	368	37,4
	rel.	40,2	39,9	19,8	100,0	
3. nach Fächergruppe	abs.	518	338	120	976	100,0
	rel.	53,1	34,6	12,3	100,0	
- Sprach-/Kulturwissenschaften	abs.	19	22	23	64	6,6
	rel.	29,7	34,4	35,9	100,0	
- Gesellschaftswiss. (incl. Psychologie)	abs.	53	52	16	121	12,4
	rel.	43,8	43,0	13,2	100,0	
- Rechtswissenschaft	abs.	20	10	8	38	3,9
	rel.	52,6	26,3	21,1	100,0	
- Wirtschaftswissenschaften	abs.	83	35	12	130	13,3
	rel.	63,9	26,9	9,2	100,0	
- Mathematik/Informatik	abs.	53	26	11	90	9,2
	rel.	58,9	28,9	12,2	100,0	
- Naturwissenschaften	abs.	76	65	32	173	17,7
	rel.	43,9	37,6	18,5	100,0	
- Agrar-/Forst- und Ernährungswissenschaften	abs.	23	15	0	38	3,9
	rel.	60,5	39,5	0	100,0	
- Ingenieurwissenschaften	abs.	151	94	16	261	26,7
	rel.	57,9	36,0	6,1	100,0	
- Architektur/Bauingenieurwesen	abs.	40	19	2	61	6,3
	rel.	65,6	31,1	3,3	100,0	

Professoren differenziert (vgl. Tab. 27, Nr. 2). Professoren, die bereits in der WWB tätig waren, schätzen diese erheblich wichtiger ein, als Professoren, 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.

Differenziert nach Fächergruppen (vgl. Tab. 27, Nr. 3) ergibt sich, daß Professoren der Sprach- und Kulturwissenschaften eine WWB in ihren Fachgebieten mit nahezu 36 % am wenigsten für erforderlich halten. Ein Professor unterlegte seine Meinung mit der Begründung, "weil man ohne Literatur und Kunst 100 Jahre und länger gut leben kann". Nahezu ein Fünftel der Naturwissenschaftler hält WWB für unwichtig - es sind dies Vertreter theorieorientierter Grundlagenfächer. Dagegen messen Professoren praxis- und berufsfeldbezogener Fächer einer WWB in ihren Fachgebieten sehr hohe Bedeutung bei. Dies gilt für alle Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaftler und für mehr als 90 % der Ingenieurwissenschaftler, der Architekten und Bauingenieure sowie der Wirtschaftswissenschaftler.

Mittels einer Varianzanalyse konnte nun allerdings festgestellt werden, daß die Bewertung der Wichtigkeit der Weiterbildung durch die Faktoren 'Hochschulart' und 'Weiterbildungserfahrung' definiert wird und nicht durch die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Fächergruppe, wie zunächst zu vermuten war.

Danach schätzen Professoren, die bereits Weiterbildungserfahrung haben, diese unabhängig von ihrem Fach für wichtiger ein als Professoren, die noch über keine Erfahrungen mit Weiterbildungsmaßnahmen verfügen. Gleiches gilt für die Wirkung des Faktors 'Hochschulart'. Fachhochschulprofessoren halten in allen vergleichbaren Fächergruppen die Weiterbildung für signifikant wichtiger als ihre Kollegen von der Universität.

Dieser Befund ist zunächst logisch und auch plausibel zu interpretieren. Je stärker die Orientierung an der Praxis ist, je direkter und rascher sich neue Erkenntniszuwächse in der Praxis umsetzen, sich dort einsetzen und nutzen lassen, desto höher wird die Funktion einer systematisierten Weiterbildung bewertet. Professoren an Fachhochschulen sind aufgrund ihres Auftrags zur anwendungsbezogenen Lehre und Entwicklung unmittelbarer und direkter mit der Praxis verbunden, als es Universitätsprofessoren sind. Selbstverständlich gibt es auch an den Universitäten Professoren, die gleichermaßen enge Kontakte zur Praxis pflegen, insbesondere tun dies Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaftler. Hier sind allerdings auch die geringsten Unterschiede zwischen den beiden Professorengruppen gegeben.

Daß das vertretene Fach gleichwohl keine weitere Varianz in der Einschätzung der Wichtigkeit der Weiterbildung im Fachgebiet aufklären kann, ist nicht unmittelbar einsichtig. Mit dem jeweiligen Fachgebiet werden Begriffe wie "anwendungsbezogen", "praxisrelevant" oder "rasche Fortentwicklung des Wissensstandes" assoziiert und auf ganze Fächergruppen übertragen. Von daher erscheint es ganz folgerichtig, wenn die Sprach- und Kulturwissenschaften als eher theorie- und forschungsbezogene Fachgebiete einer WWB in ihrer Fächergruppe durch das Werturteil "weniger wichtig" quasi eine Abfuhr erteilt.

Mit Blick darauf erscheint eine Ergänzung der Erklärung zwingend. Ausgehend vom Herausfallen der Bewertung der WWB durch die Sprach- und Kulturwissenschaftler und den Unterschieden hinsichtlich Fachhochschule und Universität ist es wohl zutreffender, von der Praxisrelevanz und der Berufsbezogenheit des Fächerspektrums an den Hochschulen als dem eigentlichen Erklärungsfaktor auszugehen. Die Unterschiede zwischen Universität und Fachhochschule sind dann darauf zurückzuführen, daß jede Fächergruppe an der Universität auch theorie- und grundlagenorientierte Fächer einschließt, wohingegen dies für die Fachhochschulen in viel geringerem Maße gilt.

Ein Blick auf die für die einzelnen Fächergruppen aus den Angaben der Professoren im Fragebogen ermittelten durchschnittlichen Halbwertszeiten des aktuellen Wissens, dargestellt in Tab. 28, scheint diese Argumentation zu bestätigen. Aus den Schätzungen der Professoren der Sprach- und Kulturwissenschaften errechnete sich mit durchschnittlich 10 Jahren die längste Halbwertszeit, aus denen der Professoren der Ingenieurwissenschaften mit durchschnittlich 6,3 Jahren die kürzeste Halbwertszeit.¹

Darüber hinaus differieren die durchschnittlichen Halbwertszeiten - die Unterschiede sind auf dem 1 %-Niveau signifikant - zwischen Universitäten und Fachhochschulen wieder in jeder Fächergruppe. Den mittleren fächergruppenspezifischen Halbwertszeiten sind teilweise sehr große Streuungen

¹ Aus der Betrachtung wurden die Fächergruppen Sprach- und Kulturwissenschaften an der Fachhochschule sowie die Rechtswissenschaft an den Universitäten aufgrund ihrer geringen Fallzahlen ausgeklammert. Die durchschnittlichen Halbwertszeiten für die Fächergruppen Architektur/Bauingenieurwesen, Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften sowie Ingenieurwissenschaften einerseits und für Mathematik/Informatik und Naturwissenschaften andererseits lagen so eng beieinander, daß ihre Zusammenfassung zu einer Gruppe gerechtfertigt schien.

bereiche zuzuordnen. Den größten Streuungsbereich¹ mit 11,15 Jahren verzeichnen die Sprach- und Kulturwissenschaften an den Universitäten, den kleinsten mit 3,71 Jahren die Ingenieurwissenschaften an der Fachhochschule.

Tabelle 28: Geschätzte Halbwertszeiten für das aktuelle Wissen nach Fachgebieten (arithmetisches Mittel in Jahren)

Fächergruppe	Universitätsprofessoren		Fachhochschulprofessoren		Σ	
	$\emptyset$	σ	$\emptyset$	σ	$\emptyset$	σ
Sprach-/Kulturw.	10,06	11,15	-	-	10,06	11,15
Gesellschaftswiss.	8,96	5,58	7,91	7,53	8,77	5,90
Wirtschaftswiss.	7,65	4,24	6,39	6,32	6,94	5,50
Mathem./Naturw.	7,42	5,98	5,59	4,86	6,87	5,71
Ingenieurwiss.*)	6,95	6,03	4,78	3,71	6,27	4,02
Insgesamt	7,79	6,12	6,10	4,74	6,95	5,53

*) inkl. Agrar-/Forst-/Ernährungswissensch., Architektur/Bauingenieurw.
 $\emptyset$ = Mittelwert in Jahren
 σ = Streuungsbereich

Diese Befunde und vor allem die Breite der Streuungsbereiche untermauern die oben gegebene Erklärung. Es ist die unterschiedliche Zusammensetzung der Fächergruppen nach praxisrelevanten und theorieorientierten Fächern, die die Unterschiede bewirken. Deutlich wird dies an den ermittelten Werten für die natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächergruppen an Universitäten und Fachhochschulen. Nicht alle vertretenen Fächer sind unmittelbar praxisrelevant. Ein Teil sind theorieorientierte Grundlagenfächer, die für das natur- und ingenieurwissenschaftliche Studium grundlegend sind. "Grundlagen ändern sich aber immer nur in eher winzigen Teilbereichen über einen langen Zeitraum".

¹ Das quantitative Maß für den Streuungsbereich ist der Wert σ . Dieser besagt, daß im Bereich 'Mittelwert $\pm \sigma$ ' 95 % der Angaben liegen, d.h. im Falle der Sprach- und Kulturwissenschaften liegen 95 % der Angaben zur Halbwertszeit zwischen 0 und 21 Jahren. Die Auffassungen über die Halbwertszeiten differieren sehr stark.

6.2 Aufnahme einer ersten Weiterbildung nach Hochschulabschluß

Aus den fächergruppenspezifischen Halbwertszeiten des aktuellen Wissens - so die Erwartung - würden sich auch fächergruppenspezifische Zeiten für eine erste Weiterbildungsmaßnahme nach Hochschulabschluß ableiten lassen.

Aus den Zeitangaben auf die Frage, nach wieviel Jahren Hochschulabsolventen nach Abschluß ihrer Erstausbildung erstmals an Weiterbildungsmaßnahmen partizipieren sollten, ergeben sich jedoch keine fächergruppenspezifischen Werte mehr. Die Zeitspannen in den Fächergruppen reichen von "laufend", "sofort" bis zu 7, maximal bis zu 10 Jahren.¹

Die errechneten durchschnittlichen Zeiträume variieren innerhalb der Universitäten zwischen den Fächergruppen bis zu einem Jahr, an den Fachhochschulen lediglich bis zu einem halben Jahr (vgl. Tab. 29). Zwischen Fachhochschulen und Universitäten geht die Auffassung über die zeitliche Aufnahme der ersten Weiterbildung nach Abschluß der Erstausbildung in der gleichen Fächergruppe dagegen über ein Jahr auseinander, so z. B. in der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften, während die Vorstellungen in den ingenieurwissenschaftlichen Gruppen eng beieinander liegen.

Nur ein Teil der Professoren (605 von 826, das sind 73 %) hat seine konkreten zeitlichen Vorstellungen für eine erste Weiterbildung nach dem Hochschulstudium begründet.

- 47 (von 605, rd. 8 %) Professoren wollten sich auf keinen konkreten Zeitrahmen einlassen. Man könne dies nicht pauschal festlegen. Weitere 8 Befragte lehnen die institutionalisierte Weiterbildung ab, fordern, daß sich jeder ständig und eigenverantwortlich weiterbilde.

- Gut zwei Fünftel sowohl der Universitäts- wie der Fachhochschulprofessoren leiten die Zeitspanne für die erste Weiterbildungsmaßnahme seit Hochschulabschluß allein von der geringen Halbwertszeit des Wissens ab. Ihrer Meinung nach ist nur bei Einhalten des genannten Zeitrahmens die Kontinuität des Wissens sicherzustellen, der Anschluß an die Hochschulausbildung möglich. Bei größerem zeitlichem Abstand, so wird befürchtet, seien die Hochschulabsolventen "nicht mehr lern- und aufnahmefähig". Mit

¹ Von 828 Professoren liegen konkrete Zeitangaben vor: Sofort, spätestens nach einem Jahr 97 Professoren; nach zwei Jahren 106 Professoren, nach drei Jahren 162 Professoren, nach vier und fünf Jahren 327 Professoren, zwischen 6 und 10 Jahren 126 Professoren. Lediglich 10 Professoren geben mehr als 10 Jahre an, darunter je einer nach 30 und 40 Jahren.

diesem Argument wird allerdings jeder genannte Zeitabstand, von einem bis zu 10 Jahren seit Abschluß des Erststudiums, begründet.

Tabelle 29: Zeitrahmen (in Jahren) für eine erste Weiterbildungsmaßnahme nach der Erstausbildung

Aufnahme der ersten WB nach Hochschulabschluß	Universitätsprofessoren		Fachhochschulprofessoren		Σ	
nach Fächergruppen	$\bar{x}$	σ	$\bar{x}$	σ	abs.	rel.
Sprach-/Kulturwissenschaften	4,39	2,56	-	-		
Gesellschaftswissenschaften	4,41	2,19	4,32	6,05		
Wirtschaftswissenschaften	5,00	2,78	4,19	2,39		
Mathematik/Naturwissenschaften	5,15	3,97	3,82	2,10		
Ingenieurwissenschaften*)	4,13	2,36	3,95	2,53		
Insgesamt	4,71	3,10	3,97	2,74		
Begründung	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.
Insgesamt	437 (100 %)		389 (100 %)		826 (100 %)	
• ohne Begründung	136 (31,1 %)		85 (21,9 %)		221 (26,8 %)	
• mit Begründung (Mehrfachnennung)	301 (68,9 %)	n=301	304 (78,1 %)	n=304	605 (73,2 %)	n=605
- Hochschule konnte nur Grundausbildung vermitteln	16	5,3	18	5,9	34	5,6
- nach Einarbeitung Defizite bewußt, deshalb motiviert	102	33,9	137	45,1	239	39,5
- Anschluß an Erstausbildung	29	9,6	14	4,6	43	7,1
- kurze Halbwertszeit des aktuellen Wissens	129	42,9	123	40,5	252	41,7
- neue berufl. Orientierung gesucht	41	13,6	44	14,5	85	14,0
- ständige und selbständige Weiterbildung	5	1,7	3	1,0	8	1,3
- nicht generell angebar	28	9,3	19	6,3	47	7,8
- sonstige Gründe	8	2,7	12	3,9	20	3,3

*) Agrar-/Forst-/Ernährungswissenschaften, Architektur/Bauingenieurwesen
 $\bar{x}$ = Mittelwert in Jahren
 σ = Streuungsbereich

- Weitere 40 % der Professoren definieren den zeitlichen Abstand vom Erststudium für eine erste Weiterbildungsmaßnahme unabhängig vom Fach. Für sie ist wichtig, daß der Hochschulabsolvent nach einer gewissen Einarbeitungszeit mit seinem Arbeitsfeld so vertraut ist, daß er die Defizite in seiner Ausbildung hierfür erkennen kann. Nur dann werde er auch zur Weiterbildung motiviert sein. Ohne fachspezifische Festlegung aufgrund seiner berufli-

chen Erfahrung könne er die Weiterbildung nicht gezielt und damit für seine Arbeit effizient betreiben.

- Neue berufliche Orientierungen, umfassende Aufarbeitungen und Ausweitungen des ehemals Gelernten können für weitere 85 Professoren (14 %) nur dann effektiv geleistet werden, wenn die Klientel ihr berufliches Umfeld hinsichtlich ihrer Perspektive einigermaßen beurteilen kann. Als Mindestzeit gilt dabei den Universitäts- wie den Fachhochschulprofessoren im Minimum 1 Jahr; aber auch für 5 Jahre und länger wird die gleiche Begründung gebracht.

- Andere (43 von 605 Professoren) kommen zu den gleichen zeitlichen Abständen, allerdings aufgrund anderer Überlegungen. Sie befürchten, daß bei längeren Abständen vom Erststudium an der Hochschule der Anschluß bereits verlorengegangen ist. Dieser sei aber notwendig, damit das neue Wissen, das in der Weiterbildung erworben wird, eine Vernetzung im Denken finden kann. Ohne diese "Vernetzungsmöglichkeit bleibt das neue Wissen isoliert und singulär".

- Für einen geringen Anteil der Professoren (knapp 6 %), die ihre Zeitangaben begründeten, muß die Weiterbildung unmittelbar nach dem Erststudium einsetzen, denn die Hochschule konnte nur eine Grundausbildung vermitteln. Die für die fachliche Kompetenz notwendige Spezialisierung konnte dagegen nicht erfolgen und muß nachgeholt werden, ihrer Meinung nach so schnell wie möglich.

Aus diesen Begründungen ergeben sich Anhaltspunkte, was Inhalt der Weiterbildungsmaßnahme sein kann, sein muß. Einmal ist es die Aktualisierung bereits erlernten und der Erwerb zusätzlichen neuen Wissens, um auf dem neuesten Stand im Fach zu bleiben bzw. auf diesen zu kommen, im anderen Fall ist es die fachliche Erweiterung, Vertiefung, um über das Grundlagenwissen hinaus Spezialisierungswissen zu erwerben. In beiden Fällen ist es wichtig, den Anschluß zwischen Praxis und Theorie herzustellen.

Universitäts- und Fachhochschulprofessoren unterscheiden sich in den Argumenten für die Zeit der ersten Weiterbildung lediglich in einem einzigen Aspekt voneinander. Es ist die Aufnahme der Weiterbildung nach einer gewissen Einarbeitungszeit des Hochschulabsolventen im Betrieb, so daß dieser entscheiden kann, wo seine Wissensdefizite sind, auf welchen Gebieten er seine Kenntnisse vertiefen, ergänzen muß, in welchen er sich Spezialisierungswissen aneignen muß; dies ist den Fachhochschulprofessoren am wichtigsten. 45 % begründen damit ihre Zeitvorstellung für die erste Weiterbildungsmaßnahme. Bei den Universitätsprofessoren tritt dieser Grund etwas

zurück, er wird nur mehr von 34 % vorgebracht. Wichtiger und häufiger ist ihnen das Argument der kurzen Halbwertszeiten des Wissens.

Als Ergebnis ist somit festzuhalten: Der größte Teil der Professoren hält die Weiterbildung für sehr wichtig und wichtig. Dies vor allem aus zwei Gründen: Die Halbwertszeiten des aktuellen Wissens werden immer kürzer und in den ersten Berufsjahren werden Ausbildungsdefizite erst bewußt. Erste Weiterbildungsmaßnahmen nach der Erstausbildung sollten deshalb möglichst bald, spätestens nach 10 Jahren (818 Professoren; von nur 10 Professoren wird ein späterer Zeitraum genannt) aufgenommen werden.

Logische Konsequenz daraus müßte sein, sofort und unmittelbar Angebote bzw. mehr Angebote für die WWB zu entwickeln und bereitzustellen, zumindest ist Handlungsbedarf auf mittlere und lange Sicht angezeigt.

6.3 Verpflichtung der Hochschulen zu Weiterbildungsangeboten

Nur ein knappes Fünftel ist jedoch der Überzeugung, daß sofort zu handeln sei. Je zwei Fünftel vertreten dagegen die Auffassung, daß es ausreiche, mittel- oder gar erst langfristig tätig zu werden bzw. lehnen überhaupt ab, daß die Hochschulen Weiterbildungsveranstaltungen anbieten.

Auch wenn man die Weiterbildung im eigenen Fach für wichtig oder sogar für sehr wichtig hält, folgt daraus nicht unbedingt, daß sofort und in größerem Umfang Weiterbildungsangebote aufgelegt werden müßten. So haben immerhin 118 Professoren, rd. 35 % derjenigen, die eine Weiterbildung in ihrem Fachgebiet für 'sehr wichtig' halten, daraus diesen Schluß nicht gezogen. Ganz im Gegenteil, sie sprachen sich klar gegen Weiterbildungsangebote an der Hochschule aus. Diese Tendenz ist quantitativ umso ausgeprägter, für je weniger wichtig man die Weiterbildung hält.

Die Begründungen (vgl. Tab. 30), warum die Hochschule nicht sofort und auch nicht längerfristig tätig zu werden braucht, sind recht plausibel.

- Sofort handeln könne sie gar nicht. Hierfür mangelt es schlicht an den Voraussetzungen hinsichtlich Lehrkapazität, Raumkapazität, Ressourcen und an den verwaltungstechnischen Möglichkeiten. "Das Problem ist nicht die Ausnutzung brachliegender Kapazitäten für die Allgemeinheit, sondern die Reduzierung unserer Belastung! Wir werden durch die hohe Stundenbelastung ganz schamlos ausgebeutet, derweil sich die Politiker hinstellen und die Fachhochschule totloben!". Für 60 % der Professoren, die ein Weiterbil-

dungsengagement der Hochschulen ablehnen, ist damit das Problem Weiterbildung erledigt.

- 23 % der Professoren dieser Gruppe halten die Hochschule für solche Aufgaben, die zu eng mit der Praxis verbunden sein müssen, wenn sie erfolgreich durchgeführt werden sollen, für "nicht geeignet". Außerhochschulische Institutionen und die betriebliche Weiterbildung seien dazu viel eher in der Lage.

- Ähnlich wird argumentiert, wenn darauf abgehoben wird, daß die Hochschule nur "auf Anfrage" tätig werden solle. "Dann handelt es sich um Inhalte, die sonst niemand zu vermitteln in der Lage ist", "dann ist der Nutzen klar". Dies würde ja - so die Meinung von rd. 16 % der ein hochschulisches Weiterbildungsangebot ablehnenden Professoren - auch bereits getan. Für mehr Angebote sei gar kein Bedarf gegeben. Angebote seien nur "in konkreten Einzelfällen sinnvoll". Im übrigen - und hier schließt sich der Kreis - sei die "Neuorientierung der grundständigen Studiengänge und deren Begründung" eine vordringlichere Aufgabe der Hochschulen.

- Demgegenüber steht die Meinung jener, die zwar ein Engagement der Hochschule in diesem Bereich befürworten, jedoch nur dann, wenn die Rahmenbedingungen für solche Angebote und deren Durchführung auch geschaffen werden. Rd. ein Viertel fordert deshalb organisatorische Veränderungen, mehr Personal, Anrechnung auf das Lehrdeputat, Beseitigung bürokratischer Hemmnisse usw. Geschieht hier nichts, kann diese Aufgabe erst auf längere Sicht von den Hochschulen übernommen werden, nämlich dann, wenn sich die Überlastsituation an den Hochschulen entschärft hat.

Als weitere Voraussetzungen, die es herzustellen gilt, nennen 15 Professoren die Ermittlung eines konkreten Bedarfs, eine "ordentliche Bezahlung", eine Mitbeteiligung von Referenten aus der Praxis und ein "echtes Interesse seitens des Wissenschaftsministeriums - erkennbar an zusätzlichen Ressourcenzuteilungen", aber auch der Industrie und Wirtschaft. Letzteres mahnen fünf Professoren dezidiert an; denn es habe bereits "Enttäuschungen wegen fehlgeschlagener Weiterbildungsversuche" gegeben.

Aus den Hochschulaktivitäten im Bereich der Weiterbildung ablehnenden Begründungen, aber auch aus den Begründungen für die bedingte und auch für die vorbehaltlose Zustimmung zu einem Weiterbildungsengagement der Hochschule - hierfür wurden die gleichen Begründungen angeführt, mit der die Wichtigkeit der Weiterbildung unterlegt worden war - könnte der Schluß gezogen werden: Weiterbildung wird durchaus als wichtig erachtet, sie sollte auch als Aufgabe von den Hochschulen wahrgenommen werden. Nur leider sind die Verhältnisse an den Hochschulen nicht so, daß dies ohne Probleme,

Tabelle 30: Weiterbildungsangebote aus Fachgebiet sofort bzw. auf mittlere und längere Sicht bereitstellen

WVB-Angebote sollten bereitgestellt werden	Universitätsprofessoren		Fachhochschulprofessoren		Σ	
	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.
ja, sofort	86	17,5	89	21,2	175	19,2
ja, auf mittlere/längere Sicht	192	39,1	187	44,7	379	41,7
nein	213	43,4	143	34,1	356	39,1
Insgesamt	491	100 %	419	100 %	910	100 %
Σ ja, notwendig	278 (100 %)		276 (100 %)		554 (100 %)	
ja, ohne Begründung	142 (51,1%)		147 (53,3%)		289 (52,2%)	
ja, weil:	136 (48,9%)	n=136	129 (46,7%)	n=129	265 (47,8%)	n=265
- Wissen rasch veraltet	17	12,5	13	10,1	30	11,3
- Wissen Defizite aufweist	38	27,9	43	33,3	81	30,6
- Fach für Wirtschaft/Gesellschaft wichtig	5	3,7	5	3,9	10	3,8
- Rückkoppelung zur Lehre	9	6,6	19	14,7	28	10,6
- Wettbewerbsfähigkeit davon abhängt	10	7,4	6	4,7	16	6,0
- Hochschule effektive Weiterbildung bietet	4	2,9	4	3,1	8	3,0
- sonstige Gründe	4	2,9	3	2,3	7	2,6
ja, wird schon getan	10	7,4	4	3,1	14	5,3
ja, wenn						
- Rahmenbedingungen vorhanden	31	22,8	35	27,1	66	24,9
- Interesse von der Wirtschaft	11	8,1	4	3,1	15	5,7
Σ nein, kein WVB-Angebot	213 (100 %)		143 (100 %)		356 (100 %)	
nein, ohne Begründung	15 (7,0 %)		8 (5,6 %)		23 (6,5 %)	
nein, weil	198 (93,0%)	n=198	135 (94,4%)	n=135	333 (93,5%)	n=333
- fehlende Kapazitäten	112	56,6	86	63,7	198	59,5
- Hochschule bietet bereits an, sollte dies nur auf Anfrage tun	42	21,2	11	8,1	53	15,9
- außerhochsch. Institutionen besser geeignet als Hochschule	42	21,2	34	25,2	76	22,8
- sonstiges	3	1,5	5	3,7	8	2,4
- Fach irrelevant	12	6,1	4	3,0	16	4,8

ohne "zusätzliche Kraftakte" möglich wäre. Während der eine Befragte seine Frustration in eine Ablehnung kleidet, versucht der andere, dieser Thematik doch noch eine positive Seite abzugewinnen, so etwa, wenn von der erforderlichen Rückkoppelung für die Lehre gesprochen wird, wenn man daran denkt, daß man doch ein Fach vertrete, das für Wirtschaft und Gesellschaft gleichermaßen relevant, zukunftssträchtig ist, daß darin ständig neues Wissen erzeugt wird, das die Wirtschaft zum Erhalt ihrer Wettbewerbsfähigkeit möglichst schnell braucht, und daß eigentlich nur die Hochschule selbst dieses Wissen effektiv weitergeben kann.

Auch eine Gegenüberstellung der quantitativen Befunde auf die beiden Fragen nach der Wichtigkeit der Weiterbildung und nach der Verpflichtung zu einem Weiterbildungsengagement der Hochschule könnte diesen Schluß bestätigen. 123 von 984 Professoren, das sind nur 12,5 %, haben die Weiterbildung als weniger wichtig bewertet. Dagegen lehnen 356 von 910 Professoren, das sind rd. 40 %, ein Aktivwerden der Hochschulen in diesem Feld ab (74 verweigern hier eine Antwort).

Allerdings sind da auch noch die signifikanten Unterschiede in den Aussagen der Fachhochschul- und Universitätsprofessoren einerseits und der in Weiterbildung Erfahrenen und Unerfahrenen andererseits auf die Frage, wie dringlich ein sofortiges oder künftiges Weiterbildungsengagement ist.

Fachhochschulprofessoren befürworten in quantitativ höherem Maße (zu 66 %) ein sofortiges Engagement der Hochschule bzw. halten ein solches mittel- und langfristig auf jeden Fall für notwendig, als dies Universitätsprofessoren tun (57 % - vgl. Tab. 31, Nr. 1). Dementsprechend wird ein solches von einem erheblich niedrigeren Anteil (34 %) der Fachhochschulprofessoren im Vergleich zu den Universitätsprofessoren (43 %) abgelehnt, und das, obwohl die Überlast an den Fachhochschulen sogar noch gravierender ist als an den Universitäten. Offensichtlich spielt die größere Nähe der Fachhochschulprofessoren zu Wirtschaft und Industrie doch insofern eine ausschlaggebende Rolle, als die Dringlichkeit von Weiterbildung der im Arbeitsleben Stehenden unmittelbar erfahren und erlebt wird. "Weil nach meiner eigenen Erfahrung die Firmen (auch Großkonzerne) nicht in die Weiterbildung von Ingenieuren investieren, sondern diese nach dem Veralten ihres an der Hochschule erworbenen Fachwissens (d.h. im Alter von 35 bis 40 Jahren) auf fachlich minder qualifizierte Positionen in Fertigung bzw. Vertrieb abschieben und durch jüngere Ingenieure (Absolventen) ersetzen."

Fast gleiches ergibt sich bei einer Differenzierung nach Weiterbildungserfahrung (vgl. Tab. 31, Nr. 2). Signifikant mehr weiterbildungserfahrene Professoren sind dafür, daß Weiterbildungsangebote zumindest auf mittlere und

längere Sicht von der Hochschule erstellt und angeboten werden (63 %). Bei jenen, die keine Weiterbildungserfahrung haben, sind es nur 57 %. Gegen jedes Engagement der Hochschulen in der Weiterbildung sind 37 % der weiterbildungserfahrenen und 43 % der weiterbildungsunerfahrenen Professoren. Auch der gleiche Erklärungsmechanismus kommt zum Zuge. Jene, die Weiterbildung bereits praktiziert haben, wissen, daß sie den Teilnehmern wichtige Informationen, Kenntnisse und Methoden vermitteln konnten, daß diese dadurch in ihrer beruflichen Arbeit Hilfestellungen erhalten haben, daß aus Beratungen Problemlösungsansätze erwachsen sind usw. Auch hier machte es der unmittelbare Kontakt mit dem Nutzer aus, der die Einschätzung der Wichtigkeit und Dringlichkeit eines Weiterbildungsangebots deutlich vor Augen geführt hat und deshalb ein konsequentes Handeln durch die Hochschule anrät.

Tabelle 31: Zeitrahmen für Weiterbildungsangebote aus dem Fachgebiet, differenziert nach Hochschulart sowie nach Weiterbildungserfahrung

		WB-Angebot durch Hochschule erforderlich				
		sofort	mittel-/ langfr.	nein	Σ	
1. nach Hochschule	abs.	175	379	356	910	100,0 %
	rel.	19,2	41,6	39,2	100 %	
- Universität	abs.	86	192	213	491	54,0 %
	rel.	17,5	39,1	43,4	100 %	
- Fachhochschule	abs.	89	187	143	419	46,0 %
	rel.	21,2	44,7	34,1	100 %	
2. nach WB-Erfahrung	abs.	174	379	356	909	100,0 %
	rel.	19,1	41,7	39,2	100 %	
- mit WB-Erfahrung	abs.	134	238	219	591	65,0 %
	rel.	22,7	40,2	37,1	100 %	
- ohne WB-Erfahrung	abs.	40	141	137	318	35,0 %
	rel.	12,6	44,3	43,1	100 %	

Keine Rolle für die Beantwortung der Frage nach einem Engagement spielt das jeweils vertretene Fach. Bei einer Differenzierung nach der Fächergruppenzugehörigkeit ergaben sich keine signifikanten Unterschiede.

6.4 Verantwortliche für erste Weiterbildungsmaßnahmen

Nachdem die große Mehrheit eine WWB in ihrem Fachgebiet für wichtig hält, aber nur ein geringer Teil die Hochschulen dafür sofort in die Pflicht nehmen will, ein Teil dies sogar ablehnt, stellt sich die Frage, wer die erste Weiterbildungsmaßnahme für die ehemaligen Hochschulabsolventen verantwortlich durchführen sollte.

942 von 1.057 Professoren (das sind 89 %) wissen auf diese Frage eine ganz konkrete Antwort (vgl. Tab. 32) zu geben. Für neun Befragte erübrigt sich eine Beantwortung, da sie der Meinung sind, es bedürfe keiner institutionalisierten Weiterbildungsangebote irgendeiner Seite, jeder habe "die Fähigkeit in der Ausbildung vermittelt bekommen, sich selbst weiterzubilden".

17 weitere (knapp 2 %) Befragte können bzw. wollen sich nicht festlegen. Sie sprechen sich gegen jede Präferenz von dafür verantwortlichen Personen oder Institutionen aus. Die Weiterbildung sollte ihrer Meinung nach dem freien Markt überlassen bleiben. Wer meine, daß er anbieten könne, solle dies tun. Wenn ihm hierfür das entsprechende Know-how fehle, werde der freie Wettbewerb bewirken, daß dieser vom Angebotsmarkt verschwinde. Im

Tabelle 32: Verantwortliche für erste Weiterbildungsmaßnahmen nach Abschluß der Erstausbildung

Verantwortliche für erste Weiterbildung	Universitätsprofessoren		Fachhochschulprofessoren		Σ	
	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.
Hochschule	80	15,8	31	7,1	111	11,8
außerhochschulische Institution	35	6,9	20	4,6	55	5,8
Hochschule und außerhochschulische Institution	164	32,3	91	20,9	255	27,0
Hochschule und Praktiker	100	19,8	186	42,6	286	30,4
Hochschule und außerhochschulische Institution und Praktiker	87	17,2	82	18,8	169	18,0
Hochschule und Praktiker und sonstige	17	3,4	5	1,1	22	2,3
alle Beteiligten zusammen	6	1,2	9	2,1	15	1,6
sonstige	17	3,4	12	2,8	29	3,1
Σ Verantwortliche	506	100,0	436	100,0	942	100,0
keine Präferenz	9		8		17	
jeder für sich selbst	8		1		9	
Insgesamt	523		445		968	

übrigen hänge es von der Thematik und von der Klientel ab, wer als Anbieter in Frage komme. "Generell kann man das nicht sagen".

Von den 942 hierzu konkrete Vorstellungen äußernden Professoren votieren 30 % für die Kombination 'Hochschulpartner und Praktiker'. Fast ebenso viele weisen diese Aufgaben Hochschulprofessoren und außerhochschulischen Weiterbildungsinstitutionen gemeinsam zu. Hochschulprofessoren bzw. außerhochschulische Weiterbildungsinstitutionen allein mit dieser Aufgabe betrauen wollen allerdings nur 12 % respektive 6 % der Professoren.

Dies bedeutet, die Hochschule ist ganz offensichtlich ein für die WWB zwingend notwendiger Partner. Ohne sie sollte nach Meinung fast aller Hochschulprofessoren - mit Ausnahme von 6 %, die diese Aufgabe auch allein den außerhochschulischen Institutionen zuweisen - eine WWB nicht erfolgen.

Diese Meinung wird von Fachhochschulprofessoren pointierter vertreten als von Universitätsprofessoren. Fachhochschulprofessoren betonen allerdings auch noch stärker als Universitätsprofessoren, daß die WWB eine partnerschaftliche Aufgabe ist. Nur 7 % bzw. 12 % der Professoren an der Fachhochschule gegenüber 16 % bzw. 23 % an Universitäten würden die Weiterbildung allein entweder durch die Hochschule oder durch eine außerhochschulische Institution übernommen sehen wollen.

Auch in der Wahl der Partner unterscheiden sich erwartungsgemäß die beiden Gruppen. 63 % der Fachhochschulprofessoren würden auf jeden Fall entsprechend ihrem Bildungsauftrag zur praxisbezogenen Lehre und Entwicklung Praktiker und Experten aus der Praxis mit heranziehen. Wichtigster Partner in der Weiterbildung für Universitätsprofessoren sind dagegen die außerhochschulischen Weiterbildungsinstitute. Ein Drittel der Universitätsprofessoren präferieren sie. Praktiker als Partner halten lediglich 20 % gegenüber 43 % bei den Fachhochschulprofessoren für zwingend.

Die Zuordnung der Zuständigkeit für die erste Weiterbildungsmaßnahme unterscheidet sich auch signifikant danach, ob Erfahrungen mit Weiterbildungsveranstaltungen vorliegen oder nicht (vgl. Tab. 33).

Allerdings verwischen sich die eindeutig klaren Präferenzen der Universitäts- bzw. Fachhochschulprofessoren für die außerhochschulischen Weiterbildungsinstitute bzw. die Praktiker als Wunschpartner besonders bei den Professoren, die Erfahrung auf dem Gebiet der Weiterbildung haben. Je 29 % wünschen sich entweder außerhochschulische Weiterbildungsinstitute oder Praktiker als alleinigen Partner für die Weiterbildung. Professoren ohne

Tabelle 33: Verantwortliche für erste Weiterbildungsmaßnahmen nach Abschluß der Erstausbildung, differenziert nach Weiterbildungserfahrung

Verantwortliche für erste Weiterbildung	Erfahrung in der Weiterbildung				Σ	
	ja		nein			
	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.
Hochschule	62	10,4	49	14,1	111	11,8
außerhochschulische Institution	29	4,9	26	7,5	55	5,8
Hochschule und außerhochschulische Institution	173	29,1	82	23,6	255	27,0
Hochschule und Praktiker	175	29,3	111	32,1	286	30,4
Hochschule und außerhochschulische Institution und Praktiker	120	2,2	49	4,6	169	3,1
Hochschule und Praktiker und sonstige	16	20,2	6	14,1	22	18,0
alle Beteiligten	7	2,7	8	1,7	15	2,3
sonstige	13	1,2	16	2,3	29	1,6
Σ Verantwortliche	595	100,0	347	100,0	942	100,0

Weiterbildungserfahrung tendieren demgegenüber eher zu den Praktikern (32 %) als zu den Weiterbildungsinstituten (24 %). Das Votum der weiterbildungserfahrenen Professoren dürfte darauf zurückzuführen sein, daß hierbei eben auf die gemachten Erfahrungen zurückgegriffen wird. Wie sich jedoch positiv oder negativ gemachte Erfahrungen auswirken, in welche Richtung sie bei der Beantwortung dieser Frage wirkten, ist nicht auszuma-

Schließlich wurde noch untersucht, ob es fächergruppenspezifische Vorstellungen darüber gibt, wer die Weiterbildungsmaßnahmen durchführen sollte. Solche könnten angenommen werden, da sich die Praxisrelevanz, der Anwendungsbezug in den Fächergruppen unterschiedlich ausdrückt.

Die Befunde stützen diese Annahme (vgl. Tab. 34). Für Professoren aus den sprach- und kulturwissenschaftlichen Fächergruppen kann eine WWB im wesentlichen entweder von den Hochschulen selbst (27 %) oder im Zusammenwirken von Hochschule und außerhochschulischen Weiterbildungsinstituten (46 %) sinnvoll angeboten werden. Ähnliches gilt für die Professoren der gesellschaftswissenschaftlichen Fächergruppe. Anders sieht es bereits im Falle der Wirtschaftswissenschaften aus. Hier sind fast nur Partnerschaften gefragt, und zwar zu gleichen Teilen Hochschule mit außerhochschulischen Weiterbildungsinstituten bzw. mit Praktikern. Die Hochschule allein spielt

Tabelle 34: Verantwortliche für erste Weiterbildungsmaßnahmen nach Abschluß der Erstausbildung, differenziert nach Fächergruppen

Verantwortliche für erste Weiterbildung	Fächergruppen									
	Sprach-/Kulturwissenschaften		Gesellschaftswissenschaften		Wirtschaftswissenschaften		Mathematik/Naturwissenschaften		Ingenieurwissenschaften *)	
	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.
Hochschule	15	26,8	23	20,7	9	7,3	38	15,1	21	6,0
außerhochschulische Institution	3	5,4	8	7,2	13	10,5	11	4,4	12	3,4
Hochschule und außerhochschulische Institution	26	46,4	44	39,7	29	23,4	66	26,3	78	22,3
Hochschule und Praktiker	4	7,1	17	15,3	31	25,0	74	29,5	152	43,7
Hochschule und außerhochschulische Institution und Praktiker	7	12,5	11	9,9	35	28,2	45	17,9	61	17,5
Hochschule und Praktiker und sonstige			4	3,6	5	4,0	5	2,0	5	1,4
alle Beteiligten			2	1,8	1	0,8	6	2,4	5	1,4
sonstige	1	1,8	2	1,8	1	0,8	6	2,4	15	4,3
Insgesamt	56	100,0	111	100,0	124	100,0	251	100,0	349	100,0

*) Agrar-/Forst-/Ernährungswissenschaften, Architektur/Bauingenieurwesen

kaum eine Rolle, eher traut man die Weiterbildung allein den außerhochschulischen Weiterbildungsinstituten zu. Fast ebenso sieht es im Falle der Ingenieurwissenschaften aus. Naturgemäß wird hier der Zusammenarbeit mit den Praktikern eine noch höhere Bedeutung beigemessen. Das differenzierteste Bild, wer die Weiterbildung durchführen sollte, zeigt sich bei den Professoren der Mathematik/Naturwissenschaften. Es kommen sowohl Praktiker als auch außerhochschulische Institute in Frage, aber auch die Hochschulprofessoren auf sich allein gestellt.

Zusammenfassend ist festzuhalten: Obwohl die Weiterbildung von der überwiegenden Mehrheit (88 %) mindestens für wichtig gehalten wird, lehnt ein erheblicher Teil der Professoren (rd. 40 %) ein Hochschulengagement in diesem Feld grundsätzlich ab. Gleichwohl ist wiederum eine überwiegende Mehrheit (91 %) der Meinung, daß Professoren auf jeden Fall, wenn nicht sogar alleine, so doch zusammen mit anderen an der Durchführung von Maßnahmen zur WWB partizipieren müssen, daß es ohne sie nicht geht.

Dies erscheint auf den ersten Blick widersprüchlich. Es könnte jedoch sein, daß sich im hier wiedergegebenen Meinungsbild der Hochschulprofessoren - wie schon an anderer Stelle erwähnt - Wunsch- und Idealvorstellung mit der Realität mischt. Im folgenden wird deshalb nochmals grundsätzlich die Frage diskutiert, wie es denn die Professoren mit der WWB als einer für sie gemäß Hochschulrahmengesetz ebenso eigenständigen Aufgabe wie die Erstausbildung halten, woran es liegt, daß die Hochschulen bisher dieser Aufgabe nicht stärker nachgekommen sind.

6.5 Weiterbildung als originäre Aufgabe der Hochschulen

Auf die Frage, ob die WWB eine originäre Aufgabe der Hochschulen und ihrer Lehrpersonen sei, ergibt sich folgendes Meinungsbild (vgl. Tab. 35):

- Zwei Drittel der Professoren erkennen die Aufgabe zur Weiterbildung als eine ebenso eigenständige Aufgabe an wie ihre Verpflichtung zur Erstausbildung.
- Von den Fachhochschulprofessoren wird diese Aufgabe signifikant deutlicher als solche akzeptiert (71 %) als von den Universitätsprofessoren (rd. 64 %).
- Professoren mit Weiterbildungserfahrung sind zu 72 % dieser Meinung, Professoren ohne Weiterbildungserfahrung in signifikant geringerem Maße, nämlich zu 59 %.

- Signifikant unterschiedlich wird die Aufgabe zur Weiterbildung von den jeweiligen Fächergruppen akzeptiert.

Tabelle 35: Weiterbildung als originäre Aufgabe der Hochschule

nach	WB originäre Aufgabe der Hochschule				Σ	
	ja		nein			
	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.
1. Hochschulart:	653	66,9	323	33,1	976	100
- Universität	344	63,8	195	36,2	539	100
- Fachhochschule	309	70,7	128	29,3	437	100
2. WB-Erfahrung:	653	66,9	323	33,1	976	100
- mit WB-Erfahrung	436	71,8	171	28,2	607	100
- ohne WB-Erfahrung	217	58,8	152	41,2	369	100
3. Fächergruppe:	645	66,8	320	33,2	965	100
- Sprach-/Kulturwissen-schaften	43	68,3	20	31,7	63	100
- Gesellschaftswissen-schaften	98	77,8	28	22,2	126	100
- Wirtschaftswissen-schaften	78	62,4	47	37,6	125	100
- Rechtswissenschaft	20	54,1	17	45,9	37	100
- Mathematik/Informatik	53	60,9	34	39,1	87	100
- Naturwissenschaften	102	58,3	73	41,7	175	100
- Architektur/Bauing.	45	73,8	16	26,2	61	100
- Agrar-/Forst-/Ernäh-rungswissenschaften	33	86,6	5	13,2	38	100
- Ingenieurwissenschaften	173	68,3	80	31,7	253	100

Bei einer Varianzanalyse, in der die Hochschulart, die Weiterbildungserfahrung und die Fächergruppenzugehörigkeit als unabhängige Variablen berücksichtigt wurden, stellte sich die Fächergruppenzugehörigkeit als der maßgebliche Erklärungsfaktor dafür heraus, ob man die Weiterbildung als originäre Aufgabe akzeptiert oder nicht. Verstärkt wurde die Fächergruppenzugehörigkeit durch die Hochschulart.

Während Professoren der Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften die Weiterbildung zu 87 % als ihre ureigenste Aufgabe betrachten - hohe Werte ergeben sich auch für die gesellschaftswissenschaftliche Fächergruppe (78 %) und die Fächergruppe Architektur/Bauingenieurwesen (74 %) -, verzeichnen Professoren der Rechtswissenschaft mit 54 % und der

Naturwissenschaften mit 58 % die niedrigste Zustimmung. Für die Rechtswissenschaft erklärt sich diese daraus, daß es für die verschiedenen juristischen Berufsfelder eine institutionalisierte Weiterbildung durch die Berufsverbände und Kammern gibt, Weiterbildungsinhalte durch die Rechtsprechung und die entsprechenden Fachzeitschriften für Praktiker und nicht durch die Forschung an der Universität generiert werden. Bei der Fächergruppe Naturwissenschaften könnte es sein, daß der Anteil der Grundlagenfächer, die für die Weiterbildung nicht gleichermaßen zum Tragen kommen, entsprechend hoch ist. Auffallend ist darüber hinaus, daß 68 % der Professoren aus den Sprach- und Kulturwissenschaften, die ihre Fächer mehrheitlich für nicht praxis- und damit weiterbildungsrelevant erklärten, Weiterbildung als ebenso eigenständige Aufgabe für sich anerkennen wie die Erstausbildung, daß die Professoren der Wirtschafts- und Ingenieurwissenschaften, deren Fachgebiete als praxisbezogen und praxisrelevant gelten, dies nur zu 62 % bzw. 68 % tun. Eine mögliche Erklärung hierfür könnte sein, daß mit zunehmender Relevanz der fachlichen Inhalte für die Praxis diese zunehmend anwendungsbezogen zu vermitteln sind, so daß Experten aus der Praxis selbst zu kompetenter Weiterbildung fähig und in der Lage sind.

Eine schlüssige, die Unterschiede zwischen allen Fächergruppen umfassende Erklärung fällt schwer. Auch aus den Begründungen, warum man Weiterbildung als originäre Aufgabe der Hochschulen und ihres Personals akzeptiert, ergeben sich keine Anhaltspunkte für diese fächergruppenspezifisch unterschiedlichen Auffassungen (vgl. Tab. 36).

- Weiterbildung wird als originäre Aufgabe anerkannt, weil an der Hochschule ständig neues Wissen erzeugt wird, das an die ehemaligen Hochschulabsolventen weitergegeben werden muß, damit diese ihre fachliche Kompetenz erhalten. Ein Drittel gibt diese Begründung.

- Für ebenso viele Professoren hat die Hochschule über die Erstausbildung hinaus eine Vermittlerfunktion, weil die Erstausbildung "notgedrungen in bezug auf Spezial- und Vertiefungswissen lückenhaft ist" und nur die Hochschule die Kompetenz hat, hier wirksam tätig zu werden. Diese Funktion wird von den Universitätsprofessoren stärker gesehen, als von den Fachhochschulprofessoren.

- Nach Meinung von 15 % der Befragten erzeugt die Hochschule praxisrelevantes Wissen, sie ist deshalb zum Wissenstransfer verpflichtet. Von der Art und Weise der Wissensproduktion her - nämlich weitgehend zweckfreier Forschung, Grundlagenforschung - sei gar keine andere Alternative denkbar.

Tabelle 36: WWB als originäre Aufgabe der Hochschule*)

WWB als originäre Aufgabe der HS	Universitätsprofessoren		Fachhochschulprofessoren		Nennungen insgesamt	
	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.
ja, HS-Aufgabe	344	100,0	309	100,0	653	100,0
- ohne Begründung	108	31,4	95	30,7	203	31,1
- nur ein Grund	198	57,6	176	57,0	374	57,3
- 2 und mehr Gründe	38	11,0	38	12,3	76	11,6
ja, weil:		n = 236		n = 214		n = 450
- ständig neues Wissen erfordert lebensl. Lernen	74	31,4	75	35,0	149	33,1
- HS hat Vermittlerkompetenz	84	35,6	61	28,5	145	32,2
- Wissen ist praxisrelevant, Transfer notwendig	39	16,5	29	13,6	68	15,1
- HS braucht Praxisbezug für Lehre	24	10,2	48	22,4	72	16,0
- umfassender Bildungsauftrag der Hochschule	41	17,4	33	15,4	74	16,4
- sonstiges	7	3,0	7	3,3	14	3,1
ja, aber nur wenn						
- Wirtschaft kooperiert	14	5,9	9	4,2	23	5,1
- freiwillig und organisatorisch betreut	15	6,4	15	7,0	30	6,7
- Lücken im Angebot	3	1,3	5	2,3	8	1,8
nein, nicht HS-Aufgabe	195	100,0	128	100,0	323	100,0
- ohne Begründung	55	28,2	44	34,4	99	30,7
- nur ein Grund	122	62,6	66	51,5	188	58,2
- 2 und mehr Gründe	18	9,2	18	14,1	36	11,1
nein, weil:		n = 140		n = 84		n = 224
- Überlast, Erstausbildung wichtiger	94	67,1	42	50,0	136	60,7
- keine Infrastruktur	7	5,0	12	14,3	19	8,9
- HS muß zweckfrei bleiben	6	4,3	1	1,1	7	3,1
- keine Kompetenz	13	3,3	14	16,7	27	12,1
- Aufgabe anderer	18	12,9	12	14,3	30	13,4
- ausreichende WB-Möglichkeit gegeben	15	10,7	9	10,7	24	10,7
- sonstiges	11	7,9	14	16,7	25	11,2

*) Mehrfachnennungen bei den Begründungen möglich

- Schließlich ist für 16 % ausschlaggebend, daß die Hochschule einen umfassenden Bildungsauftrag habe, wofür sie staatliche Mittel zugewiesen bekomme. Um diese sinnvoll einzusetzen, empfehle sich die Einbeziehung auch des Bereichs der WWB nach der Erstausbildung in den Katalog der Hochschulaufgaben.

- Weiterbildung wird aber auch aus "eigennützigen Interessen" als eine originäre Aufgabe der Hochschule akzeptiert. "Ohne die Weiterbildung fehlt die Rückkoppelung zur Praxis", "eine sinnvolle, auf den beruflichen Einsatz vorbereitende Erstausbildung kann gar nicht sinnvoll erfolgen". Dieses Argument (von insgesamt 16 % genannt) hat für Fachhochschulprofessoren (22 %) eine größere Relevanz als für die Universitätsprofessoren (10 %).

- Abgelehnt wird die Weiterbildung als originäre Aufgabe der Hochschule, weil sie sich unter der derzeitigen Situation an der Hochschule nicht realisieren läßt. Überall besteht Überlast, es fehlt die Infrastruktur, die Ressourcen sind deshalb ausnahmslos der Erstausbildung vorbehalten. Obwohl an den Fachhochschulen eine höhere Überlast als an den Universitäten besteht, wurde dieses Argument von den Universitätsprofessoren häufiger (2/3 gegenüber 50 %) gebracht als von den Fachhochschulprofessoren. Das Argument der fehlenden Infrastruktur verwenden dagegen die Fachhochschulprofessoren fast dreimal so häufig wie die Universitätsprofessoren.

Soweit Begründungen für die eine oder andere Meinung gegeben wurden, gibt es nur wenige Fälle, die WWB als originäre Aufgabe der Hochschule, wie sie das Hochschulrahmengesetz vorschreibt, gänzlich und prinzipiell ablehnen:

- 7 Professoren berufen sich darauf, daß Forschung und Lehre zweckfrei seien und auch bleiben müßten.

- 16 Professoren¹ halten sich nicht für kompetent, WWB zu betreiben. Berufsbezogene Weiterbildung müsse ihrer Meinung nach sehr spezifisch auf spezielle Probleme eingehen, diese spezielle Fachkompetenz hätten Hochschullehrer nicht.

- 22 Professoren² vertreten die Auffassung, daß berufsbezogene Weiterbildung die Aufgabe jener sei, die auch "Nutznießer" davon seien, nämlich Industrie und Wirtschaft.

¹ Für weitere 11 Professoren ist es eines von mehreren Argumenten.

² Für weitere 8 Professoren ist dies eines von mehreren Argumenten.

- Für 24 Professoren gibt es eine Reihe anderer Alternativen, wie z.B. private Weiterbildungsinstitute, Verbände, Berufsorganisationen, Selbststudium, so daß die Hochschulen hier gar nicht gefordert wären.

Aus diesen Begründungen für bzw. gegen Weiterbildung als originäre Aufgabe der Hochschulen lassen sich keine Hinweise für die Vermutung ableiten, daß die fächergruppenspezifische Auffassung mit der Anwendbarkeit des an der Hochschule erlernten Fachwissens und der Umsetzbarkeit der Forschungs- bzw. Entwicklungsergebnisse zu tun hat. Solche ergeben sich aus der Beantwortung der Frage, ob von Hochschullehrern initiierte oder auch durchgeführte Weiterbildungsveranstaltungen ebensogut auch von Nicht-Hochschullehrern hätten übernommen werden können (vgl. Tab. 37).¹ Nahe-

Tabelle 37: Übernahme von Weiterbildungsveranstaltungen auch durch Nicht-Hochschullehrer, differenziert nach Hochschulart und Fächergruppe

Übernahme durch Nicht-HS-Lehrer	ja		nein		ja und nein		Insgesamt	
	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.
1. Hochschulart	220	36,2	371	61,0	17	2,8	608	100,0
- Universität	89	24,8	259	72,1	11	3,1	359	100,0
- Fachhochschule	131	52,6	112	45,0	6	2,4	249	100,0
2. Fächergruppen								
- Sprach-/Kulturwiss.	8	18,6	35	81,4	-		43	100,0
- Gesellschaftswiss.	28	32,9	53	62,4	4	4,7	85	100,0
- Rechtswiss.	9	34,6	15	57,7	2	7,7	26	100,0
- Wirtschaftswiss.	40	44,9	45	50,6	4	4,5	89	100,0
- Mathematik/Naturwiss.	36	25,7	102	72,9	2	1,4	140	100,0
- Ingenieurwiss.	90	48,1	97	51,9	-		187	100,0
- Agrar-/Forst-/Ernährungswiss.	7	25,9	20	74,1	-		27	100,0

¹ Diese Frage richtete sich an jene Professoren, die Weiterbildungsveranstaltungen selbst initiiert und auch mit durchgeführt hatten. Zusätzlich vermochten jedoch 43 Professoren, die sich noch nicht an Weiterbildungsveranstaltungen in irgendeiner Weise beteiligt hatten, vorzustellen, daß berufsbezogene Inhalte aus ihren Fachgebieten auch von Nichthochschullehrern vermittelbar sind. Sie kamen dabei zu den gleichen Urteilen, wie ihre Kollegen, die bereits in der Weiterbildung tätig waren.

zu zwei Fünftel der Professoren (220 von 608 Professoren) bejahten diese Frage. Die Mehrzahl dieser Professoren kommt von der Fachhochschule. 53 % sind dort gegenüber 25 % an der Universität dieser Meinung.

Am häufigsten - in nahezu 50 % der Veranstaltungen von Professoren der Fächergruppen Wirtschafts- und Ingenieurwissenschaften inklusive Architektur und Bauingenieurwesen - hätten auch Nicht-Hochschullehrer den Professor vertreten können. Demgegenüber halten dies fast alle Professoren der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften (zu 81 %) für unmöglich, gefolgt von den Professoren der Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften (74 %) sowie der Mathematik/Informatik und der Naturwissenschaften (73 %). Auch Juraprofessoren halten es zu 60 % nicht für möglich, daß die von ihnen durchgeführten Weiterbildungsveranstaltungen von außerhochschulischen Experten übernommen worden wären. Allerdings handelt es sich um eine kleine Fallzahl - nur 15 Professoren.

Aus den Begründungen, die Universitäts- und Fachhochschulprofessoren für ihre Zustimmung bzw. Ablehnung einer Übernahme der WWB durch Nicht-Hochschullehrer gegeben haben (vgl. Tab. 38), ergeben sich Indizien für die vermutete Rolle der Praxis- bzw. Forschungsrelevanz.

- Universitätsprofessoren lehnen diese ab, weil in ihren Veranstaltungen zur WWB Forschungsergebnisse bzw. die Inhalte forschungsorientiert vermittelt wurden. Hierzu sei nur derjenige in der Lage, der sich diese erarbeitet habe. "Nur wenn in der Industrie ebenso Forschung betrieben wird", sind Ausnahmen möglich.

- Wenn Ziel der Weiterbildung ist, ein Problem theoretisch zu durchdringen, interdisziplinäre Bezüge und Vernetzungen herzustellen, Inhalte wissenschaftsorientiert zu vermitteln, dann sind dazu nur Hochschullehrer in der Lage. Diesen Anspruch stellen vor allem Fachhochschulprofessoren und lehnen deshalb die Übernahme durch Nicht-Hochschullehrer ab.

- Einig sind sich Universitäts- und Fachhochschulprofessoren darin, daß nur Hochschullehrer kompetent Weiterbildung betreiben können, wenn es auf Fachkompetenz in Spezialgebieten ankommt. Über diese "verfügen in der Regel nur Hochschulprofessoren".

- Geht es dagegen innerhalb der Weiterbildung im wesentlichen um die Vermittlung des üblichen Fachwissens im Sinne von gesicherten Kenntnissen, "Ingenieurwissen", oder ist der Praxisbezug im Vordergrund, stehen also nicht theoriebezogene Inhalte und Forschungswissen im Zentrum des Interesses, dann können ebensogut Nicht-Hochschullehrer Weiterbildungsveran-

Tabelle 38: Übernahmeberufsbezogener wissenschaftlicher Weiterbildungsveranstaltungen auch durch Nicht-Hochschullehrer möglich

Übernahme durch Nicht-HS-Lehrer	Universitäts- professoren		Fachhochschul- professoren		Insgesamt	
	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.
ja	89	24,8	131	52,6	220	36,2
nein	259	(72,1)	112	(45,0)	371	61,0
ja und nein*	11	3,1	6	2,4	17	2,8
	359	100,0	249	100,0	608	100,0
Ja-Argumente:**		n = 79		n = 100		n = 179
- Fachwissen entscheidend	39	49,4	51	51,0	90	(50,3)
- Praxiserfahrung notwendig	19	24,1	31	31,0	50	(27,9)
- keine wiss. Qualifik. erfordert.	10	12,7	12	12,0	22	(12,3)
- ja, für Teilbereiche	15	19,0	3	3,0	18	10,1
- ja, wenn pädagogisch geeignet	3	3,8	11	11,0	14	7,8
- sonstige Gründe	2	2,5	3	3,0	5	2,8
Nein-Argumente:**		n = 215		n = 118		n = 334
- eigene Forschung ist Voraussetzung	68	(31,6)	11	9,3	79	23,7
- wiss. Orientierung ist notwendig	31	14,4	40	(33,9)	71	21,3
- Fachkompetenz fehlt	95	(44,2)	48	(40,7)	143	(42,8)
- es gibt praktisch keine Fachleute	(18)	8,4	(19)	16,1	37	11,1
- didaktische Fähigkeiten fehlen	11	5,1	18	15,3	29	8,7
- WB wäre zu einseitig ausgerichtet	6	2,8	3	2,5	9	2,7
- WB in enger Anlehnung an Hochschule	4	1,9	5	4,2	9	2,7
- sonstige Gründe	4	1,9	3	2,5	7	2,1

* Je nach Argumentation schwerpunktmäßig ja oder nein zugeordnet.

** Mehrfachnennungen möglich

staltungen übernehmen. Nach Meinung von nur wenigen Universitäts- und auch Fachhochschulprofessoren (18 bzw. 19, das sind 11 %) gibt es allerdings in ihren Fachgebieten nur ganz selten oder keine kompetenten Fachleute außerhalb der Hochschule. "Der Industriealltag (Termindruck) läßt keine Zeit für grundlegende Entwicklungen". Die Praxis ignoriere oft neuere Einsichten und Erkenntnisse, sie "denkt zu eng". Es ist die "Firmenmentalität", die fehlende Unabhängigkeit und Objektivität, die sich hier in der Praxis hinderlich auswirke. Sechs (der 37) Professoren sprechen der Praxis die Fähigkeit, auch Forschungsergebnisse bzw. theoriebezogen zu lehren, zwar nicht ab, aber sie bezweifeln, daß kompetente Wissenschaftler aus der Industrie aus Konkurrenzgründen ihr Wissen preisgeben würden. Diese Argumente wurden im wesentlichen von Naturwissenschaftlern vorgebracht.

- Alle anderen, eine Übernahme durch Nicht-Hochschullehrer ablehnenden Gründe, wie "das Prestigedenken der Hochschulprofessoren erlaubt keine Mischung mit Fachleuten aus der Praxis", oder "Weiterbildung kann nur in Kontinuität zur Hochschulausbildung erfolgen", "Praxisleute verfügen nicht über die notwendigen pädagogischen Fähigkeiten" werden nur noch von einzelnen zusätzlich zu den bereits vorgebrachten Argumenten genannt.

Stellt man diesen Ablehnungen die Ja-Argumente derer gegenüber, die meinen, auch Nicht-Hochschullehrer hätten diese Weiterbildung ausführen können, dann scheint der Schluß gerechtfertigt, daß, je nach Charakter der fachlichen Inhalte, der Wissenschaftler deren Vermittlung selbst übernehmen muß, ausnahmsweise nur kann es auch der fachliche Experte aus der Praxis sein. Daraus wäre weiter zu folgern, daß WWB mit Rücksicht auf die anderen vordringlichen Aufgaben von Hochschullehrern so zu gestalten wäre, daß Professoren im Sinne der Optimierung tatsächlich nur jenen Anteil übernehmen, der von niemandem sonst wahrgenommen werden kann.

Aufgrund dieser Überlegung konnte erwartet werden, daß die Professoren eine Trennung der Weiterbildungsaufgaben nach Kompetenz und Klientel auf Hochschulen und außerhochschulische Weiterbildungsinstitutionen befürworten würden.

Dies tat jedoch nur ein kleiner Teil der Befragten - ein Fünftel der Universitätsprofessoren und, signifikant geringer, nur knapp ein Siebtel der Fachhochschulprofessoren (vgl. Tab. 40, Nr. 1).

Ihrer Meinung nach (vgl. Tab. 39) sollte nach Klientel, nach Fachgebieten, nach dem Anforderungsniveau für eine erfolgreiche Teilnahme an der Weiterbildung, nach den Weiterbildungszielen, etwa ob für strategische oder operationale Zwecke, differenziert werden.

Tabelle 39: Trennung der Zuständigkeit für Weiterbildung nach Klientel und Kompetenz*

Trennung der Zuständigkeit für WB	Universitätsprofessoren		Fachhochschulprofessoren		Insgesamt	
	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.
Insgesamt	334		354		688	
ja	84 (100,0%)		53 (100,0%)		137 (100,0%)	
• ohne Begründung	9 (10,7%)		5 (9,4%)		14 (10,2%)	
• weil	75 (85,3%)	n = 75	48 (90,6%)	n = 48	123 (89,8%)	n = 123
- Anforderungsniveau und WB-Ziel	40	53,3	30	62,5	70	56,9
- Theorie /Anwendungsbezug	13	17,3	3	6,3	16	13,0
- Anforderungsniveau	17	22,7	13	27,1	30	24,4
- Anbieter	3	4,0	-	-	3	2,4
- Sonstiges	2	2,7	2	4,1	4	3,3
nein	250 (100 %)		301 (100 %)		551 (100 %)	
• ohne Begründung	65 (26,0%)		79 (26,2 %)		144 (26,0%)	
• weil:	185 (74 %)	n = 185	222 (73,8%)	n = 222	407 (74,0%)	n = 407
- Konkurrenz belebt	97	52,4	130	58,6	227	55,8
- keine sachgerechten Kriterien	29	15,7	45	20,3	74	18,2
- Kooperation Theorie/ Praxis wichtig	29	15,7	20	9,0	49	12,0
- Klientel und WB-Ziel identisch	12	6,5	17	7,7	29	7,1
- keine 2-Klassen-WB	6	3,2	6	2,7	12	2,9
- Entlastung d. Hochschule	10	5,4	1	0,5	11	2,7
- Sonstiges	2	1,1	3	1,4	5	1,2

* ohne 'weiß-nicht'-Antworten

Eine spezielle Klientel habe einen speziellen Bedarf, der zu ihrer Befriedigung eine spezielle, zielgruppengerechte Weiterbildung verlange. Einige der Professoren wollen grundsätzlich nach dem Bildungsniveau der potentiellen Weiterbildungsteilnehmer differenzieren: Ehemalige Fachhochschulabsolventen werden durch Fachhochschulprofessoren weitergebildet, ehemalige Universitätsabsolventen durch Universitätsprofessoren, Techniker, Praktiker, Nicht-Akademiker durch außerhochschulische Institutionen wie Verbände, Kammern, private Weiterbildungsinstitute, oder aber grundsätzlicher: "Tech-

nisches Personal durch die Industrie und die Kammern, wissenschaftliches Personal durch die Hochschullehrer bzw. wissenschaftlich ausgewiesene Kollegen aus der Industrie."

Einige wenige dieser Professoren, die eine Trennung nach Klientel und Kompetenz prinzipiell befürworten, argumentieren damit, daß auf diese Weise "Doppelparbeit" vermieden werden könne und "der Gefahr der Durchsetzung von Eigeninteressen", "einer Kungelei zwischen Weiterbildungsträgern und einzelnen Unternehmen" vorgebeugt werde.

Eine überwältigende Mehrheit - 551 von 688 Professoren, die diese Frage eindeutig zu beantworten wußten, das sind 80 % -, stehen einer Aufteilung der Weiterbildungsaktivitäten auf einerseits die Hochschulen und andererseits die außerhochschulischen Institutionen nach Klientel, Bildungsniveau u.ä. ablehnend gegenüber. Im bisherigen Nebeneinander verschiedener Anbieter, Veranstaltungsformen, Weiterbildungslehrer usw. sehen sie in erster Linie Vorteile: "Belebung der Konkurrenz", "Effizienzsteigerung durch Vermeidung von Monopolisierung", "gebotene und fruchtbare Möglichkeit zur Kooperation von Theorie und Praxis".

Darüber hinaus werden rein pragmatische Gründe geltend gemacht. So wird die Nichtrealisierbarkeit einer solchen Trennung angesprochen, für die es - angesichts der Tatsache, daß das Ziel der Weiterbildung die Wissenserweiterung der Klientel ist, daß man den gleichen Adressatenkreis sowohl auf operationaler, wie auch strategischer Basis, aber auch kombiniert auf beiden Ebenen ansprechen könne - gar keine sachlichen Gründe gäbe. Nachteilig würde sich eine solche Trennung auswirken, da "man ein Zwei-Klassen-System dadurch erzeugt".

Zwei Drittel der Professoren (466 der 688 diese Frage eindeutig beantwortenden Professoren, das sind 67,7 %) haben bereits Erfahrungen mit hochschulischer bzw. außerhochschulischer Weiterbildung, eine Trennung der Zuständigkeit lehnen sie von daher ab (vgl. Tab. 40, Nr. 2). Aber auch jene, die über keine Weiterbildungserfahrungen in der einen oder anderen Richtung verfügen, sprechen sich mehrheitlich gegen eine Aufteilung der Weiterbildung auf Hochschulen und außerhochschulische Institutionen aus.

Nach Fächergruppen dagegen wird diese Frage signifikant unterschiedlich beantwortet (vgl. Tab. 40, Nr. 3). Zwar spricht sich jeweils eine Mehrheit der Professoren in den Fächergruppen gegen eine Aufteilung aus, die Gewichte sind jedoch unterschiedlich verteilt. Professoren der Ingenieur-, der Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften und der Mathematik/Informatik sind zwischen 84 % und 91 % gegen eine Aufteilung, dagegen befürwortet fast die Hälfte der Professoren der Sprach- und Kulturwissenschaften eine solche Trennung.

Tabelle 40: Trennung der Zuständigkeit für Weiterbildung nach Klientel und Kompetenz, differenziert nach Hochschulart, nach Weiterbildungserfahrung sowie Fächergruppen

Trennung der Zuständigkeit für WWB	ja		nein		weiß nicht		insgesamt	
	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.
1. Hochschulart	137	17,2	551	69,3	107	13,5	795	100,0
- Universität	84	20,5	250	61,2	75	18,3	409	100,0
- Fachhochschule	53	13,7	301	78,0	32	8,3	386	100,0
2. WB-Erfahrung*								
- mit WB-Erfahrung	81	17,4	385	82,6			466	100,0
- ohne WB-Erfahrung	56	25,2	166	74,8			222	100,0
3. Fächergruppen*								
- Sprach-/Kulturwiss.	15	45,5	18	54,5			33	100,0
- Gesellschaftswiss.	18	23,7	58	76,3			76	100,0
- Rechtswiss.	4	19,0	17	81,0			21	100,0
- Wirtschaftswiss.	22	22,9	74	77,1			96	100,0
- Math./Inform.	8	12,9	54	87,1			62	100,0
- Naturwiss.	25	22,3	87	77,7			112	100,0
- Ingenieurwiss.	42	16,3	215	83,7			257	100,0
- Agrar-/Forst-/Ernährungswiss.	2	8,3	22	91,7			24	100,0

* ohne 'weiß nicht'-Antworten

6.6 Zusammenfassung

88 % der Professoren halten die WWB für sehr wichtig und wichtig; bei den Wirtschafts- und den Ingenieurwissenschaftlern, den Architekten und Bauingenieuren sowie den Agrar-/Forst- und Ernährungswissenschaftlern tun dies sogar über 90 %. Fachhochschulprofessoren schätzen sie als noch wichtiger ein als Universitätsprofessoren, Weiterbildungserfahrene wiederum höher als Weiterbildungsunerfahrene. Dies geschieht übereinstimmend vor allem aus zwei Gründen. Einmal, weil die Halbwertszeiten des aktuellen Wissens zum Teil jetzt bereits nur wenige Jahre umfassen, mit der offenkun-

digen Tendenz, sich sogar zu beschleunigen, und zum anderen, weil ein Erststudium immer weniger für alle fachlichen Vertiefungsrichtungen ausbilden kann, die Ausbildungsdefizite somit erst nach Berufseintritt offenkundig werden.

Spätestens nach 10 Jahren, in einigen Fächergruppen erheblich früher, halten die Professoren deshalb eine erste Weiterbildungsmaßnahme für notwendig. Trotzdem ist lediglich ein Fünftel der Professoren der Überzeugung, daß sofort Handlungsbedarf besteht und die Hochschulen Weiterbildungsangebote zur Verfügung stellen müssen. Für zwei Fünftel ist es ausreichend, auf mittlere oder längere Sicht tätig zu werden. Weitere zwei Fünftel der Professoren lehnen dagegen Weiterbildungsangebote der Hochschulen prinzipiell ab.

Allerdings akzeptiert eine große Mehrheit der Professoren, daß sie verantwortlich an der WWB partizipieren sollten.

Zwei Drittel der Professoren akzeptieren die Weiterbildung als ihre eigenständige Aufgabe. Ein Drittel lehnt dies dezidiert ab. Sie halten diese Frage für eher theoretisch. Ihrer Meinung nach gibt es in der Wirtschaft und Industrie "gar keine Akzeptanz für Weiterbildung", spielt "die Weiterbildung keine Rolle". "Weiterbildung kann nur, wenn überhaupt, als Aufbaustudium organisiert werden, und das wird gemacht". Als Themen könne man nur die eigenen Arbeitsschwerpunkte anbieten. Der Wissenserwerb daraus erfordere jedoch ein Vertiefungsstudium.

Zusammenfassend wird man damit sagen können, die WWB wird weitgehend als eine Aufgabe der Hochschule gesehen und akzeptiert.

Warum dennoch so wenig Engagement in diesem Bereich seitens der Hochschulen und Hochschullehrer zu erkennen ist, liegt unmittelbar auf der Hand (vgl. Tab. 41). Es ist in erster Linie die Überlast, die zusammen mit fehlenden Ressourcen, organisatorischen Problemen, bürokratischen Widerständen, fehlendem staatlichem Engagement verhindert, daß in diesem Bereich Aktivitäten entfaltet werden können. An den Fachhochschulen spielt die Überlast zusammen mit der mangelhaften Infrastruktur bzw. organisatorischen Problemen eine noch stärkere Rolle als an den Universitäten. Fast drei Viertel der Fachhochschulprofessoren führen die Überlast entweder allein oder in Kombination mit anderen negativen Erscheinungen an der Fachhochschule als Grund an, warum die Fachhochschule so wenig tut, dagegen sind es an der Universität lediglich 52 %.

Tabelle 41: Gründe dafür, daß die Hochschule nicht mehr Weiterbildungsangebote bereitstellen kann

Gründe gegen Hochschulengagement in der Weiterbildung	Universitätsprofessoren			Fachhochschulprofessoren		
	Ein- fach- nennung	Mehrfachnennung		Ein- fach- nennung	Mehrfachnennung	
		abs.	rel.		abs.	rel.
Überlast	128	208	52,0	156	276	71,5
fehlende Infrastruktur	4	41	10,3	4	49	12,7
bürokratische Widerstände	3	9	2,3	3	19	4,9
organisatorische Probleme	2	18	4,5	10	57	14,8
keine Förderung durch Staat/ Gesetzgeber	6	15	3,8	11	42	10,9
fehlendes Engagement	8	23	5,8	6	18	4,7
nicht primär Aufgabe der Hochschule	16	26	6,5	4	9	2,3
Praxisferne der Hochschule, WB muß zu speziell sein	7	19	4,8	3	13	3,4
kein Interesse von Wirtschaft/ Industrie	19	35	8,8	9	21	5,4
sonstiges	6	11	2,8	-	4	1,0
Zwei und mehr Gründe	91			122		
weiß nicht	52		13,0	36		9,3
unzutreffend	33		8,3	8		2,1
stimmt die Behauptung?	25		6,3	14		3,6
Insgesamt	400		n=400	386		n=386
häufigste Mehrfachnennungen:						
Überlast u. fehlende Infrastruktur	36			45		
" u. organisator. Probleme	15			47		
" u. fehlendes Engagement	6			6		
" u. fehlende Förderung	4			11		
" u. sonstige	19			11		

Alle anderen vorgebrachten Gründe spielen demgegenüber nur eine untergeordnete Rolle. Erwähnenswert ist in diesem Zusammenhang noch die geübte Eigenkritik, nämlich, das fehlende Engagement der Hochschullehrer, aber auch das mangelnde Interesse von Seiten der Wirtschaft, Industrie, der Nachfrager.

7 Feststellung des in der Wirtschaft bestehenden Weiterbildungsbedarfs

Bei der Beantwortung der Fragen zum Komplex 'wer könnte oder sollte den Weiterbildungsbedarf feststellen', 'auf welchen Wegen könnte oder sollte dies geschehen', zeigt sich ein weiteres Mal, wie wenig konkret im Bewußtsein vieler Professoren das Thema Weiterbildung als innovative, zukunftsgestaltende Kraft ist. Es wird auch offenkundig, daß Identifizierung und Definition des Bedarfs weitgehend noch nicht thematisiert wurden.

Zwei Indizien lassen sich hierfür aus den Antworten im Fragebogen anführen:

- Zum einen unterziehen sich maximal rd. 66 % (bis zu 700 von 1057) der Professoren, die den Fragebogen ausfüllten, überhaupt der Mühe, auch diesen Fragenkomplex zu beantworten; komplett beantwortet wurde er lediglich von 457 Professoren, das sind 43 % der Befragten.

Ein Teil der Professoren - zwischen 47 und 105 - weiß keine Antworten zu geben.

Andere - zwischen 6 und 32 Professoren - meinen, die Ermittlung eines Weiterbildungsbedarfs sei unnötig; das Fach sei für Weiterbildung nicht einschlägig, von daher habe sich diese Frage nie gestellt bzw. ein Nachdenken darüber sich erübrigt.

Zwischen 12 und 28 Professoren geben zwar Antworten, diese sind jedoch nicht eindeutig zu interpretieren und damit nicht verwertbar. So etwa, wenn auf die Frage nach dem geeigneten Ermittler des Weiterbildungsbedarfs gesagt wird "von einer Bedarfsermittlung halte ich nichts!", oder "in meinem Fach sind bisher keine Schwierigkeiten bei der Ermittlung des Bedarfs bekannt geworden", oder aber wenn gefragt wird, "gibt es denn einen Bedarf?"

- Zum anderen ergeben sich zu den verschiedenen Frageaspekten sehr disparate Vorstellungen und Meinungen darüber, wer wie handeln sollte.

7.1 Zuständigkeit für die Feststellung konkreter Weiterbildungsbedarfe

Mit der Frage, wer für die Ermittlung des Bedarfs zuständig sein sollte, haben sich 700 Professoren von 1057 (66 %) auseinandergesetzt. Von ihnen wird eine Palette von Bedarfsermittlern genannt, die sich - bis auf 14 Nennungen - sechs mehr oder weniger klar umrissenen und abgrenzbaren Kategorien zuordnen lassen (vgl. Tab. 42). 47 Professoren wissen keine Experten hierfür zu benennen. Nach Meinung von 30 Professoren ist eine Bedarfsermittlung für die Weiterbildungsangebote unnötig, sie ist nicht das Problem.

"Es muß vielmehr darum gehen, die Wirtschaft zur Weiterbildung zu sensibilisieren".

Tabelle 42: Zuständigkeit für die Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs

Ermittlung des WB-Bedarfs	Universitätsprofessoren		Fachhochschulprofessoren		Σ		Σ Nennungen	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Σ Antworten insgesamt	402	100,0	375	100,0	777	100,0		
weiß nicht	30	7,5	17	4,5	47	6,0		
Bedarfsermittlung unnötig	26	6,5	4	1,1	30	3,9		
Σ positive Antworten	346	86,0	354	94,4	700	90,1	1.071	
ein Ermittler:	n=346		n=354		n=700		n=700	
	209	60,4	219	61,9	428	61,1		
HS/HS-Prof.	15	4,3	27	7,6	42	6,0	237	33,8
Beschäftigter/Arbeitgeber	53	15,3	51	14,4	104	14,9	249	35,6
Berufsverbände/Kammern/ wiss. Fachgesellsch.	63	18,2	56	15,8	119	17,0	224	32,0
WB-Anbieter/-Institutionen	21	6,1	21	5,9	42	6,0	70	10,0
WB-Teilnehmer/Nutzer/ Klientel	34	9,8	38	10,7	72	10,3	100	14,3
Sonderinstitution/Fachexperten/ Gutachter	15	4,3	20	5,6	35	5,0	37	5,3
sonstige Ermittler	8	2,3	6	1,7	14	2,0	15	2,1
zwei Ermittler und mehr:	137	39,6	135	38,1	272	39,1		
HS und Wirtschaft	67	19,4	72	20,3	139	19,9	139	19,9
HS u. Berufsverbände/wiss. Fachgesellsch./Kammern	17	4,9	13	3,7	30	4,3		
Institutionen der Wirtschaft	26	7,5	23	6,5	49	7,0		
HS und WB-Teilnehmer	8	2,3	6	1,7	14	2,0		
HS und WB-Anbieter	7	2,0	6	1,7	13	1,9		
sonstige Kombination	12	3,5	15	4,2	27	3,9		

Ca. 61 % (428) der Professoren, also die Mehrheit, will die Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs in eine Hand legen, nennt nur einen Zuständigen bzw. Verantwortlichen hierfür. Nahezu 40 % (272 Professoren) sowohl der Universitäts- als auch der Fachhochschulprofessoren glauben, daß die Bedarfe

von mindestens zwei verschiedenen Seiten in einem kooperativen Verfahren zu ermitteln sind; darunter sind 60 Professoren, die meinen, drei und mehr Ermittler seien für diesen Prozeß erforderlich.

- Nur knapp 6 % meinen, daß die Hochschulen bzw. sie selbst in der Lage sein könnten, die relevanten Bedarfe zu erkunden. Dies verwundert insofern, als an den Hochschulen neues Forschungswissen hervorgebracht wird, das in der Praxis dann umgesetzt und angewandt wird, somit an der Hochschule der Sachverstand für zukunftsweisendes, neues Weiterbildungswissen und -kenntnisse versammelt ist.

- 15 % der Professoren möchten diese Aufgabe von der Praxis selbst, den Beschäftigten der Hochschulabsolventen, erledigt wissen. Etwas häufiger - von 17 % der Professoren - werden Verbände, Fachgesellschaften und Kammern für diese Funktion genannt. Dahinter steht wohl die Überlegung, daß nur die Praxis bzw. ihre Organisationen aus dem Fundus neuen Forschungswissens dasjenige Wissen herauszufiltern in der Lage sind, das auf der Basis des derzeitigen technologischen Standes weitere Innovationen, Realisierungsgewinne, verbesserte Unternehmens- und Führungsqualitäten sowie motivierte Mitarbeiter verspricht bzw., daß nur durch sie praxisrelevante Bedarfe für Weiterbildungsangebote ermittelt werden können.

- Bedarf an Weiterbildung hat jedoch prinzipiell mit der Bereitschaft zur Akzeptanz neuen Wissens und der Umsetzbarkeit und Anwendbarkeit dieses Wissens für berufliche und betriebliche Probleme und Situationen zu tun. Deshalb gehen weitere 10 % davon aus, der Bedarf ergibt sich durch die Weiterbildungswilligen selbst.

- Für 6 % der Professoren ist die Bedarfsermittlung hinsichtlich neuer und zusätzlicher Angebote eine Aufgabe, die die Anbieter von Weiterbildung selbst zu lösen haben. Durch das Wechselspiel von Angebot und Nachfrage würden sich die notwendigen und als solche auch anerkannten Bedarfe neu bestimmen. Der sich so ergebende Bedarf sei zu befriedigen, nicht irgendein "sophistischer", nur "der eigenen Eitelkeit dienender".

- Nach Auffassung von nur 5 % der Professoren sollte die Bedarfsermittlung dagegen auf eigens zu diesem Zweck errichtete Institutionen als Sonderaufgabe übertragen werden. Gedacht wird etwa an "wissenschaftliche Forschungsstellen", die an Universitäten oder aber bei Verbänden angesiedelt sind, an "Expertengruppen", "Fachgutachtergruppen", "Evaluatoren". Aber auch Markt- und Meinungsforschungsinstitute sollten in diese Aufgabe eingebunden werden. Die genannten Institutionen und Gruppen verfügten über das wissenschaftliche und gleichzeitig technologisch und sozial relevante Know-how, aufgrund dessen jene Wissens- und Kenntnislücken in der Praxis zu identifizieren seien, die mit bereits verfügbarem Wissen bzw. neuen Forschungsansätzen geschlossen werden können.

- Einige wenige (14 = 2 %) Professoren vertreten die Meinung, die Bedarfsermittlung für Weiterbildungsangebote gehöre zum Aufgabenbereich der Arbeitsverwaltungen, der Gewerkschaften bzw. von Arbeitnehmerorganisationen, ja sogar von Politikern.

Abgesehen von den zuletzt genannten doch eher 'exotischen' Bedarfsermittlern bleiben als ernsthafte Alternativen die Beschäftigten bzw. die Berufsverbände, die wissenschaftlichen Fachgesellschaften und die Kammern, denen man allein zutraut, relevante Weiterbildungsthemen zu identifizieren.

Bei Berücksichtigung der hierfür vorgeschlagenen Kooperationen weisen insgesamt 36 % der Professoren den Arbeitgebern/Beschäftigten allein oder zusammen mit anderen diese Aufgabe zu, nahezu ein Drittel nennt die Organisationen der Wirtschaft allein oder mit anderen in dieser Funktion. Insgesamt präferieren rd. 40 % (272 von 700) der Professoren entweder jede dieser beiden Gruppen für sich allein oder aber wollen, daß beide bei der Suche nach Weiterbildungsthemen zusammenwirken. Als einen der wichtigen Partner in diesem Prozeß sprechen sich die Professoren selbst an. 34 % halten sich für kompetent, den Weiterbildungsbedarf zumindest mit anderen festzulegen.

Die Kombination Hochschule und Wirtschaft wird am häufigsten genannt (139 Nennungen). Hinter dem Begriff 'Wirtschaft/Praxis' verbergen sich dabei Unternehmen, Behörden, Verwaltungen als Beschäftigte und Arbeitgeber, aber auch Berufsverbände, Fachgesellschaften und Kammern. Unterschiedlich zusammengesetzten Ermittlergruppen werden Vorteile bei der Suche weiterbildungsrelevanter Themen eingeräumt, da sich aus dem Zusammenspiel mehrerer Akteure verschiedene Sichtweisen ergeben. So sind Defizite aufzuspüren und entsprechend zu thematisieren, für die sich in der Berufs- und Arbeitswelt Handlungsbedarf, aus welchen Gründen auch immer, ergeben hat, für die die fachlichen, technologischen Voraussetzungen an den Hochschulen bzw. in der Praxis zu entwickeln sind und für deren Erwerb seitens der Nutzer eine Akzeptanzbereitschaft besteht bzw. erzeugt werden kann.

Dies könnte auch der Grund dafür sein, warum nur wenige Professoren Sonderinstitutionen für die Bedarfserhebung zu errichten vorgeschlagen haben, warum nur von einigen wenigen die Weiterbildungsanbieter für diese Aufgabe genannt wurden. Sie werden einerseits als zu weit von den Bedürfnissen der Praxis entfernt gesehen, andererseits fehlten ihnen die fachlichen Voraussetzungen, die sie in die Lage versetzten, einen künftigen Bedarf ausmachen zu können.

Der gleiche Mechanismus erklärt auch die eher bescheidene Rolle, die sich die Hochschulprofessoren selbst zuerkennen, wenn es darum geht, daß sie allein den Bedarf feststellen sollten. Sie können einerseits fachliche Neuheiten und fachlich relevantes Wissen bieten, sind deshalb in diesem Prozeß ein wichtiger Partner; andererseits sind sie aber vom praktischen Geschehen in der Regel zu weit entfernt, so daß sie, allein auf sich gestellt, bei der Feststellung von Wissens- und Kenntnislücken überfordert wären. Diese Überforderung der Professoren ist allerdings nicht ausschließlich sachlich begründet. Es fehlt ihnen "aufgrund der bestehenden Überlast an Zeit, sich dieser Aufgabe mit der gebotenen Sorgfalt widmen" zu können.

7.2 Instrumentarium für Bedarfsermittlung

Daß die Ermittlung eines einschlägigen Weiterbildungsbedarfs schon eher ein gemeinsam zu lösendes Problem ist, erschließt sich aus den Antworten auf die Frage, welches Instrumentarium bei der Aufdeckung von Bedarfen anzuwenden sei (vgl. Tab. 43).

Nur 550 von 1057 Professoren (52 %) konnten sich geeignete Instrumente für die Bedarfsermittlung ausdenken, 77 (gut 7 %) Professoren fühlten sich hierin überfordert.

Daneben liegen von 20 (3 %) Professoren Aussagen vor, die sich nicht auf das Instrumentarium beziehen, sondern eher auf die Art und Weise, wie zu erfassen ist. So z.B. wenn betont wird, daß die Bedarfserhebung sachbezogen, flächendeckend, finanzbezogen, möglichst flexibel, mit Blick auf internationale Weiterbildungsmärkte usw. erfolgen soll. Von einigen kommen auch Aussagen, wer jedenfalls nicht mit dieser Funktion betraut werden soll, nämlich auf keinen Fall die Anbieter von Weiterbildung. Einer der Befragten meint, der Bedarf sei gegeben, er müsse nicht erhoben werden, statt dessen sei es "wichtiger, Werbung dafür zu betreiben".

- Mehr als die Hälfte der Befragten glaubt, mit dem empirischen Medium der Umfragetechnik zu relevanten Weiterbildungsthemen zu kommen, davon hält die Mehrheit Umfragen allein für ausreichend. Nur 55 Professoren wollen sich nicht allein auf Umfrageergebnisse verlassen. Sie möchten diese vor Ort oder mit Experten diskutieren, möchten sie ergänzen durch wissenschaftliche Analysen, zum Teil auch durch Auswertungen von Angebots- und Nachfragereaktionen. Nur 67 dieser 279 Befragten bezeichnen die Adressaten. Die Umfragen sollten bei den Weiterbildung Nachfragenden (33mal genannt), den künftigen Teilnehmern, sowie direkt bei den Firmenleitungen

und Verbänden (29mal genannt) durchgeführt werden. Auch die Hochschulen selbst wurden als Adressaten angesprochen.

Tabelle 43: Instrumentarium zur Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs

	Universität		Fachhochschule		Σ		Σ Nennungen	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Σ Antworten insgesamt	327	100,0	320	100,0	647	100,0		
weiß nicht	46	14,1	31	9,7	77	11,9		
sonstiges	13	4,0	7	2,2	20	3,1	20	3,6
Σ positive Antworten	268	81,9	282	88,1	550	85,0	658	
ein Instrument	236	(88,0)	246	(87,2)	482	(87,6)		
zwei Instrumente	19	(7,1)	20	(7,1)	39	(7,1)		
drei u.mehr Instrumente	13	(4,9)	16	(5,7)	29	(5,3)		
ein Instrument	n=268		n=282		n=550		n=550	
Umfragen	115	42,8	121	42,9	236	42,9	279	50,7
wissensch. Analysen	9	3,4	6	2,1	15	2,7	34	6,2
Expertengespräche	31	11,6	21	7,4	52	9,5	72	13,1
betriebliche Expertenrunden	31	11,6	49	17,4	80	14,5	126	22,9
Reaktion auf Angebote	30	11,2	39	13,8	69	12,5	114	20,7
Wissensstand	7	2,6	3	1,1	10	1,8	13	2,4
zwei Instrumente und mehr:								
Umfragen u. wissensch. Analysen	4	1,5	6	2,1	10	1,8		
Umfragen u. Expertengespräche	6	2,2	6	2,1	12	2,2		
Umfragen u. betriebliche Expertenrunden	15	5,6	18	6,4	33	6,0		
sonstige Kombinationen	7	2,6	6	2,1	13	2,4		

- Wissenschaftlichen Untersuchungen und Analysen allein wird in diesem Zusammenhang nur eine geringe Bedeutung zuerkannt. Lediglich 34 Professoren (6 %) erwarten sich davon Aufschluß über den bestehenden Weiterbildungsbedarf.

- Einige wenige (13 Professoren = 2,4 %) definieren den Bedarf über die Forschung an den Hochschulen. Ihrer Meinung nach haben Hochschulabsolventen eine qualifizierte Ausbildung unter Vermittlung des neuesten Forschungsstandes erhalten; nach längerer Zeit benötigen sie deshalb

eine Ergänzung ihres Wissensstandes um die inzwischen gewonnenen neuen Forschungserkenntnisse in ihrem Fachgebiet.

- Demgegenüber wird betrieblichen Expertengesprächen und Analysen vor Ort erheblich mehr Bedeutung beigemessen - von insgesamt 126 Professoren (23 % aller Antwortenden). Rd. ein Sechstel der Professoren will den Weiterbildungsbedarf allein darüber ermitteln. Das zum Einsatz kommende Instrumentarium sind Betriebsbesichtigungen, Betriebsanalysen und auch persönliche Kontakte zwischen Hochschulprofessoren und einzelnen Unternehmen. Gegenstand dabei sind jeweils bestimmte betriebliche Aspekte, von denen die Leitung der Meinung ist, sie könnten bzw. müßten befriedigender und effektiver gelöst werden.

- Nur geringfügig weniger Professoren (21 %) sehen in der Auswertung von Reaktionen auf und der Nachfrage nach Weiterbildungsangeboten ein taugliches Instrumentarium zur Bedarfsermittlung: Inwieweit die Weiterbildungsangebote Interesse wecken, sich im betrieblichen Alltag als hilfreich erweisen konnten, weiter empfohlen wurden. Auch aus den Reaktionen auf Ausschreibungen und Umfragen, in denen konkrete Themenangebote präsentiert wurden, oder der Auswertung von Informationsveranstaltungen lassen sich Schlußfolgerungen ziehen, welche der angebotenen Themen 'angenommen' wurden, also einem Bedarf entsprochen haben. Angebot und Nachfrage regelten den Markt: Werden bestimmte Themen "nicht mehr nachgefragt, ist der Bedarf gesättigt"; wurden "Themen von Anfang an nicht wahrgenommen", sind sie entweder "am Bedarf vorbeigegangen, oder aber das Bewußtsein, daß es sich um ein wichtiges, zukunftsweisendes Thema handelt", ist erst noch zu schaffen. Läßt sich ein solches nicht erzeugen, handelt es sich eben auch nicht um eine "wesentliche Wissens- und Kenntnislücke". Bereits solche Überprüfungen sind nach Meinung von 13 % der Professoren allein ausreichend, um den derzeit gegebenen Bedarf zu ermitteln.

- Für gut ein Achtel der Professoren (13 %) ist keines der bisher genannten Erhebungsinstrumente überzeugend. Sie setzen auf Expertengespräche, auf Hearings und Kolloquien. Ihrer Meinung nach sind weiterbildungsrelevante Themen nur in Arbeitsgruppen, Fachkommissionen, Expertenrunden usw. zu erarbeiten, denen Vertreter der Industrie und Wirtschaft, der Verbände und der Hochschulen angehören. Nur durch den Austausch des gegenseitigen Kenntnis-, Wissens- und Problemstandes können auf dem Hintergrund der Ziele unternehmerischen Handelns Themen gefunden werden, deren Relevanz und Dringlichkeit unbestritten ist.

In der Frage nach den geeigneten Erhebungsinstrumenten für die Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs unterscheiden sich Universitäts- und Fachhochschulprofessoren nur in einem Punkt. Fachhochschulprofessoren messen dem direkten Eingehen auf die betriebsspezifische Problematik und Umgebung vor Ort ebenso wie der Auswertung der Reaktion auf Weiterbildungsangebo-

te und deren Nachfrage eine höhere Bedeutung bei, als Universitätsprofessoren dies tun. Lediglich für knapp 8 % der Fachhochschulprofessoren, dagegen fast 12 % der Universitätsprofessoren, sind Expertengespräche mit Verbänden, der Industrie und Wirtschaft, Hearings und das gemeinsame Erarbeiten von Themen in Fachkommissionen eine echte Alternative zur Möglichkeit, diese in Kontakten vor Ort zu eruieren.

Diese unterschiedliche Wertung läßt sich konsequenterweise auf die größere Affinität der Fachhochschulprofessoren zu anwendungsbezogenen Lösungen spezieller betrieblicher Probleme zurückführen. Die Forschung, der sich Universitätsprofessoren verpflichtet fühlen, ist demgegenüber wissenschaftssystematisch angelegt und abstrahiert von betriebsspezifischen Gegebenheiten.

Selbstverständlich wird die Frage, welches Instrumentarium eingesetzt werden sollte, um zu relevanten Weiterbildungsthemen zu kommen, nicht unabhängig davon beantwortet, wer mit der Bedarfsermittlung betraut wird. Wissenschaftliche Untersuchungen und Analysen sind Aufgabe der Hochschulprofessoren, die Auswertung der Reaktionen auf Weiterbildungsankündigungen bzw. bisherige Weiterbildungsveranstaltungen werden den Weiterbildnern und ihren Institutionen aufgegeben. Expertengespräche auf der Ebene von Berufsverbänden, wissenschaftlichen Fachgesellschaften, Wirtschaftsorganisationen sowie auch betriebliche Expertengespräche sind die Instrumente von Wirtschaft und Hochschulen, wenn sie sich gemeinsam auf die Suche nach relevanten Weiterbildungsthemen machen. Umfragen dagegen sind dann einzusetzen, wenn "sondiert" werden muß, wenn Anhaltspunkte für mögliche Weiterbildungsfelder zu recherchieren sind. Sie werden als Ausgangsmaterial für die weitergehenden Analysen und Expertengespräche genutzt.

7.3 Fortschreibung der Weiterbildungsbedarfe

Daß das Recherchieren eines Weiterbildungsbedarfs aufgrund des schnellen technologischen Wandels, mit all seinen sozialen und gesellschaftlichen Instabilitäten im Gefolge, eine stetige Aufgabe sein muß, ist der Mehrheit der antwortenden Professoren bewußt (vgl. Tab. 44). 591 Professoren von 1057 (56 %) hatten sich hierzu zustimmend bzw. ablehnend geäußert. 58 Professoren konnten sich unter Fortschreibung eines einmal ermittelten Bedarfs nichts vorstellen.

75 % der 591 Professoren halten eine turnusmäßige Fortschreibung des ermittelten Bedarfs für notwendig. Davon bestimmt knapp ein Zehntel sogar den zeitlichen Rhythmus. Aufgrund der raschen Entwicklungsverläufe sei ein

Turnus zwischen einem und drei Jahren geboten. Andere meinen, den Turnus weiter ziehen zu können, da es für sie wichtiger ist, den Bedarf zu ermitteln, der "mittel- und langfristige Veränderungen im Arbeitsprozeß antizipiert". Einige knüpfen an die turnusmäßige Bedarfserhebung, die grundsätzlich als sinnvoll gilt, Bedingungen. Turnusmäßig müsse nur so lange fortgeschrieben werden, bis ein "fundierter Bedarf" erhoben sei. Andere wiederum befürworten eine turnusmäßige Fortschreibung nur dann, wenn damit keine Reglementierung des Verfahrens verbunden ist. Für wieder andere ist sie zwar unerlässlich, muß aber auf freiwilliger Basis erfolgen.

Tabelle 44: Turnusmäßige Fortschreibung des ermittelten Bedarfs

Turnus	Universität		Fachhochschule		Σ	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Σ Antworten insgesamt	324	100,0	325	100,0	649	100,0
weiß nicht	37	11,4	21	6,5	58	8,9
Σ zustimmend	228	70,4	254	78,1	482	74,3
• ja	205		227		432	89,6
• ja, mit Zeitangaben	17		22		39	8,1
• ja, unter best. Bedingungen	6		5		11	2,3
Σ ablehnend	59	18,2	50	15,4	109	16,8
• nein	35		33		66	60,6
• nur nach Bedarf	16		11		27	24,8
• nicht unbedingt	8		6		16	14,7

Gegen eine turnusmäßige Erhebung des Bedarfs spricht sich rd. ein Sechstel der antwortenden Professoren aus. Sie wollen davon Abstand nehmen, weil dieser Turnus fachspezifisch unterschiedlich sein müßte, aber auch, weil sich Defizite und Lücken nicht mit Regelmäßigkeit einstellen, sondern durch die Markt- und Wettbewerbsverhältnisse bestimmt werden, die ihrerseits wiederum nicht allein von der deutschen Wirtschaft definiert werden. Eine turnusmäßige Fortschreibung sei "unnötig". An ihre Stelle könne die näherliegende und mühelosere "Abstimmung mit den Füßen" treten. Wichtiger sei, sich der Gestaltung der Einführungsphase von Weiterbildungskursen zu widmen, um deren Akzeptanz bei den Teilnehmern und den sie entsendenden Beschäftigten zu erzielen. Neben der "Akzeptanzkontrolle" gäbe es darüber hinaus "permanent Gespräche zwischen Hochschulen und Praxis bzw. Betrieben und Kammern". Auch dadurch seien jederzeit Bewegungen in der Praxis erkenn-

bar. Diesen Transfer gelte es weiterhin zu intensivieren, er ersetze turnusmäßige Erhebungen für eine Fortschreibung. Für einen anderen Befragten sind Standardangebote längst institutionalisiert, über Zusatzangebote könne man sich dagegen mit den relevanten Anbietern bzw. Nachfragern schnell verständigen. Im übrigen: "Anbieten, Durchführen, Erfolgskontrollen, ... bis diese Schritte von öffentlichen Stellen durchgeführt werden, ist der Bedarf meist anderweitig gedeckt oder wertvollste Zeit vertan".

Einige wenige nehmen eher eine unentschiedene Haltung bezüglich der Fortschreibung des Bedarfs ein. Für sie ist eine solche nicht zwingend geboten. Es muß mehr um Möglichkeiten des Erfahrungsaustausches gehen. Der Relevanz der Thematik muß zwar für Weiterbildungsangebote hohe Priorität zuerkannt werden, gleichwohl käme es eher darauf an, "eine funktionierende Grundstruktur" zu haben, in der nicht angenommene Teile verschwinden, neue Themen auf Anregung von Dozenten und/oder Kunden hinzugefügt werden können.

Grundsätzlich wird gegen turnusmäßige Erhebungen eingewandt: Es sei "unmöglich", den Bedarf für Weiterbildung zu erheben, es gäbe auch "keine Stelle, die das machen könnte", dies sei reines "Wunschdenken". Im übrigen: "Der Sozialstaat kennt finanzielle Grenzen".

Zur turnusmäßigen Bedarfsfortschreibung ist festzustellen: Obwohl auch Gründe dagegen vorgebracht werden, liegt den Professoren an Universitäten und Fachhochschulen doch eher daran, den Bedarf der Wirtschaft regelmäßig festgestellt zu bekommen, um ohne Mühe und Zeitverschwendung auf ihn eingehen zu können. Damit würde ihnen die Aufgabe zur Weiterbildung wesentlich erleichtert.

7.4 Bedarfsbündelung

Die Frage danach, wer den konkreten Bedarf der Wirtschaft feststellen sollte, war noch von 700 Professoren mit einem bzw. mehreren Bedarfsermittlern beantwortet worden. Auf die Frage 'wer den ermittelten Bedarf bündeln und an entsprechende Weiterbildungsveranstalter weitergeben sollte' war es nur mehr 567 Professoren möglich, überhaupt eine konkrete Antwort zu geben (vgl. Tab. 45). 91 wußten niemanden für diese Aufgabe zu benennen, 401 Professoren verweigerten überhaupt eine Antwort.

31 Professoren waren die Fragen nach einem Weiterbildungsbedarf der Wirtschaft wohl von Anfang an unbequem gewesen, obwohl sie eine konstruktive Antwort zu geben sich durchgerungen hatten. Nun aber, bei der Frage nach der Konzentration und Bündelung des erhobenen Bedarfs wird

ihnen klar, den Bedarf, von dem die ganze Zeit gesprochen wird, gibt es überhaupt nicht. Es gibt ihn nicht, "weil die Angebote zu teuer und zu wenig aktuell" sind bzw. sein können. Ein Bedarf, so er denn bestünde, ist "überhaupt nicht zu ermitteln, weil er von zu vielen Zufälligkeiten wie persönlicher Meinung des Chefs, wirtschaftlicher Situation, usw." abhängt. Während es für einen dieser Professoren noch fragwürdig ist, "ob eine Bündelung überhaupt möglich und sinnvoll" ist, lehnen andere eine Bündelung des Bedarfs letztlich ab. Sie meinen, dieses Problem stelle sich nicht, ein Bedarf existiere nicht. Diese Vorstellung entspringe einer "rein theoretischen, von der Realität abgehobenen Betrachtungsweise" - ein Professor formuliert es freundlicher als "Wunschdenken".

Nach Meinung einiger dieser Professoren wäre es "sogar falsch", den Bedarf zu bündeln und zu konzentrieren, "besser ist eine freie Bedarfsäußerung". Für 15 Professoren dieser Gruppe handelt es sich bei der Diskussion dieser Frage schlicht um Scheingefechte. Bedarfsbündelung erfolge bereits "von ver-

Tabelle 45: Bündelung des ermittelten Bedarfs

Bündelung des WB-Bedarfs durch	Universitätsprofessoren		Fachhochschulprofessoren		Σ		Anzahl Nennungen	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Σ Antworten insgesamt	329	100	329	100	658	100		
weiß nicht	57	17,3	34	10,3	91	13,8		
Σ keine Regelung	61	18,5	62	18,8	123	18,7		
• Nachfrager	7		14		21	17,1	60	48,8
• Anbieter	18		16		34	27,7	74	60,2
• Markt	18		19		37	30,0	37	30,1
• Ablehnung	18		13		31	25,2		
Σ positive Antworten	211	64,2	233	70,9	444	67,5	559	
		n=211		n=233		n=444		n=444
• Hochschule	26	12,3	29	12,4	55	12,4	129	29,1
• Arbeitgeber/Beschäftigter	16	7,6	15	6,4	31	7,0	66	14,9
• Berufsverbände	53	25,1	62	26,6	115	25,9	265	59,7
• spez. Forschungsstelle	14	6,6	21	9,0	35	7,9	43	9,7
• staatl. Stellen	12	5,7	17	7,3	29	6,5	49	11,0
• Hochschule/Wirtschaft	29	13,7	30	12,9	59	13,3		
• Verbände/Arbeitgeber	14	6,6	8	3,4	22	5,0		
• Verbände/Wirtsch.Org.	27	12,8	20	8,6	47	10,6		
• Wirtsch./staatl.Stellen	5	2,4	10	4,3	15	3,4		
• sonstige Kombination	15	7,1	21	9,0	36	8,1		

schiedenen Institutionen", sogar "in erfreulichem Umfang". Andererseits: Es "sind gar keine geeigneten Stellen" hierfür auszumachen. Schließlich: Es kommt auf ganz anderes an. "Die Wirtschaft für die Weiterbildung zu sensibilisieren und ihr die Fachleute für die Weiterbildung anzuzeigen", an die sie sich wenden könnte, dies sei die eigentliche Aufgabe. Wichtiger sei die "Verzahnung Wirtschaft/Hochschule".

92 Professoren äußern sich dezidiert gegen eine Bündelung und Konzentration eines festgestellten Bedarfs.

37 Professoren wollen nämlich die Durchsetzbarkeit von Weiterbildungsthemen dem Markt überlassen. 60mal wird dafür plädiert, daß jeder einzelne potentielle Nachfrager selbst bestimmen soll, welche Themen für ihn relevant und dringlich sind. Die Aufstellung eines Weiterbildungsangebots sehen 74 Professoren ausschließlich als Aufgabe derjenigen an, die Weiterbildung anbieten, also der Weiterbildungsinstitutionen, aber auch der Hochschulprofessoren.

Zusammengenommen mit den 30 Professoren, die bereits die Bedarfserhebung an sich von vornherein als "unnötig" ablehnten, ergibt sich: Knapp ein Fünftel der Professoren, 153 von ursprünglich 777 diesen Fragenkomplex Beantwortenden, ist dagegen, daß von zentraler Stelle aus eingegriffen wird. Die meisten befürworten zwar noch eine Bedarfsermittlung, wollen jedoch eine Konzentration des Bedarfs auf einige wenige Themen ausgeschlossen wissen.

Für eine Bündelung des Bedarfs - 42 % aller Professoren sprechen sich dafür aus - sollten im wesentlichen die Berufsverbände, wissenschaftlichen Fachgesellschaften und Kammern (265mal genannt) sowie die Hochschulen (129mal genannt) zuständig sein. Allerdings - und dies mag ein weiterer Beleg gegen eine Zentralisierung dieser Aufgabe sein - sollten nach Auffassung der Professoren hier zwei oder sogar mehrere Stellen zusammenwirken, am häufigsten (13 % der Professoren, die solche Stellen nannten, vertreten diese Meinung) Hochschulen und Wirtschaft.

265 von 444 Professoren (60 %) sprechen sich dafür aus, für die Aufgabe der Bündelung und Verdichtung des ermittelten Bedarfs einen allein Zuständigen vorzusehen: entweder die Berufsverbände und Kammern (115 Professoren) oder die Hochschulen, worunter auch Transferstellen an den Hochschulen und Weiterbildungsbeauftragte fallen (55 Professoren), oder die speziell hierfür eingerichteten Bedarfserhebungsstellen/Institutionen (35 Professoren) oder die Arbeitgeber (31 Professoren) oder sogar staatliche Stellen (29 Professoren). Angesprochen wurden hier im einzelnen das Wirtschafts-

Justiz-, Wissenschaftsministerium, das BMFT, eine öffentliche Koordinierungsstelle sowie die Arbeitsämter.

Die Rolle, die die Hochschulen nach Meinung der befragten Hochschulprofessoren auf dem Feld der WWB zu übernehmen haben, wird, was die Definitionen des Weiterbildungsangebots betrifft, eher als bescheiden gesehen. 55 Befragte hatten sich dafür ausgesprochen, daß die Bündelung des Bedarfs zu konkreten Themenvorschlägen allein Aufgabe der Hochschule bzw. der Hochschulprofessoren sein mußte. Ebenso viele (59 Befragte) meinen, die Hochschule bzw. Professoren müßten zumindest an diesem Prozeß beteiligt sein, was damit begründet wurde, daß sie für die WWB die adäquaten und kompetenten Ansprechpartner seien, daß im Prinzip nur von ihnen die Inhalte festgelegt werden könnten. Gleichzeitig wird eingeschränkt, daß ihnen dafür unter der derzeitigen Überlast die Zeit fehle. Dieses Argument, zusammen mit der Tatsache, daß die Weiterbildung in vielen Fällen - wenn überhaupt - nur außerhalb des Hauptamtes wahrgenommen werden kann, könnte von den Professoren bei der Beantwortung der Frage antizipiert und deshalb die Aufgabe der Bündelung des Bedarfs nicht von einem höheren Anteil der Professoren als deren Aufgabe bzw. als Aufgabe der Hochschulen gesehen worden sein.

Denn: Professoren sind durch ihre Forschungs- und Entwicklungsarbeit ganz wesentlich am technologischen und gesellschaftlichen Fortschritt beteiligt. Aufgrund ihrer Verpflichtung zu Forschung und Entwicklung wissen sie, was der neueste Kenntnisstand in ihren Fachgebieten ist, sind sie dem neuesten Wissenschaftsstand "am nächsten". Von daher sind sie a priori in der Lage, beurteilen zu können, welches Wissen, welche Themen dem Kenntnisfortschritt entsprechen und damit für die Zukunft relevant werden. Von daher läßt sich aber auch ihre Verpflichtung ableiten, im Weiterbildungsgeschehen, soweit die wissenschaftliche Weiterbildung gemeint ist, einen aktiven Part zu übernehmen.

7.5 Hochschulische Aktivitäten zur Akzeptanz wichtiger Themen

Eine erste Aufgabe wird es sein müssen, Themen, die sie für die Zukunft für wichtig halten, in ihrer Relevanz ihren ehemaligen Absolventen, deren Arbeitgebern, den Verantwortlichen in Wirtschaft und Gesellschaft zu verdeutlichen.

Danach gefragt, was die Hochschulen von sich aus tun könnten, um zumindest diese Funktion zu erfüllen, können sich 42 von 670 Professoren (6 %)

keine Maßnahme vorstellen, wie sie weiterbildungsrelevante Themen an "den Mann bringen" können (vgl. Tab. 46).

Tabelle 46: Aktivitäten der Hochschule zur Akzeptanz wichtiger Themen für die Weiterbildung

Aktivitäten der Hochschule	Universitätsprofessoren		Fachhochschulprofessoren		Σ		Anzahl Nennungen	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Σ Antworten insgesamt	351	100,0	319	100,0	670	100,0		
weiß nicht	20	5,7	22	6,9	42	6,3		
Σ keine Aktivitäten	31	8,8	13	4,1	44	6,6		
Σ Aktivitäten	300	85,5	284	89,0	584	87,2	654	
		n=300		n=284		n=584		n=584
• Öffentlichkeitsarbeit betreiben, auch aktiv	55	18,3	40	14,1	95	16,3	111	19,0
• Themen vorstellen	14	4,7	10	3,5	24	4,1	53	9,1
• m.Wirtsch. kooperieren	63	21,1	67	23,7	130	22,2	190	32,5
• Themen anbieten	61	20,3	62	21,8	123	21,1	180	30,8
• Publizieren	19	6,3	10	3,5	29	5,0	62	10,6
• Zentralstelle an HS einrichten	3	1,0	6	2,1	9	1,5	17	2,9
• Personal aufstocken	3	1,0	10	3,5	13	2,2	24	4,1
• sonstiges	9	3,0	6	2,1	15	2,6	17	2,9
• Aktivitäten kombiniert	73	24,3	73	25,7	146	25,0		

Weitere 44 (7 %) Professoren lehnen es ab, daß die Hochschule hier einen aktiven Part übernimmt.

Die Ablehnung wird schwerpunktmäßig mit der derzeit bestehenden, alle Fachgebiete umfassenden Überlast an den Hochschulen begründet. Demnach werde ein Einstieg in die Weiterbildung - erst nach Entlastung - sinnvoll. Daneben gibt es eine Reihe weiterer Gründe, nicht aktiv zu werden. Diese gehen von: "Geschieht doch bereits über viele Einzelaktivitäten", so daß kein weiterer Handlungsbedarf veranlaßt sei, über "die Relevanz kommt aus der Praxis", "jedem einzelnen muß dies klar sein", "der Einzelne muß aktiv werden", bis zu "Reklame für Weiterbildungsbemühungen zu machen, ist nicht Aufgabe der Hochschule, sondern der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände", oder "Industrie und Wirtschaft sind verantwortlich".

Einige würden es sogar für falsch halten, "einen Bedarf erst zu erzeugen". Die Teilnahme an Weiterbildung ist und müsse Aufgabe jedes einzelnen selbst sein. Dieser muß aktiv werden und sich engagieren. Nur dann sei er auch "motiviert genug" und könne aus der Weiterbildung "lernen", "Nutzen

ziehen". Ein Befragter kritisiert die "Abholmentalität" der Wirtschaft und der Klientel. "Die Weiterbildungsaspiranten müßten halt mal ab und zu in wissenschaftliche Institute schauen, anstatt nur die Postillen der Berufsverbände zu goutieren". Ein Befragter lehnt Aktivitäten der Hochschulprofessoren aber auch deshalb ab, weil die Hochschule "nichts Nennenswertes" beitragen könne, "das würde nur stümperhaft werden; wir sind dafür keine Fachleute".

Diesen wenigen ein Marketing durch die Hochschule und Hochschulprofessoren ablehnenden Befragten stehen 584 Professoren (von 670, das sind 87 %) gegenüber, die Vorstellungen dazu entwickelt haben.

- Die wichtigste Aktivität läßt sich zusammenfassend mit 'Kooperation zwischen Hochschule und Wirtschaft' beschreiben. 190 (33 % aller gemachten Vorschläge) halten diesen Weg für geeignet, um Themen in ihrer Relevanz in das Bewußtsein der Arbeitgeber und Klienten zu bringen. Die Kooperation reicht von Kontakten auf der persönlichen Ebene über in Ausschüssen oder Kommissionen institutionalisierte formelle Kontakte, Gesprächskreise, Mitgliedschaften in Verbänden, Spezialvorträge bei Betrieben und Verbänden bis zu gemeinsamen Projekten, sei es über Diplomarbeiten, die von der Hochschule/Industrie vorgeschlagen und in der Industrie durchgeführt werden, oder über Auftragsforschung.

Für 60 Professoren ist die Kooperation zwischen Hochschule und Wirtschaft durch die Herausgabe entsprechender Veröffentlichungen, wie Forschungsberichte, Jahresberichte u.ä. oder in Informationsveranstaltungen, Ringvorlesungen, Seminaren und Workshops, über Beauftragte der Hochschule usw. zu ergänzen.

- Zweithäufigster Vorschlag, von 180 Professoren (31 %), war, daß die Hochschule weiterbildungsrelevante Themen von sich aus anbieten müsse, sei es direkt gegenüber Wirtschaft und Industrie bzw. ihren Verbänden, oder aber gegenüber Weiterbildungsinstitutionen. Nur Professoren seien imstande, weiterbildungsrelevante Themen aufzuwerfen und von sich aus anzudenken.

Für 57 Professoren ist dies nur eine von mehreren Seiten. Für sie gehört dazu auch die Vorstellung dieser Themen in den entsprechenden Kreisen, in Publikationen, hochschulspezifischen Veröffentlichungsreihen, in Seminaren, Informationsveranstaltungen, auf Tagungen, Kongressen. Einige verweisen expressis verbis darauf, daß die "ausgedachten Themen" unbedingt mit den Kollegen sowohl in der Hochschule abzusprechen, als auch den Weiterbildungsbeauftragten zu melden seien.

- Allein auf die Öffentlichkeitsarbeit der Hochschule, die neben Jahres-, Forschungs-, Lehrberichten, Hochschultagen auch öffentliche Vortragsreihen und Ringvorlesungen einschließt, wollen sich 95 Professoren verlassen.

- 24 Professoren halten es für wirkungsvoller, Themen einem gezielten Personenkreis in Praxisseminaren, Schnupperseminaren, Pilotveranstaltungen, Kolloquien, Workshops oder auf Tagungen, Kongressen, Symposien vorzustellen.

- Nach Meinung von 29 Professoren ist eine Publikumswirksamkeit relevanter Themen durch Publizieren von Forschungsarbeiten und der sich daraus ergebenden wichtigen Themen in internationalen Fachzeitschriften, in der fach- und berufsspezifischen Fachpresse anzustreben. Des weiteren seien die Themen in "allgemeinverständlicher", "populärwissenschaftlicher" Darstellung in den Zeitungen und Zeitschriften vorzustellen.

- Einige (15 Professoren), die meinen, es müßten hier mehr Aktivitäten von der Hochschule entfaltet werden, kritisieren die eigene Zunft, wenn sie feststellen, die Kollegen müssen "mehr arbeiten", sich "mit den Themen intensiver auseinandersetzen", "auf Bedarf adäquat und schnell reagieren". Die Einstellung der Kollegen zur Weiterbildung müsse sich ändern. Ein Befragter möchte die Weiterbildung bereits in der Erstausbildung angelegt wissen. Neben Hinweisen auf Vertiefungsmöglichkeiten in einer Weiterbildung sollten während des grundständigen Studiums Wahlfächer im Hinblick darauf angeboten werden. Diese Angebote sollten gleichzeitig für Berufsteilnehmer geöffnet werden, so daß im grundständigen Studium Studierende und ehemalige Absolventen zusammenkommen.

Daß dieses aber auch eine Frage der verfügbaren Zeit ist, macht ein anderer bewußt, wenn er darauf hinweist, "Weiterbildung muß von den Professoren ernsthaft betrieben werden können und nicht nur nebenbei." Hier wird angemahnt (24mal genannt), die Rahmenbedingungen an den Hochschulen zu schaffen, damit dem gesetzlichen Auftrag zur Weiterbildung auch entsprochen werden kann.

Ausgehend von der Voraussetzung für eine "gelingende" Weiterbildung, nämlich mit den betrieblichen Aufgabenstellungen und Problemen der Realität verzahnt zu sein, schlagen einige Fachhochschulprofessoren vor, noch stärker in die angewandte Forschung und Entwicklung einzusteigen, damit man relevante, einschlägige Themen anbieten könne.

Ein Teil der gemachten Vorschläge, wie die Referierung von weiterbildungsrelevanten Themen auf Tagungen, Kongressen usw. werde von den Hochschulprofessoren - und darauf wird verschiedentlich hingewiesen - bereits in erheblichem Umfang geleistet. Gleiches gelte für die Kontakte zur Wirtschaft über persönliche Kontakte, Betriebsexkursionen, Diplomarbeiten, Auftragsforschung sowie die Mitgliedschaften in Ausschüssen und Gremien. Auch sie würden derzeit bereits "in hohem Maße" praktiziert. Was die Öffentlichkeitsarbeit der Hochschule über die Herausgabe von Forschungs-

berichten, Jahresberichten usw. angeht, seien steigende Aktivitäten an den Hochschulen zu verzeichnen. Kaum durchgeführt würden dagegen "Schnupperseminare", "Pilotveranstaltungen" - wohl deshalb, weil Zeit, Personal und Räume fehlten, aber auch die relevante Klientel. Neben dem Zeitaufwand für die Ausarbeitung der Thematik wären Zeit und finanzielle Mittel für das Marketing und die geeignete Einführung dieser Thematik bei der entsprechenden Klientel aufzubringen.

Daß eine Aufstockung des Hochschulpersonals für die Weiterbildung nur von 24 Professoren gefordert wurde, könnte darauf zurückzuführen sein, daß man die Nicht-Realisierbarkeit dieser Forderung unter den derzeitigen Bedingungen antizipierte. Die Einrichtung einer zentralen Weiterbildungsstelle an den Hochschulen dagegen, die die Marketingaufgabe und die Organisation der Veranstaltungen übernehmen könnte, wurde von noch weniger, lediglich 17 Professoren, als konkreter Vorschlag eingebracht. Der Grund hierfür könnte sein, daß dann nicht mehr der Fachbereich bzw. die Fakultät "das Sagen" hätte, daß die Einnahmen - so wie derzeit gehandhabt - bei der Hochschule als Institution verblieben und nicht dem Fachbereich zugute kämen. Andere derzeit diskutierte Modelle, wie z. B. die Installation von hochschulnahen Instituten in der Rechtsform gemeinnütziger Vereine, zuletzt vorgeschlagen auf einer Fachtagung des Hochschullehrerbundes, Landesverband Baden-Württemberg (DNH 4/92, S. 13) fanden in den Vorschlägen der Professoren keine Erwähnung. Allerdings ist hier einschränkend hinzuzufügen, daß sich die Frage nicht mit der Institutionalisierung der Weiterbildung an der Hochschule befaßte, sondern mit der Problematik, wie Bedarfe bewußt gemacht werden können.

Vor die Alternative gestellt, ob es Aufgabe der Fachbereiche bzw. einzelner Fachvertreter sei, von sich aus weiterbildungsrelevante Themen aufzuwerfen oder aber erst auf Anfrage aus der Wirtschaft/Industrie tätig zu werden, entscheidet sich eine Mehrheit der Universitäts- und verstärkt der Fachhochschulprofessoren dafür, dies als hochschuleigene Aufgabe anzuerkennen (vgl. hierzu Tab. 47).

311, rd. 50 %, der 624 Befragten, die die beiden Alternativen gegeneinander abwägen konnten, akzeptieren das Einbringen weiterbildungsrelevanter Themen als ihre originäre Aufgabe. Dies wird mit unterschiedlichen Gründen belegt, die in sich jedoch wiederum nah beieinanderliegen. Es sind dies die Fachkompetenz, das "Auf-dem-neuesten-Forschungsstand-Sein", "das Überblickswissen" der Fachvertreter an den Hochschulen, welches diese als einzige in die Lage versetze, zukunftsweisende Themen aufwerfen zu können. Andererseits ergäbe sich dies aber auch zwingend daraus, daß in der Erstausbildung exemplarisch Grundlagenwissen vermittelt würde, auf das nur die

Tabelle 47: Definition der Weiterbildungsthematik durch Hochschulvertreter bzw. Experten aus der Praxis

Bestimmung der WB-Thematik durch	Universitätsprofessoren		Fachhochschulprofessoren		Σ		Anzahl Nennungen	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Σ Antworten insgesamt	313	100,0	316	100,0	629	100,0		
weiß nicht	5	1,6			5	0,8		
Σ positive Antworten	308	98,4	316	100,0	624	99,2	670	
		n=308		n=316		n=624		
Fachvertreter Hochschule:	143	46,4	168	53,2	311	49,8		
- wünschenswert	6	1,9	9	2,8	15	2,4	16	2,6
- gesetzl. Auftrag	11	3,6	18	5,7	29	4,6	42	6,7
- fachkompetenz aufgrund Forschungserkenntnisse	36	11,7	37	11,8	73	11,6	100	16,0
- zukunftsorientierte Forschung	18	5,8	13	4,1	31	5,0	43	6,9
- Überblickswissen an Hochschulen	4	1,3	13	4,1	17	2,7	35	5,6
- Erstausbildg. exemplar., Grundlagenausbildung	11	3,6	12	3,8	23	3,7	26	4,2
- aktive Steuerung über Angebote effektiver	21	6,8	28	8,9	49	7,9	57	9,2
- sonstiges	9	2,9	14	4,4	23	3,7	25	4,0
- 2 Gründe	27	8,8	24	7,6	51	8,2		
Σ Experten der Praxis:	122	39,6	105	33,2	227	36,4		
- Überlast	26	8,4	33	10,4	59	9,5	64	10,3
- keine originäre Aufgabe der Hochschule	17	5,5	16	5,1	33	5,3	43	6,9
- Hochschule kennt betriebspez. Bedarf und Wissensstand nicht	33	10,7	24	7,6	57	9,2	73	11,6
- Teilnehmernachfrage, bessere Motivation	17	5,5	17	5,4	34	5,4	42	6,7
- gezielte Bedarfsdeckung möglich	10	3,2	2	0,6	12	1,9	14	2,2
- sonstiges	9	2,9	1	0,3	10	1,6	11	1,8
- zwei Gründe	10	3,2	12	3,8	22	3,5		
Hochschule u. Wirtschaft	30	9,8	29	9,2	59	9,5	79	12,7
abhängig von verschiedenem	13	4,2	14	4,4	27	4,3		

Professorenschaft das richtige Vertiefungswissen aufzubauen vermöge. Nur so könne Weiterbildung für den berufsbezogen wissenschaftlichen Bereich effektiv gesteuert werden.

Demgegenüber sprechen sich 227 (36 %) Professoren aus eben den gleichen Gründen dagegen aus, daß Hochschulprofessoren die Weiterbildungsthematik festlegen sollten. Ihnen fehle die betriebsspezifische Problematik, die Praxisnähe, sie verfügten nicht über den in der Praxis bestehenden Wissensstand, auf den in der Weiterbildung aufzubauen sei. Sie seien deshalb nicht in der Lage, die berufliche Arbeit fördernde Themen für die Weiterbildung einzubringen. Versuchten sie sich trotzdem daran, könne der aktuelle Weiterbildungsbedarf nicht gezielt gedeckt werden. Unter den 227 Professoren, die die Themengenerierung in die Kompetenz von Wirtschaft und Industrie gelegt wissen wollen, sind allerdings 59 Professoren, das sind 26 %, die dies auf die bestehende Überlast zurückführen. Der Umkehrschluß scheint gerechtfertigt, daß bei Rückkehr zur 'Normallast' diese Aufgabe doch vom Hochschullehrer zu übernehmen wäre.

Weitere 59 (knapp 10 % der konkret antwortenden) Professoren können sich für keine der beiden Alternativen entscheiden. Ihrer Meinung nach kann diese Aufgabe nur von beiden gemeinsam in enger Absprache miteinander gelöst werden. Das Wissen über neue Trends in der Forschung paare sich dann mit den betrieblichen Problemen, könne für technologische Innovationen nutzbringend angewandt werden. "Beide Varianten schließen sich nicht aus und sollten fachspezifisch eingesetzt werden".

27 (4 %) Professoren schließlich halten weder das eine, noch das andere für sinnvoll. Die einen würden die Generierung von Themen für die Weiterbildung dann der Hochschule zuweisen, wenn diese über eine sich selbst finanzierende Wettbewerbsstruktur verfügte. Im übrigen sei jedoch die Weiterbildungsrelevanz von Themen und wer diese dartun sollte, eine "von verschiedenen Faktoren abhängige Sache". Je nach Bedarf und Klientel müßte das Fach die entsprechende Thematik ansprechen können, im anderen Fall aber auch der Betrieb. Eine generell für alle Fälle gültige Lösung gebe es nicht.

Diese unterschiedlichen Auffassungen hinsichtlich der Verantwortlichkeit für die weiterbildungsrelevante Thematik spiegelt den Diskussionsstand in Deutschland wider. Zwischen den beiden Extremen 'verpflichtender Besuch institutionalisierter Weiterbildungsveranstaltungen nach einer bestimmten Anzahl von Jahren seit Abschluß des Erststudiums, voll auf Kosten des Arbeitsgebers oder zum Nulltarif; Wiederholung dieser Lernphase mindestens noch einmal im Berufsleben' und 'Weiterbildung in eigener Verantwortung, eigener Regie und auf eigene Kosten' bewegen sich die Vorstellungen

zur WWB. Selbst durch die Empfehlungen übergeordneter Institutionen und staatlicher Stellen wie etwa des Wissenschaftsrats, der HRK, der BLK, des Arbeitskreises 'Konzertierte Aktion Weiterbildung' beim BMBW hat sich die Diskussion in ihrer Bandbreite kaum verengt.

Zwei Befragte verweisen deshalb auf andere "Vorbilder". Der eine: Wenn wir am Weltmarkt erfolgreich sein wollen, sollten wir es den Japanern nachmachen. "Sind wir uns zu vornehm, um deren Strategien zu übernehmen und weiterzuentwickeln?" Der andere: "Baden-Württemberg 2000 ist das Modell".

7.6 Darstellung der Probleme einer berufsbezogenen wissenschaftlichen Weiterbildung bei Klein- und Mittelbetrieben

Die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft hängt mehr und mehr von der fachlichen Kompetenz der arbeitenden Bevölkerung ab. Die Änderungen im Kenntnisstand werden insbesondere durch den raschen Fortschritt der Technologie verursacht. In vielen Bereichen erneuert sich die Technologie innerhalb weniger Jahre. Über die Erstausbildung allein kann der neueste Kenntnis- und Wissensstand für Industrie und Wirtschaft immer weniger gewährleistet werden, zumal die demographische Entwicklung rückläufig ist. Prognosen besagen, daß in einigen Jahren die Abgänge aus dem Arbeitsmarkt die Zugänge erstmals übersteigen werden. Ferner wird gegenüber den fernöstlichen, wirtschaftlich potenten Ländern eine Zunahme des durchschnittlichen Alters der Arbeitskräfte prognostiziert. Im Jahr 2000 sollen die Arbeitskräfte in Europa zwischen 5 und 10 Jahre älter sein. In einem Bericht des European Round Table of Industrialists wird festgestellt, daß mehr als 80 % der derzeit im Arbeitsleben Stehenden auch im Jahre 2000 noch beruflich aktiv sein werden.

Die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft hängt auf diesem Hintergrund davon ab, wie effektiv Fertigkeiten, Wissen und fachliche Kompetenz auf dem neuesten Stand gehalten bzw. wieder auf diesen gebracht werden können. Weiterbildung als Investition für die Zukunft!

Die WWB wird von der Großindustrie seit langem in eigener Regie betrieben. Eigene Abteilungen wurden eingerichtet, die Weiterbildung autark oder in Kooperation mit anderen Weiterbildungsinstitutionen, unter Zuziehung externer Experten usw. aufgrund von Personalentwicklungs- und Karriereplänen organisieren.

Diese Art der Weiterbildung ist der mittelständischen Wirtschaft nur begrenzt möglich. Darüber hinaus verfügt sie in der Regel auch nicht über eine Personaldecke, die es gestattet, jeden Mitarbeiter ein- oder zweimal während des Arbeitslebens für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen

während der Arbeitszeit freizustellen. Weiterbildung wird hier in der Regel noch als Aufgabe jedes einzelnen selbst gesehen. Von daher ist die Akzeptanz von Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich der mittelständischen Wirtschaft weit geringer. Die mangelnde Akzeptanz wird von Seiten der mittelständischen Wirtschaft aber auch damit begründet, daß die Weiterbildung zu wenig auf ihre spezifischen Probleme und Belange zugeschnitten sei.

Eines der zentralen Probleme in der Weiterbildung ist somit, wie die Akzeptanz der mittelständischen Wirtschaft gefördert werden kann.

An die Professoren wurde deshalb die Frage gestellt, ob es ihrer Meinung nach möglich ist, in Weiterbildungsangeboten auf unterschiedliche betriebs-spezifische Probleme von kleinen und mittleren Betrieben einzugehen. Daß dies prinzipiell ein schwieriges Unterfangen ist, macht die Beantwortung dieser Frage klar (vgl. Tab. 48).

430 Professoren verweigerten eine Antwort. Nur 457 von 1057 Professoren (43 %) skizzierten Vorstellungen dazu. 105 Professoren (10 %) wissen sie nicht zu beantworten. Für weitere 58 Professoren (5 %) ist diese Frage nicht allgemein zu beantworten bzw. ein Eingehen auf betriebs-spezifische Probleme schwierig, wenn überhaupt möglich. Ein Professor bezeichnet es als "hoffnungslos, da die Firmen meist nicht offen über ihre Probleme sprechen, zum Teil, weil sie Furcht vor der Konkurrenz haben, in einigen Fällen aber auch, weil sehr spezielle Hilfe in größerem Umfang zum Nulltarif erwartet wird".

Lediglich 9 (!) Professoren verneinen die Existenz eines solchen Problems in ihrem Fachgebiet, z.B. dem Pflanzenbau, dem Vermessungswesen; es würden nur Weiterbildungsmaßnahmen für Angehörige aus der mittelständischen Industrie angeboten. Einer davon sieht dieses Problem nicht als spezifisch für die mittelständische Wirtschaft. Er war in zwei Großbetrieben beschäftigt und hat dort die gleichen Akzeptanzprobleme erlebt, obwohl in in-house-Weiterbildungsveranstaltungen auch auf konkrete Probleme des konkreten Arbeitsplatzes eingegangen wurde.

Die von 457 Professoren gemachten Vorschläge - 144 Professoren davon antworteten mit einem Bündel von Vorschlägen - lassen sich zu drei Themenbereichen zusammenfassen:

- Die häufigst angesprochenen Vorschläge sind unter die Überschrift 'Gestaltung der Weiterbildungsveranstaltungen' einzuordnen. Rund 52 % der Professoren sehen darin den wichtigsten Beitrag zur Förderung der Akzeptanz der Weiterbildung bei der mittelständischen Wirtschaft. Addiert man hierzu jene, die die Gestaltung der Weiterbildungsveranstaltungen um zu-

sätzliche, aus den anderen Vorschlagsgruppen kommende Faktoren ergänzen, dann erwarten sich rd. 85 % der Professoren hiervon eine positive Wirkung auf die Weiterbildung in der mittelständischen Wirtschaft.

Tabelle 48: Möglichkeiten, auf betriebsspezifische Probleme kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) einzugehen

Möglichkeiten zur Berücksichtigung betriebsspezifischer Probleme	Universitätsprofessoren		Fachhochschulprofessoren		Σ		Anzahl Nennungen	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Σ Antworten insgesamt	298	100,0	331	100,0	629	100,0		
weiß nicht	70	23,5	35	10,6	105	16,7		
schwierig, nicht möglich	37	12,4	21	6,3	58	9,2		
keine Akzeptanzprobleme	3	1,0	6	1,8	9	1,4		
Σ positive Antworten	188	63,1	269	81,3	457	72,7	457	
		n=188		n=269		n=457		n=457
1. Gestaltung WB:	88	46,8	149	55,4	237	51,9		
- Zeit/Dauer	17	9,0	31	11,6	48	10,5	99	21,7
- betriebsspez. Problem.	49	26,0	84	31,3	133	29,2	254	55,5
- Didaktik	4	2,2	7	2,6	11	2,4	36	7,9
Kombination innerhalb 1)	18	9,6	27	10,0	45	9,8		
2. andere Formen	36	19,1	62	23,0	98	21,4	109	23,9
- direkte Kooperation, IT	21	11,2	32	11,9	53	11,6	109	23,9
Kombination mit 1)	15	7,9	30	11,1	45	9,8		
3. Vorfeld der WB:	25	13,3	41	15,2	66	14,4	81	17,7
- Motivierung zur Teilnahme	8	4,3	9	3,3	17	3,7	40	8,8
- Infrastruktur	7	3,7	9	3,3	16	3,5	41	9,0
Kombination mit 1) bzw. 2)	10	5,3	23	8,5	33	7,2		
Aufgabe der KMU bzw. ihrer Verbände	25	13,3	10	3,7	35	7,7	54	11,8
Kombination mit 1)	2	1,1	7	2,6	9	2,0		
sonstige Kombinationen	12	6,4	-	-	12	2,6		

Es geht darum, Veranstaltungen kurz zu halten, möglichst außerhalb der Arbeitszeiten am Abend, an den Wochenenden oder an Feiertagen anzubieten, oder aber geblockt als Kompaktkurse, Workshops, Sommerakademien,

Ferienkurse oder direkt vor Ort, in den einzelnen Betrieben abzuhalten (99mal genannt, 22 %).

Auch didaktische Vorgaben fallen in diese Antwortgruppe (36mal genannt, 8 %). Die Veranstaltungen sollten in kleinen, homogenen Gruppen und gemeinsam mit Dozenten aus der Praxis durchgeführt werden.

Von größter Wichtigkeit sind in diesem Zusammenhang jedoch die zu vermittelnden Inhalte (254mal, also von rd. 56 % der Professoren genannt). Diese seien "maßgeschneidert" auf die Branche, die Betriebsgröße und vor allem den konkreten Bedarf vor Ort auszurichten. Um dies leisten zu können, sollten "exakte Bedarfspezifizierungen vor Ort", aber auch über Messen und Ausstellungen, vorgenommen werden.

Letzteres wird von 54 Professoren (12 %) einer weiteren Antwortgruppe dezidiert abgelehnt. Die Bedarfsdefinition sehen sie als ureigene Aufgabe der kleinen und mittleren Unternehmen bzw. von deren Verbänden an. Das sei "Sache der Kosten-/Nutzenentscheidung der Betriebe selbst". Wenn sie vom "Nutzen überzeugt" seien, würden sie "von sich aus aktiv". 28 Professoren halten jedoch eine Unterstützung für notwendig; deshalb habe man "ein eigenes Institut gegründet".

- Eine zweite große Antwortgruppe (98 Professoren, ein gutes Fünftel) ist sich allerdings nicht sicher, ob mit der herkömmlichen Art von Weiterbildungsveranstaltungen, auch wenn diese betriebsspezifisch zugeschnitten sind, sehr viel zu erreichen ist. 53 Professoren (ca. 50 %) aus dieser Gruppe plädieren deshalb dafür, eine ganz andere Art von Weiterbildung, nämlich Wissens- und Technologietransfer in direkter Kooperation mit den Betrieben zu betreiben. Möglichkeiten hierfür sehen sie in den studentischen Praxissemestern, im Anfertigen von Diplomarbeiten mit betriebsspezifischer Problematik, in den Fortbildungsfreisemestern von Fachhochschulprofessoren, aber auch in Freisemestern von Universitätsprofessoren sowie in der Auftragsforschung.

Weitere 45 (40 %) Professoren dieser Gruppe halten diese Art der Weiterbildung zwar grundsätzlich für geeigneter. Nachdem man an der 'üblichen' Weiterbildung nicht vorbeikomme, sei es jedoch notwendig, die Veranstaltungen zumindest in ihrer inhaltlichen Ausrichtung auf die Bedürfnisse der kleinen und mittleren Unternehmen hin zu orientieren.

- Schließlich geht es einer dritten Gruppe (66 Professoren, ein Siebtel) darum, bereits im Vorfeld der Weiterbildung anzusetzen. 33 Professoren glauben allein damit, zur Teilnahme an Weiterbildung in größerem Maße anregen zu können.

Unternehmen und ihre Angehörigen sind nach ihrer Meinung einmal für die Weiterbildung zu motivieren, indem ihnen bewußt gemacht wird, daß sich

"der Aufwand lohnt"; zum anderen ist dafür zu sorgen, daß die nötige Infrastruktur für Weiterbildung in den Betrieben geschaffen wird. Hier wird an finanzielle Unterstützung durch Verbände und Arbeitsämter gedacht, an "kostenlose bzw. bezuschußte Kurzberatung, geförderte Intensivberatung". Die Aktivierung im Vorfeld ist allerdings nur eine Einwirkungsmöglichkeit. Dazu kommen müßten zusätzliche Maßnahmen, wie eine entsprechende Gestaltung der Weiterbildungsveranstaltungen bzw. andere Formen des Wissens- und Technologietransfers.

Fachhochschulprofessoren werden im allgemeinen als die Ansprechpartner für Probleme mittelständischer Betriebe betrachtet. Sie kommen aus der Praxis und sind ihr aufgrund der Verpflichtung zur praxisbezogenen Lehre und zur anwendungsbezogenen Entwicklung eng verbunden. An der Umsetzung der vom Wirtschaftsministerium aufgelegten Förderprogramme zur Unterstützung innovativer Aktivitäten in der mittelständischen Wirtschaft wirken sie am häufigsten als Partner mit. Besonders stark wird diese Sichtweise von der Steinbeis-Stiftung Baden-Württemberg geprägt, die als Clearingstelle für Probleme der mittelständischen Wirtschaft handelt, indem sie den Problemsuchenden mit dem vom fachlichen her entsprechenden Fachhochschulprofessor in Verbindung bringt.

Von daher war zu erwarten, daß die Fachhochschulprofessoren in stärkerem Maße konkrete Möglichkeiten benennen würden, wie innerhalb der Weiterbildung auch auf betriebsspezifische Probleme von kleinen und mittleren Unternehmen eingegangen werden kann.

Nun haben tatsächlich mehr Fachhochschulprofessoren die Frage mit konkreten Vorschlägen beantwortet - 81 % gegenüber 63 % bei den Universitätsprofessoren. Nur rd. 11 % wissen keine Antwort zu geben, von den Universitätsprofessoren ist es fast ein Viertel, für die dies zutrifft.

Für nur 6 % der Fachhochschulprofessoren ist ein Eingehen auf betriebs-spezifische Probleme von kleinen und mittleren Unternehmen nicht bzw. nur unter Schwierigkeiten machbar, von den Universitätsprofessoren sagen dies rd. 12 %, also doppelt so viele.

Ein weiterer Unterschied zwischen Fachhochschul- und Universitätsprofessoren besteht darin, daß mehr als 3mal so viele Universitäts- wie Fachhochschulprofessoren die Meinung vertreten, die Weiterbildung und darin ein Eingehen auf betriebsspezifische Belange sei Aufgabe der mittelständischen Wirtschaft und ihrer Verbände selbst. Fachhochschulprofessoren glauben, durch eine entsprechende Gestaltung der Weiterbildungsveranstaltungen für die kleinen und mittleren Unternehmen attraktiv zu sein. Durch die Ausrichtung und Orientierung der Inhalte der Weiterbildungsveranstaltungen an den Problemen vor Ort, maßgeschneidert nach Branche und Betriebsgröße,

sind ihrer Meinung nach die kleineren und mittleren Unternehmen für eine Weiterbildung zu gewinnen. Hierfür bedarf es der Bedarfserhebung vor Ort oder aber Absprachen mit einzelnen Betrieben, Vorschläge, die aufgrund der größeren Nähe der Fachhochschulprofessoren zur mittelständischen Wirtschaft von diesen leichter zu vollziehen sind als für die Universitätsprofessoren.

7.7 Weitere Rahmenbedingungen zur Förderung der Akzeptanz von Weiterbildungsmaßnahmen

Gibt es für Universitäts- und Fachhochschulprofessoren weitere, über das bisher Gesagte hinausgehende Rahmenbedingungen, die zusätzlich zu beachten wären, um die Akzeptanz von Weiterbildungsangeboten zu fördern? Welche sind das? Wer ist für deren Bereitstellung verantwortlich? Lassen sich daraus Rückschlüsse für infrastrukturelle Voraussetzungen an Hochschulen ableiten, die es zu schaffen gelte, um die Weiterbildungsbemühungen von Hochschulprofessoren zu intensivieren?

Aus der Beantwortung dieser Fragen (vgl. Tab. 49) sind auf den ersten Blick keine zusätzlichen Rahmenbedingungen zu erkennen. Es werden die bereits erhobenen Forderungen wiederholt, nämlich: Schon im Vorfeld der Weiterbildung werbend, motivierend und aufklärend tätig zu sein, auf die Zielgruppen, die Praxisbedürfnisse, die aktuellen Bedürfnisse einzugehen, sich didaktisch auf die neue Klientel einzulassen durch präzise Zielvorstellungen, klar formulierte Voraussetzungen für eine erfolgreiche Teilnahme, die Anwendung klientelgemäßer Darbietungsformen, Arbeit in kleinen Gruppen und schließlich die Durchführung terminlich auf die Klientel abzustimmen, für entsprechende Lernbedingungen zu sorgen.

Zwischen Fachhochschul- und Universitätsprofessoren zeichnen sich dabei die bereits festgestellten Unterschiede ab. 91 % der Fachhochschulprofessoren haben Vorstellungen dazu, wie die Planung, Ankündigung, Teilnahmewerbung, die Durchführung der Weiterbildungsmaßnahmen zu geschehen hat. Demgegenüber sind es bei den Universitätsprofessoren "nur" 81 %. Die konkreten Vorschläge, die jeweils gemacht werden, sind mit wenigen Ausnahmen dieselben.

Lediglich in der Einschätzung, worauf es für die Motivation zur Teilnahme an Weiterbildung ankommen könnte, urteilen die beiden Gruppen unterschiedlich.

Universitätsprofessoren (13 % gegenüber 6,5 % bei den Fachhochschulprofessoren) sind der Meinung, zur Teilnahme könne dann motiviert werden, wenn die Teilnahme für den Teilnehmenden selbst unmittelbar mit Vorteilen

verbunden ist. Diese Vorteile könnten sich materiell manifestieren, etwa in einer Bescheinigung der Teilnahme durch ein entsprechendes Zertifikat bis hin zur Beförderung im Betrieb. Sie könnten aber auch immaterieller Art sein. Der Teilnehmende wird vom Betrieb freigestellt, er erhält sogar Bil-

Tabelle 49: Zusätzliche Vorschläge zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Weiterbildungsangebote

Anregungen	Universitätsprofessoren		Fachhochschulprofessoren		Σ	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Σ Antworten insgesamt	265	100,0	286	100,0	551	100,0
weiß nicht	48	18,1	22	7,7	70	12,7
nichts weiter veranlaßt	3	1,1	3	1,0	6	1,1
Σ konkrete Vorschläge	214	80,8	261	91,3	475	86,2
		n=214		n=261		n=475
Vorfeld der WB:	93	43,5	107	41,0	200	42,1
- Motivierung	36	16,9	39	14,9	75	15,7
- Informationsfluß	20	9,3	15	5,7	35	7,4
- Anreize für Teilnehmer	27	12,6	17	6,5	44	9,3
- Abstimmung der Angebote	4	1,9	6	2,3	10	2,1
- Preis-/Leistungsverhältnis	6	2,8	30	11,5	36	7,6
inhaltliche Gestaltung:	114	53,3	145	55,6	259	54,5
- praxisnah	45	21,0	53	20,4	98	20,6
- aktuell/innovativ	32	15,0	39	14,9	71	14,9
- zielgruppenorientiert	37	17,3	46	17,6	83	17,5
- Verwertbarkeit	-		7	2,7	7	1,5
Didaktik:	57	26,6	71	27,1	128	27,0
- qualifizierte Darbietung	34	15,9	35	13,4	69	14,6
- qualifizierte Dozenten	20	9,3	27	10,3	47	9,9
- kleine Gruppen	3	1,4	9	3,4	12	2,5
Durchführung:	96	44,8	130	49,8	226	47,6
- gute Lernbedingungen	22	10,3	29	11,1	51	10,7
- gute Terminierung	33	15,4	39	14,9	72	15,2
- dezentrale WB	11	5,1	20	7,7	31	6,5
- gute Infrastruktur	30	14,0	42	16,1	72	15,2
Evaluation (Ziele, Voraussetzg.)	8	3,8	16	6,2	24	5,0
sonstiges	7	3,3	2	1,0	9	1,9

dungsurlaub. Fachhochschulprofessoren meinen statt dessen (knapp ein Achtel gegenüber nur knapp 3 % der Universitätsprofessoren), daß die Motivierung zur Teilnahme an Weiterbildung nicht nur beim potentiellen Teilnehmer, sondern beim Betrieb, beim Unternehmer, der Unternehmensleitung anzusetzen hat. Ein Betriebsangehöriger wird nämlich nur dann für die Teilnahme an Weiterbildungen freigestellt werden, wenn sich dies für den Betrieb "auszahlt". "Das Preis-Leistungs-Verhältnis muß stimmen", die Teilnahme an Weiterbildung "muß sich für den Betrieb rechnen".

An dieser Stelle wird die Crux schriftlicher Befragungsaktionen sehr deutlich. Es ist plausibel und einsichtig, daß sich insbesondere für kleine und mittlere Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen, für die sie ihre Betriebsangehörigen freistellen, "rechnen" müssen. Wie werden Betriebe in die Lage versetzt, zu beurteilen, ob sich die Teilnahme für die betriebliche Arbeit "lohnt"? Hier hätte es der Möglichkeit zur Nachfrage bedurft, um diese Antworten zu konkretisieren.

Einen ersten Anhaltspunkt dafür, ob sich eine Teilnahme gelohnt hat, ob sich künftige Teilnahmen lohnen werden, dürfte der Teilnehmende durch sein positives bzw. negatives Urteil über besuchte Weiterbildungsmaßnahmen selbst liefern. Es ist jedoch zu fragen, welche Konsequenzen sich für künftige Beteiligungen ergeben werden, wenn dieses Urteil negativ oder zumindest nicht uneingeschränkt positiv ausfällt? Wie kann dann der Betrieb dazu gebracht werden, weiterhin Mitarbeiter zur Weiterbildung zu entsenden? Was können die Weiterbildner tun, um falschen Vorstellungen von in der Weiterbildung zu vermittelnden Kenntnissen und ihrer direkten Umsetzbarkeit in die betriebliche Arbeit vorzubeugen?

Zwei Maßnahmen wurden hierzu von den Professoren beider Gruppen gleichermaßen als weitere zu beachtende Rahmenbedingungen vorgeschlagen: einmal im Vorfeld von Weiterbildungsbesuchen, zum anderen sind es die Weiterbildungsveranstaltungen selbst.

- 42 % der Professoren wollen die potentielle Klientel, wie auch die entsendenden Stellen, also die Betriebs- und Unternehmensleitungen gezielt für vorgesehene Aktivitäten motivieren. Ihnen müsse der Stellenwert der Weiterbildung im Rahmen des Erhalts der Wettbewerbsfähigkeit ihres Betriebes bzw. ihrer Arbeitskräfte verdeutlicht werden, ihnen müssen die Halbwertszeiten und Erneuerungsraten des Wissensstandes in der Technologie, in der sozialen Handlungs- und Führungskompetenz in ihrer Konsequenz für ein ganzes Berufsleben bewußt gemacht werden. Gezieltes Marketing also! Dieses sei zu ergänzen um ein Informationsnetz, das einen direkten "Informationsfluß von der Hochschule zur Wirtschaft und umgekehrt" und gleichzeitig

Beratungskontakte ermöglicht. Ein Befragter konkretisiert dies: "Die Stellen für Technologiebeauftragte an den Hochschulen sind auszubauen, von ihnen sind Gesprächskreise zu organisieren und zu betreuen, in denen die Wirtschaft mit Vertretern verschiedener Fachgebiete zusammentrifft, sich bespricht, Ideen für Weiterbildungsveranstaltungen verschiedenster Art entwirft" usw.

Ganz wichtig, obwohl nur von 2 % angesprochen, sei es, die Weiterbildungsangebote der verschiedenen Institutionen und Träger aufeinander abzustimmen. Hier gelte es, klare Leitlinien für Veranstaltungsankündigungen herauszuarbeiten, so daß Klientel und Entsendende sich klare Vorstellungen über Ziele und Inhalte der Maßnahmen machen können. Wer diese Clearingstelle sein könnte, darüber wurden keine Angaben gemacht. Angeregt wurde, daß die Betreiber von Informationsnetzen diese Aufgabe mitübernehmen.

- Das zweite Maßnahmenbündel setzt an der Gestaltung und Durchführung von Weiterbildung an. Angesprochen werden hier die praxisnahe Gestaltung, die Vermittlung aktueller, innovativer Inhalte, Zielgruppenorientierung. Es ist für eine qualifizierte Darbietung der Inhalte durch qualifizierte Dozenten Sorge zu tragen.

Schließlich - und das ist nun gegenüber den bisher gemachten Vorschlägen ein neuer Aspekt - sei bei der Durchführung darauf zu achten, daß die Lernbedingungen optimiert werden. Als nicht optimal werden diese in den Hörsälen mit ihrer Frontalanordnung angesehen. Geeigneter seien Gruppenräume, Konferenzräume mit entsprechender Infrastruktur, so wie sie vor allem Tagungsstätten und Hotels anbieten.

In diesem Zusammenhang wird weiter vorgeschlagen, die Veranstaltungsorte zu dezentralisieren, möglichst in guter Erreichbarkeit zu den betrieblichen Standorten auszuwählen. Dies schlagen immerhin 5 % bzw. nahezu 8 % der Universitäts- bzw. Fachhochschulprofessoren vor. Darüber hinaus sei es wichtig, das habe die Erfahrung bewiesen, "auf Antrieb zur Teilnahme motivierende", "kommunikative Rahmenprogramme" zu bieten. Diese spielten gerade für mehrtägige Veranstaltungen eine wichtige Rolle.

Die Folgefrage, wie gut jede dieser Maßnahmen bei den Teilnehmern ankommt, ob sie in der Weise honoriert werden, daß die Teilnehmer zum Besuch weiterer Weiterbildungsveranstaltungen angeregt werden und auch andere zur Teilnahme animieren, stellen sich nur mehr wenige.

Lediglich 5 % der Professoren, die sich Gedanken über zusätzlich zu beachtende Rahmenbedingungen gemacht haben, schlagen vor, nach der Wirkung jeder dieser Maßnahmen zu fragen, die Weiterbildungsveranstaltungen zu evaluieren. Damit der Evaluationsdurchgang aussagekräftig wird und für künftige Weiterbildungsmaßnahmen eine nützliche Planungshilfe bietet,

müßten schon bei der Ankündigung der Veranstaltungen die fachlichen Voraussetzungen für eine erfolgreiche Teilnahme deutlich formuliert, die Zielvorstellungen der Veranstaltungen präzisiert und inhaltlich die Struktur der Veranstaltungen konkretisiert worden sein. Nur wenn diese Vorgaben den Teilnehmern präsent sind, könnten aus den Evaluationsergebnissen Plandirektiven für künftige Veranstaltungen abgeleitet werden.

7.8 Zusammenfassung

Zu den erforderlichen Rahmenbedingungen für erfolgreiche Weiterbildungsangebote gibt es eine Reihe von bedenkenwerten und auch realisierbaren Vorschlägen. Diese beziehen sich in der Regel nicht auf den Weiterbildungsort Hochschule. Sie heben auch vom Hochschulprofessor als dem für Weiterbildungsangebote allein Zuständigen ab.

Die inhaltliche Ausgestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen - praxisnah, aktuell, innovativ - ist ureigenes Anliegen des Hochschulprofessors, wenn er denn Weiterbildung betreibt.

Zieht man jedoch die Meinungen heran, die zur verantwortlichen Definition des Weiterbildungsbedarfs gemacht wurden, die die Rolle der Hochschulen bei der Definition relevanter Themen beschreiben, die die Initiierung von Weiterbildungsthemen durch die Hochschulen im Verhältnis Erstausbildung und Weiterbildung bestimmen, dann wird der Eindruck vermittelt, Professoren sind auch unter der Überlast zur Weiterbildung bereit, so sie Themen vorgegeben bekommen. Zumindest darf ihnen nicht die alleinige Verantwortung dafür aufgedrückt werden. Weitere Voraussetzungen sind, daß Themen als weiterbildungsrelevant akzeptiert, ihnen Weiterbildungsorte mit entsprechendem Umfeld und einer angemessenen Infrastruktur geboten, ihnen Marketing und Organisation abgenommen werden.

Diese zusammenfassende Sichtweise gilt für die Mehrheit der Professoren, sowohl der Universitäts- wie auch der Fachhochschulprofessoren. Auf der Basis dieser Aussagen wird WWB immer dann erfolgreich betrieben werden, wenn außeruniversitäre Weiterbildungsträger Professoren zur Gestaltung und Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen einladen, oder wenn auf Konzeptionen von Großbetrieben eingegangen wird. Es ist dies gleichzeitig die häufigste Art, wie Weiterbildung bisher von den Hochschulprofessoren betrieben wurde.

In der Konsequenz bedeutet dies für kleine und mittlere Unternehmen jedoch, daß diese nach wie vor über ihren Weiterbildungsbedarf weitgehend

im Unklaren gelassen werden. Selbst wenn sie diesen kennen würden, fehlt es ihnen an entsprechenden Möglichkeiten, die Weiterbildung in diesem Bereich so geboten zu bekommen, daß sie unmittelbaren Nutzen für ihre betriebliche Arbeit daraus ziehen können. Das heißt, der Angelpunkt einer erfolgreichen WWB - auch für kleine und mittlere Betriebe - ist die Definition des spezifischen Bedarfs.

Die Frage, wer diesen definieren soll, welche Wege sich hierfür als gangbar und effizient erweisen, bleibt insofern nach wie vor offen, als zwar Vorschläge gemacht, deren Realisierungsmöglichkeiten jedoch nicht spezifiziert wurden. So etwa, wenn von gemeinsam aus Hochschule, Industrie, Verbänden usw. beschickten Gesprächsrunden die Rede ist. Wer übernimmt hier die Initiative, wer die strategische Leitung?

Bis jetzt, so hat es den Anschein, kommen solche 'gemeinsamen runden Tische' informell zusammen. Dadurch wird ein bestehender Bedarf oder ein bewußt gewordener Bedarf zum Teil zwar gedeckt, jedoch fehlt hierfür die Einbeziehung der gesamten Wirtschaft. Auch wenn der Kreis der Weiterbildungssuchenden mit der Zeit größer wird, wird doch wertvolle Zeit, in der die Weiterbildungsinhalte bereits hätten umgesetzt werden und damit wirken können, vertan und verschenkt.

Es wäre also wichtig, ein Instrumentarium zu entwickeln, das auch Angehörigen aus kleinen und mittleren Unternehmen die Teilnahme in ausreichendem Maße ermöglicht. Hierzu kamen lediglich allgemeine Anregungen, keine konkreten Vorschläge.

8 Schlußfolgerungen und Empfehlungen

Aus der Analyse der statistischen Befunde ergibt sich eine Beteiligungsquote der Professoren an der WWB, die im Minimum 25 % beträgt. Bei Berücksichtigung der Beantwortungsquote der Fragebogenaktion und der Tatsache, daß damit der sensible Bereich der Nebentätigkeiten berührt war, ist sie bei eher 35% anzusetzen.

Im einzelnen beteiligten sich die Professoren an Weiterbildungsveranstaltungen unterschiedlichen Typs, wie z.B. Einzelvorträge, Seminare, Workshops, Sommerkurse usw. Diese waren von verschiedenen Trägern - Kammern, Verbänden, Fachgesellschaften, Firmen, privaten Weiterbildungsinstituten, Hochschulen - für verschiedene Klientelgruppen - Führungskräfte, Diplom-Ingenieure, Freie Berufe usw. - veranstaltet worden. Die Weiterbildungsmaßnahmen wurden in ihrer Mehrzahl bei außerhochschulischen Weiterbildungsinstitutionen durchgeführt. 23 % der Professoren mit Weiterbil-

dungsaktivitäten hatten sich ausschließlich an Maßnahmen zur WWB an der Hochschule beteiligt.

Frage 1, ob die bayerische Wirtschaft sich des Know-hows an den einzelnen Hochschulen bedient, kann damit bejaht werden. Die bayerische Wirtschaft wendet sich hierfür direkt an die Hochschulen. Sie holt sich gezielt Hochschulprofessoren in die Unternehmen. Sie fordert den Sachverstand der Professoren auch über Weiterbildungsmaßnahmen an privaten Weiterbildungsinstituten ein.

Ob dies in ausreichendem Maße geschieht, kann nicht beurteilt werden. Der Bedarf seitens der Wirtschaft ist nicht in seinem vollen Umfang bekannt. Zumindest wird man diese Frage im Hinblick auf die WWB für kleine und mittlere Unternehmen weitgehend verneinen müssen.

Aus der Studie geht eindeutig hervor, daß die Hochschulen selbst jedoch über das derzeitige Ausmaß hinaus nicht in der Lage sind, weitere Angebote zur WWB zur Verfügung zu stellen. Aufgrund der bestehenden Überlast und der Verpflichtungen der Hochschulprofessoren in der grundständigen Lehre, der Forschung und Entwicklung sowie in der Verwaltung sei es nicht verantwortbar, weitere Kapazitäten und Ressourcen für die Weiterbildung aufzuwenden. Es fehlten für Maßnahmen zur WWB an den Hochschulen die entsprechenden infrastrukturellen Rahmenbedingungen. Insbesondere benötigten die Professoren zur Organisation und Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen an der Hochschule personelle Unterstützung, vor allem für die sehr zeitaufwendige und wissenschaftsfremde Aufgabe eines effektiven Marketings.

Am häufigsten haben Hochschulprofessoren an der Weiterbildung bei außerhochschulischen Trägern mitgewirkt. Mit wenigen Ausnahmen haben sie dabei gute Erfahrungen gemacht. Ihnen wurden Organisation und Marketing abgenommen, sie sind dem verwaltungstechnischen Aufwand an der Hochschule entgangen, auch die finanzielle Abwicklung sei zufriedenstellend gelöst worden. Der zeitliche Aufwand wird jedoch bei einer außerhochschulischen Beteiligung gegenüber Weiterbildung an der Hochschule als sehr hoch, zu hoch beurteilt.

Nach Aussagen der Hochschulprofessoren sind deshalb auch einer Ausdehnung ihres Weiterbildungsengagements bei außerhochschulischen Trägern Grenzen gesetzt. Die Verpflichtungen in Lehre, Forschung und Verwaltung ließen dies vom zeitlichen Aspekt her nicht mehr zu.

Unter der Prämisse, daß an der Hochschule die entsprechenden Rahmenbedingungen geschaffen werden, würde eine Mehrheit der Professoren der Hochschule als Veranstalter und Träger für Weiterbildungsmaßnahmen den Vorzug geben. In der Organisation und Durchführung von Maßnahmen zur WWB an der Hochschule werden überwiegend Vorteile gesehen. Die Professoren fühlten sich von außerwissenschaftlichen Interessen unabhängiger, sie könnten in ihrem gewohnten Umfeld agieren, was insbesondere für naturwissenschaftliche Fachvertreter, die auf die Hochschullabors zurückgreifen wollen, wichtig ist. Darüber hinaus könnten sie schnell auf Nachfragen seitens der Wirtschaft reagieren, könnten Kollegen einsetzen, inhaltliche Absprachen wären leichter möglich und sie wären zeitlich weniger belastet. Ein Teil der Professoren würde allerdings auch unter verbesserten Rahmenbedingungen an der Hochschule nach wie vor bei außerhochschulischer Weiterbildung mitwirken wollen; nur für einen kleinen Teil der Professoren kommt eine solche prinzipiell nicht in Frage.

Für Frage 2, wie die Zusammenarbeit zwischen den Fortbildungsträgern der Wirtschaft und den Hochschulen bzw. den Hochschulprofessoren verbessert werden kann, welche Hinderungsgründe dem entgegenstehen, ergibt sich daraus: Die Professoren sind zeitlich zu entlasten, sei es durch personelle Unterstützung für ihre Aufgaben in der Erstausbildung an der Hochschule oder für die Vorbereitung von Weiterbildungsveranstaltungen und/oder durch eine Lehrdeputatsermäßigung.

Eine Verstärkung und Verbesserung der Weiterbildung - die wesentliche **Intention der Landtagsanfrage** - hängt jedoch nicht allein vom Engagement der Professoren zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen oder ihrer Bereitschaft ab, mit den Fortbildungsträgern der Wirtschaft zusammenzuarbeiten.

Die überwiegende Mehrheit der Hochschulprofessoren (88 %) mißt der WWB in ihrem Fachgebiet eine große Bedeutung bei. Sie akzeptiert auch ihre Verantwortung für den Bereich der WWB. Sie hält die Hochschule und ihre Angehörigen für die geeignete Instanz, die WWB inhaltlich mitzubestimmen und verantwortlich zu gestalten.

Nach Meinung der Professoren sind es drei große Problembereiche, die einer Verstärkung der Teilnahme an Weiterbildung und ihrem intensiveren Engagement in der WWB entgegenstehen, diese sogar verhindern. Diese Problembereiche bestehen unabhängig davon, ob Weiterbildungsangebote an oder außerhalb der Hochschule realisiert werden:

- Es ist einmal die zeitliche Überbeanspruchung der Professoren durch deren Primäraufgaben in der grundständigen Lehre, in Forschung und Verwaltung, die keinen Raum mehr dafür lasse, sich darüber hinaus auch noch im Be-

reich der Weiterbildung zu engagieren bzw. sich über das derzeitige Ausmaß hinaus noch stärker einzubringen.

- Zum anderen ist es die Feststellung und Artikulation konkreter Weiterbildungsbedarfe. Angesichts der ohnehin kaum verfügbaren Zeit sei es nicht effektiv, Angebote für eine WWB zu entwickeln, die dann von der Wirtschaft nicht angenommen werden. Wiederholt hatten Professoren das mangelnde Interesse und die geringe Teilnahmebereitschaft der Wirtschaft, insbesondere der mittelständischen Wirtschaft, beklagt.

- Schließlich fehlt es am Bewußtsein um die große Bedeutung, die Weiterbildung für Wirtschaft und Gesellschaft hat, mangelt es an der Akzeptanz zur Teilnahme an konkreten Weiterbildungsmaßnahmen, insbesondere auch durch Berufstätige aus kleinen und mittleren Unternehmen. Die Dringlichkeit von Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiter sei nicht in allen Köpfen bewußt, ihr Nutzen werde zu sehr im Hinblick auf aktuelle Problemlösungen beurteilt. Ein konkreter Bedarf werde nur in wenigen Fällen artikuliert oder aber, es würden ad hoc-Lösungsmöglichkeiten gesucht. Nach Meinung der Professoren wird der Nutzen, durch die Weiterbildung in innovativen und zukunftsweisenden Themen die Flexibilität der Beschäftigten sichern und ausbauen zu können und damit das Fundament für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit unserer Wirtschaft zu legen, zu gering eingeschätzt. Zumindest wird nach Meinung der Professoren die Notwendigkeit einer derartigen Weiterbildung in Verkennung von deren eigentlicher Bedeutung nicht unmittelbar als vordringlich angesehen.

Für eine Verstärkung und Verbesserung der Weiterbildung ergeben sich daraus die folgenden **Empfehlungen**:

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 außerhochschulischer Weiterbildung.
2. Für eine **generelle Verstärkung der Beteiligung der Hochschulprofessoren** an Maßnahmen zur WWB sind die Hochschullehrer **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. Für eine **Verstärkung des Weiterbildungsengagements der Professoren** sind außerdem Strategien zu entwickeln, durch die Bedarfe der Wirtschaft und Gesellschaft identifiziert werden, 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 Clearingstellen, 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. Für eine **generelle Verbesserung der Beteiligung der Wirtschaft an der Weiterbildung** 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. An die Weiterbildung werden **verschiedene Erwartungen** geknüpft, denen die Weiterbildungsmaßnahmen entsprechen müssen. Deshalb ist das Weiterbildungsangebot zu diversifizieren:

- Es sind **unterschiedliche Angebote** bereitzustellen: Solche, die längerfristig angelegt sind, solche, die einem Nachholbedarf an Grundlagen- und Überblickswissen entsprechen, und solche, die kurzfristig aktuelle Bedarfe decken. Keinesfalls reicht es aus, einzelne Lehrveranstaltungen des grundständigen Studiums für Berufstätige zu öffnen, oder Zusatz-, Ergänzungs- und Aufbaustudiengänge einzurichten, die von den Hochschulabsolventen im Anschluß an ihr Erststudium absolviert werden - hierauf weist der Wissenschaftsrat dezidiert hin.

- Die Weiterbildung ist in der Regel **berufsbegleitend** in Teilzeitform bzw. in kurzen, geblockten Vollzeitphasen anzubieten.

- Es sind **verschiedene Formen** für Weiterbildung zu entwickeln. Neben institutionalisierten Weiterbildungsveranstaltungen sind individualisierte Programme vorzusehen und zu fördern, also solche, die einen direkten Zugriff auf Wissen und Problemlösungstechniken etwa durch Technologietransfer in direkter Kooperation mit dem Betrieb erlauben.

6. Weiterbildungsangebote sind der interessierten Öffentlichkeit **inhaltlich transparent und vergleichbar zugänglich** zu machen.

Die bereits verschiedentlich existierenden Weiterbildungsdateien sind hinsichtlich Angebotsbezeichnung, inhaltlicher Beschreibung, Lernzielen, Eingangsqualifikation, Dauer, Abschluß, Fördermöglichkeiten und Kosten zu vereinheitlichen und auf regionaler Ebene zu Datenbankverbünden zusammenzufassen. Die so entstandenen zentralen Zugriffsstellen sind mit Beratungsdiensten zu koppeln.

7. 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, engverbundener 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.

Die genannten Einzelempfehlungen würden sich zum Teil erübrigen, wenn die Weiterbildung generell neu strukturiert und institutionalisiert sowie parallel dazu die Ausbildung an der Hochschule einer umfassenden Studienreform unterzogen würde.

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. Weitergehende 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.

Für den Bereich der Fachhochschulen kann dies nicht in diesem Ausmaß Gültigkeit beanspruchen. Das Studium an der Fachhochschule ist von vornherein stärker anwendungs- und praxisbezogen angelegt. Aber auch hier ist

der Tatsache der raschen Innovationszyklen der Lehrinhalte und der wachsenden Komplexität der Lehrgegenstände Rechnung zu tragen. Es muß deshalb auch im Bereich der Fachhochschule eine Anpassung des Studiums an diese geänderten Bedingungen erfolgen. Das Grundstudium sollte, wie an den Universitäten, vor allem einer breiten methodischen und fachlichen Grundlegung dienen, das Hauptstudium auf wenige exemplarische Spezialisierungen beschränkt werden. Weitergehende Spezialisierungen und Vertiefungen sind dann ebenfalls dem Weiterbildungsbereich vorbehalten.

Darüber hinaus bedarf es angesichts der hohen Lehrbelastung der Fachhochschulprofessoren zusätzlich der Realisierung der Einzelempfehlungen, insbesondere der Schaffung von Anrechnungsmöglichkeiten auf das Lehrdeputat, um das Weiterbildungsengagement auch der Fachhochschulprofessoren verstärken zu können.

Anhang

Übersicht 1: Beschreibung der Weiterbildungsaktivitäten nach verschiedenen Aspekten

Beschreibung der Weiterbildung nach	Insgesamt	nach		nach Fächergruppen:						Wirtsch. wiss.	Math./ Inform.	Natur- wiss.	Arch./ Bauling.	Agrar- Forst- Ernäh. *	Ing.- wiss.
		Univ.- Prof.	FH-Prof.	Sprach-/ Kulturw.	Psy./Ge- sellsch.	Jura*									
1. Veranstaltungsort	n = 614	n = 357	n = 257	n = 37	n = 76	n = 28	n = 96	n = 42	n = 97	n = 44	n = 28	n = 155			
- an der HS	143 23,3%	93 26,1%	50 19,5%	16 43,2%	17 22,4%	6 (21,4%)	5 5,2%	7 16,7%	36 37,1%	6 13,6%	6 (21,4%)	40 25,8%			
- außerhalb der HS	283 46,1%	141 39,5%	142 55,3%	13 35,1%	41 53,9%	14 (50,0%)	60 62,5%	24 57,1%	32 33,0%	20 45,5%	8 (28,6%)	68 43,9%			
- sowohl als auch	188 30,6%	123 34,5%	65 25,3%	8 21,6%	18 23,7%	8 (28,6%)	31 32,3%	11 26,2%	29 29,9%	18 40,9%	14 (50,0%)	47 30,3%			
2. Initiator	n = 608	n = 355	n = 253	n = 37	n = 74	n = 28	n = 94	n = 42	n = 97	n = 43	n = 28	n = 154			
- die HS	158 26,0%	106 29,8%	52 20,5%	17 46,0%	20 27,0%	9 (32,1%)	10 10,6%	13 31,0%	37 38,2%	5 11,6%	3 (10,7%)	40 26,0%			
- Externe	224 36,8%	114 32,1%	110 43,5%	12 32,4%	26 35,1%	11 (39,3%)	43 45,8%	14 33,3%	30 30,9%	19 44,2%	9 (32,1%)	58 37,6%			
- sowohl als auch	226 37,2%	135 38,0%	91 36,0%	8 21,6%	28 37,9%	8 (28,6%)	41 43,6%	15 35,7%	30 30,9%	19 44,2%	16 (57,1%)	56 36,4%			
3. Veranstalter	n = 617	n = 359	n = 258	n = 37	n = 77	n = 28	n = 76	n = 42	n = 98	n = 44	n = 28	n = 156			
- die HS	91 14,7%	60 16,7%	31 12,0%	11 29,7%	12 15,6%	6 (21,4%)	6 6,3%	5 11,9%	21 21,4%	3 6,8%	3 (10,7%)	8 5,1%			
- Externe	311 50,4%	165 46,0%	146 56,6%	16 43,2%	33 42,8%	15 (53,6%)	54 56,2%	23 54,8%	44 44,9%	24 54,6%	11 (39,3%)	85 54,5%			
- sowohl als auch	215 34,8%	134 37,3%	81 31,4%	10 27,0%	32 41,6%	7 (25,0%)	16 16,7%	14 33,3%	33 33,7%	17 38,6%	14 (50,0%)	49 31,4%			
4. Management	n = 615	n = 358	n = 257	n = 37	n = 77	n = 28	n = 96	n = 42	n = 97	n = 44	n = 28	n = 155			
- HS	139 22,6%	89 24,9%	50 19,5%	12 32,4%	22 28,6%	6 (21,4%)	9 9,4%	9 21,4%	31 32,0%	6 13,6%	5 (17,9%)	36 23,2%			
- Externe	242 39,3%	133 37,2%	109 42,4%	16 37,9%	29 37,6%	13 (46,5%)	47 49,0%	18 42,9%	36 37,1%	13 29,5%	8 (28,6%)	60 38,7%			
- sowohl als auch	234 38,0%	136 38,0%	98 38,1%	11 29,7%	26 33,8%	9 (32,1%)	40 41,8%	15 35,7%	30 30,9%	25 56,9%	15 (53,5%)	59 38,1%			

Beschreibung der Weiterbildung nach	Insgesamt	nach		nach Fächerguppen:					Arch./Bauing.	Agrar.-Forst.-Ernäh.	Ing.-wiss.
		Unf.-Prof.	FiH-Prof.	Sprach-/Kulturw.	Psy./Ges.-seitsch.	Jura*	Wirtsch.-wiss.	Math./Inform.			
5. Inhalt der WB	n = 617	n = 359	n = 258	n = 37	n = 77	n = 28	n = 96	n = 42	n = 98	n = 44	n = 28
5a Konzeption - er selbst	183 29,7	109 30,4	74 28,7	13 35,1	26 33,8	6 (21,4)	32 33,3	13 31,0	26 26,5	10 22,7	4 32,7
- Kollege	34 5,5	24 6,7	10 3,9	1 2,7	7 9,1	3 (10,7)	3 3,1	4 9,5	6 6,1	-	2 (7,1)
- Externe	96 15,6	51 14,2	45 17,4	10 27,1	18 23,4	9 (32,1)	15 15,6	7 16,7	15 15,3	10 22,7	8 (28,6)
- sowohl als auch	304 49,2	175 48,7	129 50,0	13 35,1	26 33,7	10 (35,8)	46 48,0	18 42,8	51 52,1	26 54,6	14 (50,0)
5b Zielvorstellungen	n = 946	n = 538	n = 408	n = 56	n = 124	n = 38	n = 174	n = 55	n = 129	n = 71	n = 38
- allgemeinschul. Inhalte	18 1,9	12 2,2	6 1,5	3 5,2	3 3,7	3 (10,5)	2 2,3	-	4 3,1	1 1,4	1 2,6
- Kontakte/Kooperationen	35 3,7	22 4,1	13 3,2	3 5,2	5 6,4	-	12 6,8	2 3,6	1 0,8	4 5,6	-
- Erweiterung d. Fachkompetenz	414 43,8	221 41,1	193 47,3	18 32,1	45 36,3	25 (65,8)	82 47,1	23 41,8	50 38,8	31 43,7	21 (55,3)
* Grundlagen-, Überblickswissen	70 7,4	37 6,9	33 8,1	3 5,2	6 4,8	3 (7,9)	17 9,7	7 12,7	7 5,4	6 8,5	2 5,3
* neue Entwicklungen im Fach	285 30,1	154 28,6	131 32,1	14 25,0	31 25,0	20 (52,6)	49 28,2	14 25,5	39 30,2	18 25,4	18 (47,4)
* Spezialwissen, Schulung	59 6,2	30 5,6	29 7,1	1 1,8	8 6,4	2 (5,3)	16 9,2	2 3,6	4 3,1	7 9,9	1 2,6
- Verbesserung hochspez. Fach-/Fo-Kompetenz	340 35,9	198 36,8	142 34,8	21 37,5	31 25,0	7 (18,4)	34 19,5	27 49,1	59 45,7	34 47,9	14 (36,8)
* hochspez. Verfahren und Techniken	184 19,5	101 18,8	83 20,3	9 15,5	12 9,7	4 (10,5)	18 10,3	17 30,9	33 25,6	16 22,5	8 (21,1)
* neueste Forschung und Technologie	156 16,5	97 18,0	59 14,5	12 21,4	19 15,3	3 (7,7)	16 9,2	10 18,2	26 20,2	18 25,4	6 (15,8)
- Förderung sozialer Handlungskompetenz	139 14,7	83 15,8	54 13,2	11 19,6	40 32,3	3 (7,7)	44 25,3	3 5,4	15 11,6	1 1,4	2 5,3

Beschreibung der Weiterbildung nach	nach		nach Fachgruppen:								Ing.- wiss.	
	Inge- samt	Uni- Prof.	Fin-Prof.	Sprach-/ Kulturw.	Psy./Ge- sellschaft.	Jura*	Wirtsch. wiss.	Math./ Inform.	Natur- wiss.	Arch./ Bauing.		Agrar-, Forst-, Ernäh.*
6. Klientel der WB	n = 1.193	n = 671	n = 518	n = 36	n = 75	n = 28	n = 96	n = 41	n = 91	n = 43	n = 28	n = 150
- Dipl.-Ing.	189 15,8	72 10,7	117 22,6	1	5	-	14 14,6	22 53,7	14 15,4	23 53,5	4 (14,3)	102 (68,0)
- wiss. MA aus Forschungsabt.	120 10,9	89 13,3	41 7,9	3	8	2	5	16 39,0	43 94,9	10 23,3	7 (25,0)	35 (23,3)
- Fachwissen- schaftl. Spez.	87 7,3	42 6,3	44 8,5	5 13,9	11 14,7	1	11 11,5	5	11 12,1	9	2 (19,3)	29 (19,3)
- Führungskräfte KMU	189 15,8	85 12,7	104 20,0	2	10 13,3	8 (28,6)	55 57,5	14 34,1	13 14,3	14 32,6	16 (57,1)	53 (35,3)
- mittl. Manage- ment	89 7,5	48 7,2	41 7,9	-	12 16,0	7 (25,0)	45 46,9	6 14,6	1	-	3 10,0	15 10,0
- Top-Management	52 4,4	41 6,1	11 2,1	4	6	4	21 21,9	3	5	-	2 7	7 7
- MA aus betriebs- lichen Abteilungen	34 2,8	15 2,2	19 3,7	-	4	2	12 12,5	4	3	2	-	7 7
- MA aus technischen Abteilungen	75 6,3	21 3,1	52 10,0	1	2	1	7	3	4	2	4 (48)	48 (32,0)
- Führungskräfte aus Behörden/Verwaltg.	20 1,7	15 2,2	5 1,0	1	1	1	3	1	2	-	7 (25,0)	4 4
- MA aus Behörden/ Verwaltungen	27 2,3	11 1,6	16 3,1	-	9 12,9	3 (10,7)	5	-	2	3	3 2	2 2
- Freie Berufe, Richter	82 6,9	64 9,5	18 3,5	3	15 20,0	22 (78,6)	11 11,5	3	11 12,0	8	3 5	5 17
- Lehrer	94 7,9	85 12,7	9 1,7	24 66,7	30 40,0	-	3	4	25 27,5	-	3 4	4 4
- Doktoranden, Post- graduierte	78 6,5	45 6,7	33 6,4	5 13,9	14 18,7	5 (17,9)	4	6 14,6	12 13,2	10 23,3	5 (17,9)	17 11,3
- ausl. Führungs- kräfte / MA	14 1,2	12 1,8	2 0,4	-	4	2	8	-	-	-	-	-
- Sondergruppen	33 2,8	26 3,9	6 1,2	2	8 10,7	-	6	2	5	5	1 3	3 3

Beschreibung der Weiterbildung nach	nach		nach Fächergruppen:									
	Insgesamt	Univ.- Prof.	FH-Prof.	Sprach-/ Kulturw.	Psy./Ge- sellsch.	Jura*	Wirtsch. Wiss.	Math./ Inform.	Natur- wiss.	Arch./ Bauing.	Agrar- Forst- Ernäh.*	Ing.- wiss.
7. Durchführung	n = 970	n = 548	n = 422	n = 53	n = 120	n = 50	n = 162	n = 67	n = 131	n = 62	n = 55	n = 246
7a Durchführende allein	204 21,0	105 19,2	99 23,5	13 25,0	26 22,0	10 (20,0)	46 28,0	15 22,0	24 18,0	6 10,0	10 (18,0)	52 11,0
- Prof. und Fachkollege	285 29,4	194 35,4	91 21,6	23 43,0	41 34,0	15 (30,0)	33 20,0	19 28,0	58 44,3	16 25,8	14 (25,5)	63 26,0
- Prof. und Praktiker	149 15,4	60 10,9	89 21,1	2 4,0	11 9,0	10 (20,0)	30 18,5	10 15,0	15 11,5	16 25,8	6 (10,9)	47 13,1
- Prof.u.Ver- tret. aus priv.Inst.	100 10,3	52 9,5	48 11,4	7 13,0	21 17,5	3 (6,0)	13 8,0	6 9,0	9 7,0	8 13,0	7 (13,0)	26 11,0
- Prof.-Koll. + Praktik.	232 23,9	137 25,0	95 22,5	8 15,0	21 17,5	12 (24,0)	40 25,0	17 25,0	25 19,0	26 42,0	18 (33,0)	58 24,0
7b Zeitpunkt der Veranstaltung	n = 507	n = 295	n = 212	n = 32	n = 52	n = 20	n = 66	n = 39	n = 77	n = 37	n = 25	n = 154
- Freizeit	138 27,2	81 27,5	57 26,9	13	18	4	25	9	21	8	6	31
- Arbeitszeit	340 67,1	193 65,4	147 69,3	15 46,3	32 61,5	10 50,0	35 53,0	29 74,4	50 64,9	26 70,3	19 76,3	122 79,2
- gleichzeitig, Frei- und Arbeitszeit	27 5,7	21 7,1	8 3,8	4	2	6	6	1	6	3	-	1

* X-Werte in Klammern gesetzt, da kleine Fallzahlen

Übersicht 2: Beschreibung der Beiträge der Professoren in Weiterbildungsveranstaltungen, differenziert nach Universitäts- und Fachhochschulprofessoren sowie nach Fächergruppenzugehörigkeit

	Insgesamt	nach Uni-Prof.		nach Fächergruppen:			Jura*	Wirtsch. wiss.	Math./Inform.	Naturwiss.	Arch./Bauing.	Agrar-/Forst-/Ernäh.*	Ing.-Wiss.
		n	n = 354	FK-Prof.	Sprach-/Kulturv.	Psy./Gesellsch.							
1. Art des Beitrags:	n = 600												
- Referat	180 30,0	112 31,6	68 27,6	246 69	36 11	77 20	n = 29 13 (44,8)	n = 92 27 29,3	n = 42 14 33,3	n = 95 29 30,5	n = 43 11 25,6	n = 28 4 (14,3)	n = 150 48 32,0
- Referat und Diskussion	228 37,9	155 43,8	73 29,7	73 29,7	17 47,2	36 46,8	12 (41,4)	28 30,4	11 26,2	36 37,9	18 41,9	19 (67,3)	50 33,3
- Ref. + Workshop Seminararbeit	88 14,7	40 11,3	48 19,5	48 19,5	4 11,8	7 14,3	1	19 20,7	10 23,8	16 16,8	6	3	21 14,0
- Ref. + Übungen/Exkursion	22 3,7	10 2,8	12 4,9	12 4,9	-	-	1	4	1	3	1	-	12 8,0
- Ref. + Podiumsteilnahme	28 4,7	12 3,4	16 6,5	16 6,5	1	3	-	4	4	2	3	1	8
- ausschließlich Leitungsfunktion	54 9,0	25 7,1	29 11,8	29 11,8	3	11 14,3	2	10 10,9	2	9	4	1	11 7,3
2. Inhalt des Beitrags	n = 595												
- Techniken/Fertigkeit.	37 6,2	9 2,6	28 11,5	28 11,5	2	6	n = 27 -	n = 91 5	n = 42 2	n = 95 1	n = 43 4	n = 28 1 (10,8)	n = 148 16 (10,8)
- Inh.d.grundst. Studiums	50 8,4	25 7,1	25 10,2	25 10,2	3	3	6 (22,2)	10 11,0	3	3	2	1	18 12,2
- aktuell/eigene FUE	38 6,4	25 7,1	13 5,3	13 5,3	3	5	2	5	3	7	2	1	10
- neuester Forschungsstand	71 11,9	58 16,5	13 5,3	13 5,3	7	14 18,2	4	10 11,1	4	15 15,8	3	4	9
- Techniken + Fo. bzw. FUE	159 26,7	79 22,6	80 32,9	80 32,9	5	18 23,4	5	30 33,0	12 28,6	26 27,4	14 32,7	8 (28,6)	39 26,4
- Techn. + Inhalt des grundst. St.	42 7,1	11 3,1	31 12,7	31 12,7	2	6	1	10 11,1	3	3	1	-	16 10,8
- Studieninhalt + FUE + Fo.-stand	114 19,2	74 21,1	40 16,4	40 16,4	6	14 18,2	7 (25,9)	18 19,8	10 23,8	20 21,1	11 25,6	4	21 14,2
- FUE + Fo.-stand	84 14,1	70 19,9	14 5,7	14 5,7	8 22,2	11	2	3	5	20 21,1	6 14,2	9 (32,1)	19 12,8

* Prozentwerte in Klammern gesetzt, da kleine Fallzahlen

Fortsetzung Übersicht 2

	Inge- samt	nach Uni.- Prof.	FH-Prof.	Fächergruppen			Jura*	Wirtsch. wiss.	Math./ Inform.	Natur- wiss.	Arch./ Bauing.	Agrar-, Forst-, Ernäh.*	Ing.- wiss.
				Sprach-/ Kulturw.	Psy./Ge- sellsch.	Physi- k.							
3. Ziel des Beitrags	n = 536	n = 344	n = 242	n = 36	n = 76	n = 26	n = 92	n = 40	n = 91	n = 43	n = 28	n = 148	
- Erweiterung der Fachkompetenz	367 68,6	231 67,2	136 56,2	23 63,9	53 69,7	29 96,2	62 67,4	23 57,5	58 63,7	19 44,2	17 (60,7)	84 56,8	
- Steigerung der Kreativität	382 71,2	210 61,0	172 71,1	21 58,3	26 34,2	8	56 60,9	34 85,0	65 71,4	33 76,7	19 (67,9)	115 77,7	
- Wissenstransfer und Schulung	148 27,6	76 22,1	72 29,8	9	13	3	23 25,0	12 30,0	22 24,2	14 32,6	7	45 30,4	
- Verbesserung d. Füh- rungsverhaltens	113 21,1	69 20,1	44 18,2	4	20 26,2	6 (23,1)	45 48,9	5	3	4	4	12 8,1	
- Sonstige	10 1,7	6 1,7	4 1,7	-	3	-	3	-	-	2	-	2	
4. Anforderungsprofil	n = 956	n = 545	n = 411	n = 50	n = 119	n = 42	n = 155	n = 70	n = 139	n = 72	n = 50	n = 222	
- math. Grundlagen	71 7,4	39 7,2	32 7,8	-	2 1,7	2 4,8	7 4,5	14 20,0	12 8,6	1 1,4	1 2,0	31 14,0	
- Studium	692 71,3	388 71,1	294 71,5	39 78,0	84 70,6	28 66,7	88 56,8	47 67,1	112 80,6	59 81,9	37 74,9	180 81,1	
- Abitur, Berufs- praxis + darunter	187 19,6	110 20,2	77 18,7	11 22,0	28 23,5	11 26,2	56 36,1	9 12,9	15 10,8	11 15,3	12 24,0	11 5,0	
- Studium und Praxis	16 1,7	8 1,5	8 1,9	-	5 4,2	1 2,4	4 2,6	-	-	1 1,4	-	-	

Fragebogen
zur
berufsbezogenen wissenschaftlichen Weiterbildung

Der Fragebogen gliedert sich in vier Fragenkomplexe:

- I. Angaben zu Ihren Aktivitäten in der berufsbezogenen wissenschaftlichen Weiterbildung
- II. Rahmenbedingungen für Weiterbildungs-Angebote
- III. Aspekte der Zuständigkeit für die Weiterbildung
- IV. Feststellung des Weiterbildungs-Bedarfs in Industrie/
Wirtschaft

Im folgenden wird Weiterbildung in der gekürzten Fassung WB verwendet.

Fragenkomplex I: Angaben zu Ihren Aktivitäten in der
berufsbezogenen wissenschaftlichen
Weiterbildung

Für eine vergleichbare Erfassung aller Weiterbildungs(WB)-Aktivitäten von Hochschulangehörigen wurde das nachfolgende Tableau entworfen. In der Kopfleiste sind verschiedene Stichworte aufgeführt, nach denen die WB-Aktivitäten im einzelnen zu beschreiben sind.

Dem ersten Stichwort - wo die WB stattfand - kommt eine gewisse Ordnungsfunktion als Ausgangspunkt für die Beschreibung zu. Es sind deshalb die fünf folgenden Antwortkategorien vorgegeben:

- (1) an der eigenen Hochschule,
- (2) an einer anderen Hochschule,
- (3) bei außerhochschulischen (= ahs) WB-Institutionen,
- (4) in Firmen (Industriebetrieb, Wirtschaftsunternehmen),
- (5) in vom Veranstalter angemieteten Räumen (z.B. Hotels, Klöster).

Zu den übrigen Stichworten des Tableaus finden Sie in der Kopfleiste ein oder mehrere Beispiele. Sie sollen lediglich als Anhaltspunkt dafür dienen, worauf es bei der Beantwortung ankommt. Zu Ihrer Erleichterung haben wir zwar Antwortkategorien vorgegeben, da dies nicht erschöpfend möglich ist, bitten wir Sie, die für Sie zutreffende Antwort immer dann zu verbalisieren, wenn die vorgegebenen Antwortkategorien für Ihren Fall nicht passend sind. In einigen Fällen sind die vorgegebenen Antwortkategorien nur Beispiele.

So z.B. interessiert unter den Stichworten:

- "Initiator der WB-Thematik",
wer diese Thematik als notwendig für die WB deklariert hat.
Damit sollen Aussagen gemacht werden, wer den Bedarf definiert und konkretisiert.
- "Inhaltliche Konzeption der WB",
wer die konzeptionelle Gestaltung der WB-Veranstaltung ausarbeitet, Referenten hierfür benennt usw.; z.B. ein Hochschullehrer, ein Kollegium aus Hochschullehrern und Praktikern, professionelle Weiterbildner.

- "Veranstalter (V); Träger (Tr) der WB",
V = **derjenige**, unter dessen Namen die WB-Veranstaltung läuft;
Tr = **wer sie finanziert**, d.h. das wirtschaftliche Risiko trägt.
Sollten Veranstalter und Träger nicht identisch sein, bitte die Antworten durch V und Tr kennzeichnen.

- "Management der Veranstaltung",
wer für die Einladungen der Klientel, der Referenten, die Organisation von Räumen, Geräten sowie für die ordnungsgemäße Durchführung zuständig ist.
Damit sollen die organisatorischen Rahmenbedingungen für das Zustandekommen von WB-Angeboten abgeklärt werden.

- "Ziel und Intention der WB",
was in dieser WB für die Teilnehmer erreicht werden soll;
z.B. Kompetenzzuwachs durch neue Verfahren, mehr Training, Vermittlung von fachlichem Überblickswissen, Kreativitätsförderung durch Einblicke in angrenzende Wissensgebiete, Vermittlung von Transfereffekten neuer Forschungserkenntnisse.
Damit sollen Aussagen zu den Erwartungen, die Initiatoren, Veranstalter und Träger an die WB haben, ermöglicht werden.

- "Klientel der Veranstaltung",
für wen die WB veranstaltet wird; z.B. für Ingenieure, Physiker, Chemiker oder Techniker aus Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktionsabteilungen, für Sicherheitsfachkräfte, Führungskräfte des mittleren, oberen Managements, für Planungsfachleute, Organisatoren usw.
Damit sollen jene Gruppen identifiziert werden, die sich bisher als weiterbildungsbedürftig und -fähig erwiesen haben.

- "Dauer der WB",
ob es sich um eine einmalige (zweistündige, vierstündige ...) Veranstaltung oder eine Veranstaltung in einem regulären Turnus (etwa wöchentlich, vierzehntätig ...) für welchen Zeitraum (ein Monat, ein Semester, ein halbes Jahr ...) handelt usw.
Damit sollen Erfahrungen gewonnen werden, wie umfangreich WB-Angebote sein können, um angenommen zu werden.

- "Zeitpunkt der WB",
wann die Veranstaltung stattfand, d.h. zu welcher Tageszeit und an welchen Wochentagen,

um die Freistellungsmöglichkeiten von der Arbeit zu eruieren.

1. Bitte tragen Sie nun jede Ihrer WB-Veranstaltungen, die Sie initiiert oder an denen Sie mitgewirkt haben, in das nachfolgende Tableau ein.
(Zeitraum: die letzten drei Jahre. Sollte die vorgesehene Zeilenanzahl für die Auflistung Ihrer Antwort nicht ausreichen, bitte verwenden Sie zusätzliche Kopien.)

Bitte gehen Sie in der gleichen Reihenfolge vor wie im Tableau.

[illegible]

3. Gab es aufgrund der unterschiedlichen Zusammensetzung des Teilnehmerkreises, organisatorischer Bedingungen usw. WB-Veranstaltungen, in denen

- a) Ihr Beitrag keine Akzeptanz fand, d.h. Sie Ihr Ziel nicht oder nur teilweise erreichen konnten?

☐ ja, für Veranstaltung Nr. ,
(aus Tableau)

weil

.....
(Bitte Gründe angeben)

☐ nein,

- b) Ihr Beitrag zwar Akzeptanz fand, die vermittelten Kenntnisse in der Praxis jedoch nicht angewandt wurden?

☐ ja, für Veranstaltung Nr. ,
(aus Tableau)

weil

.....
(Bitte Gründe angeben)

☐ nein,

☐ weiß nicht, keine Rückmeldung darüber.

4. Welchen Nutzen (nicht finanzieller Art) konnten Sie für sich persönlich, für Ihre Forschungstätigkeit und für die Lehre aus diesen WB-Veranstaltungen ziehen?

persönlicher Nutzen:

.....

Nutzen für Forschung:

.....

Nutzen für Lehre:

.....

Fragenkomplex II: Rahmenbedingungen für WB-Angebote

1. Haben Sie selbst WB-Veranstaltungen konzipiert und ausgearbeitet (als Veranstalter und Träger), die nicht zur Durchführung gekommen sind?

☐

nein

Frage 2

☐

ja: a) wo sollte die WB-Veranstaltung stattfinden?

b) für welchen Teilnehmerkreis war sie konzipiert?

c) was war das Ziel?

d) aufgrund welcher Schwierigkeiten kam die WB-Veranstaltung nicht zur Durchführung?

2. Sollten Sie an WB-Veranstaltungen mitwirken, die nicht zur Durchführung gekommen sind?

☐

nein

Frage 3

☐

ja: a) wo sollte die WB-Veranstaltung stattfinden?

b) für welchen Teilnehmerkreis?

c) was war das Ziel?

d) aufgrund welcher Schwierigkeiten kam die WB-Veranstaltung nicht zur Durchführung?

3. Wie zutreffend sind Ihrer Erfahrung nach die nachfolgend aufgeführten **Schwierigkeiten**, soweit Sie ein WB-Angebot für Ihre Hochschule (als Veranstalter) initiieren und durchführen wollen?

Bitte kreuzen Sie bei jedem Statement an, wie zutreffend dieses Ihrer Erfahrung nach ist.

	stark zutreffend	zutreffend	unzu- treffend
- Die Thematik als WB-relevant ins Gespräch zu bringen (etwa bei Verbänden, Fachgesellschaften, WB-Institutionen)	☐	☐	☐
- Die Thematik bei Verbänden, Arbeitgebern usw. andienen zu müssen, da es keine institutionalisierte Koordinationsstelle für berufsbezogene, wissenschaftliche WB gibt	☐	☐	☐
- Abzuklären, an wen sich diese Thematik wenden sollte (etwa Sicherheitsingenieure in Klein-, Mittel- und Großbetrieben)	☐	☐	☐
- An die für diese WB relevante Klientel heranzukommen	☐	☐	☐
- Bei der Fülle der angebotenen WB-Möglichkeiten für eigene WB-Angebote ein Marketing betreiben zu müssen	☐	☐	☐
- Arbeitgeber für die Thematik zu interessieren, so daß sie ihre Mitarbeiter freistellen	☐	☐	☐
- Arbeitgeber vom Nutzen (Abwägung Lerneffekt für betriebliche Aufgaben versus Arbeitszeitausfall und Kosten) dieser WB zu überzeugen, so daß sie ihre Mitarbeiter freistellen	☐	☐	☐
- Die potentielle Klientel zu überzeugen, daß sie damit ihre Fachkompetenz erweitert, und deshalb Freizeit für den Besuch der WB aufbringt	☐	☐	☐
- Die Organisation rund um ein solches Angebot (Einladungen verschicken, Räume organisieren usw.)	☐	☐	☐
- Die Formalien mit der Hochschule abzuwickeln (z.B. Nutzungsentgelt für die Hochschule, Gebührenfestsetzung, Verbuchung usw.)	☐	☐	☐
- Die Zeit für die inhaltliche Konkretisierung aufzubringen	☐	☐	☐
- Sonstige Schwierigkeiten:	☐	☐	☐

.....
(Bitte angeben, um welche Schwierigkeiten es sich handelt)

4. Macht es für Sie z.B. unter organisatorischen, inhaltlichen oder sonstigen Aspekten einen Unterschied, ob Sie Mitwirkender an einer WB-Veranstaltung Ihrer Hochschule oder außerhalb Ihrer Hochschule sind?

- ☐ an der Hochschule ist die Mitwirkung schwieriger als außerhalb der Hochschule,
- ☐ an der Hochschule ist die Mitwirkung leichter als außerhalb der Hochschule,
- ☐ es macht keinen Unterschied,

weil:

.....
(Bitte begründen Sie Ihre Antwort)

5. Wie wichtig ist Ihrer Meinung nach eine berufsbezogene wissenschaftliche WB in Ihrem Fach/Fachgebiet für Wirtschaft/Industrie sowie den Infrastrukturbereich unserer Gesellschaft?

- ☐ sehr wichtig,
- ☐ wichtig,
- ☐ weniger wichtig,

weil:

.....
(Bitte nennen Sie Gründe für Ihre Einschätzung)

6. Wenn die WB Ihrer Meinung nach sehr wichtig oder wichtig ist:

Würde sich daraus für Sie die Konsequenz ergeben, **jetzt und sofort in Ihrem Fach/Fachgebiet** Angebote der Hochschule für eine berufsbezogene wissenschaftliche WB in größerem Umfang bereitzustellen?

- ☐ ja, unbedingt,
☐ ja, zumindest auf mittlere und längere Sicht,
☐ nein.

Warum, warum nicht

.....
 (Bitte begründen Sie kurz)

.....

7. Welche der beiden Alternativen würden Sie für WB-Angebote vorziehen:

- a) an Ihrer Hochschule ein WB-Angebot verantwortlich zu konzipieren, zu organisieren und durchzuführen,
 b) bei außerhochschulischen WB-Institutionen mitzuarbeiten.

Kreuzen Sie bitte die von Ihnen gewünschte Alternative an und geben Sie eine kurze Begründung.

a, b weil,

.....

8. Worin würden Sie bei einer Zusammenarbeit mit außerhochschulischen WB-Institutionen Ihre Funktion sehen, welche Funktion hätte die außerhochschulische WB-Institution zu übernehmen?

eigene Funktion:

Funktion der ahs WB-Institution:

9. Unter welchen Rahmenbedingungen wären Sie bereit, (zusätzlich) berufsbezogene, wissenschaftliche WB-Veranstaltungen in Ihrem Fach/Fachgebiet für Ihre Hochschule anzubieten?

Bitte kreuzen Sie bei jedem Statement an, wie wichtig diese Rahmenbedingung wäre.

	sehr wichtig	wichtig	un- wichtig	Rang
- Wenn mir die Organisation abgenommen würde	☐	☐	☐	...
- Wenn mir ein Thema, das mich interessiert, vorgegeben würde	☐	☐	☐	...
- Wenn die Thematik im wesentlichen dem Lehrstoff des grundständigen Studiengangs entspräche	☐	☐	☐	...
- Wenn keine inhaltlichen Absprachen mit anderen Vortragenden erforderlich wären, da diese sehr zeitaufwendig sind	☐	☐	☐	...
- Wenn ich mich nicht um die Klientel kümmern müßte, mir das Marketing abgenommen würde	☐	☐	☐	...
- Wenn ich eine "gute" Klientel weiterzubilden hätte, die über die entsprechenden fachlichen Voraussetzungen verfügt	☐	☐	☐	...
- Wenn ich anteilig einen zusätzlichen Mitarbeiter oder stundenweise im Bedarfsfall eine wissenschaftliche Hilfskraft für Konzeption und Organisation von WB-Angeboten bekäme	☐	☐	☐	...
- Wenn die WB im Hauptamt durchgeführt und auf das Lehrdeputat angerechnet würde	☐	☐	☐	...
- Wenn die WB entsprechend finanziell honoriert würde	☐	☐	☐	...
- Sonstige:	☐	☐	☐	...

(Bitte angeben)

10. Markieren Sie bitte in Frage 9 die drei wichtigsten Rahmenbedingungen mit einer eins für die wichtigste, einer zwei für die zweitwichtigste und einer drei für drittwichtigste Rahmenbedingung.

Bitte erläutern Sie diese Rangfolge

.....
(Begründung der Rangfolge)

.....

.....

Fragenkomplex III: Aspekte der Zuständigkeit
für die Weiterbildung

1. Sind Sie der Meinung, daß die berufsbezogene wissenschaftliche Weiterbildung - so wie im Bayerischen Hochschulgesetz vorgesehen - eine originäre, d.h. eine ebenso eigenständige Aufgabe der Hochschulen und ihrer Lehrpersonen ist wie die Erstausbildung?

☐

ja

☐

nein

weil

Bitte begründen Sie Ihre Antwort kurz.

.....

2. Woran liegt es, daß Ihre Hochschule bisher so wenig WB-Angebote bereitgestellt hat?

3. Wenn Sie noch einmal einen Blick auf Ihre WB-Aktivitäten im Tableau werfen:
Könnte die eine oder andere der genannten WB-Veranstaltungen, die Sie initiiert bzw. an denen Sie mitgewirkt haben, ebensogut von Nicht-Hochschullehrern übernommen werden?

☐
ja, und zwar Nr.
(aus Tableau)

weil,

.....

☐

nein, weil

.....

4. Mit welcher Halbwertszeit des aktuellen Wissens wird in Ihrem Fachgebiet gerechnet?

ca. Jahre,
(Fachgebiet nennen)

5. Wann sollte nach Ihrer Einschätzung die erste WB-Maßnahme für Hochschulabsolventen nach ihrer Erstausbildung in Ihrem Fach durchgeführt werden?

nach ... Jahren, weil

.....

6. Wer sollte diese WB-Maßnahme durchführen?

- ☐ Hochschule
- ☐ ahs WB-Institution
- ☐ Hochschule und ahs WB-Institution
- ☐ Hochschule und Praktiker aus Firma
- ☐ Sonstige

.....
(bitte angeben)

7. Neben den Hochschulen bieten eine Reihe außerhochschulischer Institutionen (z.B. TA Esslingen, TÜV-Akademie) berufsbezogene wissenschaftliche WB an. Teilweise bedienen sich diese der Mitarbeit von Hochschullehrern. Zwischen den verschiedenen WB-Institutionen und auch zu den Hochschulen bestehen teilweise Konkurrenzverhältnisse.

Sollte Ihrer Meinung nach eine Trennung nach Klientel und Kompetenz vorgenommen werden?

- ☐ nein, keine Trennung, weil:
-
- ☐ ja, Trennung nach
- weil

.....
(Bitte begründen Sie Ihre Antwort)

Wer sollte für die WB welcher Klientel zuständig sein?

.....

Fragenkomplex IV: Feststellung des WB-Bedarfs
in Industrie/Wirtschaft

1. Für die Effizienz und Effektivität von WB-Veranstaltungen ist - abgesehen von den Ressourcen - das schwierigste Problem, den konkreten WB-Bedarf der Wirtschaft/Industrie für die jeweiligen Fachgebiete der Hochschullehrer festzustellen. Umfragen von Verbänden, insbesondere in Klein- und Mittelbetrieben, haben zu kaum verwertbaren Ergebnissen geführt.
 - a) Wer müßte Ihrer Meinung nach den konkreten WB-Bedarf ermitteln?
 - b) Wie sollte diese Bedarfsermittlung durchgeführt werden?
 - c) Sollte diese turnusgemäß erfolgen mit dem Ziel einer regelmäßigen Fortschreibung?
 - d) Wer sollte den ermittelten Bedarf bündeln und an die entsprechenden WB-Veranstalter weitergeben?
2. Was könnten die Hochschulen von sich aus tun, um Themen, die sie für eine WB für wichtig halten, in ihrer Relevanz zu verdeutlichen?

3. Wäre es Ihrer Ansicht nach Aufgabe der Fachbereiche oder einzelner Fachvertreter

- a) von sich aus wb-relevante Themen aufzuwerfen,
oder reicht es Ihrer Meinung nach aus, wenn
- b) diese in der Erstausbildung den neuesten Forschungsstand vermitteln und erst auf Anfrage in der WB tätig werden?

Kreuzen Sie bitte die Ihrer Meinung nach zutreffende Alternative an und geben Sie eine kurze Begründung.

a, b, weil:

.....

4. Angehörige kleiner und mittlerer Betriebe sind aufgrund der engen Personaldecke so sehr in ihre Arbeit eingebunden, daß sie für WB-Veranstaltungen nur sehr schwer freigestellt werden können. Dazu kommt, daß ihnen WB-Veranstaltungen nur dann als nützlich erscheinen, wenn in ihnen arbeitsplatzbezogene Probleme behandelt werden.

In welcher Weise wäre es Ihrer Meinung nach möglich, innerhalb eines berufsbezogenen wissenschaftlichen WB-Angebots auf unterschiedliche betriebsspezifische Probleme von Klein- und mittleren Betrieben einzugehen?

5. Auf welche Rahmenbedingungen ist Ihrer Erfahrung nach weiter zu achten, um die Akzeptanz von WB-Angeboten zu fördern?

Abschließend bitten wir Sie für eine fächergruppenspezifische Auswertung der Fragebogen und für die in der Landtagsanfrage geforderte gesonderte Auswertung nach einzelnen bayerischen Hochschulen um Angabe Ihres Faches/Ihrer Fächergruppe und Ihrer Hochschule.

- Fach/
Fächergruppe:
- ☐ Psychologie
 - ☐ Gesellschaftswissenschaften
 - ☐ Rechtswissenschaft
 - ☐ Wirtschaftswissenschaften
 - ☐ Mathematik/Informatik
 - ☐ Naturwissenschaften
 - ☐ Architektur/Bauingenieurwesen
 - ☐ Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften
 - ☐ Ingenieurwissenschaft
 - ☐ Sprach- und Kulturwissenschaften

Hochschule:

Universität
(Bitte Ort angeben)

Fachhochschule
(Bitte Ort angeben)

Wir danken Ihnen sehr für Ihre Mühe.

BAYERISCHES STAATSWINSTITUT FÜR HOCHSCHULFORSCHUNG UND HOCHSCHULPLANUNG

Veröffentlichungen (gegen Schutzgebühr)

I. BAYERISCHE HOCHSCHULFORSCHUNG

Baumgartner, H.M., Höffe, O., Wild, Ch. (Hrsg.):
PHILOSOPHIE - GESELLSCHAFT - PLANUNG
(1974)

(vergriffen)

Finkstaedt, Th., Schindler, G., Stewart, G.:
ASPEKTE ENGLISCHER POLYTECHNICS (1976)

Schindler, G., Berning, E., Röhrich, H.,
Seiler, E., Stewart, G.:
PRAKTISCHE STUDIENSEMESTER AN FACH-
HOCHSCHULEN IN BAYERN (1981)

Berning, E.:
STUDIEN MIT BEHINDERUNGEN. EIN HAND-
BUCH, gem. mit dem Deutschen Studenten-
werk e.V., Bonn (1984)

(vergriffen)

Berning, E.:
BEHINDERTE STUDENTEN IN DER BUNDESRE-
PUBLIK DEUTSCHLAND
Schriftenreihe Studien zu Bildung und Wissenschaft 31,
hrsg. v. Bundesminister für Bildung und Wissenschaft
(1986)

(vergriffen)

Berning, E. (u. Mitarb. v. Wehrich, M.; Fischer, W.):
ACCOMMODATION OF ERASMUS-STUDENTS
IN THE MEMBER STATES OF THE
EUROPEAN COMMUNITY
hg. v. d. Task Force Human Resources, Education,
Training and Youth der Kommission der Europäischen
Gemeinschaften, Brüssel (1992)

II. BAYERISCHE HOCHSCHULFORSCHUNG MATERIALIEN

- 1 Schneider-Amos, I., Finkenstaedt, Th.,
 Harnier, L.v., Sommerer, M.:
 ERMITTLUNG DER KOSTEN VON STUDIEN-
 PLÄTZEN (1973) (vergriffen)
- 2 Krahe, F.W.:
 DIE KAPAZITÄT IN DER FACHRICHTUNG
 ARCHITEKTUR AN DEN UNIVERSITÄTEN (1973) (vergriffen)
- 3 Stewart, G., Finkenstaedt, Th., Schindler, G.:
 STUDIENBERATUNG (1973) (vergriffen)
- 4 Schmidt, S.H.:
 ZAHNÄRZTEBEDARF IN BAYERN (1975)
- 5 Stewart, G.:
 PHILOSOPHIE (1974)
- 6 Schmidt, S.H.:
 ARCHITEKTENBEDARF IN BAYERN (1974) (vergriffen)
- 7 Schindler, G., Finkenstaedt, Th., Loibl, M.:
 MUSTERSTUDIENORDNUNGEN (1974) (vergriffen)
- 8 Stewart, G.:
 INTERNATIONALER VERGELICH DES HOCH-
 SCHULZUGANGS (1974) (vergriffen)
- 9 Kern, J., Hatzak, U., Loibl, M., Finkenstaedt, Th.:
 FACHHOCHSCHULSTANDORTE IN BAYERN
 (1975) (vergriffen)
- 10 Harnier, L.v., Störle, J.:
 DIE BAYERISCHEN HOCHSCHULEN IN IHRER
 NEUEN GLIEDERUNG (1975)
- 11 Krahe, F.W.:
 DIE KAPAZITÄT DER ARCHITEKTENAUSBIL-
 DUNG IN BAYERN (1975) (vergriffen)
- 12 Schmidt, S.H.:
 PHARMAZEUTENBEDARF (1975)

- 13 Loibl, M., Gross, S., Finkenstaedt, Th.:
 BEDARF AN ABSOLVENTEN AN FACHHOCH-
 SCHULEN, FACHRICHTUNG SOZIALWESEN IN
 BAYERN (1975) (vergriffen)
- 14 Störle, J.:
 AUFLÖSUNG UND UMGliederUNG DER ER-
 ZIEHUNGSWISSENSCHAFTEN - FACHBEREICHE
 NACH ART. 4 DES EINGLIEDERUNGSGESET-
 ZES (1976) (vergriffen)
- 15 Schindler, G., Finkenstaedt, Th.:
 BERÜCKSICHTIGUNG DES PROBLEMKOMPLEXES
 DENKMALPFLEGE/STADTERHALTUNG IM HOCH-
 SCHULSTUDIUM (1976) (vergriffen)
- 16 Harnier, L.v., König-Disko, D.:
 SYNOPSE VON HOCHSCHULGESAMTPLÄNEN
 IN DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND
 (1976) (vergriffen)
- 17 Stewart, G.:
 DAS WEITERSTUDIUM VON FACHHOCH-
 SCHULSTUDENTEN AN WISSENSCHAFTLI-
 CHEN HOCHSCHULEN IN BAYERN (1977) (vergriffen)
- 18 Schmidt, S.H.:
 ZUM BEDARF AN NATUR- UND INGENIEUR-
 WISSENSCHAFTLERN SOWIE AN RECHTS-,
 WIRTSCHAFTS- UND SOZIALWISSENSCHAFT-
 LERN IN BAYERN (1977)
- 19 Schmidt, S.H., Harnier, L.v.:
 FÄCHERSPEZIFISCHE ALTERSSTRUKTUR
 DES LEHRPERSONALS AN STAATLICHEN WIS-
 SENSCHAFTLICHEN HOCHSCHULEN BAYERNS,
 GEGLIEDERT NACH HOCHSCHULEN UND LEHR-
 PERSONENKATEGORIEN (1978)
- 20 Weggemann, S., Koch-Mörsdorf, S., Fries, M.:
 UNTERSUCHUNG VON PROBLEMEN DES STU-
 DIUMS IN DER STUDIENRICHTUNG ÖKOTRO-
 PHOLOGIE DER TU MÜNCHEN/WEIHEN-
 STEPHAN (1978) (vergriffen)
- 21 Hatzak, U.:
 PROBLEME EINER FÄCHERSPEZIFISCHEN
 GRUNDAUSSTATTUNG (1978) (vergriffen)

- 22 Störle, W., Störle, J.:
RECHTSPRECHUNG ZUM PRÜFUNGSRECHT
(1978) (vergriffen)
- 23 Schmidt, S.H.:
UNTERSUCHUNG ÜBER DIE BESCHÄFTI-
GUNGS- LAGE DER AKADEMIKER IN BAYERN
NACH FÄCHERGRUPPEN (1978) (vergriffen)
- 24 Gellert, C., Schindler, G.:
ANALYSE DER TÄTIGKEITSFELDER DER
HOCHSCHULABSOLVENTEN MIT ABGE-
SCHLOSSENEM LEHRAMTSSTUDIUM (1980)
- 25 König-Disko, D.:
WEITERBILDENDES STUDIUM, BESTANDS-
AUFNAHME AN BAYERISCHEN UNIVERSI-
TÄTEN (1980)
- 26 Harnier, L.v.:
BERUFSSITUATION DER WISSENSCHAFTLI-
CHEN ASSISTENTEN IN BAYERN (1980)
- 27 Brockard, H., Hammerstein, H.v., Stewart, G.:
ENTWICKLUNG DER STUDIEN- UND PRÜ-
FUNGSORDNUNGEN IN AUSGEWÄHLTEN
FÄCHERN (1980)
- 28 Schmidt, S.H.:
UNTERSUCHUNG DER BESCHÄFTIGUNGS-
SITUATION VON HOCHSCHULNEUABSOL-
VENTEN IN AUSGEWÄHLTEN FACHRICHT-
TUNGEN IN BAYERN (1980)
- 29 Fries, M.:
AUSWIRKUNGEN DER OBERSTUFENREFORM
AUF DIE STUDIENFACHWAHL (1981)
- 30 Schmidt, S.H.:
INGENIEURWISSENSCHAFTEN UND NATUR-
WISSENSCHAFTEN: ARBEITSMARKT UND
NACHWUCHS IN DER BUNDESREPUBLIK
UND IN BAYERN (1981)

- 31 Harnier, L.v., Berger, P., Gellert, C., Schindler, G.:
ANALYSE DER TÄTIGKEITSFELDER DER
HOCHSCHULABSOLVENTEN MIT ABGE-
SCHLOSSENEM LEHRAMTSSTUDIUM 1977
UND 1978 (1981) (vergriffen)
- 32 Berning, E.:
GRÜNDE FÜR ÜBERLANGE STUDIENZEITEN (1982)

III. MONOGRAPHIEN: NEUE FOLGE

- 1 Stewart, G., Seiler-Koenig, E.:
BERUFSFINDUNG UND TÄTIGKEITSFELDER
VON HISTORIKERN (1982) (vergriffen)
- 2 Schmidt, S.H.:
BESCHÄFTIGUNGSSCHANCEN VON HOCHSCHUL-
NEUABSOLVENTEN IN BAYERN: WIRTSCHAFTS-
WISSENSCHAFTLER UND INGENIEURE (1983)
- 3 Gellert, C.:
VERGLEICH DES STUDIUMS AN ENGLISCHEN
UND DEUTSCHEN UNIVERSITÄTEN (1983) (vergriffen)
- 4 Schindler, G.:
BESETZUNG DER C-4-STELLEN AN BAYERI-
SCHEN UNIVERSITÄTEN 1972-1982 (1983)
- 5 Klingbeil, S.:
MOTIVE FÜR EIN STUDIUM IN PASSAU BZW.
FÜR EINEN WECHSEL AN EINE ANDERE
UNIVERSITÄT (1983)
- 6 Harnier L.v.:
DIE SITUATION DES WISSENSCHAFTLICHEN
NACHWUCHSES DER NATURWISSENSCHAFT-
LICHEN UND TECHNISCHEN FÄCHER IN
BAYERN (1983)

- 7 Harnier, L.v.:
EINZUGSGEBIETE DER UNIVERSITÄTEN
IN BAYERN (1984)
- 8 Schneider-Amos, I.:
STUDIENVERLAUF VON ABITURIENTEN UND
FACHHOCHSCHULABSOLVENTEN AN FACH-
HOCHSCHULEN (1984)
- 9 Schindler, G., Ewert, P., Harnier L.v.,
Seiler-Koenig, E.:
VERBESSERUNG DER AUSSERSCHULISCHEN
BESCHÄFTIGUNGSCHANCEN VON ABSOLVEN-
TEN DES STUDIUMS FÜR DAS LEHRAMT AN
GYMNASIEN (1984)
- 10 Schmidt, S.H.:
BESCHÄFTIGUNG VON HOCHSCHULABSOL-
VENTEN IM ÖFFENTLICHEN DIENST IN
BAYERN (1985)
- 11 Harnier, L.v.
PERSPEKTIVEN FÜR DIE BESCHÄFTIGUNG
DES WISSENSCHAFTLICHEN NACHWUCHSES
AN DEN BAYERISCHEN UNIVERSITÄTEN
(1985)
- 12 Ewert, P., Lullies, S.:
DAS HOCHSCHULWESEN IN FRANKREICH -
GESCHICHTE, STRUKTUREN UND GEGEN-
WÄRTIGE PROBLEME IM VERGLEICH (1985) (vergriffen)
- 13 Berning, E.:
UNTERSCHIEDLICHE FACHSTUDIENDAUERN
IN GLEICHEN STUDIENGÄNGEN AN VER-
SCHIEDENEN UNIVERSITÄTEN IN BAYERN
(1986) (vergriffen)
- 14 Schuberth, Ch.:
PRÜFUNGSERFOLGSQUOTEN AUSGEWÄHL-
TER STUDIENGÄNGE AN BAYERISCHEN
UNIVERSITÄTEN:
PROBLEME IM VERGLEICH (1986)
- 15 Röhrich, H.:
DIE FRAU: ROLLE, STUDIUM UND BERUF.
Eine Literaturanalyse (1986) (vergriffen)

- 16 Schmidt, S.H.:
BESCHÄFTIGUNG VON LEHRERN AUSSER-
HALB DER SCHULE (1987)
- 17 Stewart, G., Seiler-Koenig, E.:
BERUFSEINMÜNDUNG VON DIPLOM-SOZIAL-
PÄDAGOGEN (FH) UND DIPLOM-PÄDAGO-
GEN (UNIV.) (1987) (vergriffen)
- 18 Gensch, S., Lullies, S.:
DIE ATTRAKTIVITÄT DER UNIVERSITÄT
PASSAU - GRÜNDE FÜR EIN STUDIUM IN
PASSAU - (1987) (vergriffen)
- 19 Meister, J.-J.:
ZWISCHEN STUDIUM UND VORSTANDSETA-
GE - BERUFSKARRIEREN VON HOCH-
SCHULABSOLVENTEN IN AUSGEWÄHLTEN
INDUSTRIEUNTERNEHMEN (1988) (vergriffen)
- 20 Berning, E.:
HOCHSCHULWESEN IM VERGLEICH. ITALIEN
- BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND. GE-
SCHICHTE, STRUKTUREN, AKTUELLE ENT-
WICKLUNGEN. (1988) (vergriffen)
- 21 Willmann, E.v.:
WEITERBILDUNG AN HOCHSCHULEN
- BEISPIELE UND PROBLEME (1988) (vergriffen)
- 22 Schmidt, S.H., Schindler, B.:
BESCHÄFTIGUNGSSCHANCEN VON MAGI-
STERABSOLVENTEN (1988) (vergriffen)
- 23 Schindler, G., Lullies, S., Soppa, R.:
DER LANGE WEG DES MUSIKERS - VORBIL-
DUNG-STUDIUM-BERUF (1988)
- 24 Röhrich, H., Sandfuchs, G., Willman, E.v.:
PROFESSORINNEN IN DER MINDERHEIT
(1988) (vergriffen)
- 25 Harnier, L.v.:
ELEMENTE FÜR SZENARIOS IM HOCHSCHUL-
BEREICH (1990)

- 26 Fries, M.:
FORTBILDUNGSFREISEMESTER DER PROFES-
SOREN AN BAYERISCHEN FACHHOCHSCHULEN
- RAHMENBEDINGUNGEN, MOTIVATION,
AKZEPTANZ (1990)
- 27 Schmidt, S. H.:
AUSBILDUNG UND ARBEITSMARKT FÜR
HOCHSCHULABSOLVENTEN - USA UND
DEUTSCHLAND (alte und neue Länder) (1991)
- 28 Schindler, G., Harnier, L. v.,
Länge-Soppa, R., Schindler, B.:
NEUE FACHHOCHSCHULSTANDORTE IN BAYERN
(1991)
- 29 Berning, E.:
ALPENBEZOGENE FORSCHUNGSKOOPERATION
(1992)
- 30 Harnier, L. v., Schneider-Amos, I.:
AUSWIRKUNGEN EINER BERUFSAUSBILDUNG
AUF DAS STUDIUM DER BETRIEBSWIRTSCHAFTS-
LEHRE (1992)
- 31 Fries, M., Mittermeier, P., Schüller, J.:
EVALUATION DER AUFBAUSTUDIENGÄNGE
ENGLISCHSPRACHIGE LÄNDER UND BUCHWISSEN-
SCHAFT AN DER UNIVERSITÄT MÜNCHEN (1992)
- 32 Meister, J.-J., Länge-Soppa, R.:
HOCHBEGABTE AN DEUTSCHEN UNIVERSITÄTEN
PROBLEME UND CHANCEN IHRER FÖRDERUNG
(1992)
- 33 Schindler, G.; Schüller, J.:
DIE STUDIENEINGANGSPHASE
STUDIERENDE AN DER UNIVERSITÄT REGENSBURG
IM ERSTEN UND ZWEITEN FACHSEMESTER (1993)
- 34 Schmidt, S.H.:
ÜBER DIE STUDIENDAUER AN FACHHOCHSCHULEN IN
BAYERN (1993)
- 35 Schindler, G.:
STUDENTISCHE EINSTELLUNGEN UND STUDIEN-
VERHALTEN (1993)

- 36 Berning, E.; Schindler, B.:
DIPLOMARBEIT UND STUDIUM
AUFWAND UND ERTRAG VON DIPLOM- UND
MAGISTERARBEITEN AN UNIVERSITÄTEN IN BAYERN
(1993)
- 37 Harnier, L. v.; Schüller, J.:
STUDIENWECHSEL AN FACHHOCHSCHULEN
IN BAYERN (1993)
- 38 Fries, M.:
BERUFSBEZOGENE WISSENSCHAFTLICHE WEITERBIL-
DUNG AN DEN BAYERISCHEN HOCHSCHULEN (1994)

ISBN

3 - 927044 - 20 - 2