

Elke GORNIK¹ (Wien)

Wissenschaftliche Weiterbildung – ein unterschätztes Element zur Profilbildung österreichischer Universitäten?!

Zusammenfassung

Der Beitrag behandelt die zentrale Frage, welche Rolle die wissenschaftliche Weiterbildung als Profilelement an den österreichischen Universitäten einnehmen kann. Dazu wird ein Grundverständnis der wissenschaftlichen Weiterbildung und ihrer zentralen Einflussfaktoren dargelegt. Abgeleitet von grundsätzlichen Überlegungen zur Profilbildung werden notwendigen Parameter aus Sicht der wissenschaftlichen Weiterbildung aufgezeigt. Anhand aktueller Entwicklungen rund um das Strategiepapier zur Zukunft österreichischer Hochschulen wird abschließend dargelegt, wo sich wissenschaftliche Weiterbildung einordnen kann.

Schlüsselwörter

Wissenschaftliche Weiterbildung, Profilbildung, Hochschulen, Hochschulentwicklung, Österreich

¹ E-Mail: elke.gornik@eduxation.at



University Continuing Education – An underestimated aspect of the profile development at Austrian universities?!

Abstract

This paper addresses the central question of the role that university continuing education can play as a profiling element for Austrian universities. For this purpose, university continuing education's principal elements and primary influencing factors are presented here. Based on the fundamental considerations of profiling, the necessary parameters are then shown from the point of view of university continuing education. Finally, the article deals with the classification of university continuing education on the basis of current developments around the strategy paper for the future of Austrian universities.

Keywords

University continuing education, profiling, universities, higher education development, Austria

1 Einleitung und Ausgangssituation

An den österreichischen Universitäten sind, insbesondere durch die Einführung des Universitätsgesetzes 2002, Diskussionen und Reformen zur Profilbildung geführt worden. Diese Entwicklungen, deren Umsetzungen und Herausforderungen in der Fachliteratur² ausgeführt sind, beinhalten auch Empfehlungen zu den Profilbildungsprozessen an den österreichischen Universitäten bzw. Hochschulen. Dieser Beitrag fokussiert sich auf die Frage, welche Rolle – im Zusammenhang mit Pro-

² u. a.: ÖSTERREICHISCHER WISSENSCHAFTSRAT (2010; 2015); LOPRIENO, MENZE & SCHENKER-WICKI (2011); PICHL (2012); WIFO (2012); RAT FÜR FORSCHUNG UND TECHNOLOGIEENTWICKLUNG (2012).

filbildung an Universitäten – die wissenschaftliche Weiterbildung einnimmt bzw. einnehmen kann; und im Speziellen, ob und unter welchen Voraussetzungen wissenschaftliche Weiterbildung als Differenzierungsmerkmal in der Profilbildung von Universitäten herangezogen werden kann. Zur Beantwortung dieser bedarf es einerseits einer Beschreibung des Verständnisses der wissenschaftlichen Weiterbildung an Universitäten bzw. andererseits die Ausführung der Zusammenhänge von Profilbildung und wissenschaftlicher Weiterbildung.

Die wissenschaftliche Weiterbildung und ihr Status quo an den österreichischen Universitäten wurde v. a. in zwei Studien (PELLERT & CENDON, 2007; GORNIK, 2015) erhoben. Eine spezifische Analyse, wie die Profilbildung an den österreichischen Universitäten unter der Bezugnahme des Einflusses der wissenschaftlichen Weiterbildung erfolgt ist, liegt nicht vor. Jedoch können aus der bestehenden Literatur, die sich vor allem auf Ausführungen aus Deutschland zu dieser Thematik bezieht, Ableitungen, die sich auf die österreichischen Universitäten umsetzen lassen, vorgenommen werden.

Für Österreich hat das Thema der Profilbildung durch das Strategiepapier zur Zukunft österreichischer Hochschulen (BMFWF, 2017a) erneut Aktualität erlangt. In diesem werden Maßnahmen ausgeführt, um die drei Hauptziele, eine stärkere Differenzierung, zunehmende Kooperation und bessere Durchlässigkeit im Hochschulbereich, zu erreichen. In der Betrachtung dieses Strategiepapiers „Zukunft Hochschule“ bzw. den einzelnen Unterpapieren (Ergebnisberichten zu den einzelnen Fokusthemen bzw. Querschnitt-Themen) erfolgt keine explizite Erwähnung der wissenschaftlichen Weiterbildung im Zusammenhang mit Profilbildung (bzw. Profilierung). Daraus ergibt sich die Frage, ob durch die Nicht-Erwähnung der wissenschaftlichen Weiterbildung ein wesentliches Differenzierungsmerkmal für die österreichischen Universitäten unberücksichtigt bleibt.

2 Wissenschaftliche Weiterbildung und universitäre Profilbildung in Österreich: Verständnis und Verortung

Die Beschreibung der Dimension von wissenschaftlicher Weiterbildung an Universitäten ist notwendig, um eine Einordnung dieser vorzunehmen. Damit wird deutlich, dass die wissenschaftliche Weiterbildung von zahlreichen Rahmenbedingungen beeinflusst wird, die auch die Entwicklung der österreichischen Universitäten sowohl auf nationaler wie auch auf internationaler Ebene verändern.

2.1 Begriffsdefinition wissenschaftliche Weiterbildung

Auch wenn es in Österreich keine von allen Beteiligten geteilte Definition von wissenschaftlicher bzw. universitärer Weiterbildung gibt, so liegen Grundsätze und Empfehlungen (AQ AUSTRIA, 2012; UNIKO, 2014) vor. Zusammengefasst erfolgt die Beschreibung der wissenschaftlichen Weiterbildung über ihre kennzeichnenden Merkmale (PELLERT & CENDON, 2007; FAULSTICH & OSWALD, 2010; WOLTER, 2011; UNIKO, 2014). Dazu zählen: die Verbindung von Forschung und Lehre durch hochschulische Anbieter/innen; die Aufbereitung der Studieninhalte auf Hochschulniveau; der Einsatz von wissenschaftlichem Lehrpersonal; die Zielgruppe der Hochschulabsolventinnen und -absolventen mit Berufs- und Praxiserfahrung; die berufs- und praxisbezogene Gestaltung der Inhalte sowie die Möglichkeit, erweiterte Zielgruppen durch alternative Zugangswege zu erreichen.

In Österreich hat sich vor allem ein spezifischer Teil der wissenschaftlichen Weiterbildung, in Form von postgradualen Weiterbildungsprogrammen (siehe 2.2), entwickelt.

2.2 Ein Abriss – wissenschaftliche Weiterbildung an österreichischen Universitäten

Die Entwicklung der wissenschaftlichen Weiterbildung in Österreich in den letzten 15 Jahren wurde und wird von den veränderten und zunehmenden Anforderungen an Universitäten beeinflusst. Dazu zählen u. a.:

- internationale Entwicklungen der Bildungspolitik und deren Auswirkungen auf die Studienarchitektur (Einführung des mehrstufigen Studiensystems) und damit verbunden
- die Reorganisation der Studien sowie die Outcome-orientierte Beschreibung dieser,
- gesetzliche Neugestaltungen (Universitätsgesetz 2002),
- steigende Anzahl an nationaler Hochschulkonkurrenz (u. a. Ausbau der Aktivitäten der auf Weiterbildung spezialisierten Donau-Universität Krems und neue/zunehmende Weiterbildungsangebote der Fachhochschulen, Privatuniversitäten und pädagogischen Hochschulen),
- Empfehlungen zur Umsetzung von Lifelong Learning-Strategien (ausgelöst durch die European Universities‘ Charter on Lifelong Learning),
- soziodemografische/gesellschaftliche Veränderungen,
- veränderte Bildungsbedarfe von Unternehmen/Organisationen und kürzere Wissenszyklen sowie
- Ansprache neuer Zielgruppen (zusammengefasst unter „non-traditional students“, dazu zählen – in Anlehnung an die Typologie von WOLTER & GEFERS [2013, S. 12-13] – second chance learners, equity groups, deferrers, recurrent learners, returners oder learners in later life).

Es wäre jedoch verkürzt, diese Veränderungen nur auf das Feld der wissenschaftlichen Weiterbildung zu beziehen. Diese haben gleichzeitig auf die einzelnen Universitäten und das österreichische Hochschulsystem gewirkt. Dass mit den Weiterbildungsprogrammen zusätzliche Einnahmen generiert werden konnten, war und ist für die österreichischen Universitäten nach wie vor ein Motiv, sich im Weiterbildungsbereich zu positionieren.

Quantitativ zeigt sich die Entwicklung in Österreich anhand der Studierendenzahlen im Bereich der Weiterbildung: Zwischen 2004 und 2016 verdoppelte sich die Zahl der Weiterbildungsstudierenden³ an den österreichischen Universitäten (in den formalen Weiterbildungsformaten, den Universitätslehrgängen) von 10.001 Personen auf 20.111 Personen⁴. Davon entfielen knapp 45 % auf die Donau-Universität Krems und weitere 34 % auf die klassischen Universitäten Graz, Klagenfurt, Salzburg und Wien. Die übrigen 21 % verteilten sich auf 15 österreichische Universitäten (eine Universität bot keine formalen Weiterbildungsprogramme an).

Die kontinuierlich steigenden Zahlen an Weiterbildungsstudierenden und damit das zunehmend vielfältige Weiterbildungsangebot (vgl. GORNIK, 2015. S. 49-51), machen auch neue organisatorische und strukturelle Rahmenbedingungen an den Universitäten erforderlich. Eine repräsentative Erhebung (GORNIK, 2015) zeigt nicht nur die Entwicklungen in den letzten zehn Jahren in Österreich auf, sondern gibt einen Einblick über die durchgeführten Investitionen im Bereich der Weiterbildung. So zeigen die Rückmeldungen der befragten Expertinnen und Experten, dass in den letzten Jahren primär der Aufbau und die Implementierung von Organisationsstrukturen und Prozessen im Vordergrund stand. Zukünftig gehen diese davon aus, dass die Angebotsvielfalt und Anzahl der Weiterbildungsprogramme an den österreichischen Universitäten weiter zunehmen werden.

In welchem Ausmaß sich die wissenschaftliche Weiterbildung an den einzelnen Universitäten im Leitbild, im Entwicklungsplan, den strategischen Kernaussagen, den Forschungsaktivitäten, dem Qualitätsverständnis und den Prozess- sowie Organisationsstrukturen auch wiederfindet, darüber liegen keine österreichweiten Erhebungen vor.

³ Datenmaterial über Personen, die in einem anderen Format als Universitätslehrgang an Universitäten teilgenommen haben, werden österreichweit statistisch einheitlich nicht erfasst.

⁴ Daten aus STATcub Austria 2018

2.3 Zusammenhang Profilbildung und wissenschaftliche Weiterbildung am Beispiel österreichischer Universitäten

Eine der zentralen Ausführungen zur universitären Profilbildung der österreichischen Universitäten ist jene von PICHL (2012). Dieser Beitrag zeigt auf, dass durch den Autonomie-Erhalt der Universitäten Instrumente des New Public Management (NPM) zum Einsatz kommen, um damit die Steuerung von Universitäten, ihren Wettbewerb und ihre Profilbildung zu stärken. Doch welches Verständnis liegt dem NPM⁵ – im Zusammenhang mit Universitäten – zu Grunde? Auch wenn, und dies muss festgehalten werden, betriebswirtschaftliche Konzepte zur Profilbildung für Universitäten bedingt anwendbar und sinnvoll sind, so können Ansätze des NPM und die damit verbundene ökonomische Steuerung – beispielsweise durch zunehmende Konkurrenz und Wettbewerbsorientierung der Hochschulen – auf die Universitäten umgelegt werden. Die damit ausgelösten Veränderungen ergeben einen Wechsel der Steuerung von einer Input- zu einer Outputorientierung. Eine outputorientierte Profilbildung kann Universitäten durch die Darstellung ihrer eigenen Leistungen (auf Basis strategischer Ziele) gelingen. Das zentrale Plan-, Steuer- und Handlungsinstrument der österreichischen Universitäten mit dem Ministerium, die Leistungsvereinbarungen (LV, siehe 3.1), sind jedenfalls zu den NPM-Steuerungsinstrumenten zu zählen.

Doch in welchem Zusammenhang stehen Profilbildung und wissenschaftliche Weiterbildung an einer Universität? WOLTER (2005, S. 94) hält dazu fest, dass eine Annäherung über die Frage erfolgt, wie Weiterbildungsangebote die institutionelle Profilbildung unterstützen und sich gleichzeitig auf einem hoch kompetitiven Weiterbildungsmarkt positionieren. Dazu bedarf es der Festlegung des spezifischen Profils der wissenschaftlichen Weiterbildung. Dieser Theorie der Verbindungslinien folgend, bedarf es als Basis einer kongruenten Strategie der Profilbildung im

⁵ vertiefend: KLUMPP & LENK (2004); SCHIMANK (2005); MEIER & SCHIMANK (2009); NICKEL (2009); WILKESMANN & SCHMID (2012); RYBNICEK (2014); ZECHLIN (2015).

Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung. Diese Strategie basiert auf den Kernkompetenzen – mit einem starken Forschungsbezug – der Universität. In weiterer Folge wären alle Angebote der wissenschaftlichen Weiterbildung in das universitätsweite Qualitätsmanagement der Lehre einzubinden, um den Qualitätskriterien zu entsprechen. Eine spezifische Weiterbildungsstrategie ist auch deshalb notwendig, um darauf aufbauend eine Organisationsstruktur für wissenschaftliche Weiterbildung festzulegen. Laufende Praxisberichte der Weiterbildungsverantwortlichen der österreichischen Universitäten (z. B. im Austausch durch das Netzwerk AUCEN⁶) lassen darauf schließen, dass nur einzelne österreichische Universitäten ein solches strategisches Vorgehen gewählt bzw. umgesetzt haben.

3 Ausgewählte Steuerungsinstrumente und ihre Bedeutung für die wissenschaftliche Weiterbildung in Österreich

Um den Prozess der Profilbildung zu gestalten, sind für die österreichischen Universitäten die Leistungsvereinbarungen (LV) von Bedeutung. Wenn wissenschaftliche Weiterbildung als ein Profilelement dargestellt werden soll, so ist es notwendig, die aktuellen Leistungsvereinbarungen und den gesamtösterreichischen Universitätsentwicklungsplan (GUEP) heranzuziehen.

3.1 Leistungsvereinbarungen und GUEP

Für die 22 öffentlichen österreichischen Universitäten sind die Leistungsvereinbarungen mit dem Ministerium das zentrale Gesamtsteuerungselement zur Umsetzung und Weiterentwicklung von hochschulpolitischen Vorhaben und damit ihre Finanzierungs- und Budgetgrundlage. Diese wurden durch das Universitätsgesetz

⁶ Austrian University Continuing Education and Staff Development Network;
www.aucen.ac.at

2002 (UG 2002, § 12) neu geregelt und schaffen Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten sowie Planungssicherheit für die Universitäten.

Im Universitätsbericht 2017 (BMBWF, 2018), der die zentralen Ergebnisse vergangener Leistungsvereinbarungsperioden (2013–2015, 2016–2018) der Universitäten mit dem zuständigen Ministerium darstellt, wird schon eingangs auf die Differenzierung und Profilbildung der österreichischen Universitäten (vgl. S. 3) als eine der zentralen Entwicklungen und Reformprojekte hingewiesen. Die Ausführungen zur wissenschaftlichen bzw. universitären Weiterbildung nehmen in diesem über 320-seitigen Leistungsbericht gerade einmal eine halbe Seite ein (vgl. S. 31f.). Dies ist insofern überraschend, da explizit im UG 2002 (§ 3 Abs. 5) die Weiterbildung – insbesondere der Absolventinnen und Absolventen von Universitäten sowie von Pädagoginnen und Pädagogen – als zentrale Aufgabe festgehalten ist und damit eine höhere Sichtbarkeit zu erwarten wäre.

Die Forderung, wissenschaftliche Weiterbildung an Universitäten und berufs begleitende Angebote strategisch zu entwickeln und auch als Teil von Lifelong Learning erkenntlich zu machen, wurde in den LV 2013–2015 angeführt. Erfolgt ist diese insofern, als dass 18 von 21 öffentliche Universitäten über eine institutionelle LLL-Strategie verfügen – diese aber nur teilweise in den Entwicklungsplänen verankert haben (vgl. BMBWF, 2018, S. 303). Für die aktuelle LV-Periode 2016–2018 ist vorgesehen, „dass die Universitäten ihre Angebote in der Weiterbildung und weitere LLL-Vorhaben profilbildend und entsprechend der jeweiligen institutionellen Strategie bzw. dem jeweiligen Entwicklungsplan weiterentwickeln.“ (BMBWF, 2018, S. 303).

Parallel wurde 2016 ein strategisches Projekt „Zukunft Hochschule“ des österreichischen Ministeriums initiiert, das die Stärkung des österreichischen Hochschulraums durch eine sektorenübergreifende qualitative Weiterentwicklung und internationale Positionierung der Universitäten und Hochschulen als übergeordnetes Ziel hatte und an dem 31 Hochschulen teilnahmen (vgl. BMBWF, 2018, S. 12). Bezogen auf die Universitäten finden sich die Ergebnisse als Handlungslinien und Systemziele im ersten GUEP (BMBWF, 2017b) und in den Leistungsvereinbarun-

gen der Universitäten wieder. Die Entwicklungen und Ergebnisse des GUEP werden für die LV 2019–2021 der österreichischen Universitäten im Fokus stehen und sollen damit die Erreichung des Ziels der universitären Profilbildung, in den Leistungsbereichen Forschung/EEK, Lehre und „gesellschaftliche Zielsetzungen“, (vgl. BMBWF, 2018, S. 84) unterstützen. Die wissenschaftliche Weiterbildung findet im Systemziel 3 zur Verbesserung der Qualität der Lehre Erwähnung: „In der universitären Weiterbildung sind die Rahmenbedingungen für lebensbegleitendes Lernen und die Durchlässigkeit zwischen Bildungs- und Ausbildungssystemen zu optimieren.“ (BMBWF, 2018, S. 79).

3.2 Kritische Anmerkungen aus Sicht der wissenschaftlichen Weiterbildung

Auffällig in den Ausführungen im GUEP ist, dass die Begrifflichkeiten „Lifelong Learning“, „Lebenslanges Lernen“ und „universitäre bzw. wissenschaftliche Weiterbildung“ durch Konzepte der Third Mission und Responsible Science überlagert werden. Dies bestätigt einerseits die Ausführungen, dass zu den traditionellen Kernaufgaben (Forschung und Lehre) die sogenannte „Dritte Mission“ (und nicht mehr Weiterbildung gemäß der gesetzlichen Formulierung) für Universitäten hinzukommt. Jedoch wird festgehalten, dass unter „Third Mission“ sowohl die Weiterbildung als auch der Forschungs-, Wissenschafts- und Technologietransfer und die Social Responsibility zu verstehen ist (BMBWF, 2018, S. 3). Es kann somit eine Chance sein, wissenschaftliche Weiterbildung integriert zu betrachten, oder aber die Gefahr, dass diese in einem Feld von Forschungs-, Wissens- und Technologietransfer untergeht.

Wenn es um eine Differenzierung zwischen den einzelnen Hochschulsektoren in Österreich geht, so stellt sich die Frage, wie dies sektorenübergreifend für das Feld der wissenschaftlichen Weiterbildung umzulegen ist. Die rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen in den hochschulischen Einrichtungen sind unterschiedlich und die Ausgestaltung sowie Umsetzung der Weiterbildungsprogramme differiert. Eine Profilbildung der Weiterbildung für einen einzelnen Hochschulsektor

(wie dieser für die Universitäten im GUEP angedacht ist) ist zwar erforderlich und wünschenswert, aber es ist notwendig, die anderen Hochschulsektoren miteinzubeziehen und Rahmenparameter (beispielsweise in Hinblick auf Qualität und Ausmaß der Programme) festzulegen. Durch eine bewusste Angebotsgestaltung im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung ergibt sich für die Universitäten die Chance, sich gegenüber anderen Hochschulen abzugrenzen und zur Profilbildung zu nutzen (AQ AUSTRIA, 2012, S. 22). Dies bedeutet umgekehrt, dass einerseits durch wissenschaftliche Weiterbildungsangebote das Profil der Hochschulen geprägt werden kann, sich aber andererseits das Angebot auch am Profil der jeweiligen Hochschule zu orientieren hat.

Ein Blick nach Deutschland zeigt, dass wissenschaftliche Weiterbildung und Lebenslanges Lernen zunehmend durch Leitbilder und Profile der Hochschulen gewonnen hat. Dies ist eines der Ergebnisse des Projektes „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“⁷, das – initiiert vom deutschen Bundesministerium für Bildung und Forschung – mit einer Fördersumme von 250 Millionen Euro ausgestattet ist und sich über einen Zeitraum von zehn Jahren (2011–2020) erstreckt. Primäres Ziel dieses Wettbewerbs ist es, Projekte an Hochschulen und -verbänden zu fördern, die die Entwicklung von Studienprogrammen, in unterschiedlichen Formaten, für Berufstätige und andere Zielgruppen zum Ziel haben. Die bisherigen Ergebnisse zeigen, dass durch die geförderten Projekte auch die wissenschaftliche Weiterbildung als Aufgabe der Hochschulen stärker wahrgenommen wird (vgl. HANFT, PELLERT, CENDON & WOLTER, 2016, S. 12). Gleichzeitig sind zahlreiche Studien, thematische Berichte, Handreichungen für die deutschen Hochschulen entstanden, die die Perspektiven für eine Lifelong-Learning-Hochschule der Zukunft aufzeigen⁸.

⁷ <https://www.wettbewerb-offene-hochschulen-bmbf.de/wettbewerb>

⁸ https://offene-hochschulen.de/fyls/4635/download_file_inline/,
<https://offene-hochschulen.de/publikationen/bibliothek>

Da für den österreichischen Hochschulbereich eine solche Breite an Ergebnissen und Empfehlungen zur strategischen Implementierung und Förderung von lebenslangen Lernen und wissenschaftlicher Weiterbildung an Hochschulen nicht vorliegt, wäre es notwendig, empirisch diese, bezogen auf die österreichischen Universitäten bzw. den gesamten Hochschulsektor, aufzuarbeiten und in den GUEP einfließen zu lassen.

4 Fazit

Die ausgeführten Rahmenbedingungen, die die Entwicklung der wissenschaftlichen/universitären Weiterbildung in Österreich gefördert und beeinflusst haben, fordern nicht nur die Universitäten in ihrer Profilbildung im Weiterbildungsbereich, sondern sind als Kontextfaktoren des gesamten Wirkungsbereichs einer Universität zu sehen. Nur wenn wissenschaftliche Weiterbildung als Teil der strategischen Ziele einer Universität erkennbar wird, ist eine effektive und effiziente Steuerung ermöglicht. Jedenfalls haben im Weiterbildungsprofil die Bedürfnisse der Zielgruppen der wissenschaftlichen Weiterbildung Berücksichtigung zu finden. Dabei müssen sich die österreichischen Universitäten auch mit aktuellen Fragen wie der Anerkennung vorhandener Qualifikationen, Durchlässigkeit und zeitliche/örtliche Flexibilität auseinandersetzen. Diese Ergebnisse sollen nicht nur auf die wissenschaftliche Weiterbildung und ihr Profil wirken, sondern ins Gesamtprofil der Universität einfließen.

Der Idealzustand für die österreichischen Universitäten in Hinblick auf Profilbildung wäre, wenn die (Aus)-Differenzierung der österreichischen Hochschultypen und die binnendifferenzierte Profilbildung einander bedingen (vgl. PICHL 2012, S. 203). Der primäre Fokus der österreichischen Universitäten auf Forschung ist kein Widerspruch zu einer ebenfalls starken Positionierung in der wissenschaftlichen Weiterbildung: Internationale Studien zeigen, dass forschungsstarke Fachbereiche mit einer hohen wissenschaftlichen Reputation häufig ein hohes Weiterbildungsengagement aufzeigen (vgl. HANFT & KNUST, 2007, S. 65).

Das beleuchtete Instrument der Leistungsvereinbarungen zeigte auf, dass die wissenschaftliche Weiterbildung mehrheitlich an den österreichischen Universitäten in den vergangenen Perioden „thematisiert“ wurde, jedoch eine Verankerung in den institutionellen Strategien – nach wie vor – zu entwickeln sei. Als ein positives Signal zum Ausbau der Aktivitäten im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung an den österreichischen Universitäten können aktuell die Ausführungen zur wissenschaftlichen Weiterbildung im GUEP gesehen werden. Derzeit ist jedoch offen, wie die Umsetzung und damit die Ergebnisse zu werten sein werden. Auch wenn Steuerungsinstrumente wie Leistungsvereinbarungen österreichische Universitäten ermutigt haben, aktiver im wissenschaftlichen Weiterbildungsbereich zu agieren, so sind dadurch keinerlei zusätzliche finanzielle Zuwendungen für den Weiterbildungsbereich zu erwarten. Es ist daher zu empfehlen, dass österreichweite und hochschulübergreifende Förderschienen entwickelt werden, die sich mit direkten oder indirekten Fragen rund um wissenschaftliche Weiterbildung beschäftigen. Die (Zwischen)-Ergebnisse der deutschen Bildungsinitiative „Aufstieg durch Bildung“ machten deutlich, dass nicht nur einzelne Hochschulen ein klareres Profil entwickelt haben, sondern auch verstärkt Synergieeffekte, die Aktivitäten in der wissenschaftlichen Weiterbildung mit sich bringen, erreicht wurden.

Auch wenn die wissenschaftlichen Weiterbildungsprogramme in den vergangenen 15 Jahren an den österreichischen Universitäten kontinuierlich zugenommen haben, besteht die Gefahr darin, dass sich wissenschaftliche Weiterbildung – mit ihrer starken Markt- und Wettbewerbsorientierung – ohne integrierte Profilbildung an der jeweiligen Universität als „Parallelsystem“ entwickelt. Somit vergibt die wissenschaftliche Weiterbildung die Chance, an den Stärken der jeweiligen Institution zu partizipieren und gleichzeitig vergibt die Universität die Möglichkeit, durch wissenschaftliche Weiterbildung eine Profilstärke zu entwickeln. Dabei geben die Aktivitäten der wissenschaftlichen Weiterbildung an den österreichischen Universitäten bereits jetzt Antworten auf die Herausforderungen, die sich für die universitäre Lehre – im Zusammenhang mit der sozialen Durchlässigkeit und Verantwortung oder dem Erreichen erweiterter Zielgruppen – zunehmend stellen werden. Unter der Voraussetzung eines gesteuerten Profilbildungsprozesses und der be-

wusst getroffenen strategischen Entscheidung für wissenschaftliche Weiterbildung kann diese als Profilelement im Universitätsprofil wirken.

5 Literaturverzeichnis

AQ Austria (2012). *Qualitätsentwicklung der Weiterbildung an Hochschulen*. Wien: Facultas. <https://www.aq.ac.at/de/analysen-berichte/dokumente-analysen-berichte/PUBLIKATION-Qualitätsentwicklung-Weiterbildung-2012.pdf>, Stand vom 5. März 2018.

BMBWF (2018). *Universitätsbericht 2017*. Wien. https://www.bmbwf.gv.at/fileadmin/user_upload/Publikationen/Universitätsbericht_2017_barrierefrei.pdf, Stand vom 17. März 2018.

BMWFW (2017a). „Zukunft Hochschule“. *Differenzierung, Kooperation und Durchlässigkeit. Management Summary*. Wien. https://bmbwf.gv.at/fileadmin/user_upload/wissenschaft/Zukunft_Hochschulen/Management_Summary.pdf, Stand vom 3. März 2018.

BMWFW (2017b). *Der Gesamtösterreichische Universitätsentwicklungsplan 2019–2024*. Oktober 2017. Wien. https://bmbwf.gv.at/fileadmin/user_upload/wissenschaft/publikationen/guep/2019-2024_GUEP_Langversion.pdf, Stand vom 2. Februar 2018.

European University Association (EUA) (2008). *European Universities' charter on lifelong learning*. Brussels: European University Association. http://www.eua.be/typo3conf/ext/bzb_securelink/pushFile.php?cuid=2122&file=fileadmin/user_upload/files/Publications/EUA_Charter_Eng_LY.pdf, Stand vom 22. Dezember 2017.

Faulstich, P. & Oswald, L. (2010). *Wissenschaftliche Weiterbildung. Arbeitspapier 200. Januar 2010*. Düsseldorf: Hans Böckler-Stiftung. www.boeckler.de/pdf/p_arbp_200.pdf, Stand vom 10. Jänner 2018.

Gornik, E. (2015). *Entwicklung wissenschaftlicher Weiterbildungseinrichtungen an österreichischen Universitäten – Eine Erhebung zu deren Veränderungen im*

Kontext der Professionalisierung von Managementstrukturen und Angebotsvielfalt.
Oldenburg: Universität Oldenburg.

Hanft, A. (2008). *Bildungs- und Wissenschaftsmanagement.* München: Vahlen.

Hanft, A., Pellert, A., Cendon, E. & Wolter, A. (2016). Executive Summary der wissenschaftlichen Begleitung. In A. Wolter, U. Banscheraus & C. Kamm (Hrsg), *Zielgruppen Lebenslangen Lernens an Hochschulen. Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen* (S. 7-18). Münster, New York: Waxmann.

Klumpp M. & Lenk, T. (2004). *New Public Management am Beispiel der Hochschulen in Österreich und der Schweiz.* Denkschrift „10 Jahre Finanzwissenschaft am Institut für Finanzen der Universität Leipzig 1994–2004“. Arbeitspapier Nr. 30. Leipzig.
<https://www.econstor.eu/obitstream/10419/52366/1/672213540.pdf>, Stand vom 25. April 2018.

Loprieno, A., Menzel, E. & Schenker-Wicki, A. (2011). *Zur Entwicklung und Dynamisierung der österreichischen Hochschullandschaft – eine Außensicht. Rahmenkonzept für einen Hochschulplan.* 23. August 2011. Wien.
http://hochschulplan.at/wp-content/uploads/2012/06/Bericht_ExpertInnen_2011.pdf, Stand vom 18. März 2018.

Meier, F. & Schimank, U. (2009). Matthäus schlägt Humboldt? New Public Management und die Einheit von Forschung und Lehre. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 31, 42-61. <http://ids.hof.uni-halle.de/documents/t1857.pdf>, Stand vom 18. März 2018.

Nickel, S. (2009). *Partizipatives Management von Universitäten. Zielvereinbarungen, Leitungsstrukturen und staatliche Steuerung.* Universität und Gesellschaft – Schriftenreihe zur Universitätsentwicklung (2., aktualisierte Aufl.). München, Mehring: Rainer Hampp Verlag.

Österreichisches Institut für Wissenschaftsforschung (WIFO) (2012). *Hochschulen 2012: eine Entwicklungsvision.* Juli 2012. Wien.
http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Hochschulen2025_wifo_BMWF_2012.pdf, Stand vom 18. März 2018.

Österreichische Universitätenkonferenz (uniko) (2014). *Positionspapier „Grundsätze und Empfehlungen zum Weiterbildungsangebot an öffentlichen Universitäten“*. 24. Februar 2014. Wien.
https://uniko.ac.at/modules/download.php?key=5370_DE_O&f=1&jt=7906&cs=44BB,
Stand vom 3. Februar 2018.

Österreichischer Wissenschaftsrat (2010). *Universität Österreich 2025. Analysen und Empfehlungen zur Entwicklung des österreichischen Hochschul- und Wissenschaftssystems*. November 2009. Wien.
http://www.wissenschaftsrat.ac.at/news/Empfehlung_Systementw.pdf, Stand vom
18. März 2018.

Österreichischer Wissenschaftsrat (2015). *Das österreichische Hochschul- und Wissenschaftssystem. Ein Weißbuch und eine konkrete Utopie*. Oktober 2015. Wien.
<http://www.wissenschaftsrat.ac.at/news/Weissbuch%20Endversion.pdf>,
Stand vom 18. März 2018.

Pellert, A. & Cendon, E. (2007). Länderstudie Österreich. In A. Hanft & M. Knust (Hrsg), *Weiterbildung und lebenslanges Lernen in Hochschulen. Eine internationale Vergleichsstudie zu Strukturen, Organisationen und Angebotsformen* (S. 273-312). Münster: Waxmann.

Pichl, E. (2012). Universitäre Profilbildung im Kontext des österreichischen Hochschulraums und des Universitätsgesetzes 2002. *Zeitschrift für Hochschulrecht*, 11, 195-206. <https://link.springer.com/article/10.1007/s00741-012-0064-x>, Stand vom 12. Juli 2018.

Rat für Forschung und Technologieentwicklung (2012). *Alleinstellungsmerkmale und Profilbildung im österreichischen Hochschulraum*. November 2012. Wien. https://www.rat-fte.at/tl_files/uploads/Studien/130227_RaSi74_TOP3_Studie%20Alleinstellungsmerkmale.pdf, Stand vom 15. Juni 2018.

Rybnicek, R. (2014). *Neue Steuerungs- und Managementmethoden an Universitäten. Über die Akzeptanz und Problematik unter den Universitätsangehörigen*. Wiesbaden: Springer.

Schimank, U. (2005). Die akademische Profession und die Universitäten: „New Public Management“ und eine drohende Entprofessionalisierung. In T. Klatetzki &

V. Tacke (Hrsg), *Organisation und Profession. Organisation und Gesellschaft* (S. 143-164). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Wilkesmann, U. & Schmid, C. (Hrsg) (2012). *Hochschule als Organisation*. Wiesbaden: Springer.

Wolter, A. (2005). Profilbildung und universitäre Weiterbildung. In W. Jütte & K. Weber (Hrsg). *Kontexte wissenschaftlicher Weiterbildung. Entstehung und Dynamik von Weiterbildung im universitären Raum* (S. 93-111). Münster: Waxmann.

Wolter, A. (2011). Die Entwicklung wissenschaftlicher Weiterbildung in Deutschland: Von der postgradualen Weiterbildung zum lebenslangen Lernen. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 33, 8-35.

Wolter, A., & Geffers, J. (2013). *Zielgruppen lebenslangen Lernens an Hochschulen – Ausgewählte empirische Befunde*. Thematischer Bericht der wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“. Juli 2013. Berlin.
https://www.pedocs.de/volltexte/2017/12978/pdf/Wolter_Geffers_2013_Zielgruppe_n_lebenslangen_Lernens.pdf, Stand vom 25. April 2018.

Zechlin, L. (2015). New Public Management in Hochschulen: Wissenschaftsadäquat? *Zeitschrift Aus Politik und Zeitgeschichte*, 18-19, 31-38.
www.bpb.de/apuz/205214, Stand vom 25. April 2018.

Autorin



Mag. Elke GORNIK, MBA || Universität Wien,
Postgraduate Center⁹ || Spitalgasse 2, Hof 1, A-1090 Wien

www.univie.ac.at

elke.gornik@eduxation.at

⁹ bis August 2018