

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds



## Memorandum

„Zur Stärkung der Durchlässigkeit zwischen  
beruflicher und hochschulischer Bildung –  
Perspektiven für die Fachkräfteentwicklung“

## Memorandum

„Zur Stärkung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und Hochschulischer Bildung – Perspektiven für die Fachkräfteentwicklung“

---

Das Projekt „Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge (ANKOM)“ wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ist Projektträger. Die wissenschaftliche Begleitung erfolgt durch die Hochschul-Informationssystem GmbH (HIS) und die VDI/VDE Innovation und Technik GmbH (VDI/VDE-IT) in Kooperation mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

### Herausgeber:

Wissenschaftliche Begleitung des Projekts Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge – ANKOM

HIS Hochschul-Informationssystem GmbH  
Goseriede 9  
30159 Hannover

VDI/VDE Innovation + Technik GmbH  
Steinplatz 1  
10623 Berlin

### Weitere Informationen:

<http://ankom.his.de>

### Redaktion:

Dr. Regina Buhr, Simone Ehrenberg-Silies, VDI/VDE-IT

Mai 2009

Projektträger:

Bundesinstitut  
für Berufsbildung **BIBB**

Wissenschaftliche Begleitung

**HIS** Hochschul  
Informations  
System GmbH

**VDI|VDE|IT**

## Vorbemerkung

Im September und Oktober 2008 fanden die „Berliner ANKOM Gespräche zu Durchlässigkeit und Fachkräfteentwicklung“ statt, an denen Entscheidungsträger und -trägerinnen aus Wirtschaft und Hochschulen teilnahmen. Ziel dieser Gespräche war es, die Situation der Fachkräfteentwicklung in Deutschland zu analysieren und nach gemeinsamen Lösungsansätzen, insbesondere im Bereich der hochschulischen Bildung, zu suchen.

Der folgende Text stellt die in der Diskussion entwickelte Sicht der Problemlage und der vordringlichen Handlungsbedarfe im Zusammenspiel von Hochschulen und Wirtschaft dar.

## Die Problemlage

Die deutsche Wirtschaft ist von der Verfügbarkeit qualifizierter Fachkräfte abhängig. Diese Verfügbarkeit ist in quantitativer wie qualitativer Hinsicht durch die demografische Entwicklung in Frage gestellt; bereits heute sind die Auswirkungen in den Neuen Ländern spürbar.

Zugleich bewirken kürzer werdende Innovationszyklen eine dynamischere Veränderung von Qualifikationsanforderungen. Es wird daher zunehmend wichtiger werden, Potenziale des vorhandenen Personals auszuschöpfen und weiterzuentwickeln. Zugleich müssen die Unternehmen in der Lage sein, für aussichtsreiche Nachwuchskräfte Entwicklungsperspektiven aufzeigen zu können, um damit attraktiv für Berufseinsteiger und -einsteigerinnen zu sein.

Eine bessere Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung bietet in mehrfacher Hinsicht Chancen für die Bewältigung dieser Herausforderungen:

- Die hochschulische Weiterbildung des vorhandenen, beruflich gebildeten Personals eröffnet einen zusätzlichen Zugang zu Fachkräften auf akademischem Niveau.
- Als Komponenten betrieblicher Personalentwicklung stellen solche Weiterbildungsmöglichkeiten eine entscheidende Voraussetzung für die Gewinnung von Nachwuchskräften dar. Dies gilt für Bewerber und Bewerberinnen um Ausbildungsplätze ebenso wie für Hochschulabsolventen und -absolventinnen.
- Hochschulische Weiterbildung jenseits traditioneller Vollzeit-Studiengänge ermöglicht – im Rahmen des lebenslangen Lernens – eine fortlaufende Kompetenzentwicklung aller dieser Fachkräfte zur Bewältigung des technisch-organisatorischen Wandels.

Damit eine solche Durchlässigkeit in das Hochschulsystem für Absolventen der beruflichen Bildung praktisch möglich wird, sind drei Voraussetzungen zu erfüllen:

- Der Hochschulzugang für beruflich qualifizierte Personen muss in einer fairen, den Leistungspotenzialen dieser Personen gerecht werdenden Weise gewährt werden. In einigen Bundesländern bestehen bereits weitgehende Regelungen, andere Länder haben Neuregelungsbedarfe erkannt.
- Bereits vorhandenes Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen müssen auf ein Hochschulstudium in einem transparenten und qualitätsgerechten Verfahren angerechnet werden. Dadurch werden Ineffizienzen in den Bildungsprozessen vermieden und Zugangshürden zur akademischen Weiterbildung gesenkt. Die Projekte der ANKOM-Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) haben den Nachweis der Machbarkeit von Anrech-

nung erbracht. Eine zügige und nachhaltige Verbreiterung von Modellen der Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf hochschulische Studienangebote ist jetzt notwendig.

- Die hier angesprochenen Personen und die sie beschäftigenden Betriebe benötigen neue Modelle und Organisationsformen der hochschulischen Weiterbildung, die ihren besonderen Anforderungen gerecht werden.

Der hochschulischen Weiterbildung wird eine wachsende Bedeutung zukommen. Dies ergibt sich zunächst aus der Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen im Zuge des Bologna-Prozesses. Die Unternehmen stellen zunehmend Absolventen und Absolventinnen aus Bachelor-Studiengängen ein. Für viele dieser Nachwuchskräfte wird – nach einer ersten betrieblichen Praxisphase – eine Weiterbildung auf Master-Niveau aus betrieblichen wie persönlichen Gründen wünschenswert oder sogar erforderlich sein. Eine solche Weiterbildung wird im Regelfall berufsbegleitend oder –integriert durchgeführt werden müssen.

In diesem Kontext bietet sich die Chance, solche Weiterbildungsangebote auch für Personen ohne ersten akademischen Abschluss zu öffnen, beziehungsweise spezifische Angebote für diese Personen in das Portfolio der hochschulischen Weiterbildung aufzunehmen. Berufsbegleitenden Bachelor-Studiengängen kommt hier eine entscheidende Bedeutung zu.

Für die Ausgestaltung solcher Angebote ist es wichtig, dass sie den betrieblichen und lebensweltlichen Bedingungen der Zielgruppe Rechnung tragen. Diese Zielgruppe umfasst Personen, die beruflich und in der Regel auch familiär eingebunden sind, andererseits bereits – im Gegensatz zu traditionellen Studierenden – über erhebliches Wissen und Erfahrungen verfügen.

Dies legt es nahe, innovative Verknüpfungen zwischen praktischer Tätigkeit („Lernort Unternehmen“) und wissenschaftlicher Reflexion, Analyse und Synthese („Lernort Hochschule“) zum Ausgangspunkt der Entwicklung solcher neuen hochschulischen Weiterbildungsangebote zu machen. Es gibt bereits in Deutschland – und in noch stärkerem Maße im Ausland – Beispiele projektbasierter, weiterbildender Studiengänge, die solche Merkmale aufweisen. Dennoch besteht weiterhin eine erhebliche Angebotslücke, insbesondere in den technischen und naturwissenschaftlichen Fachrichtungen.

### Handlungsnotwendigkeiten

Die Entwicklung neuer Weiterbildungsangebote – einschließlich Anrechnungsmodellen – für berufstätige Personen mit und ohne ersten akademischen Abschluss stellt eine große Herausforderung für die Hochschulen dar. Die Bewältigung dieser Herausforderung wird letztlich nur in Kooperation mit Wirtschaftsunternehmen und anderen arbeitgebenden Organisationen gelingen können. Unternehmen sind zu dieser Kooperation bereit. Sie wünschen sich dabei in stärkerem Maße als bisher ein aktives Herantreten der Hochschulen an die Unternehmen; dies gilt insbesondere, aber nicht nur, für kleinere und mittlere Unternehmen. Die Hochschulen wünschen sich ihrerseits von den Unternehmen die Bereitschaft zur Entwicklung nachhaltiger und stabiler Kooperationsbeziehungen in der Entwicklung und Umsetzung solcher Bildungsprogramme. Die Bildungsangebote selbst werden klare inhaltlich-fachliche Profile benötigen, die anschlussfähig sind zu betrieblichen Problemstellungen. Hierin liegt auch eine Chance der Weiterentwicklung von Hochschulprofilen.

Günstige Entwicklungsumgebungen für solche neuen Bildungsdienstleitungen sind regional,

sektoral oder technologisch strukturierte Cluster, Netzwerke von Unternehmen und Hochschulen. Unternehmen und Hochschulen, die bereits in solchen Clustern vernetzt sind, werden ermuntert, diese förderlichen Bedingungen in weitaus stärkerem Maße als bisher in diesem Sinne zur Entwicklung und Implementierung von innovativen Studienmodellen zu nutzen.

Diese Anstrengungen liegen im eigenen Interesse der jeweiligen Partner und Partnerinnen:

Die Unternehmen gewinnen neue Möglichkeiten der Rekrutierung, Entwicklung und Bindung von Fachkräften, die Hochschulen können ihre Kooperationsbeziehungen zur Wirtschaft und zur Praxis ausbauen. Nicht zu unterschätzen ist der Beitrag zur Steigerung der Innovationsfähigkeit von Unternehmen und Hochschulen.

Trotz der kongruenten Interessenlagen auf Nachfrager- wie Anbieterseite bestehen noch erhebliche Hürden hinsichtlich einer forcierten Entwicklung durchlässiger Bildungsangebote:

- Sowohl auf Seiten der Hochschulen wie auch der Unternehmen sind deutliche Informationsdefizite vorhanden. Diese Defizite beziehen sich auf Möglichkeiten und Erfahrungen hinsichtlich der Gestaltung von Anrechnungsregelungen ebenso wie auf die Gestaltung von berufsbegleitenden bzw. – integrierten Studienmodellen und deren Integration in betriebliche Personalentwicklungs- und Weiterbildungsstrategien.
- Die Unternehmen sind durchaus bereit, für qualitativ hochwertige Bildungsdienstleistungen im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung angemessene Preise zu bezahlen. Es ist allerdings nicht möglich, die Entwicklungskosten für solche Bildungsangebote auf diesem Wege vorzufinanzieren. Die Hoch-

schulen andererseits können die zusätzlichen Kosten für diese Entwicklungsleistungen nicht aufbringen. Weiterhin fehlen oftmals auch strukturelle, organisationale und personelle Voraussetzungen für die Entwicklung und Vermarktung dieser Bildungsangebote.

Die Unterzeichnenden des Memorandums schlagen daher vor:

1. zur Senkung dieser Hürden ein Beratungssystem für Unternehmen und Hochschulen aufzubauen.
2. Modellprojekte auf Länderebene zu fördern, die die Entwicklung neuer Formen der Hochschulweiterbildung in Netzwerken aus Unternehmen und Hochschulen anstoßen, einschließlich der Entwicklung der internen Voraussetzungen bei den Hochschulen.

Öffentliche und gemeinnützige Institutionen, sowie Unternehmen können durch Initiativen in diesen Bereichen erhebliche Beiträge zur Entwicklung der deutschen Bildungslandschaft im Sinne der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und Hochschulischer Bildung und zur Stärkung der Innovationsfähigkeit der deutschen Gesellschaft und Wirtschaft insgesamt leisten.

Mai 2009



---

**Dr. Werner Altmann**  
Geschäftsführer  
Kölsch & Altmann Software & Management Consulting GmbH



---

**Rolf Denkwitz-Eckle**  
Zentrale Informatik Koordination – ziko-  
Generali Versicherungen



---

**Dr. Dieter Dohmen**  
Direktor  
FiBS Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie



---

**Jürgen Dolle**  
Bereichsleiter Personal  
SMA Solar Technology AG



---

**Dr. Lutz Groh**  
Process Technology – Innovation Management  
Bayer Technology Services GmbH



---

**Prof. Dr. Anke Hanft**  
Institut für Pädagogik  
Carl von Ossietzky Universität Oldenburg



---

**Dr. Christine Haupt**  
Mitglied der Geschäftsleitung –  
Prokuristin IT Solutions & Outsourcing  
Computacenter AG & Co. oHG



---

**Prof. Dr.-Ing. Martin Heilmaier**  
Fachgebiet Physikalische Metallkunde  
Fachbereich Materialwissenschaft  
Technische Universität Darmstadt



---

**Dr. Wolf-Joachim Hummel**  
Technischer Leiter  
IL Metronic Sensortechnik GmbH



---

**Dr. Stephan Jordan**  
Geschäftsfeldsegment Bildung  
Currenta GmbH & Co. OHG



---

**Prof. Dr. Dr. h.c. sc. Christine Keitel-Kreidt**  
Vizepräsidentin der Freien Universität Berlin



---

**Eike Landsberg**  
Geschäftsführer  
Delbrouck GmbH



---

**Karl-Heinz Lust**  
Geschäftsführer  
LTi DRIVES GmbH



---

**Elke Niemann**  
Zentrale Ausbildungskordinatorin  
Lufthansa Technik AG



---

**Prof. Dr.-Ing. habil. Jürgen Petzoldt**  
Prorektor für Bildung  
Technische Universität Ilmenau



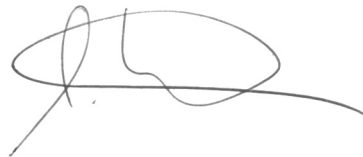
---

**Christian Plattner**  
Leiter Personal und Ausbildung (Bfe CP)  
Kühne + Nagel (AG & Co.) KG



---

**Ingolf Prüfer**  
Director Human Resources  
Deere & Company European Office



---

**Prof. Dr. Sabine Remdisch**  
Vizepräsidentin für Lebenslanges Lernen  
Institut für Evaluation und Qualitätsentwicklung  
Leuphana Universität Lüneburg



---

**Gerhard Tschentscher**  
Vice President Human Resources  
Pfizer Pharma GmbH



---

**Prof. Dr.-Ing. Burghilde Wieneke-Toutaoui**  
Vizepräsidentin für Studium und Lehre  
Fachbereich Maschinenbau, Verfahrens- und Umwelttechnik  
Beuth Hochschule für Technik Berlin



---

**Prof. Dr. phil. habil. Andrä Wolter**  
Institut für Allgemeine Erziehungswissenschaft  
Technische Universität Dresden