

Chancen erkennen – Vielfalt gestalten.  
Konzepte und gute Praxis  
für Diversität und Durchlässigkeit

n  
nexus

# DIVERSITÄT

**HRK** Hochschulrektorenkonferenz  
Projekt **nexus**  
Konzepte und gute Praxis für Studium und Lehre

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

## Chancen erkennen – Vielfalt gestalten

Individuelle Bildungspfade, neue Studierendengruppen, Professionalisierung, Akademisierung, Chancengerechtigkeit und Fachkräftebedarf sind nur einige Stichpunkte, die Ihnen bei der Lektüre begegnet sind – unabhängig davon, welchen thematischen Einstieg Sie gewählt haben.

Genau diese Erfahrung ist es, die uns dazu gebracht hat, aus dieser Veröffentlichung eine gemeinsame rund um die Themen Durchlässigkeit und Diversität zu machen. Der Projektverlauf hat gezeigt, dass es für nexus sinnvoll ist, die beiden Themen miteinander zu verknüpfen. Denn sie ergänzen, bereichern und bedingen sich.

So müssen für die unterschiedlichen Studierendengruppen neue Studienformate entwickelt werden, die ihre besonderen Qualifikationsvoraussetzungen und Lebenssituationen berücksichtigen. Und dazu gehört auch, die traditionell bestehende „Versäulung“ der Bildungsbereiche aufzubrechen und die Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung zu erhöhen und transparent zu gestalten. Dabei muss insbesondere sichergestellt werden, dass die vorhandenen Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber erfasst und auf das Studium angerechnet werden. Faktisch bedeutet das – die vorgestellten Praxisbeispiele zeigen das deutlich – einen Ausbau der Studienberatung und der Mentoring-Angebote, propädeutische und ergänzende Lehrangebote („Brückenkurse“), ein Management des Studiums, das unterschiedliche Lebenssituationen berücksichtigt sowie die Entwicklung flexibler Studienangebote.

Dies stellt die Hochschulen sowohl organisatorisch als auch bei der inhaltlichen Entwicklung ihrer Studiengänge vor neue Aufgaben. Aber auch die hochschulweite Verständigung darüber, wie „Vielfalt“ an der Hochschule verstanden, eingebunden und „gelebt“ werden soll, stellt eine Herausforderung dar.

In den vergangenen Jahren haben sich immer mehr Hochschulen – einige davon finden Sie in dieser Broschüre – bereits stark in den Bereichen Diversität und Durchlässigkeit engagiert:

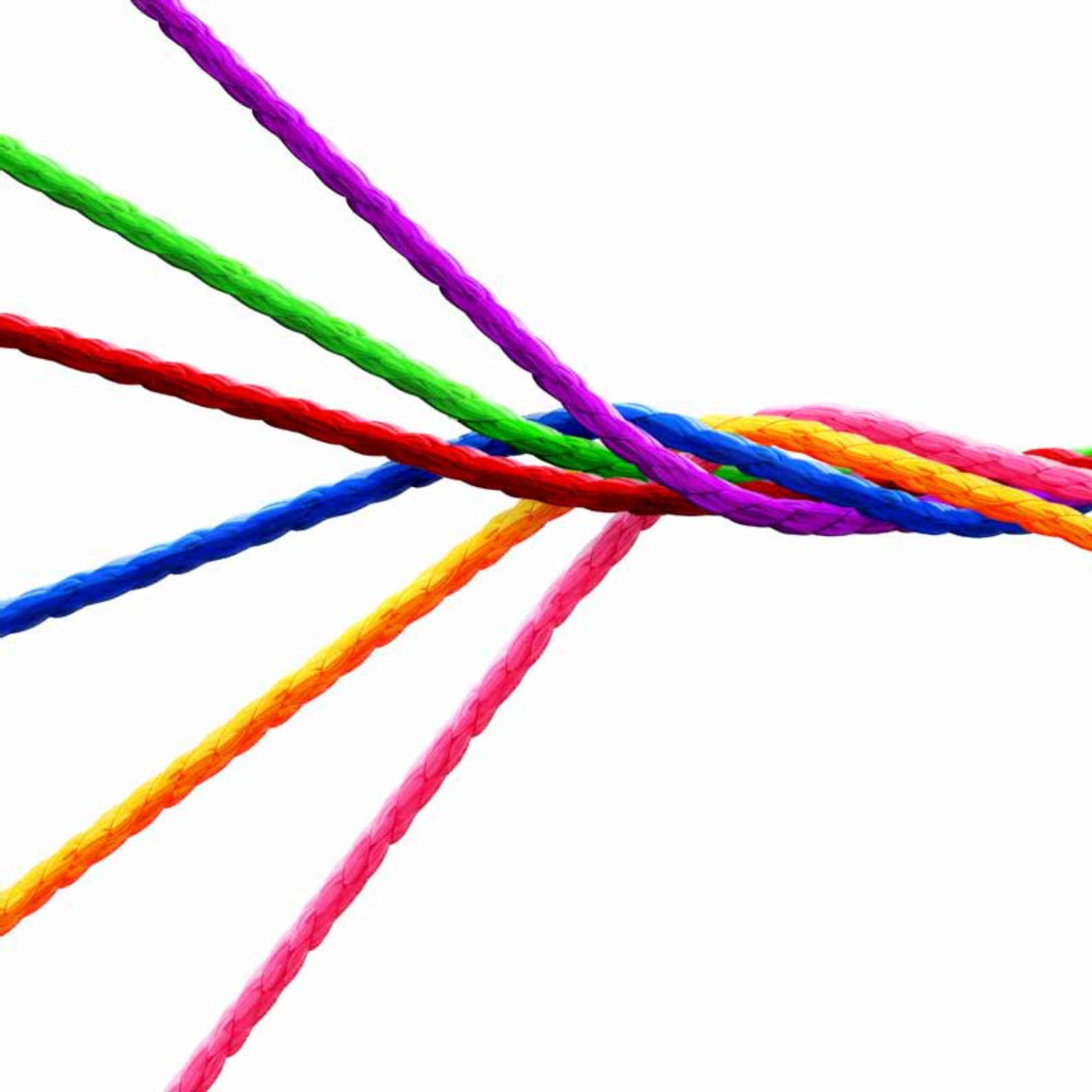
Es werden flexible Studienangebote und passgenaue Lehr- und Lernmethoden entwickelt und umgesetzt. Es entstehen Projekte und Initiativen, die auf die unterschiedlichen Zielgruppen in verschiedenen Phasen des Studiums zugeschnitten sind. Neben vielen Einzelprojekten erarbeiten immer mehr Hochschulen ganzheitliche Konzepte, um die Themen Diversität und Durchlässigkeit in ihr Profil zu integrieren. Damit die bislang aus Sondermitteln finanzierten Aktivitäten an Hochschulen weiter gefördert werden und eine nachhaltige Wirkung erzielen können, ist die Bereitstellung zusätzlicher Mittel durch Bund und Länder auch zukünftig essentiell.

Wir hoffen, diese Publikation trägt dazu bei, dass Sie diese beiden Handlungsfelder als Chance nutzen. Denn je diverser die Mitglieder der Hochschule, desto vielfältiger ist das Spektrum beim Austausch von Ideen, Perspektiven und Erfahrungen und umso größer ist das kreative Potential, um neue globale Herausforderungen anzunehmen.

Diesen Aspekt hat der renommierte amerikanische Journalist Tom Friedman sehr anschaulich beschrieben:

**„We live in an age when the most valuable asset any economy can have is the ability to be creative – to spark and imagine new ideas, be the Broadway tunes, great books, iPads or new cancer drugs. And where does creativity come from? ,To be creative requires divergent thinking (generating many unique ideas) and then convergent thinking (combining those ideas into the best result).’ And where does divergent thinking come from? It comes from being exposed to divergent ideas. It comes from the sheer creative energy that comes when you mix all our diverse people and cultures together.“**<sup>1)</sup>

ANNA BERGSTERMANN ist im Projekt nexus Referentin für Durchlässigkeit.  
MINA CHUN ist im Projekt nexus Referentin für Diversitätsmanagement.



# GRUSSWORT

## DIVERSITÄT

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

wir haben heute in fast allen Lebensbereichen vielfältige Angebote und empfinden das regelmäßig als Gewinn. Auch die zunehmende Vielfalt im Hochschulsystem hat überwiegend Vorteile und die üblichen Argumente gegen die Vielfalt überzeugen nicht: Gleiche Chancen gibt es nicht durch gleiche Bildungsangebote an alle, sondern durch passgerechte verschiedene Angebote. Angebote müssen nicht miteinander abgestimmt sein, sondern mit der Nachfrage und die ist variantenreich. Und selbstverständlich: Wer etwas Einzigartiges studieren will, muss sich damit abfinden, dass er es nicht überall findet. Wer mobil sein will, muss etwas studieren, das anschlussfähig ist. Dass die Ausdehnung des Angebots die Attraktivität der Hochschulen erhöht und die Studierendenzahl steigert, ist beabsichtigt. Der Ansturm auf die Hochschulen hat nur zum Teil mit den doppelten Jahrgängen zu tun, sondern auch mit Strukturänderungen. Ein großer Teil des Ansturms wird dauerhaft sein und den erwarteten demographisch bedingten Abschwung teilweise, im besten Fall sogar zum großen Teil, kompensieren.

Damit Diversität ein Erfolg wird und Erträge bringt, die die entstehenden Kosten übersteigt, müssen die Rahmenbedingungen angepasst werden. Es muss erstens dafür gesorgt werden, dass das Angebot trotz Diversität übersichtlich dargestellt wird, damit die Bildungsteilnehmer sich orientieren können und auch wirklich finden, was zu ihnen passt. Es reicht nicht, dass es alles gibt, es muss auch auffindbar und zugänglich sein. Zweitens muss das System auf die Nachfrage reagieren. Es genügt nicht, diverse Angebote zu machen. Nicht Nachgefragtes muss regelmäßig auch wieder verschwinden und stark Nachgefragtes muss Nachahmer finden. Man mag das eine oder andere Angebot mit guten Gründen erhalten, obwohl es gerade keine Nachfrage gibt, aber der Normalfall muss sein, dass ein Studiengang, der trotz Bekanntmachung schlecht besucht wird, eingestellt wird. Das ist der beste Schutz vor übertriebener und unvernünftiger Diversität. Letzteres wird aufgrund des Kostendrucks fast zwangsläufig kommen.

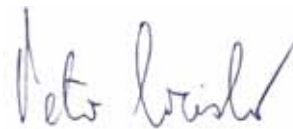
Bei der Schaffung von Transparenz und Orientierung ist hingegen noch Einiges zu tun. Die ganze Vielfalt des europäischen Hochschulraums ist für Studieninteressierte bisher nur mühsam zu übersehen. Die Namen von Studiengängen, die man im Internet finden wird, sagen einem noch nicht, was die Lernergebnisse sein können, welche Qualität ein Studiengang hat, ob der Anbieter zuverlässig ist, welche Voraussetzungen man erfüllen muss, um den Studiengang aufzunehmen, wie man sich bewirbt, wann man mit welcher Wahrscheinlichkeit eine Zulassung erhält und ob es womöglich Stipendien, Darlehen oder andere Gelder für Gebühren oder Lebensunterhalt gibt. Wie schwierig schon die Koordinierung der Zulassung in Deutschland ist, haben wir bei der Einführung des dialogorientierten onlinebasierten Servicesystems zur Vermittlung von Studienplätzen gesehen. Wie schwierig die Einschätzung der Qualität von Studiengängen in Deutschland ist, merken wir bei der Durchsetzung des Qualitätssicherungssystems in Deutschland. Schwierig, aber erreichbar.

Bei allen Unterschieden unserer Hochschulen gegenüber Wirtschaftsunternehmen gefällt mir hier der Vergleich mit den so erfolgreichen deutschen kleinen und mittleren Unternehmen. Sie haben ein spezifisches Profil, mit dem sie zur Weltspitze gehören. Dadurch sind sie auch weltweit sichtbar. Sie stellen sich mit ihren Produkten dem Wettbewerb und schaffen das Vertrauen in ihre Qualität.

Ich bin zuversichtlich, dass unsere Hochschulen das auch schaffen werden. Manche Hochschule im Osten Deutschlands macht uns das gerade vor. Dort fällt demographisch bedingt ein Großteil der traditionellen Studienbewerber weg und doch gelingt es dort, die vorhandenen Studienplätze zu besetzen, sicher zum Teil auch wegen der guten und modernen Ausstattung. Wenn die Qualität gut ist, kann das auf Dauer gelingen, auch wenn insgesamt in Europa die Zahl der jungen Menschen zurückgeht.

Die wichtigen Themen der nächsten Jahre bleiben Transparenz und Qualitätssicherung als Voraussetzung einer informierten Entscheidung der Studieninteressierten, als Voraussetzung einer guten Nachfragesteuerung, ohne die Diversität ihre Stärken nicht voll entfalten kann.

Ihr



MinDirig Peter Greisler  
Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

# EDITORIAL

## DIVERSITÄT

Vielfalt von Herkunft, von sozialer Zugehörigkeit und von individuellen Bildungswegen – diese Aspekte finden immer mehr Berücksichtigung in den Hochschulen, um für neue Studierendengruppen attraktiver zu werden, sie zu fördern und somit auf den demographischen Wandel und den sich abzeichnenden Fachkräftebedarf zu reagieren. Keine Frage: Die Hochschulen sind dabei sich zu öffnen!

Wir freuen uns, Ihnen auf den folgenden Seiten einige Konzepte und gute Beispiele präsentieren zu können und möchten uns herzlich bei allen Hochschulen bedanken, die diese Sammlung mit Ihren Beiträgen unterstützt und bereichert haben. Die vorgestellten Beispiele repräsentieren nur einen kleinen Ausschnitt aus den vielen einschlägigen Projekten und Aktivitäten, die gegenwärtig an den Hochschulen stattfinden.

Diese Broschüre ist von zwei Seiten her lesbar, um die Eigenständigkeit der Themen, aber auch ihren starken Bezug zueinander, herauszustellen: Sie können den Einstieg also über das Thema Diversität oder das Thema Durchlässigkeit wählen – je nachdem, wie Sie die Broschüre halten.

Was ist eigentlich Diversity Management? Dieser Frage geht Professorin Dr. Leicht-Scholten (TU Berlin/ RWTH Aachen) im ersten Beitrag nach. Dabei hebt sie die Chancen von Diversity Management an Hochschulen hervor. Karoline Spelsberg (Folkwang UdK Essen) zeigt an einem Projekt ihrer Hochschule, wie die individuellen Stärken internationaler Studierender gefördert und weiterentwickelt bzw. erworbene Kompetenzen mittels der E-Portfoliomethode transparent dargestellt werden können. Einen anderen Schwerpunkt setzen dagegen Professor Dr. Axel Schumann und Michaela Zalucki (TH Mittelhessen) in ihrem Projekt „Migration – Interkulturelle Öffnung“, das u.a. die Förderung

von Studierenden mit Migrationshintergrund verfolgt. Wie Studierende mit Beeinträchtigungen unterstützt und begleitet werden, zeigt das Beispiel der Universität Bremen: Mechthild Klostermann spricht mit uns über ihre Arbeit in der Kontakt- und Informationsstelle für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung (KIS); ergänzt wird das Porträt der KIS mit den konkreten Erfahrungen einer Studierenden, die trotz einer Krankheit ihr Studium in Bremen erfolgreich meistert. Dr. Ute Zimmermann und Verena Bruchhagen (TU Dortmund) stellen anhand des Projektes DiWiki dar, wie diversitätsfördernde Maßnahmen durch eine dialogorientierte Zusammenarbeit zwischen Studierenden, Lehrenden und Verwaltungsbeschäftigten aussehen können. Gabriele Pfeiffer (TU Darmstadt) porträtiert ein Modell an ihrer Hochschule, welches insbesondere erwerbstätigen Studierenden ermöglicht, in ihrem jeweils eigenem Tempo mittels einer speziellen Teilzeitsatzung zu studieren.

Der andere Teil der Broschüre beschäftigt sich mit dem Aspekt der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung; bitte wenden Sie hierzu die Broschüre.

**INHALT**  
**DIVERSITÄT**

## Impressum

nexus – Konzepte und gute Praxis  
für Studium und Lehre

Herausgegeben von der  
Hochschulrektorenkonferenz  
Ahrstrasse 39, 53175 Bonn  
Tel.: 0228/887-0  
Fax: 0228/887-101  
nexus@hrk.de  
www.hrk-nexus.de

Verantwortlich: Dr. Peter A. Zervakis

Redaktion: Anna Bergstermann,  
Mina Chun, Dr. Dirk Frank,  
Dr. Katharina von Bülow, Katja Zierleyn

Illustrator: Paul Moss

Visuelle Konzeption und Umsetzung:  
mehrwert  
intermediale kommunikation GmbH, Köln  
www.mehrwert.de

Lektorat: Kurt Schlünkes,  
pr + kommunikationsberatung

ISBN 978-3-942600-04-0

- 8 Diversity Management an deutschen  
Hochschulen – eine Annäherung**  
→ CARMEN LEICHT-SCHOLTEN

## GOOD PRACTICE AN HOCHSCHULEN

- 15 Diversität als hochschuldidaktisches Prinzip  
Ein Praxisbeispiel zur Internationalisierung  
der Hochschullehre an der Folkwang Universität  
der Künste**  
→ KAROLINE SPELSBERG
- 19 Diversitätsmanagement an der THM –  
Technischen Hochschule Mittelhessen  
ProMi Projekt Migration – Interkulturelle Öffnung  
der THM**  
→ AXEL SCHUMANN & MICHAELA ZALUCKI
- 23 Besonders (und) gut – mit der Krankheit  
das Studium meistern  
Angebote für Studierende mit Behinderung oder  
chronischer Krankheit an der Universität Bremen**  
→ DIRK FRANK
- 29 Entwicklung und Nutzung von  
kultureller Vielfalt an der Hochschule  
Das Projekt DiWiki an der Technischen Universität  
Dortmund**  
→ VERENA BRUCHHAGEN & UTE ZIMMERMANN
- 35 Flexibel, individuell, fachorientiert  
Teilzeitstudium an der TU Darmstadt**  
→ GABRIELE PFEIFFER





# Diversity Management an deutschen Hochschulen – eine Annäherung

→ CARMEN LEICHT-SCHOLTEN

Bei einer Einführung bzw. Annäherung an den aktuellen Stand der Diskussionen zu Diversity Management stellt sich die Frage, aus welcher der zahlreichen möglichen Richtungen diese Annäherung erfolgt. Sollen die Ursprünge des Diversity Management beschrieben, seine gesamtgesellschaftliche Bedeutung ausgeführt, eine Übertragung auf Hochschulen erläutert, sein Mehrwert für diese diskutiert, seine Umsetzung anhand von Praxisbeispielen veranschaulicht oder bestehende Unschärfen beim Umgang offengelegt werden?

Der folgende Beitrag wird eine Annäherung anhand der formulierten Stränge in der Hoffnung entwickeln, die Leserinnen und Leser zu einem tieferen Einstieg in das Thema anzuregen.

## URSPRÜNGE DES DIVERSITY MANAGEMENT

„Diversity Management“ (DiM) findet in zunehmendem Maße Eingang in deutsche Universitäten. Der aus den USA stammende Ansatz verbreitete sich von großen internationalen Unternehmen ausgehend seit den späten 1990er Jahren in Deutschland. Diversity Management bezeichnet ein Prinzip der Unternehmensführung, das Differenzen zwischen Menschen als Stärke und die Berücksichtigung von Unterschieden als Schlüssel zum unternehmerischen Erfolg betrachtet. Im Diversity Management wird die Verschiedenheit der Beschäftigten

bewusst zum Bestandteil der Personalstrategie sowie der Organisationsentwicklung gemacht. Dabei geht es um Vielfalt in mehrfachem Sinn: zum einen um äußerlich wahrnehmbare Unterschiede wie Geschlecht, ethnische Herkunft, Alter und körperliche Behinderung, zum anderen um subjektive Unterschiede wie die sexuelle, weltanschauliche oder religiöse Orientierung und unterschiedliche Lebensstile. Die Forschung zu Diversity und Diversity Management in Deutschland hat sich, der amerikanischen Forschung folgend, stark dem Zusammenhang zwischen Diversity und unternehmerischem Erfolg gewidmet. Gertraude Krell hat als eine der Ersten in Deutschland den Diskurs um Geschlechtergerechtigkeit und Diversity Management zusammengeführt.<sup>1)</sup> Damit öffnete sie den Blick für die Chancen, die das Diversity Management-Konzept für die Weiterentwicklung moderner Organisationen liefern kann.

Diversity Management dient zwar nicht in erster Linie der Umsetzung von Antidiskriminierungsansätzen oder entsprechender Gesetze, aber der ökonomische Nutzen und die Umsetzung von Chancengerechtigkeit müssen keine unüberwindbaren Widersprüche sein (vgl. Andresen et al. 2009),<sup>2)</sup> sondern können zu zwei sich ergänzenden Seiten eines Ganzen werden. Es kann als ganzheitliches Konzept des Umgangs mit personeller und kultureller Vielfalt im Unternehmen – zum Nutzen des Unternehmens und zum Nutzen aller Beteiligten mit

<sup>1)</sup> vgl. Krell, Gertraude (Hrsg.) (2001): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen, Wiesbaden;

Krell, Gertraude/Riedmüller, Barbara/Sieben, Barbara/Vinz, Dagmar (2007): Einleitung: Diversity Studies als integrierende Forschungsrichtung. In: Krell, Gertraude/Riedmüller, Barbara/Sieben Barbara/Vinz, Dagmar (Hrsg.): Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze, Frankfurt/Main, S. 7 – 16.

<sup>2)</sup> Andresen, Sünne/Koreuber, Mechthild/Lüdke, Dorothea (2009): Gender und Diversity: Alptraum oder Traumpaar? Interdisziplinärer Dialog zur „Modernisierung“ von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik, Wiesbaden.

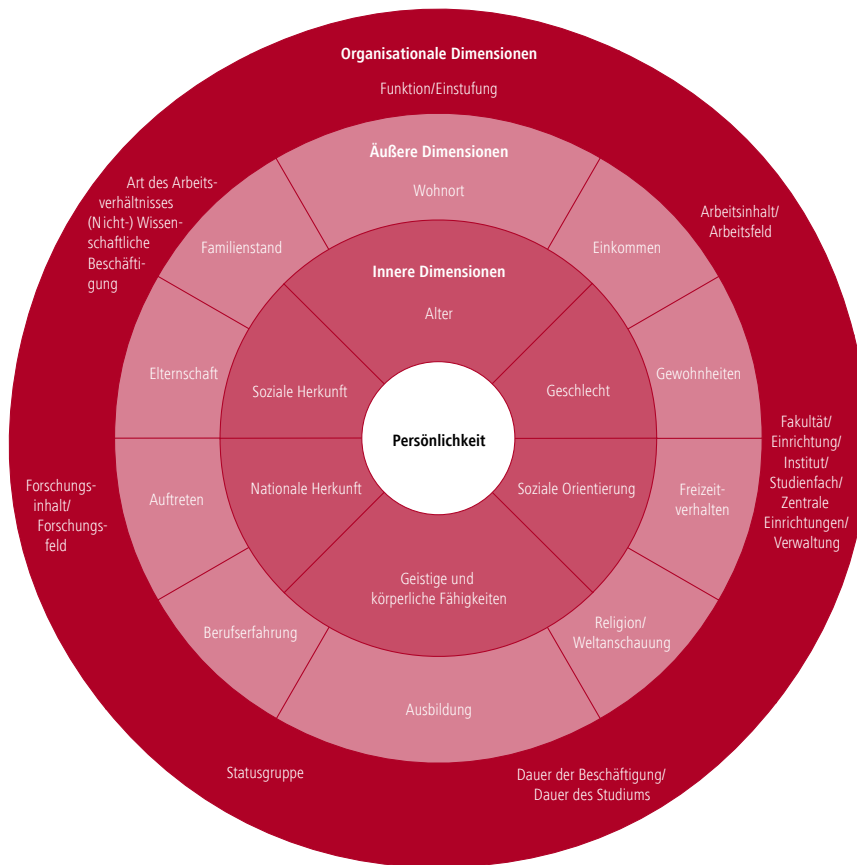


Abb. 1: Diversity Merkmale im Kontext der Hochschule

der Prämisse der Umsetzung von Chancengleichheit – verstanden und damit mit dem Konzept des Gender Mainstreaming zusammengeführt werden.<sup>3)</sup>

Eine große Herausforderung besteht allerdings darin, gleiche Chancen für (potenziell) benachteiligte Individuen oder Gruppen zu realisieren, ohne Personen aufgrund des Geschlechts, der Herkunft, des Alters usw. stereotyp Bedürfnisse, Eigenschaften, Verhaltensweisen oder Interessen zuzuschreiben, sei es als Defizite oder als Potenziale.

Dies erfordert ein Verständnis von Vielfalt als Unterschiede und Gemeinsamkeiten. Es gibt weder „die Interessen“, noch „die spezifischen Potenziale“ aller Frauen, Behinderten, Älteren sowie Menschen einer Nation, Ethnie, Religion usw. Vielmehr gibt es Gemeinsamkeiten und Unterschiede innerhalb der nach solchen Kategorien gebildeten Gruppen.<sup>4)</sup>

Demzufolge gibt es nicht das Konzept des Diversity Management. Institutionen und Unternehmen sind vielmehr gefordert, auf der Grundlage ihres Leitbildes und einer Stärken-Schwächen-Analyse

<sup>3)</sup> vgl. Krell, Gertraude (2007): Gender und Diversity: Integrieren statt Polarisieren. In: Heinrich Böll Stiftung (Hrsg.): Dossier: Managing Diversity – Alle Chancen genutzt?, Berlin; Leicht-Scholten, Carmen/Wolffram, Andrea (2011): Neue Wege in der Organisationsentwicklung an Hochschulen: Gender und Diversity Management an der RWTH Aachen. In: Schraudner, Martina (Hrsg.): Diversity Management im Innovationssystem, Stuttgart, S. 79 – 98.

<sup>4)</sup> Einen guten Einblick in die aktuellen Diskussionen zu Diversity gibt die Website der Heinrich Böll Stiftung: [http://www.migration-boell.de/web/diversity/48\\_72.asp](http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_72.asp).

(SWOT-Analyse)<sup>5)</sup> ihr passgenaues Diversity-Konzept zu entwickeln, um sich in den Prozess hin zu einer diversity-gerechten Organisation zu begeben. Denn will man dem von Cox formulierten Leitbild einer „Multikulturellen Organisation“<sup>6) 7)</sup> folgen, ist Diversity Management ein prozessual orientiertes Modell, das in die strategische Unternehmensführung zu integrieren ist.

### GESAMTGESELLSCHAFTLICHE BEDEUTUNG VON DIM AN HOCHSCHULEN

Hochschulen sind in mehrfacher Weise von großen sozioökonomischen Herausforderungen betroffen, welche die Entwicklung der westlichen Gesellschaften hin zur Wissensgesellschaft bedingen. Als die originären Orte der wissenschaftlichen Erkenntnis sollen sie Leistungen für unterschiedliche gesellschaftliche Bereiche erbringen. Die diesbezüglich gestellten Anforderungen sind dabei äußerst unterschiedlich.

Auf der einen Seite sollen die Hochschulen Freiräume für wissenschaftlichen Erkenntnisgewinn bieten, technologische Innovation befördern und den Transfer derselben für unterschiedliche Bereiche ermöglichen. Auf der anderen Seite sollen sie als große Qualifizierungseinrichtungen nicht nur die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von morgen ausbilden, sondern auch die zukünftigen Fach- und Führungskräfte für Industrie und Wirtschaft.

Zum einen verschärft die demografische Entwicklung den Fach- und Führungskräftemangel gerade auch an den Hochschulen, wodurch die Rekrutierung des wissenschaftlichen Personals ein zunehmend wichtiger Qualitätsfaktor für den Standort Hochschule wird. Zum anderen wird die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Hochschulen im internationalen Vergleich von einer Qualitätssicherung in der Lehre,

der Förderung der Innovationsfähigkeit in der Forschung sowie der Internationalisierung der Hochschule in Forschung und Lehre abhängen. Dabei bewegen sich die Hochschulen als einzelne Institutionen immer noch in spezifischen landespolitischen, regionalen und demografischen Rahmen.<sup>8)</sup>

Hinzu kommen diverse Veränderungsprozesse im Kontext von Bildung und Hochschule in Deutschland, die den Hochschulen mehr Verantwortlichkeiten hinsichtlich ihres Bildungsauftrags, ihrer Governance sowie ihrer Wettbewerbsfähigkeit gebracht haben. Neben dem sich verschärfenden internationalen Wettbewerb um die „klügsten Köpfe“ stehen die Hochschulen zunehmend unter Druck, als dienstleistungsorientiertes wirtschaftlich aufgestelltes Unternehmen zu agieren, das sich einer breiteren Klientel als bisher öffnen muss. So hat die Politik mit der Aufhebung des Hochschulrahmengesetzes (HRG) im Jahre 2007 „Hochschulen aus der staatlichen Detailsteuerung entlassen...“ und räumt „ihnen gleichzeitig mehr eigene Gestaltungsspielräume und neue Steuerungselemente ein, wie beispielsweise die Exzellenzinitiative oder den Hochschulpakt.“<sup>9)</sup> In der Folge haben sich bereits neue Governance-Modelle an den Hochschulen etabliert, die sich dem US-amerikanischen System der „Entrepreneurial University“ annähern.<sup>10)</sup>

Damit einher gehen aber auch veränderte Anforderungen an das wissenschaftliche Personal und – daraus resultierend – neue Anforderungen für die Personal- und Organisationsentwicklung. Hochschulen nähern sich in ihren Strukturen und Organisationsformen Wirtschaftsunternehmen an, ein Prozess, der auch als „Organisationswerdung“ der Hochschule bezeichnet wird.<sup>11)</sup>

Unterstützt wird die Professionalisierung der Managementstrukturen an den Hochschulen durch die Exzellenz-Initiative des Bundes und der Länder, die durch die Auslobung von Zukunftskonzepten Hochschulen

<sup>5)</sup> SWOT steht für Strengths (Stärken), Weaknesses (Schwächen), Opportunities (Chancen) und Threats (Bedrohungen). Als Instrument der strategischen Planung wird die SWOT-Analyse zur Positionsbestimmung und Strategieentwicklung von Organisationen eingesetzt.

<sup>6)</sup> Der Diskurs über die multikulturelle Organisation kann in diesem Beitrag nicht ausführlich behandelt werden.

<sup>7)</sup> vgl. Cox, Taylor (1993): *Cultural diversity in organizations, theory, research and practice*, San Francisco;

Cox, Taylor/Quinn, Robert E./O'Neill, Paul (2001): *Creating the Multicultural Organization: A Strategy for Capturing the Power of Diversity*, University of Michigan Business School Management Series, 6, San Francisco.

<sup>8)</sup> vgl. Pellert, Ada (2011): *Wissensmanagement als interessantes Berufsfeld für Frauen*. In: Blättel-Mink, Birgit/Franzke, Astrid/Wolde, Anja (Hrsg.): *Neue Karrierewege für Frauen an der Hochschule?*, Sulzbach, S. 19 – 36. (Im Erscheinen).

<sup>9)</sup> Annette Schavan am 9. Mai 2007 in der Pressemitteilung 098/2007 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.

<sup>10)</sup> vgl. Clark, Burton (1983): *The Higher Education System. Academic Organization in Cross-national Perspective*, Berkeley.

<sup>11)</sup> vgl. Blättel-Mink, Birgit/Franzke, Astrid/Wolde, Anja (Hrsg.): *Neue Karrierewege für Frauen an der Hochschule?*, Sulzbach. (Im Erscheinen);

Krücken, Georg/Kosmützky, Anna/Torka, Mark (Hrsg.) (2006): *Towards a Multiversity? Universities between Global Trends and National Traditions*, Bielefeld. Meier, Frank/Schimank, Uwe (2010): *Mission Now Possible. Profile Building and Leadership in German Universities*. In: Whitley, Richard/Gläser, Jochen/Engwall, Lars (eds.): *Reconfiguring Knowledge Production. Changing Authority Relationships in the Sciences and their Consequences for Intellectual Innovation*, Oxford, S. 211 – 236.

umfassende Mittel zur Verfügung stellt, um neue für die jeweilige Einrichtung passgenaue Governance-Modelle zu entwickeln und umzusetzen:

„Zukunftskonzepte haben zum Ziel, die universitäre Spitzenforschung in Deutschland auszubauen und international konkurrenzfähiger zu machen. Gegenstand der Förderung sind alle Maßnahmen, welche die Universitäten in die Lage versetzen, ihre international herausragenden Bereiche nachhaltig zu entwickeln und zu ergänzen und sich als Institution im internationalen Wettbewerb in der Spitzengruppe zu etablieren.“ (DFG 2010).<sup>12)</sup>

Mit dem Zusammenwirken der oben genannten Faktoren war die Basis vorbereitet, um neue Managementkonzepte wie das Diversity Management auch auf die Hochschulen zu übertragen, insbesondere da sowohl die „Gender-Frage“ als auch die Frage nach Chancengerechtigkeit ganz maßgeblich im Prozess der Begutachtung der Konzepte über die Beteiligung von internationalen Gutachterinnen und Gutachtern ein wichtiges Moment bei der Beurteilung neuer Governance-Modelle innerhalb des Exzellenzprozesses wurde.

Das Ziel von Diversity Management, von der monokulturellen Organisation, die durch eine dominante Gruppe geprägt ist, hin zu einer multikulturellen Organisation zu werden, ist für alle Hochschulen, vor allem aber für die technisch geprägten, eine Herausforderung<sup>13)</sup>. Die Entwicklung einer Organisationskultur, in der Vielfalt wertgeschätzt wird und alle Beschäftigten strukturell und informell beteiligt werden und vorurteils- und diskriminierungsfreie personalpolitische Kriterien, Verfahren und Praktiken vorherrschen, kann nur umgesetzt werden, wenn dieser Prozess im Rahmen der Organisationsentwicklung in allen Bereichen der Hochschule umgesetzt und mit adäquaten Maßnahmen unterfüttert wird.<sup>14)</sup>

Die Ansätze des Diversity Management sind so vielfältig wie die Organisationen, in denen sie verfolgt werden.<sup>15)</sup>

Aus dieser Situation heraus ergeben sich sowohl Chancen und Potenziale, aber auch Schwierigkeiten. Eine besondere Schwierigkeit ist die Gewährleistung der Messbarkeit sowie der Vergleichbarkeit von Konzepten. Wann betreibt eine Organisation erfolgreiches Diversity Management? Des Weiteren: Was soll unter erfolgreichem Diversity Management verstanden werden? Und wie wird dieser Erfolg gemessen?

## UMSETZUNG VON DIM AN DEUTSCHEN HOCHSCHULEN

So vielfältig wie die Konzepte des Diversity Management ist auch deren institutionelle Einbettung in die Strukturen der Hochschulen in Deutschland. Dabei lässt sich eine große Bandbreite finden, die von der Ansiedlung des Themas bei den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (z.B. Universität Frankfurt), über Prorektorate mit ihnen zugeordneten Referentinnen und Referenten (z.B. UDE Essen) bis hin zu eigenen für DiM zuständigen Abteilungen (z.B. PH Heidelberg) reicht. Und schließlich gibt es, vor allem im Rahmen des Exzellenzprozesses eingerichtete Stabsstellen (z.B. RWTH Aachen), die nicht einem Prorektorat unterstellt, sondern vielmehr beim Rektorat angesiedelt und verantwortlich sind, den Prozess des Managing Diversity konzeptionell vorzubereiten, zu unterstützen oder gemeinsam mit unterschiedlichen Hochschulakteuren umzusetzen. Aufseiten der Wissenschaft wurden Professuren (z.B. TU Berlin), Pilotprojekte oder ganze Zentren (z.B. HU Berlin) eingerichtet.

Darüber hinaus ist das Thema „Diversity“ aus der Perspektive der Chancengleichheit bereits längst in die Praxis der Hochschulen integ-

<sup>12)</sup> DFG (2010): Zukunftskonzepte zum projektbezogenen Ausbau der universitären Spitzenforschung, online im Internet <http://www.dfg.de/foerderung/programme/exzellenzinitiative/zukunftskonzepte/index.html>. (Abruf 12.10.2011)

<sup>13)</sup> vgl. Leicht-Scholten, Carmen/Wolffram, Andrea (2011): Neue Wege in der Organisationsentwicklung an Hochschulen: Gender und Diversity Management an der RWTH Aachen. In: Schraudner, Martina (Hrsg.): Diversity Management im Innovationssystem, Stuttgart, S. 79 – 98.

<sup>14)</sup> Leicht-Scholten, Carmen (2011): Managing Gender und Diversity Mainstreaming in Zeiten der Exzellenz: alte Schwierigkeiten, neue Herausforderungen, geeignete Maßnahmen. In: Birgit Blättel-Mink, Astrid Franzke, Anja Wolde: Neue Karrierewege von Frauen an Hochschulen?, S. 185 – 207, Budrich Verlag. (Im Erscheinen).

<sup>15)</sup> vgl. Vedder, Günther (2011): Diversity Management an deutschen Hochschulen. Vortrag auf der HRK Nexus-Tagung am 1.6.2011 in Bonn.

riert. Beauftragte für verschiedene diversity-relevante Gruppen an der Hochschule (z.B. für Behinderte und ausländische Hochschulangehörige) erfüllen ihren gesetzlichen Auftrag der Herstellung und Etablierung von Chancengleichheit, ohne dass die Hochschulen die Potenziale der bereits vorhandenen Vielfalt erkannt haben und somit implizit von einem Defizitansatz ausgegangen sind. Mit der Integration von Gender und Diversity Management in die Hochschulen wird dieser Ansatz nun zunehmend zugunsten eines Potenzialansatzes aufgegeben.

Hier liegt die große Chance von Diversity Management an Hochschulen. Diese sind gefordert, die große Vielfalt an Themen, Menschen und Aufgaben innerhalb der oben skizzierten Spannungsfelder erfolgreich zu entwickeln und zum Wohle der einzelnen Personen und der Organisation umzusetzen.

Vor diesem Hintergrund scheint die Frage der Hochschulmodernisierung eng verknüpft mit der Frage, wie es den Hochschulen gelingt, gender- und diversity-spezifische Fragestellungen in alle Bereiche der Hochschule zu integrieren. Die Umsetzung des Diversity Managements wird damit zum Indikator für die Zukunftsfähigkeit der Hochschulen und zum Motor für Innovationen in der Wissenschaft.

**PROFESSORIN DR. CARMEN LEICHT-SCHOLTEN** vertritt das Lehrgebiet „Gender und Diversity Management in den Ingenieurwissenschaften“ an der Technischen Universität Berlin als Gastprofessorin. Zur Wahrnehmung dieser Tätigkeit wurde sie von der geschäftsführenden Leitung des IGaDs (Integration Team- Human Resources, Gender and Diversity Management) an der RWTH Aachen freigestellt.

**DIVERSITÄT**  
**GOOD PRACTICE AN**  
**HOCHSCHULEN**

Internationalisierung im Mittelpunkt



# Diversität als hochschuldidaktisches Prinzip

## Ein Praxisbeispiel zur Internationalisierung der Hochschul- lehre an der Folkwang Universität der Künste

→ KAROLINE SPELSBERG

Das Hochschulsystem in Deutschland hat in den vergangenen Jahren tief greifende Veränderungen erfahren, welche auch Kunst- und Musikhochschulen vor erhebliche Herausforderungen stellen. Gesellschaftliche Wandlungsprozesse und die Studienreform verändern das Umfeld der Kunst- und Musikhochschulen, und dies in einer Weise, die es erforderlich macht, einen Bewusstseinswandel in traditionell gewachsenen Strukturen herbeizuführen. Das Projekt „Diversität als didaktisches Prinzip im hochschulischen Lehr- und Lernkontext“ der Folkwang Universität der Künste setzt an eben dieser Stelle an.<sup>1)</sup> Ausgangspunkt ist die Annahme, dass Bologna eine Chance bietet, gewachsene Strukturen aufzubrechen und ein kompetenzorientiertes Lehr- und Lernverständnis zu entwickeln, das die Diversität der Lernenden anerkennt und fördert. „Mit dieser Chance sind jedoch auch eine Reihe von hochschuldidaktischen Herausforderungen verknüpft, die hochschulspezifisch reflektiert werden müssen“, so Rektor Prof. Kurt Mehnert.

Eine Besonderheit von Kunst- und Musikhochschulen ist das begabungsorientierte Aufnahmeverfahren, welches ermöglicht, eine Kultur der Offenheit für Vielfalt zu gestalten. Das begabungsorientierte Aufnahmeverfahren besteht in der künstlerischen Eignungsprüfung vor Studienbeginn. Der Nachweis der künstlerischen Eignung ist von eminenter Bedeutung: Die Begabung steht an erster Stelle, verbindliche Hochschulzugangsberechtigungen sind sekundär. Dies führt unter den Studierenden zu einer Bandbreite von schulischer Vorbildung. Die Diversitäts-Dimension „(Aus-)Bildung“ rückt damit in den Mittelpunkt hochschuldidaktischer Reformanliegen der Folkwang UdK.

### WETTBEWERB UM DIE „BESTEN TALENTE“

Das begabungsorientierte Aufnahmeverfahren geht mit dem Ziel einher, im nationalen und internationalen Wettbewerb künstlerisch exzellente Studierende zu gewinnen. Neben Studienangebot und Studienort ist demzufolge das knappe Gut „Reputation“ von zentraler Bedeutung: die internationale Anerkennung der angebotenen (Aus-) Bildung. Die anderenorts häufig vermisste Internationalität stellt somit an Kunst- und Musikhochschulen kein Desiderat dar. Führende Kunst- und Musikhochschulen zeichnen sich durch einen hohen Anteil an internationalen Studierenden und Lehrenden aus, insbesondere innerhalb der rein künstlerischen Studiengänge.

An der Folkwang Universität der Künste kommen über 30 Prozent der mehr als 1.400 Studierenden aus nahezu allen Ländern der Welt. Dieser hohe Anteil an Bildungsausländerinnen und -ausländern als Konsequenz der Internationalisierungsstrategie im Wettbewerb um die „besten Talente“ führt zu der Betrachtung einer weiteren relevanten Diversitäts-Dimension im Lehr- und Lernkontext: „die nationale Herkunft/Ethnie“ der Studierenden.

„Mehr Qualität in der Lehre erfordert, relevante Erscheinungsformen von Diversität bei der didaktischen Gestaltung von Lernszenarien zu berücksichtigen. Unser Verständnis von Lehre umfasst das gesamte Geschehen, in dem die Studierenden ihre Fähigkeiten und Kompetenzen erweitern“, so Prof. Dr. Stefan Klöckner, Prorektor an der Folkwang Universität der Künste.

<sup>1)</sup> Das Projekt „Diversität als didaktisches Prinzip im hochschulischen Lehr- und Lernkontext“ wird im Rahmen des Programms „Ungleich besser! Vielfalt als Chance“ des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft gefördert. Das Programm wird von CHE Consult GmbH koordiniert. Weitere Informationen: [www.folkwang-uni.de/lebenslanges-lernen](http://www.folkwang-uni.de/lebenslanges-lernen).



Neben einer hohen Spezialisierung – ein Merkmal, durch das sich das Studium an Kunst- und Musikhochschulen auszeichnet – müssen Kompetenzen gefördert werden, die auf andere Bereiche des gesellschaftlichen Lebens übertragbar sind. Ein sehr enges, spezialisiertes Anwendungsprofil der Kompetenzen und zugleich Engführung der Transfermöglichkeiten stehen hingegen im Widerspruch zu den aktuellen Herausforderungen, die sich mit drei Schlagwörtern charakterisieren lassen: „Employability“, „Citizenship“ und „Lebenslanges Lernen“.

„Kunst- und Musikhochschulen vermitteln eben nicht nur Ausbildung, sondern auch Bildung in einem weiteren und anspruchsvolleren Sinne. Das Bild der Hochschulabsolventin oder des Hochschulabsolventen, der mit dem Erhalt seines Zeugnisses ausgebildet ist, hat heute keine Gültigkeit mehr. Lebenslanges Lernen ist mehr als ein Schlagwort“, sagt Rektor Prof. Kurt Mehnert.

### E-PORTFOLIOS ZUR DOKUMENTATION VON KOMPETENZEN

Der kompetenzorientierte Lehransatz thematisiert die Förderung der Sichtbarkeit und Wirksamkeit der Diversität der Studierenden in Lehr- und Lernkontexten. Dies verlangt nach neuen Wegen der Anwendung und Umsetzung des Wissens. Um Kompetenzen sichtbar und bewertbar zu machen, müssen Lehr-, Lern- und Prüfungsmethoden durch eine kompetenzorientierte Funktion bestimmt sein, d.h. die weiterentwickelten oder neu erworbenen Kompetenzen müssen sich in der Performanz zeigen. Doch gegenwärtig mangelt es an kompetenzbasierten Ansätzen in der Hochschullehre.

Ein Grund für die mangelnde Umsetzung des Paradigmenwechsels von der Input- zur Outcomeorientierung ist der defizitorientierte Blick auf Diversität. Diversität als didaktisches Prinzip heißt jedoch, die individuellen Potenziale in den Vordergrund zu rücken und als weiterentwickelte oder erworbene Kompetenzen sichtbar zu machen. Die E-Portfoliomethode stellt hier einen Lösungsansatz dar.

Kompetenzen, die sich zusammensetzen aus Wissen, Erfahrungen und der Fähigkeit, diese anzuwenden, können in E-Portfolios dokumentiert werden. An der Folkwang Universität der Künste sind Portfolios in Form von Mappen in den Studiengängen Industrial Design,

Kommunikationsdesign und Fotografie sowohl vor Studienbeginn im Rahmen der künstlerischen Eignungsprüfung als auch studienbegleitend Bestandteil von Lern- und Prüfungsformen. Durch die Auswahl bestimmter Artefakte können Studienbewerber(innen) und Studierende die Qualität ihrer Arbeiten und ihre Weiterentwicklung zeigen. Im Mittelpunkt stehen nicht nur die fertigen Produkte, sondern auch dokumentierte Einblicke in den Lernprozess. Skizzen, Ideenentwürfe etc. können in die Mappe integriert werden. Die Portfolios dokumentieren sowohl den Werdegang als auch die Vielfalt der Talente.

„Studierende werden dazu animiert, mir als Hochschullehrer die Möglichkeit zu geben, in ihren künstlerischen Schaffensprozess einzusteigen, aber auch sich selbst darüber klar zu werden, was sie eigentlich gemacht haben. Diesen reflektorischen Moment halte ich für sehr wichtig“, betont Rektor Prof. Kurt Mehnert.

Die für die künstlerische Portfolioarbeit charakteristische Verbindung von Produkt und Prozess dient als Rahmen für das Verständnis des hier exemplarisch betrachteten pädagogischen E-Portfoliokonzepts. In Anlehnung an das Modell der Gestaltungsorientierten Mediendidaktik<sup>2)</sup> wird ein E-Portfolioszenario konzipiert, das im hybriden Onlineseminar „Interkulturelles Online-Mentoring“ realisiert wird<sup>3)</sup>. Ein Vorteil der E-Portfolioarbeit ist es, dass bei den Studierenden ein systematischer Kompetenzaufbau bezüglich der Reflexion und Steuerung des eigenen Lernprozesses stattfinden kann.

Zur technischen Umsetzung des E-Portfolioszenarios wird die Kursmanagement-Software Moodle 2.0, Social Software und die E-Portfolio-Software Mahara eingesetzt. Das hybride Seminar besteht aus 18 Studierenden. Es wird bis auf eine real-präsente Auftakt- und Abschlussveranstaltung online durchgeführt und soll weitestgehend selbstorganisiertes Lernen anregen. Dies kann dadurch geschehen, dass eine zentrale Kommunikationsstruktur sowohl synchron als auch asynchron ermöglicht wird. Die Studierenden haben die Möglichkeit, zwischen offenen und geschlossenen Aufgabentypen sowie verschiedenen Sozialformen zu wählen, individuelle Schwerpunkte zu setzen bzw. weniger interessante Themenbereiche wegzulassen. Das zeit- und ortsunabhängige Lernen und die individuelle Bestimmung der Lerngeschwindigkeit ermöglichen eine individuelle Ausgestaltung

<sup>2)</sup> Kerres, Michael (2001): Multimediale und telemediale Lernumgebungen: Konzeption und Entwicklung. München: Oldenbourg.

<sup>3)</sup> Eine umfassende Analyse und Auswertung des empirischen Materials soll Aufschlüsse darüber geben, inwiefern das mediendidaktische Konzept des E-Portfolioszenarios als Methode eine alternative E-Assessment-Form darstellt, die der Diversität der Lernenden gerecht wird und Kompetenzen abbildet.

des Lernprozesses durch die Studierenden.

Der pädagogische Mehrwert dieser organisatorischen Dimension besteht darin, dass die Studierenden ihrem Bedürfnis nach entscheiden, wann sie wo wie lange lernen. Nicht nur in der diversitätsorientierten didaktischen Konzeption des Online-Kursraumes, sondern auch in der didaktischen Konzeption der E-Portfolioarbeit stehen die Studierenden im Mittelpunkt. Die Studierenden sammeln, wählen aus, reflektieren und bewerten ihre Arbeitsergebnisse. Dazu übergeben sie ihre Inhalte aus der Online-Kursumgebung direkt in ihr E-Portfolio.

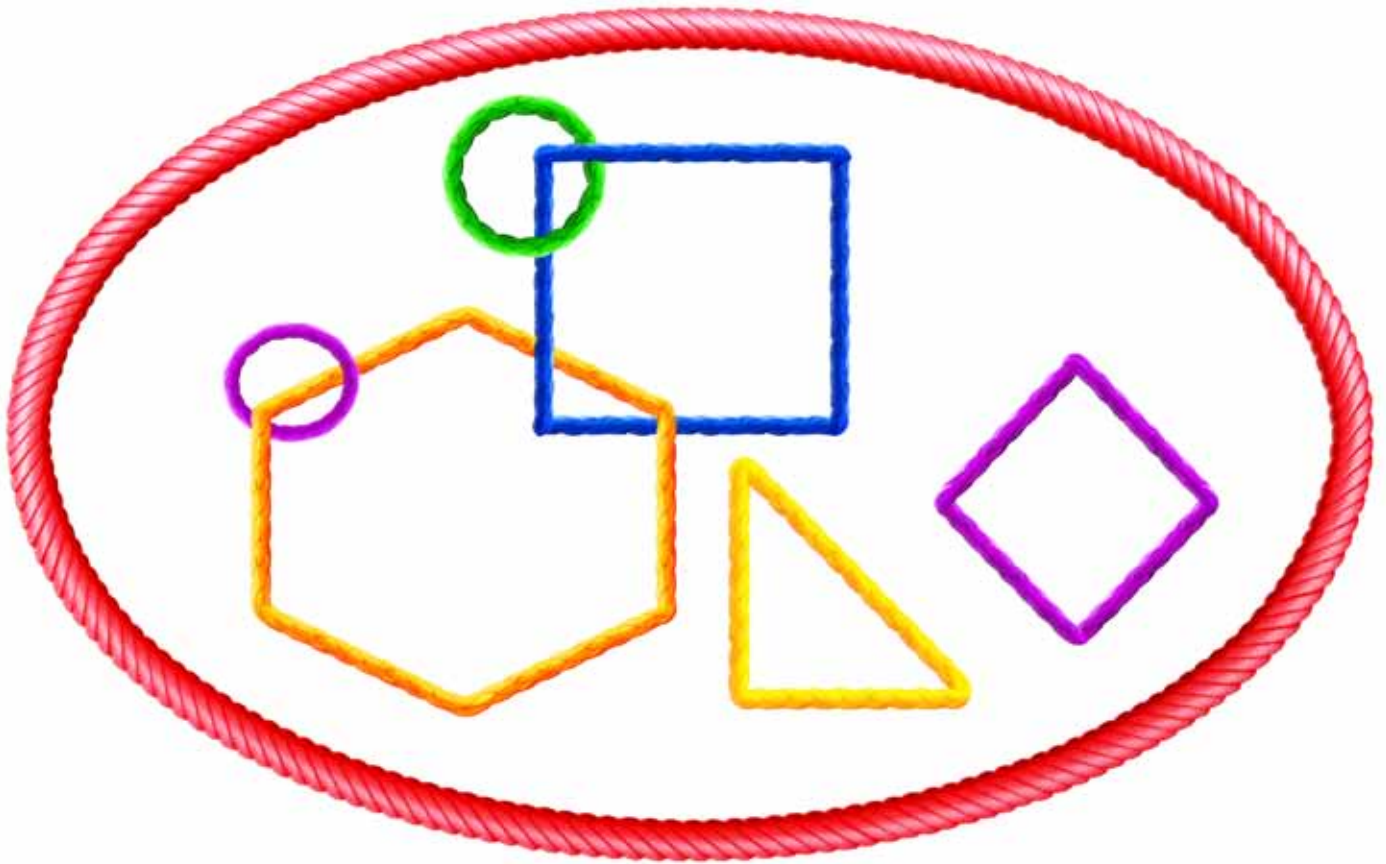
Das Besondere an einem E-Portfolio ist, dass die Kernaktivitäten „Leistungsdarstellung“ (Auswahl und Begründung der Artefakte), „Self-Assessment“ (Reflexion des eigenen Lernprozesses) und „Peer-Assessment“ (Feedback geben) nicht mehr in physikalischer Form stattfinden. Daraus ergeben sich sowohl interessante Potenziale als auch didaktische Herausforderungen, die berücksichtigt werden müssen.

So können die Studierenden von überall auf ihre Inhalte zurückgreifen, unterschiedliche Sichten und Interaktionsmöglichkeiten regulieren, Feedback geben und bekommen. Sie können Blogs zur persönlichen Reflexionsunterstützung oder zur Dokumentation der Zusammenarbeit einsetzen, Inhalte vorschlagworten und neben Text- und Bilddokumentation auch multimedialer Inhalte verwenden.

Damit es zu keiner Überforderung seitens der Studierenden kommt, werden für die E-Portfolionutzung Leitfragen entwickelt, die den Studierenden in ihrem E-Portfolio online als Formblätter zur Verfügung stehen. Die Leitfragen sollen die Studierenden darin unterstützen, die Kernaktivitäten im Lernprozess einzuüben und zu reflektieren. In der Abschlussveranstaltung werden die E-Portfolios dann von den Studierenden vorgestellt. Im Mittelpunkt der Präsentation stehen die ausgewählten Artefakte (Produkte) und ihr Entwicklungsweg (Prozess).

Die Studierenden bestimmen die individuelle Gestaltung und die ausgewählten Inhalte selbst. Sie strukturieren die Elemente und bestimmen, wer ihre Beiträge oder Dateien lesen und nutzen darf. Das E-Portfolio als Artefakt an sich ist somit nicht zuletzt auch in der persönlichen Ausgestaltung Ausdruck der Diversität der Studierenden.

**KAROLINE SPELSBERG** ist Projektleiterin des Projektes „Diversität als didaktisches Prinzip im hochschulischen Lehr- und Lernkontext“ und wissenschaftliche Geschäftsführerin des Folkwang Instituts für Lebenslanges Lernen.



Kulturelle Vielfalt fördern

# Diversitätsmanagement an der THM – Technischen Hochschule Mittelhessen

## ProMi Projekt Migration – Interkulturelle Öffnung der THM

→ INTERVIEW MIT PROFESSOR AXEL SCHUMANN & MICHAELA ZALUCKI

**Aufgrund des demografischen Wandels und des wachsenden Fachkräftebedarfs ergreifen die Hochschulen immer mehr diversitätsfördernde Maßnahmen. Es entstehen Prorektorate, Stabsstellen, Projekte und Initiativen, und es werden flexiblere Studienprogramme und Angebote entwickelt, die auf bestimmte Zielgruppen ausgerichtet sind. Professor Schumann, was ist der spezifische Beitrag von Diversität für ein modernes Bildungssystem?**

**Schumann:** Ich würde die Frage umgekehrt stellen: Wie geht ein modernes Bildungssystem mit Diversität um? Denn Diversität ist schlichtweg vorhanden. Diversität stellt einen Anspruch, den wir nicht länger ignorieren und vernachlässigen können. Hochschulen sind nicht in erster Linie Lieferanten von Arbeitskräften, sondern sind im Rahmen ihres Bildungs- und Forschungsauftrags gesellschaftsprägend. Die vorhandene, im Zusammenhang mit der Diskussion „Einwanderungsland Deutschland“ aber oft geleugnete Diversität kann meiner Ansicht nach über die gemeinsame Bildung der Menschen in ein positiveres Gesellschaftsbild übertragen werden. Die ernsthafte Auseinandersetzung mit Diversität hat meinen eigenen defizitären Blick offenbart.

**Welche Ziele verfolgt Ihre Hochschule mit Diversitätsmanagement?**

**Schumann:** Diversität ist ein verhältnismäßig neuer Begriff, um Benachteiligung aus unterschiedlichen Gründen sichtbar zu machen. An unserer Hochschule gibt es zahlreiche Aktivitäten zu den Themen Gender, Behinderung, familiengerechte Hochschule. Bisher wurde der

Aspekt Migration noch nicht in den Blick genommen. Diese Auseinandersetzung ist unerlässlich, wenn man Hochschule in einer Einwanderungsgesellschaft ist. Wir gehen davon aus, dass wir eine Hochschule mit einem relativ hohen Anteil von Studierenden mit Migrationshintergrund sind. Anders sieht es im Bereich der Lehre, Forschung, Weiterbildung und der unterstützenden Verwaltung aus. Dort gilt es, die Beschäftigten in Sachen Diversität zu sensibilisieren. Insbesondere zum Thema Migration bestehen Informations- und strukturelle Defizite. Gleichzeitig ist es uns ein Anliegen, den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu steigern. Weiterhin geht der gesellschaftsprägende Auftrag der Hochschule über die reine Ausbildung von akademischen Fachkräften hinaus. Die traditionell starke Vernetzung der technischen Hochschulen in die Wirtschaft soll die Einbindung von Absolventinnen und Absolventen mit Migrationshintergrund und auch Bildungsausländerinnen und -ausländern vorantreiben und zur Normalität werden lassen.

**Gibt es an Ihrer Hochschule bereits Bereiche, die sich mit den verschiedenen Dimensionen von Diversitätsmanagement beschäftigen, beispielsweise mit den Themen Studierende mit Kind, Studierende mit Behinderung, Frauenförderung etc.?**

**Schumann:** Zum Thema Studieren mit Kind bzw. zur familiengerechten Hochschule gab es 2011 ein Re-Audit. Studierende mit Behinderung ist ebenfalls ein Thema. Angefangen hat es im Bliz\* mit sehbehinderten und blinden Studierenden, mittlerweile können dort unterschiedlichste Arten von Behinderungen berücksichtigt werden. In einem Diversitäts-

\* Bliz: Zentrum für blinde und sehbehinderte Studierende der Technischen Hochschule Mittelhessen

projekt wird spezielle E-Learning-Software entwickelt, um behinderten Studierenden die Absolvierung von Prüfungen zu erleichtern. Mit den Themen „Gender & Diversity“ und „Gender & MINT“ beschäftigen sich dezidiert zwei vom BMBF geförderte Projekte. Sie sind bei der Frauenbeauftragten angesiedelt.

**Frau Zalucki, die THM ist eine Hochschule, bei der Technik im Vordergrund steht. Welche Herausforderungen treten bei der Implementierung von diversitätsfördernden Maßnahmen an Ihrer Hochschule konkret auf?**

**Zalucki:** Eine Herausforderung ist es sicher, das Thema in der Breite an einer technischen Hochschule zu platzieren, denn nach meiner Erfahrung stehen gesellschaftliche Themen hier nicht im Vordergrund. Die THM ist in Hessen die einzige Hochschule mit rein technischem und wirtschaftlichem Profil. Andere Hochschulen beschäftigen sich in ihren Disziplinen, insbesondere den Sozial-, Geistes- und Erziehungswissenschaften, zum Teil sehr ausführlich mit den Themen Diversity und vor allem Migration, jedoch nicht zwangsläufig in Bezug auf ihre eigene Organisation. Uns geht es aber genau darum: eine interkulturelle Öffnung, so wie wir sie anstreben, im Querschnitt in der Organisation zu verankern und sie nicht auf einzelne Fachbereiche abzuschieben.

**Das heißt, die THM befasst sich auf der strukturellen Ebene mit diesem Thema. Stehen Sie auf diesem neuen Weg im Austausch mit anderen Hochschulen?**

**Zalucki:** Natürlich ist uns der Erfahrungsaustausch wichtig. Einer unserer ersten Schritte wird es sein, ein vorerst hessenweites Expertennetzwerk mit Vertreter(innen) anderer Hochschulen ins Leben zu rufen.

**Gibt es an der THM bereits konkrete Projekte zum Themenkomplex Migration und interkulturelle Öffnung?**

**Zalucki:** Im Rahmen von ProMi Projekt Migration – Interkulturelle Öffnung der THM haben wir in diesem Jahr das Teil-Projekt „Bestandsaufnahme und Bedarfsanalyse von Studierenden mit Migrationshintergrund sowie Bildungsaus- und -inländerinnen“ gestartet. Das Projekt wird aus dem Studienstrukturprogramm des HMWK gefördert und hat eine Laufzeit von zwei Jahren. Es dient – wie der Titel schon sagt – einer Bestandsaufnahme und Bedarfsanalyse. Zu Studierenden mit Migrationshintergrund liegt uns kaum statistisches Material vor. Im All-

tag werden sie häufig nur defizitär oder in Konflikten wahrgenommen. Mit der Studie wollen wir eine solide Grundlage für die weitere Arbeit schaffen. Mit quantitativen und qualitativen Methoden werden unsere Studierenden befragt. Die Ergebnisse münden in Handlungsempfehlungen, für deren Umsetzung bereits ein weiteres aus dem Innovationsbudget des HMWK bewilligtes Projekt zur interkulturellen Öffnung gestartet werden konnte. Dieses Projekt untersucht unter anderem die Seite der Beschäftigten und hat eine Laufzeit von vier Jahren. Ziel ist es, den Prozess der interkulturellen Öffnung in den Köpfen und Herzen und der Organisation nachhaltig zu verankern.

**Haben Sie sich bei der Konzeptentwicklung des Projekts mit anderen Hochschulen ausgetauscht, die sich ebenfalls mit der Zielgruppe „Studierende mit Migrationshintergrund“ auseinandergesetzt haben?**

**Zalucki:** Es gab bereits direkte Kontakte zu anderen Hochschulen und es wird mit Sicherheit weitere geben. Auf nationalen und internationalen Tagungen wurden bereits vielversprechende Kontakte geknüpft. Besonders hat uns der Ansatz der Universität Bremen beeindruckt. Frau Prof. Karakaşoğlu wird zu ihrem Konzept der interkulturellen Öffnung von Hochschulen an der THM referieren.

**Wie definieren Sie „Studierende mit Migrationshintergrund“ an Ihrer Hochschule? Welchen Anteil macht die Gruppe an Ihrer Hochschule aus?**

**Zalucki:** Studierende mit Migrationshintergrund stellen an unserer Hochschule eine zunehmend größere Gruppe dar, deren Bedürfnisse wir bisher nicht genügend kennen. Die Definition „Studierende mit Migrationshintergrund“ schließt Studierende ein, die selbst oder deren Eltern im Ausland geboren wurden. Eine Erweiterung der Definition auf die Großelterngeneration erachten wir als sinnvoll, da die Großeltern häufig in die Kinderbetreuung und Erziehung eingebunden sind. Gleichzeitig sind wir uns der Gefahr der Stigmatisierung durch die Verwendung der Kategorie „Mensch mit Migrationshintergrund“ bewusst.

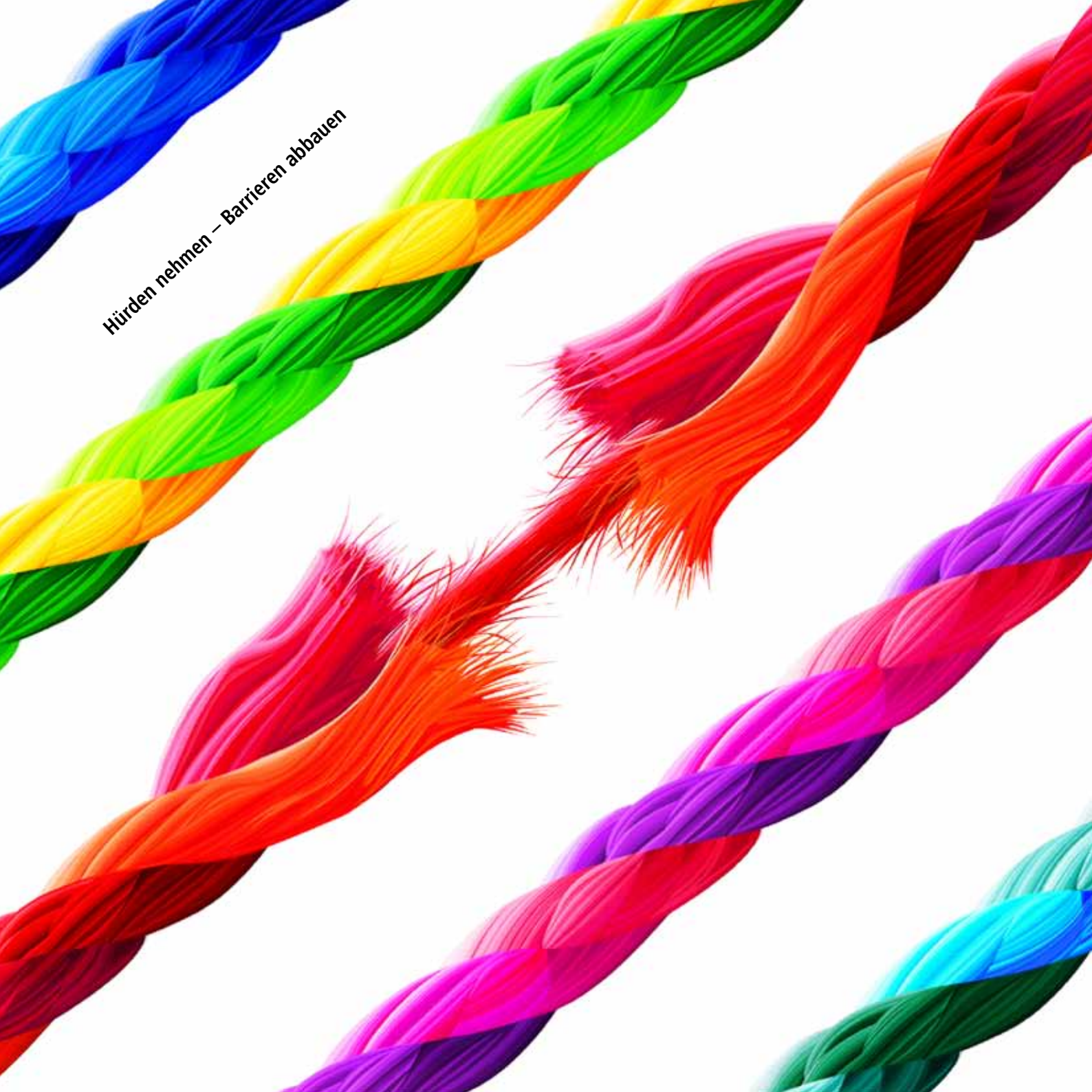
**Wenn Sie ein Jahr vorausdenken: Was denken Sie, hat sich bis dahin im Bereich Diversitätsmanagement an Ihrer Hochschule verändert?**

**Zalucki:** Ein Jahr ist ein zu kurzer Abschnitt, um von großen Veränderungen auszugehen. Wir werden bis dahin Erkenntnisse aus der empirischen Studie gewonnen haben und mit der Umsetzung von ersten Maßnahmen beginnen. Überaus wichtig ist es, die Mitglieder der Hochschule ins Boot zu holen und die externe Vernetzung voranzutreiben.

**PROFESSOR DR. AXEL SCHUMANN** ist Vizepräsident der Technischen Hochschule Mittelhessen.

**MICHAELA ZALUCKI** ist Projektleiterin von ProMi Projekt Migration – Interkulturelle Öffnung der THM.

Hürden nehmen – Barrieren abbauen



# Besonders (und) gut – mit der Krankheit das Studium meistern

## Angebote für Studierende mit Behinderung oder chronischer Krankheit an der Universität Bremen

→ DIRK FRANK

Es gibt Tage, da kommt sie morgens nicht aus dem Bett. Ihre Glieder fühlen sich an wie gelähmt. Sie braucht Stunden, um aufzustehen. Bereits nach wenigen Minuten verspürt sie einen stechenden Schmerz, wenn sie mit einem Stift schreibt oder in einem Buch liest. Auch das Laufen bereitet ihr große Probleme, kürzeste Wege können bereits zur Qual werden. Größere Strecken meidet sie daher und richtet ihren Tagesablauf entsprechend darauf aus. Wenn sich ein Schub ihrer Krankheit einstellt, muss sie gar für mehrere Tage auf sämtliche Bewegungen verzichten und ist ans Haus gefesselt. Kann man mit dieser Beeinträchtigung ein Vollzeitstudium aufnehmen? Durchaus! Christina <sup>1)</sup>, 22, studiert seit 2010 an der Universität Bremen Mathematik und Deutsch auf Lehramt. Seit ihrer Kindheit leidet sie an einer schweren Erkrankung, die aber erst vor wenigen Jahren als Rheuma erkannt wurde. Die „Kontakt- und Informationsstelle für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung“ (KIS) an der Universität Bremen unterstützt Christina und berät sie bei der Beantragung des sogenannten „Nachteilsausgleiches“.

### ANERKENNUNG DER KRANKHEIT

Bereits auf der Schule musste Christina aufgrund ihrer Beschwerden manchmal dem Unterricht fernbleiben oder konnte Klassenarbeiten nicht mitschreiben. Ein Laptop als Schreibhilfe wurde ihr zugestanden, um überhaupt an den Klausuren teilnehmen zu können. Bei Mitschülern und Lehrkräften stieß sie auf viel Verständnis, dennoch war der Schulalltag nicht immer einfach zu bewältigen: „Da eine klare

Diagnose fehlte, musste ich bei jedem Krankheitsschub die Lehrer darum bitten, eine Prüfung nachzuholen. Das war sehr mühsam.“ Nach dem Wechsel in die Oberstufe verschlimmerte sich die Krankheit, und Christina musste die 11. Klasse wiederholen. „Das hören wir in unserer Beratungspraxis sehr häufig: Wer in der Schule aufgrund einer chronischen Erkrankung oder Behinderung Ausfallzeiten hat, muss häufig ein Jahr wiederholen, erzielt schlechtere Noten und macht ein schlechteres Abitur“, erläutert Mechthild Klostermann von KIS. „Mit dem schlechteren Notendurchschnitt schwinden dann auch die Chancen auf das gewünschte Studienfach. Die Beeinträchtigung beginnt eben nicht erst auf der Hochschule – das darf man nicht vergessen!“

Nach einem Schulwechsel entspannte sich bei Christina die Situation: Die Ärzte konnten ihr attestieren, dass ihre Schmerzen von der chronischen Rheumaerkrankung herrühren. Mit dieser Diagnose, so niederschmetternd sie auch war, wurde es leichter, Fehlzeiten anzukündigen und Erleichterungen im Schulalltag einzufordern. Im Unterschied zu deutlich erkennbaren Behinderungen oder Krankheiten ist Christinas Rheumaleiden „unsichtbar“. „Die Nichtsichtbarkeit vieler chronischer Erkrankungen ist sicherlich ein großes Problem“, berichtet Mechthild Klostermann. Der Betroffene müsse gewissermaßen der Umwelt seine Krankheit „beweisen“. „Ich muss dann in der Straßbahn Leute bitten aufzustehen, weil ich mich wegen der Schmerzen nicht lange festhalten kann“, erzählt Christina. Umgekehrt gibt es aber auch Beeinträchtigungen, die gerade in ihrer Auffälligkeit den Betroffenen Schwierigkeiten bereiten. „Rollstuhlfahrer berichten mir, dass sie überall erkannt und begrüßt werden, beim Besuch der Mensa,

<sup>1)</sup> Name von der Redaktion geändert.



in der Bibliothek oder im Seminarraum, aber eigentlich lieber anonym bleiben möchten“, erzählt die Leiterin des KIS. Man könne das auch eine „positive Diskriminierung“ nennen.

## DER STEINIGE WEG ZUR HOCHSCHULE

Lehrerin wollte Christina immer schon gerne werden – ein Berufswunsch, an dem sie auch in den größten Krisen ihrer Schullaufbahn unerschütterlich festgehalten hat. „Mein Vater ist auch Lehrer, das hat mich bestimmt geprägt und gestärkt.“ Dabei ist Christina durchaus keine Träumerin: Dass der ursprüngliche Wunsch, Musik zu unterrichten, nicht zu realisieren ist, war ihr schnell klar. In ihrer Freizeit musste sie immer häufiger auf das geliebte Klavierspielen verzichten.

Doch eine weitere Einschränkung betrifft den Beamtenstatus: Auf diesen wird Christina möglicherweise beim Einstieg in den Lehrerberuf verzichten müssen. Dies kann nämlich Folge der obligatorischen amtsärztlichen Untersuchung sein, wenn die gesundheitliche Beurteilung negativ ausfällt. Doch das schreckt die lebensfrohe Frau nicht ab. Sie hat gelernt, sich auf schwierige Situationen einzustellen. Vor einer Klasse an der Tafel zu stehen, ist für sie immer noch eine verlockende Vorstellung.

Weil sie mit ihren Brüdern unter einem Dach wohnen kann, halten sich ihre monatlichen Belastungen zumindest für die Miete in Grenzen. Denn junge Menschen mit einer Beeinträchtigung treten auch in finanziellen Belangen unter erschwerten Bedingungen ihr Studium an: „Nebenbei arbeiten zu gehen, ist für Kranke und Behinderte meist sehr schwierig, wenn nicht gar ausgeschlossen“, weiß Mechthild Klostermann aus Erfahrung. Eine Behinderung kostet darüber hinaus auch Geld. So benötigen zum Beispiel Studierende mit einer chronischen Darmentzündung eine bestimmte Diät – der günstige Mensabesuch kommt dabei nicht infrage. Ein höherer BAföG-Satz wird Studierenden mit einer Beeinträchtigung auch nicht gewährt, abgesehen vom höheren Freibetrag beim Einkommen der Eltern.

Wenn ein Studierender im Unialltag eine Assistenz benötigt oder seinen Computer umrüsten muss, bedarf es eines Antrages auf Eingliederungshilfe beim Sozialamt. Doch diese Anträge werden sehr kritisch geprüft: „Einer unserer Studierenden sitzt im Rollstuhl und benötigt einen Umbau seines Autos. Dieser wurde aber abgelehnt“, berichtet Mechthild Klostermann.

## BERATUNG IM „DOPPELPAK“

Die Bremer Universität ist eine typische Campusuniversität: Am Rande der Stadt gelegen, findet man alle Lehr- und Forschungsbereiche auf einer Fläche. Weil die Gebäude in einem ehemaligen Sumpfgebiet errichtet werden mussten, konnte man nur relativ niedrige Gebäude errichten. Die Wege sind ebenerdig, die Zugänge zu den Gebäuden behindertengerecht, aber dafür sind die Entfernungen recht groß. Mechthild Klostermann sitzt in einem etwas abgelegenen Gebäude-Strukt. Das empfinden manche Studierende auch als Vorteil, denn sie haben Hemmungen, eine Einrichtung wie KIS aufzusuchen.“ Ebenerdig gelegen, erlaubt der großzügig geschnittene Raum mit extra breiten Türen auch Rollstuhlfahrern einen unkomplizierten Besuch.

Ungefähr zehn Prozent der Studierenden der Universität Bremen geben an, eine Beeinträchtigung zu haben. Nicht alle aber nehmen die Dienste der KIS in Anspruch. Erst 2010 wurde die Kontakt- und Informationsstelle ins Leben gerufen. Mechthild Klostermann ist gewissermaßen das Gesicht der KIS. Sie ist allein auf weiter Flur, Mitarbeiter hat sie nicht. Unterstützung erhält sie aber in ihrer Arbeit von der IGH Handicap. Die Partnerorganisation an der Uni wurde von Studierenden gegründet, die sich mit dem Thema bestens auskennen, selber mit einer Behinderung oder Krankheit studieren. „Das ist eine perfekte Zusammenarbeit, da sich unsere Kompetenzen und Erfahrungen sehr gut ergänzen“, betont Klostermann. So organisiert die IGH Kurzzeit-assistenzen: Erfahrene Studierende begleiten Erstsemester in den Hörsaal, die Bibliothek oder Mensa und „üben“ mit ihnen den Alltag. Auch Christina hat sich bei als Tutorin beworben und möchte in dieser Funktion ihre Erfahrungen gerne an „Erstis“ weitergeben.

Die KIS informiert Studierende wie Christina mit Broschüren zum „Studieren mit Beeinträchtigung“ oder zum „Nachteilsausgleich“ und klärt sie über ihre Rechte auf. Im Fokus der Arbeit steht aber das persönliche Beratungsgespräch, in dem geklärt wird, welche Schwierigkeiten im Rahmen des sogenannten „Nachteilsausgleiches“ aufgefangen werden können. Dieser sozialrechtliche Begriff umfasst Ansprüche, die Menschen mit einer Behinderung oder chronischen Erkrankung beantragen können. Nachteilsausgleiche sind immer individuelle Lösungen und beziehen sich auf einen konkreten Einzelfall mit bestimmten Fragen: Kann der/die Studierende die schriftliche Prüfung auch mündlich ablegen (z.B. im Falle einer Sehbehinderung)? Können Prüfungsphasen entzerrt werden, praktische Prüfungen oder Praktika durch andere



Im Rahmen des Ausstellungsprojektes „Hindernisparkours Universität“ an der Universität Bremen haben Studierende ihre ganz persönlichen Studierhindernisse verdeutlicht. Wo gibt es Probleme und Diskriminierungen an der Universität, wo und wie werden oder wurden Verbesserungen an der Universität angestoßen? Das viergeteilte Bild zeigt, dass auch die Schalter und Knöpfe für automatische Türen klar bebildert sein sollten, um beispielsweise Verwechslungen mit Licht- und Notschaltern zu vermeiden.

© IG Handicap, Universität Bremen

Leistungen ersetzt werden? Kann eine Schreibzeitverlängerung gewährt werden? – Christina hat eine solche beantragt und erhält seitdem 50 Prozent mehr Zeit, um beispielsweise eine Klausur auf dem Laptop zu schreiben.

Nachteilsausgleiche erleichtern Studierenden, die einer besonderen Belastung ausgesetzt sind, eine gleichberechtigte Teilhabe am Studium. Das bedeutet allerdings nicht, wie manche befürchten, dass dadurch Leistungsanforderungen verwässert werden: „Sie müssen die gleichen Leistungen wie Normalstudierende erbringen“, betont Mechthild Klostermann.

## INDIVIDUELLE LÖSUNGEN

Auch wenn Nachteilsausgleiche in den Hochschulgesetzen der Länder und in den Prüfungsordnungen der Fachbereiche verankert sind: In der akademischen Praxis bedarf es häufig noch der Überzeugungsarbeit, um die Studienbedingungen nachhaltig zu verbessern. „Im Lehralltag zeigt sich dann auch leider, dass Hochschullehrer sich oft wenig Gedanken darüber machen, ob und wie der Unterrichtsstoff bei

den Studierenden mit Beeinträchtigung ankommt“, sagt Mechthild Klostermann.

Auch in Christinas Fall musste auf vielen Feldern Neuland beschriftet werden. So war man im Fachbereich Mathematik anfangs ratlos, wie man den Lehralltag auf Studierende mit einem Handicap ausrichten soll. So beispielsweise beim Tafelbild, das in der Vorlesung zentrale Bedeutung hat. Eine Studierende mit einer Sehnerventzündung konnte selbst aus der ersten Reihe nicht alles sehen. „Manchmal fehlt einfach die didaktische Sensibilität“, beklagt Klostermann. Oft organisieren in solchen Fällen die Studierenden selber die Verteilung der Vorlesungsmaterialien, indem sie beispielsweise die Mitschriften ins Netz stellen. Digitale Medien können den Alltag von Menschen mit Schreibproblemen erleichtern. Christina hat bereits gute Erfahrungen mit digitalen Tafeln gemacht, sogenannten interaktiven Whiteboards, die in Schulen immer häufiger zum Einsatz kommen.

Doch der Alltag in den Hörsälen sieht noch anders aus. „Nach dem ersten Beratungsgespräch mit Christina habe ich Kontakt zum Studienfachberater des Faches Mathematik aufgenommen. Zu dritt haben wir dann überlegt, welche Erleichterungen für Christina infrage kommen.“

Im persönlichen Gespräch können Barrieren, die im Unialltag lauern, viel besser erörtert und individuell zugeschnittene Lösungen erarbeitet werden. Klostermann erlebt bei den meisten Dozierenden eine hohe Kooperationsbereitschaft, aber auch großen Fortbildungsbedarf. Nach ihrer Einschätzung erweisen sich besonders Naturwissenschaftler als sehr konstruktiv, wenn Studierende im Seminarbetrieb oder bei einer Prüfung Unterstützung benötigen. Dagegen werde in den Geistes- und Sozialwissenschaften manchmal eher zögerlich und unsicher an studierendenfreundlichen Lösungen mitgearbeitet. Das ist auf den ersten Blick erstaunlich, wo doch Diversität zumindest als Forschungsgegenstand eher in Fächern wie Soziologie oder Erziehungswissenschaften beheimatet ist. „Die Gründe dafür sind mir auch nicht ganz klar. Darüber würde ich gerne einmal mit Kollegen von anderen Hochschulen diskutieren“, sagt Mechthild Klostermann.

### **PARADIGMENWECHSEL: VON DER DEFIZIT- ZUR STÄRKENORIENTIERUNG**

Mechthild Klostermann beobachtet ein wachsendes Interesse an dem Themenfeld ‚Diversity Management‘: „Nicht zuletzt die hohe Abbrecherquote auch unter Studierenden mit einer Beeinträchtigung hat die Verantwortlichen zum Umdenken bewegt.“ Dennoch ist der Anteil von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Krankheit an deutschen Hochschulen geringer als in anderen europäischen Ländern.<sup>2)</sup> Doch der Bewusstseinswandel ist nicht von der Hand zu weisen, wie auch Christina zu berichten weiß:

„Früher unterstellte man Behinderten, unabhängig davon, welche Art von Beeinträchtigung sie hatten, häufig auch geistig-intellektuelle Schwächen und hielt sie für ein Studium für ungeeignet.“ Heute dagegen zweifele man die Fähigkeiten von Studierenden mit einer Beeinträchtigung nicht mehr an. Die geänderte Wahrnehmung gehe dabei aber von den Studierenden selber aus, „weil sie selber sehr pragmatisch mit ihren Beeinträchtigungen umgehen, sich nicht mehr verstecken“, so Mechthild Klostermann. Sie wünscht sich, dass Behinderte nicht in „Watte gepackt“ werden. „Man soll und kann ihnen einiges zutrauen. Nach meiner Erfahrung bewältigen sie sehr gut ihren Unialltag und sind keineswegs die Sorgenkinder.“

Sind Studierende mit einer Beeinträchtigung manchmal sogar im Vorteil? „Das ist in der Tat ganz erstaunlich: Sie können sich sehr gut organisieren, weil sie einfach müssen! Tage, an denen man nicht lernen kann, müssen in einem vorausschauenden Zeitmanagement aufgefangen werden. Das ist in der Tat eine Schlüsselqualifikation, die Nichtbehinderten gerade am Anfang eines Studiums oft noch fehlt.“

Auch wenn Christina auf dem Weg bis zum Studienabschluss und Referendariat noch einige Hürden überwinden muss, so ist sich Mechthild Klostermann doch sicher: Wenn die junge Studentin eines Tages als Lehrerin in der Schule anfängt, dann wird sie sich sehr schnell orientieren und ihren Alltag gut bewältigen.

**DR. DIRK FRANK** ist Referent für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit im Projekt **nexus** der Hochschulrektorenkonferenz.

<sup>2)</sup> Vgl. Hannah Leichsenring: Was heißt Diversität in Lehre und Studium? In: Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.): Öffnung der Hochschule. Chancengerechtigkeit, Diversität, Integration. Berlin 2011, S. 38-43.

### **Universität Bremen: Studieren mit Beeinträchtigung**

Die Universität Bremen will die unterschiedlichen Potenziale ihrer Studierenden wahrnehmen, fördern und unterstützen. Folgende Einrichtungen sind eng miteinander vernetzt und sorgen so dafür, dass auf allen Handlungsebenen der Universität die Belange von Studierenden mit einer Beeinträchtigung präsent sind.

KIS Kontakt- und Informationsstelle für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung

- Beratung von Studierenden mit physischer oder psychischer Beeinträchtigung zu allen Fragen rund um das Studium
- Moderation von Gesprächen mit Betroffenen, Fachvertretern, Prüfungsamt, Studienzentren zum Thema Nachteilsausgleich und Härtefallregelungen
- Startbegleitung zu Studienbeginn
- Coaching für Arbeitstechniken und Selbstmanagement (Studierwerkstatt der Uni)
- Gruppenberatung zu „Übergang in den Beruf“ (gemeinsam mit dem Career Center der Uni)
- Netzwerkarbeit: Selbsthilfegruppen, Landesbehindertenbeauftragter, Psychologische Beratungsstellen
- Projekt „Campus-Lageplan für Menschen mit Beeinträchtigung“

IGH Handicap (Zusammenschluss von Studierenden mit Beeinträchtigung)

- Experten in eigener Sache, Beratung von Kommiliton(innen) auf Augenhöhe
- Vermittlung von kurzzeitigen Studienassistenzen
- Organisation eines „Ruheraumes“
- Sensibilisierung der Hochschulöffentlichkeit durch Aktionen mit ASTA und Studierendenvertretungen
- Lobbyarbeit für Barrierefreiheit, Ausstellungen und Kooperationen

Behindertenbeauftragter

- Beratung der Hochschulleitung bei der Entwicklung einer „Hochschule für alle“
- Hochschulpolitische Vertretung der Belange von Studierenden mit Beeinträchtigung

Weitere Informationen:

<http://www.uni-bremen.de/studieren-mit-beeintraechtigung.html>



**Vernetzung,  
Kommunikation &  
Austausch**

# Entwicklung und Nutzung von kultureller Vielfalt an der Hochschule

## Das Projekt DiWiki an der Technischen Universität Dortmund

→ VERENA BRUCHHAGEN & UTE ZIMMERMANN

„DiWiki“ heißt ein Projekt der Technischen Universität Dortmund zum Thema „Diversität an der Hochschule“. Das Konzept setzt auf dialogorientierte Zusammenarbeit zwischen Studierenden, Lehrenden und Verwaltungsbeschäftigten, um einen bewussten Umgang mit Vielfalt und Heterogenität an der TU Dortmund zu fördern. Die Erfahrungen aus Lehr- und Weiterbildungsveranstaltungen fließen dabei in die Entwicklung der universitären Diversitätskultur ein. Ein weiteres Ziel ist es, verschiedene Perspektiven zum Thema „Diversity“ auf einer experimentellen Internetplattform in einem Wiki zusammenzuführen. Das Projekt DiWiki wurde vom Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft im bundesweiten Wettbewerb „Ungleich besser! Verschiedenheit als Chance“ ausgewählt, um beispielhafte Strategien und Maßnahmen für den produktiven Umgang mit studentischer Vielfalt zu entwickeln.

### DIVERSITÄT IN DEN BLICK NEHMEN

In Zeiten eines zunehmenden demografischen und gesellschaftlichen Wandels stellt sich auch für Universitäten die Frage, wie sie mit der wachsenden Heterogenität ihrer Angehörigen umgehen soll.

Das System Hochschule wird von einer immer heterogener werdenden Studierendenschaft genutzt: Bildungsschichten, Nationalitäten, Sprachen, Kulturen, Erwerbstätigkeitsbiografien, Lebensumstände differieren heute mehr denn je. Die TU Dortmund hat mit der Einrichtung der Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt 2009 deutlich gemacht, dass das Thema Diversität für ihre Entwicklung relevant ist. Seit April 2011 ist Professorin Barbara Welzel als neue Prorektorin verantwortlich für Diversitätsmanagement der TU Dortmund. Sie vertritt den Grundgedanken, dass Andersartigkeit und Verschiedenheit nicht

als Defizite anzusehen sind. Im Vordergrund steht vielmehr die konstruktive Gestaltung und Weiterentwicklung der Universität mit ihrer Vielfalt und Heterogenität.

Diversität soll für die Entwicklung von organisationalen und personalen Potenzialen an der TU Dortmund in den Blick genommen werden. Soziale Vielfalt kann zu einer Ressource für die Universität werden. Dieser kulturelle Wandel braucht jedoch Kritik und Reflexivität in Bezug auf die bisherigen Praktiken im Umgang mit sozialer Verschiedenheit. Dieser Wechsel von der punktuellen Integration des Verschiedenen in die vorherrschende Kultur hin zu einer „Kultur der Verschiedenheit“ bedarf einer systematischen Bearbeitung der vorhandenen Diversität. Nur so ist die Entwicklung einer Inklusionskultur mehr als eine rhetorische Wendung. Die aufmerksame Auseinandersetzung mit Differenzierungs- und Diversifizierungsprozessen, kulturellen Traditionen und organisationalen Praktiken, wie sie im DiWiki-Projekt erfolgt, gibt einen Anstoß zu einem bewussten Umgang mit Heterogenität in der Hochschule.

Ein Novum und auch eine experimentelle Herausforderung dieses Projekts ist es, dass nicht nur Studierende im Fokus stehen. Vielmehr sind alle am Lehr-Lern-Prozess Beteiligten, d.h. auch Lehrende und Beschäftigte in Hochschulservice und -verwaltung, in das Projekt eingebunden. Dadurch, dass sie Diversität in den Blick nehmen, verändert sich ihre Wahrnehmung. Aber auch die Hochschule als Organisation ist gefordert, sich in Bezug auf ihren Umgang mit Diversität zu prüfen und ggf. Strukturen und Kulturen zu modifizieren.

Damit die Entwicklung einer Diversitätskultur gelingen kann, braucht es vor allem Kommunikation und den Austausch der am Lehr-Lern-Prozess Beteiligten. Möglichst unterschiedliche Personen können deshalb

an der Entwicklung des DiWiki-Projekts mitwirken. In der kombinierten Lehr- und Weiterbildungsveranstaltung DiWiki arbeiten Studierende, Lehrende und Verwaltungsbeschäftigte zusammen. Sie bringen ihr jeweiliges Erfahrungswissen und ihre verschiedenen Perspektiven zum Umgang mit Verschiedenheit in den gemeinsamen Dialog ein.

### LEHR- UND WEITERBILDUNGSVERANSTALTUNG DIWIKI

Die Lehr- und Weiterbildungsveranstaltung zum Projekt DiWiki wurde erstmals im Sommersemester 2011 angeboten. 19 Studentinnen und sieben Studenten, fünf Mitarbeiterinnen aus der Bibliothek, der Dekanatsverwaltung und dem Referat Internationales sowie zwei Lehrende nahmen an der Veranstaltung teil. Für das kommende Wintersemester sind bereits vier Wissenschaftler, eine Wissenschaftlerin und vier Mitarbeiterinnen aus der Verwaltung angemeldet, dazu kommen zwölf Studierende, vorrangig aus Master-Studiengängen. Das vielfältige Lernteam besteht aktuell aus acht Männern und 13 Frauen, einer sehbehinderten und einer blinden Teilnehmerin, zwei Ingenieuren, zwei Lehrenden aus der Hochschuldidaktik, einem Netzwerkkoordinator für Studierende mit und ohne Zuwanderungsgeschichte, je einer Person aus Bibliothek, Dekanat und psychologischer Studienberatung sowie zwei Mitarbeiterinnen des Dortmunder Zentrums für Behinderung und Studium. Die Altersverteilung reicht von Mitte 20 bis Mitte 50. Bis auf zwei sind alle Teilnehmenden neu in der Veranstaltung.

In dieser kombinierten Lehr- und Weiterbildungsveranstaltung ist sichergestellt, dass den Studierenden die Mitarbeit als Studienleistung kreditiert wird: Die Lehrveranstaltung DiWiki wird im interdisziplinären Studium Fundamentale im Rahmen der regulären Lehre realisiert. Für Lehrende und Verwaltungspersonal wird die Mitarbeit als Qualifizierung bzw. Weiterbildung vom Zentrum für Weiterbildung, Hochschuldidaktik und Fremdsprachen zertifiziert bzw. anerkannt. Damit wächst ein interdisziplinär und intergenerationell zusammengesetztes Lernteam, dessen Mitglieder die Erfahrung aus der Veranstaltung wiederum in ihre universitären Lern- und Arbeitsbereiche einbringen. So trägt die Veranstaltung dazu bei, das Thema Diversität in der Organisation Hochschule zu kommunizieren und weitere Dialoge anzustoßen.

Interessante Unterschiede zeigten sich direkt in der ersten Begegnung: Deutlich wurde, dass im Umgang mit Diversität auch Emotionen im Spiel sind. So entwickelten sich engagierte und kontroverse Diskussionen um Themen im Spektrum von Ähnlichkeit und Verschiedenheit,

Zugangs- und Ausschlussmechanismen und Diskriminierung. Inhaltlich erarbeitet das Lernteam im laufenden Wintersemester einige Grundlagen zu Diversität und Diversity Management aus verschiedenen theoretischen Perspektiven. Dabei stehen sozialwissenschaftliche Ansätze im Zentrum. Aber auch die Genese der Thematik aus menschenrechtlichen und ökonomischen Kontexten wird behandelt.

Die vorrangig dialogische Seminarform im laufenden Wintersemester mit einer starken Ausrichtung auf Texte ist eine Weiterentwicklung des ersten Seminars im Sommersemester 2011. Dort stand eine Bestandsaufnahme in Bezug auf Diversität an der TU Dortmund im Vordergrund, bei der Zahlen und Daten der Universität referiert und über Monitoring von Diversitätsmerkmalen diskutiert wurden. Auch die Frage von Öffentlichkeitsarbeit und Diversity Marketing stand zur Debatte. Am Ende des Sommersemesters waren ein Rohling für eine DiWiki-Internetplattform entstanden und einige kleine Untersuchungsfelder projektiert, deren Resultate demnächst dort erscheinen werden. Die Veranstaltung wird in jedem Semester weiterentwickelt, die Ergebnisse der Arbeit der Lernteams werden auf der Internetplattform dokumentiert. Eine denkbare Weiterentwicklung des Veranstaltungskonzepts könnte ein „Praxistest“ sein, mit dem Studierende verschiedene Service-Einheiten der TU Dortmund auf den Prüfstand stellen. Mit einer Art Planspiel könnte die reale Diversity-Kultur der TU Dortmund geprüft werden: in der Lehre, z.B. in Tutorien oder Vorlesungen, oder in der Verwaltung, z.B. im Referat Internationales oder der Studierendenberatung.

### INTERAKTIVE PLATTFORM ÜBER DIVERSITÄT

Unter dem Namen „DiWiki“ entsteht auch eine interaktive Plattform über Diversität: Ein gemeinsam erstelltes Diversity-Wiki trägt die Ergebnisse des Kommunikations- und Lernprozesses aus der Lehr- und Weiterbildungsveranstaltung zusammen. Die Lernteams der verschiedenen Semestergruppen recherchieren und diskutieren, was Diversität für die Technische Universität Dortmund bedeutet und zukünftig bedeuten kann. Derzeit ist die Plattform nicht öffentlich zugänglich.

Es wird diskutiert, ob die DiWiki-Plattform später für alle Mitglieder der TU Dortmund grundlegendes Orientierungswissen zum Umgang mit Verschiedenheit bieten soll. Das Projekt kann damit zur Verbesserung universitärer Dienstleistung beitragen und vielleicht in der gesamten TU Dortmund eine langfristige Entwicklung hin zu einer inklusiven Diversitätskultur anstoßen.

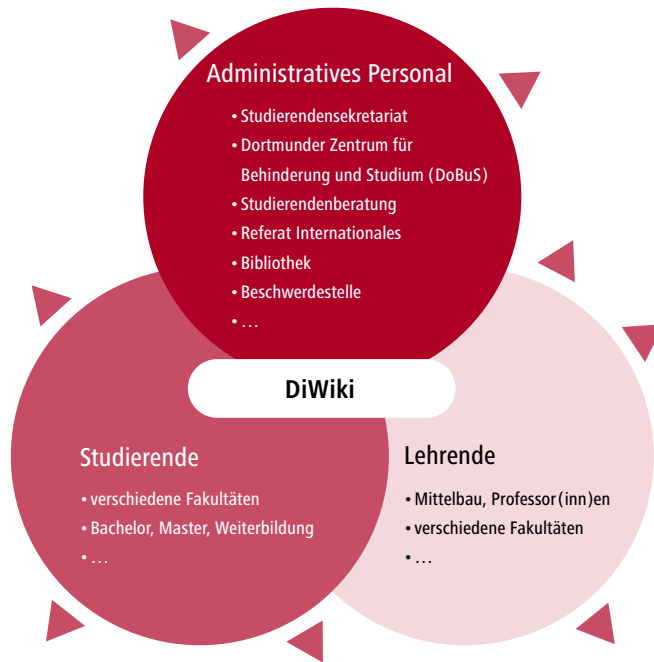


Abb.: Beispielhafte Zusammensetzung des DiWiki-Lernteams

Die Frage, wie öffentlich diese Internetplattform werden soll, diskutiert die Lenkungsgruppe, die das Projekt innerhalb der TU Dortmund begleitet. Sie setzt sich aus verschiedenen, an der TU Dortmund aktiven Change Agents zusammen:

- Prof. Dr. Barbara Welzel, Prorektorin Diversitätsmanagement
- Prof. Dr. Walter Grünzweig, Amerikanistik, ars legendi-Preisträger 2010
- Prof. Dr. Uwe Wilkesmann, Zentrum für Weiterbildung, Hochschuldidaktik und Fremdsprachen, non-traditional students
- Prof. Dr. Renate Hinz, Erziehungswissenschaft, Ringvorlesung „Umgang mit Heterogenität“
- Birgit Rothenberg, Dortmunder Zentrum Studium und Behinderung
- Tobias Lauszat, Student, Autonomes Schwulenreferat

- Björn Fisseler, Rehabilitationswissenschaft
- Martina Stackelbeck, Gleichstellungsbeauftragte
- Jeannette Kratz, Familie und Vereinbarkeit, Personaldezernat

Die Projektleitung berichtet der Lenkungsgruppe regelmäßig über die Erfahrungen aus der Lehr- und Weiterbildungsveranstaltung und über die Weiterentwicklung der Internetplattform. Die Lenkungsgruppe ihrerseits fördert und fordert die Akzeptanz des Projekts inner- und außerhalb der Universität. Sie unterstützt die Weiterentwicklung und Einbindung des Projekts in ein Diversitätskonzept der TU Dortmund.

Bereits jetzt weist die TU Dortmund eine breite Palette an Diversitätsaktivitäten und -aktiven auf. Dazu gehören z.B. Beratung und Unterstützung für Studierende mit Behinderung, ein Netzwerk von



Lehramtsstudierenden mit und ohne Zuwanderungsgeschichte, die Betreuung ausländischer Studierender, ein Autonomes Schwulenreferat oder die Gleichstellungsbeauftragte. Diese verschiedenen Aufgaben, Rollen und Perspektiven im Themenfeld Diversität werden einerseits über die Lenkungsgruppe des DiWiki-Projekts, andererseits in der AG Diversitätsmanagement der Prorektorin zusammengeführt.

Durch den gemeinsamen Austausch zum Thema Diversität soll die Entwicklung einer Willkommenskultur vorangetrieben werden. So wurde bei der diesjährigen Erstsemesterbegrüßung eine bemerkenswerte Neuerung eingeführt: Alle Erstsemester der TU Dortmund wurden traditionsgemäß im Stadion des BVB Dortmund, dem Signal-Iduna-Park, begrüßt. Diesmal jedoch war der Zugang auch für rollstuhlfahrende Menschen sehr erleichtert worden, und die offiziellen Ansprachen wurden in Gebärdensprache übersetzt.

### VERSCHIEDENHEIT ALS CHANCE

Mit der Gründung der TU Dortmund – als einer Universität im Ruhrgebiet – war seit den 70er Jahren das Ziel verbunden, die Chancen des sozialen Aufstiegs durch Bildung zu erhöhen. Durch ihre regionale Verortung ist die TU Dortmund auch mit den Chancen und Risiken des jüngsten Strukturwandels konfrontiert. Einzigartig zugeschnittene Fakultäten in den Ingenieur- und Naturwissenschaften sowie in den Gesellschafts- und Kulturwissenschaften arbeiten hier zusammen. So entstand ein Spannungsfeld, das sich im Miteinander von Natur, Kultur, Technik und globaler Gesellschaft entwickelt. Diese vielfältige Struktur treibt Erkenntnis- und Methodenfortschritte ebenso voran wie technische Innovationen. All dies geschieht in der Forschung und in über 60 Bachelor- und Masterstudiengängen sowie zusätzlich in einer breit aufgestellten Lehramtsausbildung in 35 Fächern.

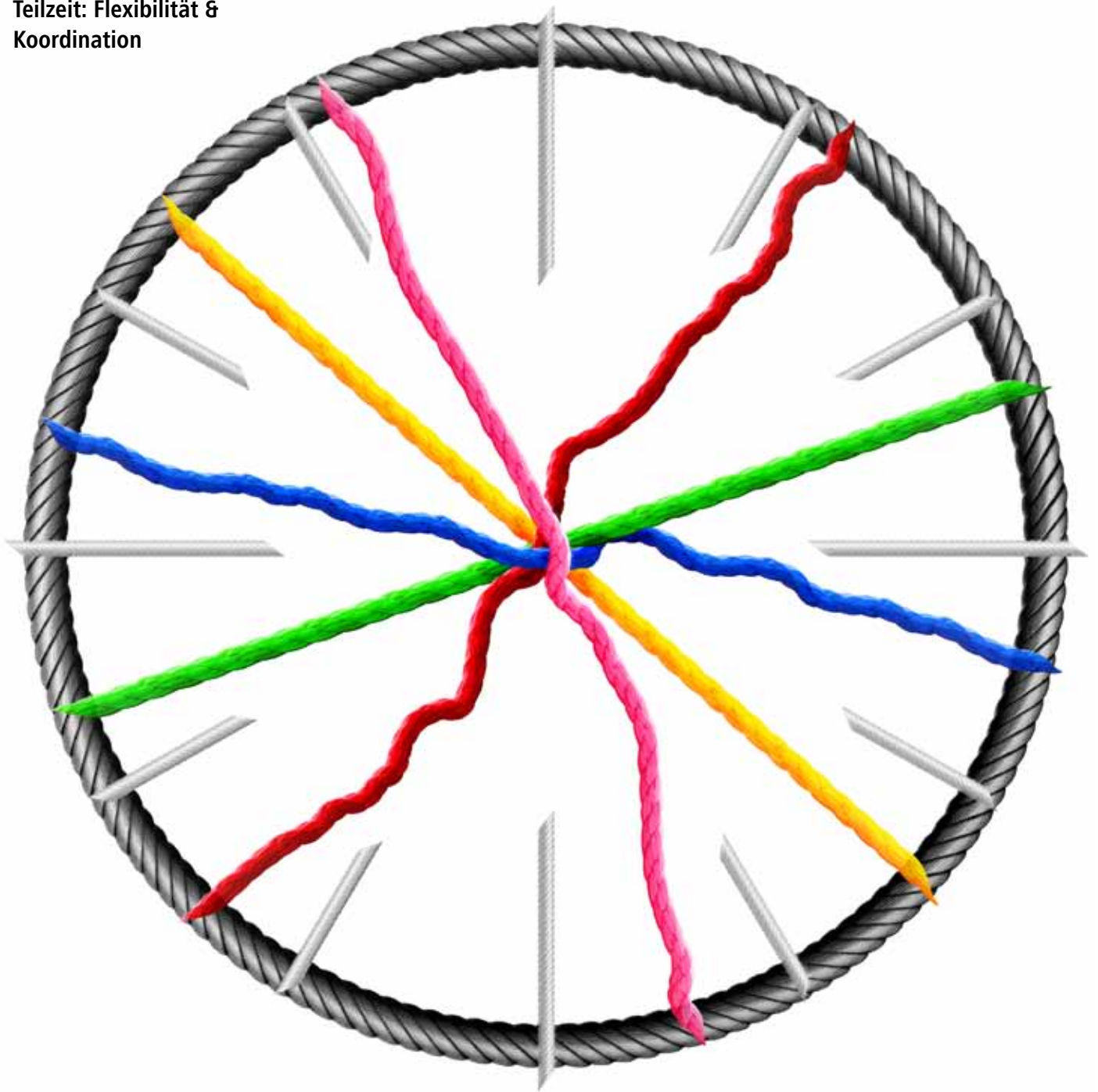
Bis Mitte 2012 wird das DiWiki im Programm „Ungleich besser! Verschiedenheit als Chance“ durch den Stifterverband gefördert. Das Interesse an DiWiki bei Studierenden, Lehrenden und Verwaltungsbeschäftigten erweist sich als hoch, die Unterstützung der Leitungsebene in Wissenschaft und Verwaltung ist deutlich sichtbar. Es bestehen gute Voraussetzungen, dass die Internetplattform DiWiki zukünftig sinnvoll eingesetzt werden kann. Geplant ist es, eine dritte Lehr- und Weiterbildungsveranstaltung anzubieten und damit die internen Kommunikations- und Entwicklungsprozesse weiterhin anzufeuern. Durch die Einbindung von DiWiki in eine bereits etablierte Studien- und

Weiterbildungsstruktur fügt sich das Projekt sinnvoll in die bestehende Lehr- und Lernkultur der TU Dortmund ein und hat damit eine gute Chance auf nachhaltigen Fortbestand.

**VERENA BRUCHHAGEN** und **DR. UTE ZIMMERMANN** leiten das Projekt DiWiki an der Technischen Universität Dortmund.



Teilzeit: Flexibilität & Koordination



# Flexibel, individuell, fachorientiert Teilzeitstudium an der TU Darmstadt

→ GABRIELE PFEIFFER

Dass sich etwas ändern muss, war schon lange klar. Seit Jahren offenbarten die Sozialerhebungen des Studentenwerks, das rund 25 Prozent der Studierenden mehr als 16 Stunden in der Woche einer Erwerbstätigkeit nachgehen und fünf Prozent der Studierenden Kinder haben. Trotzdem waren auch die Studienordnungen an der TU Darmstadt immer auf den Typus „Vollzeitstudierender ohne weitere Verpflichtungen“ ausgerichtet. Entsprechend hoch waren die Erwartungen an die Studierenden und groß die Enttäuschung bei den Lehrenden, dass viele Studierende auch nach der Umstellung auf Bachelor/Master ihr Studium nicht in der Regelstudienzeit beenden können. Bereits 2009 ahnte man, dass der Vollzeitstudierende an sich kein Exklusiv-Modell mehr ist und die Universitäten immer mehr zu Arbeitsgemeinschaften von Teilzeitstudierenden werden.

Den letzten Anstoß, endlich aktiv zu werden, gab dann das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst, indem es Modellprojekte in der Bildungsplanung zur Förderung des Teilzeitstudiums finanziell unterstützte. So wurde zum Wintersemester 2009/10 die Koordinierungsstelle Teilzeitstudium an der TU Darmstadt eingerichtet. Das Projekt war zunächst darauf ausgerichtet, ein tragfähiges Konzept für ein Teilzeitstudium an der TU zu erarbeiten. Der Projektleitung war dabei wichtig, von Anfang an die Studierenden mit einzubeziehen, denn schließlich ging es darum, deren Situation durch ein passgenaues Teilzeitangebot zu verbessern.

## GROSSE RESONANZ DER STUDIERENDEN

Niemand wusste so genau, wie viele Studierende an einer Technischen Universität überhaupt in Teilzeit studieren möchten und was genau ihre

Bedürfnisse sind. Die Koordinierungsstelle führte daher in Zusammenarbeit mit der Hochschuldidaktischen Arbeitsstelle der TU im Mai 2010 eine Online-Umfrage unter den Studierenden zum Thema Teilzeitstudium durch. Die Auswertung von 2731 Fragebogen ergab: Die Umfrage hatte einen Nerv getroffen.

Die Studierenden hatten nicht nur die 38 Fragen nach Zeitaufwand, Studienorganisation, Teilzeitstudium, Studienangeboten und Online-Angeboten im Studium beantwortet, sondern auch ausführliche Kommentare geschrieben. Die Umfrage hatte für das ganze Projekt eine ungeheure Dynamik entfaltet.

Die Studierenden der TU Darmstadt unterscheiden sich nicht wesentlich vom Bundesdurchschnitt: Auch an der TU Darmstadt sind zwei Drittel der Studierenden erwerbstätig, über ein Viertel sogar in einem Umfang von mehr als 14 Stunden. Repräsentativ sind auch die mehr als fünf Prozent der Studierenden mit Kind. Für die fast sechs Prozent, die einen Angehörigen pflegen, gibt es keine Vergleichsdaten, denn letzteres wird meist nicht abgefragt.

Viel überraschender war jedoch das hohe Interesse an einem Teilzeitstudium: Über 40 Prozent sind an einem Teilzeitstudium interessiert, wobei gut ein Viertel ein vollständiges Teilzeitstudium absolvieren will. Der Rest will ein Teilzeitstudium nur für bestimmte Studienphasen nutzen.

## MAXIME DES LEBENSLANGEN LERNENS

Ausgehend von den Umfrageergebnissen wurde eine breite Diskussion in Arbeitsgruppen mit Studierenden, studentischen Beratern, Verwaltungsmitarbeitern und interessierten Professoren in Gang gesetzt. Im

Sommer 2010 zeichnete sich schon ab, dass ein Teilzeitstudium, wie es die Hessische Immatrikulationsverordnung vorsieht, keine Option für die TU Darmstadt ist. Denn zum einen schließt sie ein Teilzeitstudium im Master aus, und zum anderen darf nicht mehr als die Hälfte der Prüfungsleistungen in einem Teilzeitsemester erbracht werden.

„Den Master von einem kostenfreien Teilzeitstudium auszuschließen, verträgt sich nicht mit der Maxime vom lebenslangen Lernen“, sagt Prof. Dr. Christoph Motzko, Vizepräsident für Studium und Lehre an der TU Darmstadt. „Gerade Bachelorabsolventen, die zunächst Berufserfahrung gesammelt haben, wollen wir mit unseren Angeboten erreichen.“

Viele Teilzeitangebote anderer Hochschulen sehen eine starre Leistungspunktgrenze pro Semester oder Studienjahr vor. Teilzeitstudierende dürfen nur eine beschränkte Anzahl von Prüfungsleistungen pro Semester erwerben, ohne dabei ihren Teilzeitstatus zu verlieren. Eine derartige Regelung lässt sich – wenn überhaupt – in vielen Studiengängen nur umsetzen, wenn didaktische Erwägungen völlig vernachlässigt werden. Ein Beispiel nennt Prof. Dr. Johannes Fürnkranz, Studiendekan im Fachbereich Informatik der TU: „Wir wollten von Anfang an ein Teilzeitstudium anbieten, aber wegen der Leistungsgrenze hätte im ersten Semester parallel zur Grundlagenveranstaltung Informatik nur mehr eine Veranstaltung des Wahlpflichtbereiches höherer Semester belegt werden können. Die Kenntnisse dafür haben die Studierenden im ersten Semester aber noch gar nicht. Schöpft man die Leistungspunktgrenze nicht aus, wird aber die maximal zulässige Regelstudienzeit überschritten.“

Ein Teilzeitstudium in Fächern mit Modulen mit 20 Leistungspunkten wäre völlig unmöglich gewesen, vom Verwaltungsaufwand ganz zu schweigen: Entweder hätte bei der Prüfungsanmeldung die Leistungsgrenze überprüft werden müssen oder am Semesterende der Teilzeitstatus mit der möglichen Folge einer rückwirkenden Aberkennung. Das wäre verwaltungstechnisch der „Super-Gau“.

## DIE TEILZEITSATZUNG

Da traf es sich gut, dass die TU Darmstadt aufgrund ihres Autonomiestatus eine maßgeschneiderte Satzung für ein Teilzeitstudium verabschieden kann. Schnell war man sich einig, eine flexible Satzungslösung mit Teilzeitstudium im Master und unbeschränkten Prüfungsleistungen anzustreben. Immerhin ein Konsens, aber für lange

Zeit auch der einzige.

Wesentliche Diskussionspunkte waren die Begründungsverpflichtung, Fristverlängerungen sowie die Mindeststandards für Teilzeitangebote. Viele Regelungsvarianten wurden geprüft und verworfen. In den Diskussionen wurde um jedes Detail gefeilscht. Die Konsensbildung war Vizepräsident Prof. Motzko wichtig: „Wir wollten eine überzeugende Lösung. Nur wenn alle in der Universität mit den Rahmenbedingungen für ein Teilzeitstudium zufrieden sind, wird die Satzung auch mit Leben gefüllt – von den Fachbereichen, die ein Teilzeitstudium anbieten, und von den Studierenden, die die Angebote annehmen.“

Nicht nur notwendiges Übel, sondern wesentliches konzeptionelles Element der Teilzeitsatzung ist die Begründungsverpflichtung für ein Teilzeitstudium. Warum wurde ein Teilzeitstudium denn nicht für alle freigegeben? Zum einen wird erst durch die Begründung die Lebenswirklichkeit der Studierenden sichtbar, zum anderen ging es gerade darum, Chancengleichheit und Bildungsgerechtigkeit zu verwirklichen, indem bestimmte Gruppen gezielt gefördert werden. „Viele Informatikstudierende betreiben nebenher kleine Unternehmen. Es war mir wichtig, ihre Leistung durch einen offiziellen Status zu honorieren und sie aus der Ecke der Bummelstudenten herauszuholen“, erklärt Studiendekan Prof. Fürnkranz.

Aus diesem Grund haben von Beginn an auch die studentischen Vertreter ein Teilzeitstudium mit einer Begründungsverpflichtung gefordert. Als förderungswürdig wurden schließlich explizit Erwerbs-, Erziehungs- und Pfllegetätigkeit sowie Hochleistungssport und die Mitwirkung in der studentischen oder akademischen Verwaltung anerkannt.

## FACHBEREICHSSPEZIFISCHE TEILZEITVARIANTEN

Kern des Teilzeitkonzeptes der TU Darmstadt sind die verschiedenen fachbereichsspezifischen Teilzeitvarianten. Ganz bewusst wurde kein starres Korsett entworfen, das die Fachbereiche zu einer genau bestimmten einheitlichen Form ihrer Teilzeitangebote zwingt. Die unterschiedlichen Fachkulturen der geistes- und naturwissenschaftlichen Disziplinen mit ihren spezifischen Strukturen, Erwartungen und didaktischen Konzepten sollten respektiert werden. Deshalb beschränkt sich die Teilzeitsatzung auf ein verbindliches Rahmenkonzept.

Ein Fachbereich, der ein Teilzeitstudium anbieten will, muss zunächst einen Teilzeitstudienplan erstellen, der in der doppelten Regelstudienzeit studierbar ist. Wie die Leistungspunkte über die Semester

verteilt werden und ob bestimmte Studienphasen – zum Beispiel die Studieneingangsphase oder ein Labor- oder Praktikumssemester – vom Teilzeitstudium ausgeschlossen werden, können die Fachbereiche nach fachlichen Gesichtspunkten entscheiden. Neben diesem Studienplan können noch andere Varianten mit einer höheren Arbeitsbelastung erstellt werden, die nach sieben bis elf Semestern zum Bachelor oder nach fünf bis sieben Semestern zum Master führen. Nach wie vor können die Studierenden aber auch individuelle Studienpläne vereinbaren.

Die Studierbarkeit aller erstellten Teilzeitstudienpläne muss selbstverständlich sichergestellt werden, und zwar ohne zusätzliches Lehrangebot. Nach der Online-Umfrage favorisieren auch die Teilzeitstudierenden Lehrveranstaltungen bis 15 Uhr. Da teilweise eingeführte Vorlesungen am Samstagvormittag auf wenig Resonanz stießen und die Online-Umfrage auch keinen klaren Auftrag für Wochenendveranstaltungen ergab, wurde diese Alternative verworfen. Klar belegen konnte die Umfrage den studentischen Wunsch nach Digitalisierung des Lehrangebotes. Daher legt die Teilzeitsatzung fest, dass im Teilzeitstudium die Inhalte aller Pflichtvorlesungen in irgendeiner Weise in digitalisierter Form abrufbar sein müssen. Ob es sich dabei um eine komplette E-Learning-Veranstaltung, ein Video- oder Audiostream oder ein einfaches Vorlesungsskript handelt, ist fachabhängig. Parallel zur Teilzeitsatzung wurde ein System zur automatisierten niederschweligen Aufzeichnung und Bereitstellung von Lehrveranstaltungen (Annabel) entwickelt. Das System wird ab dem Wintersemester 2011/2012 getestet.

## STUDIERN IN INDIVIDUELLEM TEMPO

Prof. Fürnkranz, als Studiendekan im Fachbereich Informatik für die Umsetzung des Teilzeitstudiums zuständig, freut sich über die vielen Gestaltungsmöglichkeiten: „Die Teilzeitsatzung ist flexibel genug, sich den unterschiedlichsten Bedürfnissen unserer Studierenden anzupassen. Das Schöne daran ist, das sie den Teilzeitstatus ausschließlich über die Bedürftigkeit definiert, daraus aber keine Einschränkungen über den Studienfortgang ableitet. Dadurch können unsere Teilzeitstudierenden ihr individuelles Tempo im Studium finden.“

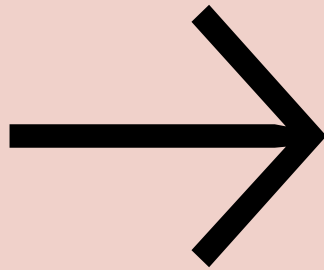
Die Informatiker haben auch mit den geforderten Mindeststandards kein Problem, denn ihre Vorlesungsmaterialien sind allesamt online verfügbar, für die meisten Grundlehrveranstaltungen liegen auch schon Video-Aufzeichnungen vor. Die Teilzeitvarianten des Bachelor- und

Masterstudiengangs Informatik starten deshalb zum Sommersemester 2012 als Pilotstudiengang. Die Einführung wird begleitet von der Koordinierungsstelle Teilzeitstudium. Sie berät nicht nur den Fachbereich, sondern auch die Teilzeitstudierenden zum Antragsverfahren und zu allgemeinen Fragen. In enger Abstimmung mit der Fachberatung des Studienbüros sollen die Studierenden schon von der Entscheidungsfindung an durch ihr Studium begleitet werden. Dieser frühe Kontakt ist besonders wichtig, da es für ein Teilzeitstudium auch Hinderungsgründe gibt. So wird ein Teilzeitstudium nicht mit BAföG gefördert, und bei ausländischen Studierenden können aufenthaltsrechtliche Gründe entgegenstehen. Da Teilzeitstudium ein komplexes Thema ist, wird mit Start des Angebotes auch ein umfassendes Webportal zum Thema Teilzeitstudium ans Netz gehen.

Eine Evaluation des Teilzeitangebotes ist in Zusammenarbeit mit der Hochschuldidaktischen Arbeitsstelle nach einem Jahr geplant. Mindestens zehn Prozent der Studierenden will die Universität durch ihr Angebot erreichen. Sukzessive werden weitere Studiengänge folgen, denn das Interesse der Fachbereiche ist groß.

**GABRIELE PFEIFFER** ist Projektleiterin der Koordinierungsstelle Teilzeitstudium der Technischen Universität Darmstadt.





**DIVERSITÄT UND DURCHLÄSSIGKEIT  
ZWEI THEMEN – EINE BROSCHÜRE**



## Chancen erkennen – Vielfalt gestalten

Individuelle Bildungspfade, neue Studierendengruppen, Professionalisierung, Akademisierung, Chancengerechtigkeit und Fachkräftebedarf sind nur einige Stichpunkte, die Ihnen bei der Lektüre begegnet sind – unabhängig davon, welchen thematischen Einstieg Sie gewählt haben.

Genau diese Erfahrung ist es, die uns dazu gebracht hat, aus dieser Veröffentlichung eine gemeinsame rund um die Themen Durchlässigkeit und Diversität zu machen. Der Projektverlauf hat gezeigt, dass es für nexus sinnvoll ist, die beiden Themen miteinander zu verknüpfen. Denn sie ergänzen, bereichern und bedingen sich.

So müssen für die unterschiedlichen Studierendengruppen neue Studienformate entwickelt werden, die ihre besonderen Qualifikationsvoraussetzungen und Lebenssituationen berücksichtigen. Und dazu gehört auch, die traditionell bestehende „Versäulung“ der Bildungsbereiche aufzubrechen und die Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung zu erhöhen und transparent zu gestalten. Dabei muss insbesondere sichergestellt werden, dass die vorhandenen Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber erfasst und auf das Studium angerechnet werden. Faktisch bedeutet das – die vorgestellten Praxisbeispiele zeigen das deutlich – einen Ausbau der Studienberatung und der Mentoring-Angebote, propädeutische und ergänzende Lehrangebote („Brückenkurse“), ein Management des Studiums, das unterschiedliche Lebenssituationen berücksichtigt sowie die Entwicklung flexibler Studienangebote.

Dies stellt die Hochschulen sowohl organisatorisch als auch bei der inhaltlichen Entwicklung ihrer Studiengänge vor neue Aufgaben. Aber auch die hochschulweite Verständigung darüber, wie „Vielfalt“ an der Hochschule verstanden, eingebunden und „gelebt“ werden soll, stellt eine Herausforderung dar.

In den vergangenen Jahren haben sich immer mehr Hochschulen – einige davon finden Sie in dieser Broschüre – bereits stark in den Bereichen Diversität und Durchlässigkeit engagiert:

Es werden flexible Studienangebote und passgenaue Lehr- und Lernmethoden entwickelt und umgesetzt. Es entstehen Projekte und Initiativen, die auf die unterschiedlichen Zielgruppen in verschiedenen Phasen des Studiums zugeschnitten sind. Neben vielen Einzelprojekten erarbeiten immer mehr Hochschulen ganzheitliche Konzepte, um die Themen Diversität und Durchlässigkeit in ihr Profil zu integrieren. Damit die bislang aus Sondermitteln finanzierten Aktivitäten an Hochschulen weiter gefördert werden und eine nachhaltige Wirkung erzielen können, ist die Bereitstellung zusätzlicher Mittel durch Bund und Länder auch zukünftig essentiell.

Wir hoffen, diese Publikation trägt dazu bei, dass Sie diese beiden Handlungsfelder als Chance nutzen. Denn je diverser die Mitglieder der Hochschule, desto vielfältiger ist das Spektrum beim Austausch von Ideen, Perspektiven und Erfahrungen und umso größer ist das kreative Potential, um neue globale Herausforderungen anzunehmen.

Diesen Aspekt hat der renommierte amerikanische Journalist Tom Friedman sehr anschaulich beschrieben:

**„We live in an age when the most valuable asset any economy can have is the ability to be creative – to spark and imagine new ideas, be the Broadway tunes, great books, iPads or new cancer drugs. And where does creativity come from? ,To be creative requires divergent thinking (generating many unique ideas) and then convergent thinking (combining those ideas into the best result).’ And where does divergent thinking come from? It comes from being exposed to divergent ideas. It comes from the sheer creative energy that comes when you mix all our diverse people and cultures together.“**<sup>1)</sup>

ANNA BERGSTERMANN ist im Projekt nexus Referentin für Durchlässigkeit.  
MINA CHUN ist im Projekt nexus Referentin für Diversitätsmanagement.

Chancen erkennen – Vielfalt gestalten.  
Konzepte und gute Praxis  
für Diversität und Durchlässigkeit

www.hrk-nexus.de

n  
nexus

# DURCHLÄSSIGKEIT

**HRK** Hochschulrektorenkonferenz  
Projekt **nexus**  
Konzepte und gute Praxis für Studium und Lehre

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

## Chancen erkennen – Vielfalt gestalten

Individuelle Bildungspfade, neue Studierendengruppen, Professionalisierung, Akademisierung, Chancengerechtigkeit und Fachkräftebedarf sind nur einige Stichpunkte, die Ihnen bei der Lektüre begegnet sind – unabhängig davon, welchen thematischen Einstieg Sie gewählt haben.

Genau diese Erfahrung ist es, die uns dazu gebracht hat, aus dieser Veröffentlichung eine gemeinsame rund um die Themen Durchlässigkeit und Diversität zu machen. Der Projektverlauf hat gezeigt, dass es für nexus sinnvoll ist, die beiden Themen miteinander zu verknüpfen. Denn sie ergänzen, bereichern und bedingen sich.

So müssen für die unterschiedlichen Studierendengruppen neue Studienformate entwickelt werden, die ihre besonderen Qualifikationsvoraussetzungen und Lebenssituationen berücksichtigen. Und dazu gehört auch, die traditionell bestehende „Versäulung“ der Bildungsbereiche aufzubrechen und die Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung zu erhöhen und transparent zu gestalten. Dabei muss insbesondere sichergestellt werden, dass die vorhandenen Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber erfasst und auf das Studium angerechnet werden. Faktisch bedeutet das – die vorgestellten Praxisbeispiele zeigen das deutlich – einen Ausbau der Studienberatung und der Mentoring-Angebote, propädeutische und ergänzende Lehrangebote („Brückenkurse“), ein Management des Studiums, das unterschiedliche Lebenssituationen berücksichtigt sowie die Entwicklung flexibler Studienangebote.

Dies stellt die Hochschulen sowohl organisatorisch als auch bei der inhaltlichen Entwicklung ihrer Studiengänge vor neue Aufgaben. Aber auch die hochschulweite Verständigung darüber, wie „Vielfalt“ an der Hochschule verstanden, eingebunden und „gelebt“ werden soll, stellt eine Herausforderung dar.

In den vergangenen Jahren haben sich immer mehr Hochschulen – einige davon finden Sie in dieser Broschüre – bereits stark in den Bereichen Diversität und Durchlässigkeit engagiert:

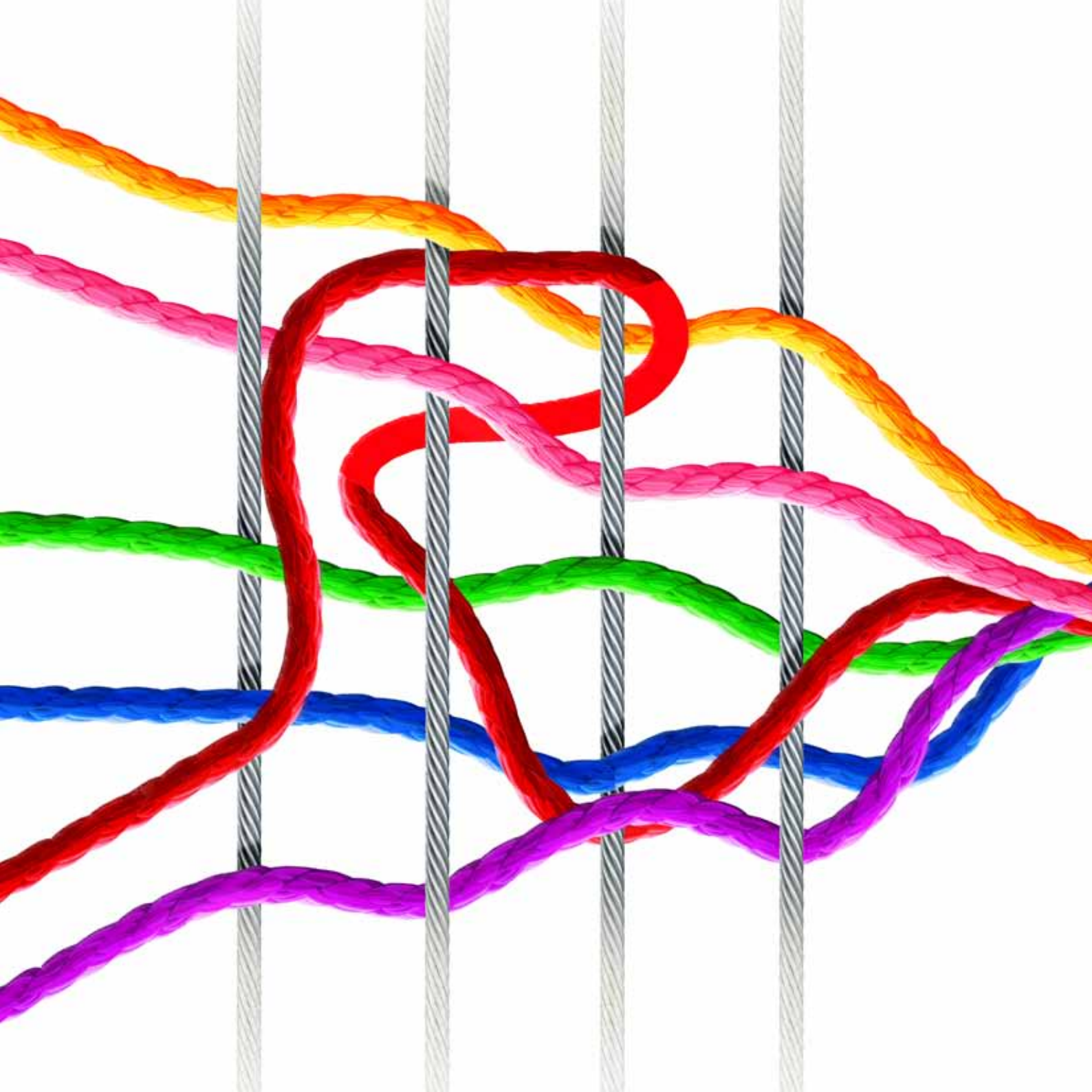
Es werden flexible Studienangebote und passgenaue Lehr- und Lernmethoden entwickelt und umgesetzt. Es entstehen Projekte und Initiativen, die auf die unterschiedlichen Zielgruppen in verschiedenen Phasen des Studiums zugeschnitten sind. Neben vielen Einzelprojekten erarbeiten immer mehr Hochschulen ganzheitliche Konzepte, um die Themen Diversität und Durchlässigkeit in ihr Profil zu integrieren. Damit die bislang aus Sondermitteln finanzierten Aktivitäten an Hochschulen weiter gefördert werden und eine nachhaltige Wirkung erzielen können, ist die Bereitstellung zusätzlicher Mittel durch Bund und Länder auch zukünftig essentiell.

Wir hoffen, diese Publikation trägt dazu bei, dass Sie diese beiden Handlungsfelder als Chance nutzen. Denn je diverser die Mitglieder der Hochschule, desto vielfältiger ist das Spektrum beim Austausch von Ideen, Perspektiven und Erfahrungen und umso größer ist das kreative Potential, um neue globale Herausforderungen anzunehmen.

Diesen Aspekt hat der renommierte amerikanische Journalist Tom Friedman sehr anschaulich beschrieben:

**„We live in an age when the most valuable asset any economy can have is the ability to be creative – to spark and imagine new ideas, be the Broadway tunes, great books, iPads or new cancer drugs. And where does creativity come from? ,To be creative requires divergent thinking (generating many unique ideas) and then convergent thinking (combining those ideas into the best result).’ And where does divergent thinking come from? It comes from being exposed to divergent ideas. It comes from the sheer creative energy that comes when you mix all our diverse people and cultures together.“**<sup>1)</sup>

ANNA BERGSTERMANN ist im Projekt nexus Referentin für Durchlässigkeit.  
MINA CHUN ist im Projekt nexus Referentin für Diversitätsmanagement.



# GRUSSWORT

## DURCHLÄSSIGKEIT

**„Also lautet ein Beschluss, dass der Mensch was lernen muss.  
Lernen kann man Gott sei Dank aber auch sein Leben lang“.  
(Wilhelm Busch)**

Was Wilhelm Busch einst auf humorvolle Weise dichtete, beschreibt sehr treffend zwei Aspekte unseres heutigen Bildungssystems: Wissen ist zum einen eine immer wichtigere Ressource, gerade für ein ansonsten ressourcenarmes Land wie Deutschland, das nur mit hochqualifizierten Fachkräften die Attraktivität und Innovation seiner Produkte und Dienstleistungen dauerhaft sicherstellen kann. Der Erwerb und die Anwendung von Fähigkeiten und Kompetenzen ist aber andererseits nicht mehr allein auf die Schul- und Ausbildungszeit beschränkt.

So wurde in den vergangenen Jahren in bildungspolitischen Zusammenhängen vermehrt darüber diskutiert, dass der traditionelle Begriff von Bildungs- und Berufsbiographien erweitert werden muss. Gerade auch für die Hochschulen bedarf es neuer Konzepte von Bildung und Weiterbildung, die den ökonomischen, gesellschaftlichen und kulturellen Veränderungen gerecht werden.

Die Schlagworte „Lebenslanges Lernen“ und „Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung“ beschreiben diesen Paradigmenwechsel, für den es eine Reihe von Gründen gibt: Zu den wichtigsten zählt die zunehmende Professionalisierung und Akademisierung der Arbeitswelt. Für immer mehr Tätigkeiten wird ein Hochschulabschluss oder eine an Hochschulen angebotene Zusatzqualifikation gefordert. Dieser Trend wird in den kommenden Jahren eher noch zunehmen. Die EU schätzt, dass bis zum Jahr 2020 rund 35 Prozent aller Arbeitsplätze eine hohe Qualifikation erfordern werden; heute liegt der Anteil dieser Arbeitsplätze bei 29 Prozent. Die Zahl der Arbeitsplätze für Hochqualifizierte wird demnach in der EU um 15 Millionen steigen. Doch in Deutschland haben wir bislang eine vergleichsweise niedrige Studierendenquote. Die demographische Entwicklung wird zudem dazu führen, dass weniger junge Leute ein Hochschulstudium aufnehmen werden. Darüber kann auch der aktuelle Ansturm auf die Hochschulen nicht hinwegtäuschen, denn langfristig wird die Zahl der Erstsemester wieder auf den Stand der letzten Jahre sinken.

# EDITORIAL

## DURCHLÄSSIGKEIT

Vielfalt von Herkunft, von sozialer Zugehörigkeit und von individuellen Bildungswegen – diese Aspekte finden immer mehr Berücksichtigung in den Hochschulen, um für neue Studierendengruppen attraktiver zu werden, sie zu fördern und somit auf den demographischen Wandel und den sich abzeichnenden Fachkräftebedarf zu reagieren. Keine Frage: Die Hochschulen sind dabei sich zu öffnen!

Wir freuen uns, Ihnen auf den folgenden Seiten einige Konzepte und gute Beispiele präsentieren zu können und möchten uns sehr herzlich bei allen Hochschulen bedanken, die diese Broschüre mit Ihren Beiträgen unterstützt und bereichert haben. Die vorgestellten Beispiele repräsentieren nur einen kleinen Ausschnitt aus den vielen Projekten und Aktivitäten, die gegenwärtig an den Hochschulen stattfinden. Diese Broschüre ist von zwei Seiten her lesbar, um die Eigenständigkeit der Themen, aber auch ihren starken Bezug zueinander, herauszustellen: Sie können den Einstieg also über das Thema Durchlässigkeit oder das Thema Diversität wählen – je nachdem, wie Sie die Broschüre halten.

Professor Dr. Andrä Wolter (HU Berlin) führt mit seinem Beitrag in die Befunde der Hochschulforschung in Hinblick auf die Durchlässigkeit und die Öffnung des Hochschulzugangs ein. Er geht darin auf die Hintergründe ein, gibt eine Bestandsaufnahme und arbeitet zukunftsfähige Handlungsfelder für Hochschulen heraus. Eines dieser Felder ist die Entwicklung neuer Studienformate, wie sie der Verbund „BASA-online“ anbietet. Welche Relevanz diese neuen Organisationsformen für Lehr- und Lernsituationen, für die Vermittlung und das Curriculum haben, erläutert Matthias Schreckenbach (FH Potsdam). Das „Oldenburger Modell“, ein umfassendes Verfahren zur Anerkennung von Lernergebnissen aus der beruflichen Fort- und Ausbildung, erklären

Professorin Dr. Anke Hanft und Dr. Wolfgang Müskens (U Oldenburg). Das Interview mit Professorin Dr. Susanne Viernickel und Adriana Sava geht der Frage nach, wie Anrechnungsverfahren an der Alice Salomon Hochschule implementiert werden. Ein Studienangebot, das sich an beruflich Qualifizierte richtet und auf ihre Bedürfnisse eingeht, erläutert Professorin Dr. Petra Gruner (HS Coburg) in ihrem Beitrag. Was es für den individuellen Bildungsweg bedeuten kann, ein Studium - auch ohne Abitur, aber mit Berufsausbildung - zu absolvieren, ist Thema des Gesprächs mit einer ungewöhnlichen Studentin an der Universität Hamburg.

Der andere Teil der Broschüre beschäftigt sich mit dem Aspekt der Diversität und des Diversitätsmanagements, bitte wenden Sie hierzu die Broschüre.

**INHALT**  
**DURCHLÄSSIGKEIT**

Deutschland wird sich daher stärker als bisher darum bemühen müssen, das Leitbild des lebenslangen Lernens zu verwirklichen, indem Menschen mit Berufsausbildung und -erfahrung, aber ohne klassische Hochschulzugangsberechtigung, für ein Hochschulstudium beziehungsweise eine hochschulische Weiterqualifikation gewonnen werden. Das zu verwirklichen erfordert ein grundsätzliches Umdenken aller Beteiligten – der Anbieter allgemeiner, hochschulischer und beruflicher Bildung, der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber. Unter anderem gehört dazu auch, dass die traditionell bestehende Versäulung der Bildungsbereiche aufgebrochen und die Durchlässigkeit zwischen der beruflichen Bildung und der Hochschulbildung erhöht wird. Dazu gehört auch, dass die in einem nicht formellen Kontext erworbenen Kompetenzen, etwa durch Berufserfahrung, angemessen überprüft und angerechnet werden. Denn im Sinne eines an den Lernenden orientierten Bildungssystems müssen Vorqualifikationen und Schnittmengen zwischen den Bildungsgängen besser berücksichtigt und neue Formen des Studiums entwickelt werden. Dazu gehört auch, dass die Hochschulen in Zusammenarbeit mit anderen Bildungseinrichtungen für transparente Informationen über alternative Zugangswege zum Studium sorgen. Die Erfahrung zeigt, dass Kooperationen und ein reger Austausch zwischen verschiedenen Bildungsträgern helfen, Übergänge zu erleichtern.

Ich bin zuversichtlich, dass unsere Hochschulen der Aufgabe gerecht werden. Ich freue mich, dass das Projekt nexus nicht nur die Herausforderungen an die Hochschulen, sondern auch die vielen guten Konzepte und Beispiele im Bereich Durchlässigkeit im Blick hat. Die Beiträge in dieser Publikation zeigen deutlich, dass es sich lohnt, alle vorhandenen Potenziale zu nutzen und für die unterschiedlichen Bedürfnisse der Studierenden passgenaue Studienangebote zu entwickeln.

Ich wünsche Ihnen eine anregende und inspirierende Lektüre.

Ihre



Prof. Dr. Margret Wintermantel  
Präsidentin der Hochschulrektorenkonferenz (HRK)



## Impressum

nexus – Konzepte und gute Praxis  
für Studium und Lehre

Herausgegeben von der  
Hochschulrektorenkonferenz  
Ahrstrasse 39, 53175 Bonn  
Tel.: 0228/887-0  
Fax: 0228/887-101  
nexus@hrk.de  
www.hrk-nexus.de

Verantwortlich: Dr. Peter A. Zervakis

Redaktion: Anna Bergstermann,  
Mina Chun, Dr. Dirk Frank,  
Dr. Katharina von Bülow, Katja Zierleyn

Visuelle Konzeption und Umsetzung:  
mehrwert intermediale kommunikation GmbH, Köln  
www.mehrwert.de

Illustrationen: Paul Moss

Lektorat: Kurt Schlünkes,  
pr + kommunikationsberatung

ISBN 978-3-942600-04-0

- 8 Durchlässigkeit und Öffnung des Hochschulzugangs  
aus der Perspektive der Hochschulforschung**  
→ ANDRÄ WOLTER

## GOOD PRACTICE AN HOCHSCHULEN

- 17 Berufsbegleitend und internetbasiert:  
Bachelor of Arts: Soziale Arbeit (BASA)**  
**Der Hochschulverbund BASA-online**  
→ MATTHIAS SCHRECKENBACH
- 21 Anrechnung außerhalb der Hochschule  
erworbener Kompetenzen**  
**Das Oldenburger Modell**  
→ ANKE HANFT & WOLFGANG MÜSKENS
- 25 Implementierung von  
Anrechnungsverfahren an der  
Alice Salomon Hochschule Berlin**  
→ SUSANNE VIERNICKEL & ADRIANA SAVA
- 29 Berufsbegleitendes Bachelor-Studium in der  
Versicherungswirtschaft – auch ohne Abitur**  
**Ein Erfolgsmodell an der Hochschule Coburg**  
→ PETRA GRUNER
- 35 Studieren ohne Abitur**  
**Berufsbegleitende Studienangebote an der Fakultät  
Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität  
Hamburg**  
→ DIRK FRANK



# Durchlässigkeit und Öffnung des Hochschulzugangs aus der Perspektive der Hochschulforschung

→ ANDRÄ WOLTER

## I. Durchlässigkeit und Öffnung

„Durchlässigkeit“ ist ein Schlagwort, das seit vielen Jahrzehnten in nahezu allen bildungspolitischen Auseinandersetzungen und Reformdebatten eine prominente Rolle spielt. Gerade in der letzten Zeit hat die Forderung nach größerer Durchlässigkeit im Bildungssystem wieder an Aktualität gewonnen. Die eher enttäuschenden Ergebnisse internationaler vergleichender Studien zu den Leistungen des deutschen Schulsystems zeigen nachdrücklich: „Durchlässigkeit“ ist mehr als nur ein Schlagwort. Unser Schulsystem zeichnet sich durch eine für bestimmte Personengruppen noch sehr geringe Durchlässigkeit aus, z.B. für Schüler(innen) aus sogenannten „bildungsfernen“ Schichten oder solchen mit Migrationshintergrund. Es ist bekannt, dass sich diese Problemlage beim Hochschulzugang und bei der Studienaufnahme reproduziert. Trotz der massiven Expansion in der Beteiligung an Hochschulbildung gibt es immer noch einen engen Zusammenhang zwischen Studierwahrscheinlichkeit und dem sozio-kulturellen familiären Hintergrund, weitgehend unabhängig von der individuellen Kompetenz.

Durch eine Reihe bildungspolitischer Projekte, die meist von europäischer Ebene (Bologna, Kopenhagen, Europäischer Qualifikationsrahmen) ausgingen, ist die Frage auf die Tagesordnung gesetzt worden, wie sich mehr Transparenz und Durchlässigkeit zwischen nationalen Bildungssystemen, aber auch innerhalb nationaler Systeme herstellen lässt. Während der Bologna-Prozess vor allem die Transparenz und Durchlässigkeit beim Zugang zum und im Hochschulsystem im Auge hat, steht bei dem parallel verlaufenden Kopenhagen-Prozess die Transparenz und Durchlässigkeit der beruflichen Bildung im

Vordergrund. Beide Prozesse laufen in der Frage der Durchlässigkeit zwischen Berufsbildung und Hochschule zusammen.

Durchlässigkeit des Hochschulzugangs/-systems und das eng damit verbundene Konzept der Öffnung der Hochschulen sind Begriffe, die unterschiedliche Deutungen zulassen und ganz verschiedene Aufgaben beinhalten. Öffnung ist ein Mehrebenenkonzept: Es reicht von der Öffnung für bislang unterrepräsentierte Gruppen, wie z.B. Studieninteressierte aus bildungsfernen Schichten, bis hin zu Interessenten an nachberuflichen Bildungsangeboten. Nach jahrzehntelanger Randständigkeit ist die Frage der Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschule in den letzten Jahren zu einem bildungspolitischen Thema in Deutschland geworden. Diese Frage wird gegenwärtig in verschiedenen Varianten erörtert, die zwar miteinander verbunden, aber keineswegs identisch sind:

- In der Variante des Hochschulzugangs: Dürfen Berufstätige, die kein Abitur haben, studieren? Und auf welchen Wegen?
- In der Variante der Anrechnung: In welchem Umfang und mit welchen Verfahren können beruflich erworbene Kompetenzen, unter Einschluss von Leistungen in der Weiterbildung, auf das Studium anerkannt werden?
- Und schließlich in der Variante der Studienorganisation: Gibt es einen Bedarf an berufsbegleitenden Studiengängen oder Teilzeitstudiengängen, ggf. welchen und wie kann man solche Format teilnehmergeerecht organisieren?

Die historisch älteste und bildungspolitisch lange Zeit strittige Frage ist dabei die nach dem Hochschulzugang für Personen, die über eine

herausgehobene berufliche Qualifikation, aber über keine herkömmliche schulische Studienberechtigung verfügen.

## II. Gründe und Motive

Im Kern sind es vier Anlässe, die in den letzten Jahren die Forderung nach einer Öffnung des Hochschulzugangs verstärkt haben:

### 1. DER BEFÜRCHTETE MANGEL AN HOCH QUALIFIZIERTEN ARBEITSKRÄFTEN

Die Hochschulexpansion in Deutschland war seit den 1960er Jahren von der Sorge der deutschen Wirtschaft begleitet, eine zu starke Ausweitung der Hochschulbildung würde zu einer Überproduktion akademischer Qualifikationen, einem „akademischen Proletariat“ – mit hoher Arbeitslosigkeit und „unterwertiger“ Beschäftigung – führen. Diese Befürchtung hat sich nicht nur empirisch nicht bestätigt, sondern sich inzwischen in ihr Gegenteil verkehrt. Heute herrscht das Bild eines zu erwartenden gravierenden Nachwuchsmangels an hoch qualifizierten Arbeitskräften vor. Dieser Mangel sei besonders in den MINT-Fächern – Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik – zu erwarten. Die absehbare demografische „Verknappung“ werde – so lautet eine gängige These – diesen Mangel langfristig noch verstärken. Diese arbeitsmarktpolitische Problemwahrnehmung führt dann direkt zu Überlegungen, neue Zielgruppen für die Hochschulbildung zu erschließen, über den bisherigen Kreis der Studienberechtigten hinaus, und dafür neue Wege zur Hochschule zu etablieren.

Das Bild eines bevorstehenden akademischen Nachwuchsmangels ist Teil der konsensfähigen bildungspolitischen Rhetorik geworden – trotz der Tatsache, dass die empirische Evidenz für diese Befürchtung eher schwach ist. Nach vorliegenden wissenschaftlichen Projektionen zeichnet sich zwar ein steigender Bedarf an hoch qualifizierten Arbeitskräften ab. Denn es besteht ein Ersatz- bzw. Erweiterungsbedarf aufgrund des Strukturwandels zu einer immer stärker auf Wissen und Humankapital basierenden volkswirtschaftlichen Wertschöpfung. So wird in den nächsten zehn bis 15 Jahren der Anteil der Arbeitskräfte mit Hochschulabschluss unter den Erwerbstätigen weiter ansteigen. Aber schon das geschätzte Volumen des Wachstums fällt in verschiedenen Projektionen sehr unterschiedlich aus. Unklar ist auch, ob und in welchen Bereichen sich im Verhältnis zu der ebenfalls expansiven Entwicklung der Nachfrage nach bzw. Beteiligung an Hochschulbildung ein Bedarfsüberhang bzw. Angebotsdefizit an Fachkräften abzeichnet. Wahrscheinlicher als ein genereller Mangel sind eher regionale, sektorale und fachliche „mismatches“. Einiges deutet darauf hin, dass ein Mangel eher in den Sozial- und Gesundheitsberufen als in den viel beschworenen MINT-Berufen auftreten wird.

### 2. DIE EXPANSION DER STUDIENNACHFRAGE

Die Frage des zukünftigen Arbeitskräfteangebots hängt eng damit zusammen, wie sich die Beteiligung an Hochschulbildung weiterentwickelt. In Deutschland hat sich ein Konsens zwischen maßgeblichen hochschulpolitischen Akteuren ausgebildet, die eine deutliche Steigerung der jahrgangsbezogenen Studienanfängerquote für erstrebenswert halten. Gestützt wird dieses Ziel durch internationale Vergleiche.

Sie zeigen für Deutschland eine im Verhältnis zu vergleichbaren Industrieländern deutlich niedrigere Studienanfänger- und Hochschulabsolventenquote, was oft mit nationalen Unterschieden im Verhältnis von Berufs- und Hochschulbildung erklärt wird. Auffällig ist allerdings, dass der Anteil hoch qualifizierter Arbeitskräfte an der erwerbstätigen Bevölkerung in anderen wirtschaftlich vergleichbaren Staaten sehr viel stärker ansteigt, als dies in Deutschland der Fall ist. Die Unterschiede zuungunsten Deutschlands werden immer größer. Ob sich diese Diskrepanz unter den Bedingungen wissensabhängiger Beschäftigung und Wertschöpfung mit der besonderen Qualität beruflicher Bildung (weg-) erklären lässt, ist zumindest fraglich.

Auf den ersten Blick hat diese Debatte nun einen Teil ihrer Dramatik verloren. Die Studienanfängerquote im Jahr 2011 wird voraussichtlich einen Wert von um die 50 Prozent erreichen. Zu diesem starken Wachstum der Studiennachfrage haben aber einige vorübergehende Sonderfaktoren beigetragen, z.B. die doppelten Abiturientenjahrgänge oder der Wegfall der Wehrpflicht. Diese Faktoren werden sich noch bis etwa 2014 auswirken, danach ist die Studiennachfrage voraussichtlich wieder rückläufig. Langfristig bleibt das bildungspolitische Ziel einer höheren Anfängerquote durchaus aktuell. Darauf deutet unter anderem hin, dass die Studierbereitschaft der Studienberechtigten seit beinahe 20 Jahren bei einer Quote stagniert, die weit von den Zielwerten etwa des Wissenschaftsrats entfernt ist.

Hält man eine weitere Ausweitung der Studiennachfrage und der Beteiligung an Hochschulbildung mit dem Ziel, das Angebot an Hochschulabsolventen/-absolventinnen zu vergrößern, grundsätzlich für sinnvoll, dann bieten sich dafür verschiedene Wege an:

- eine deutliche Steigerung der Zahl/Quote der Studienberechtigten,
- ein Abbau der immer noch massiven sozialen Disparitäten in der Beteiligung an höherer und akademischer Bildung,
- eine höhere Übergangsquote von der Schule zur Hochschule,
- eine erweiterte Rekrutierung von Studienanfängern aus dem Ausland durch stärkere Internationalisierung des Studiums,
- eine Verbesserung der Erfolgsquote im Studium,
- eine stärkere Öffnung des Hochschulzugangs für nicht-traditionelle Studierende,
- ein Ausbau weiterbildender Studienangebote an den Hochschulen.

### 3. NEUBEWERTUNG BERUFLICHER BILDUNG UND BERUFLICHER KOMPETENZEN

In Deutschland hat sich seit dem ausgehenden 18. Jahrhundert eine institutionelle Ordnung ausgebildet, welche die Aufnahme eines Studiums von dem Nachweis einer formalen, durch einen gymnasialen Bildungsgang erworbenen Studienberechtigung abhängig macht<sup>1)</sup>. Diese Konstruktion wurde durch eine scharfe, bildungstheoretisch überhöhte Differenzierung zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung legitimiert. Danach ist nur das Gymnasium, nicht aber die berufliche Bildung in der Lage, Studierfähigkeit im bildungsidealistischen Verständnis als eine bestimmte Form kulturell normierter Persönlichkeitsbildung zu vermitteln. Martin Baethge hat diese institutionelle Segmentierung zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung treffend als das „deutsche Bildungs-Schisma“ bezeichnet, das noch heute nachwirkt. Diese institutionelle Regelung konnte sich im frühen 19. Jahrhundert noch auf eine klare Überlegenheit des Gymnasiums bei der Vermittlung kognitiver Fähigkeiten und theoretischen Wissens berufen. Berufliche Bildung, flächendeckend zu dieser Zeit noch gar nicht etabliert, fand unter vorindustriell-ständischen Bedingungen statt. Dies ließ den Gedanken an eine Anbindung des Hochschulzugangs an die berufliche Bildung gar nicht aufkommen.

Diese historische Konstruktion ist durch den massiven Wandel, der sich in der beruflichen Bildung vollzogen hat, brüchig geworden. Hier zeichnet sich ein tendenzieller Höherqualifizierungstrend ab, wenn auch zwischen den verschiedenen Berufsfeldern (vom Friseur bis zum hoch qualifizierten Techniker) variierend. Der Qualifikationsstrukturwandel hat die Berufsausbildung, die Weiterbildung und die Erwerbsarbeit nachhaltig verändert. Er führt zu einer neuen Konstellation im Verhältnis von Arbeit, Erfahrung und Wissen. Der ursprüngliche kognitive Vorsprung des Gymnasiums ist geschmolzen. Die Trennungslinien verlaufen heute aber nicht mehr allein zwischen Gymnasium und beruflicher Bildung, sondern quer durch die Bildungsbereiche. Die Frage der Studieneignung wird immer mehr zu einer Frage der individuellen Kompetenz, unabhängig von den institutionalisierten Bildungswegen. Hier liegt der Ansatzpunkt nicht nur für eine Öffnung des Hochschulzugangs für Absolventen und Absolventinnen beruflicher Bildung, sondern auch für neue Verfahren der Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen auf das Studium.

1) Eine Ausnahme bilden hier die in den 1970er Jahren eingeführten Fachhochschulen, die über einen eigenen Zugangsweg verfügen, der nicht über das Gymnasium führt.

#### 4. EUROPÄISIERUNG UND BOLOGNA-PROZESS:

Rückenwind haben die Bemühungen um eine stärkere Öffnung der Hochschulen für Berufsqualifizierte durch den Bologna-Prozess erhalten. Mit der Prager Nachfolgekonferenz 2001 wurde als neues Handlungsfeld die Reform des Studiums im Zeichen des lebenslangen Lernens in Angriff genommen.

Kennzeichnend für die Rezeption der Idee des lebenslangen Lernens im Bologna-Prozess ist die Fokussierung auf das Konzept recognition of prior learning, während bei dem vor allem in Deutschland verbreiteten Verständnis von lebenslangem Lernen im Hochschulsystem eher die postgraduale Weiterbildung im Zentrum steht. Bei diesem Konzept geht es um die Anrechnung von bereits erworbenen Kompetenzen – durch formale Bildung, aber auch durch non-formales und informelles Lernen – auf den Hochschulzugang und das Studium. Ohne Zweifel ist die Verankerung dieses Konzeptes im Bologna-Prozess ein ganz wichtiger Schritt. In den Dokumenten des Bologna-Prozesses finden sich vier Handlungsansätze:

- die Öffnung der Hochschulen für nicht-traditionelle Studierende,
- die Implementierung von Anrechnungsverfahren für außerhochschulisch erworbene Kompetenzen,
- die Förderung flexibler Bildungs- und Lernwege, z.B. durch Fern- oder Teilzeitstudiengänge, und
- die Etablierung entsprechender Unterstützungssysteme, z.B. durch Beratung oder finanzielle Förderung.

Parallel zum Bologna-Prozess sind wesentliche Initiativen und politischer Druck auch von dem sogenannten Kopenhagen-Prozess (2002) in der beruflichen Bildung ausgegangen. Die Themen Anrechnung, Anerkennung und Durchlässigkeit finden im Kopenhagen-Prozess sogar einen prominenteren Platz als im Bologna-Prozess, was den Gleichwertigkeitsbestrebungen und der institutionellen Interessenlage der beruflichen Bildung als der „abgebenden“ gegenüber den Hochschulen als der „aufnehmenden“ Institution geschuldet ist. Für die Frage der Durchlässigkeit im Bildungssystem, speziell an der Schwelle zwischen beruflicher Bildung und Hochschulstudium, sind auch der Europäische Qualifikationsrahmen und die diesen ausfüllenden Nationalen Qualifikationsrahmen bedeutsam. Denn deren bildungspolitische

Zielsetzung ist es, auf nationaler wie europäischer Ebene Transparenz, Vergleichbarkeit und Durchlässigkeit im Rahmen lebenslangen Lernens herzustellen.

### III. Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschule: der Status-quo

International richtet sich der Blick seit den späten 1980er Jahren immer wieder auf eine Personengruppe, die mal als adult students, mal als mature students oder – dieser Begriff hat sich inzwischen weitgehend durchgesetzt – als non-traditional students bezeichnet wird. Allerdings wird der Begriff non-traditional students international sehr unterschiedlich definiert; seine Bedeutung hängt primär von den institutionellen Eigenheiten nationaler Bildungssysteme und nicht zuletzt auch von der Bevölkerungsstruktur ab. In Deutschland wird mit diesem Begriff in der Regel der Hochschulzugang für Berufstätige ohne herkömmliche schulische Studienberechtigung bezeichnet. Seit den 1980er Jahren hat sich hierfür der Begriff des Dritten Bildungswegs eingebürgert, der neben dem Zweiten Bildungsweg, dem Nachholen des Abiturs im Abendgymnasium oder Kolleg, steht. Während der Zweite Bildungsweg schulrechtlich geregelt ist, unterliegen die verschiedenen länderspezifischen Formen des Dritten Bildungswegs der hochschulrechtlichen Regelung. Diese Institution bzw. Personengruppe steht im Mittelpunkt der aktuellen bildungspolitischen Debatte über eine größere Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschule.

Beim Dritten Bildungsweg hat es in den Ländern einige Neuentwicklungen gegeben. Es lassen sich drei Grundtypen der Hochschulzulassung für Berufstätige unterscheiden: (1) prüfungsbasiert über eine Zulassungs- oder Einstufungsprüfung; (2) prüfungsfrei, aber mit vorläufiger Immatrikulation und zum Teil mit nachträglichen Leistungskontrollen im Studium – das sogenannte Studium auf Probe; (3) die automatische Anerkennung der Vorbildung, wie sie bei beruflichen Fortbildungsabschlüssen erfolgt – die Meisterprüfung ist hier zum Aushängeschild geworden.

Nach einem Beschluss der Kultusministerkonferenz vom März 2009 führen Abschlüsse der beruflichen Aufstiegsfortbildung automatisch

zur allgemeinen Hochschulreife, während eine fachgebundene Hochschulreife nach Abschluss einer Berufsbildung und einer Eignungsfeststellung an der Hochschule erworben werden kann. Die Mehrzahl der Länder hat inzwischen eigene Regelungen in Anlehnung an den KMK-Beschluss getroffen.

Die tatsächliche Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschule in Deutschland hält sich bislang noch in sehr engen Grenzen. Die Neuregelungen sind zu neu, als dass sie sich in der Statistik schon niederschlagen konnten. Der Anteil nicht-traditioneller Studierender, die auf einem der verschiedenen hochschulrechtlich geregelten Wege in die Hochschule gekommen sind, ist deprimierend gering (vgl. Abb. 1). Im Jahr 2009 kamen gerade mal 1,1 Prozent aller Studienanfängerinnen und Studienanfänger über den Dritten Bildungsweg in die Hochschule, an den Universitäten waren es 0,6 Prozent, an den Fachhochschulen 1,8 Prozent. Der Frauenanteil liegt bei etwa 40 Prozent.

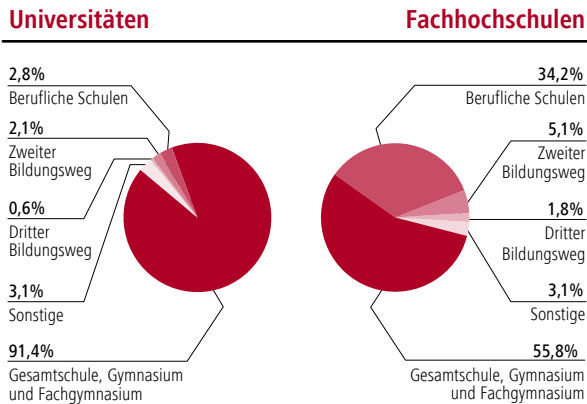


Abb. 1: Deutsche Studienanfängerinnen und -anfänger an Universitäten und Fachhochschulen im Wintersemester 2008/09 nach Art der Studienberechtigung (in Prozent).

Quelle: Nationaler Bildungsbericht 2010

Die Institutionen des Zweiten Bildungswegs kommen auf einen etwa dreifach höheren Anfängeranteil. Immer noch hat im Universitätsbereich das gymnasiale Abitur mit 95 Prozent (unter Einschluss des Zweiten Bildungswegs) eine monopolartige Bedeutung als Studienbe-

rechtigung. Selbst im Fachhochschulbereich ist für über die Hälfte der Studierenden das Abitur der „Königsweg“ des Hochschulzugangs. Die Neuregelungen können sich erst nach 2010 auswirken. Die Befürchtung, eine Öffnung des Hochschulzugangs führe zu einer noch stärkeren Überfüllung der Hochschulen, erweist sich bislang als weit hergeholt. Selbst angesichts der in den letzten Jahren eingeführten Neuerungen ist kein sprunghaftes Wachstum zu erwarten.

Worin liegen die Gründe und Ursachen, dass der Dritte Bildungsweg trotz der ihm programmatisch zugeschriebenen Bedeutung bislang nicht so recht auf eine höhere Nachfrage und Beteiligung stößt?

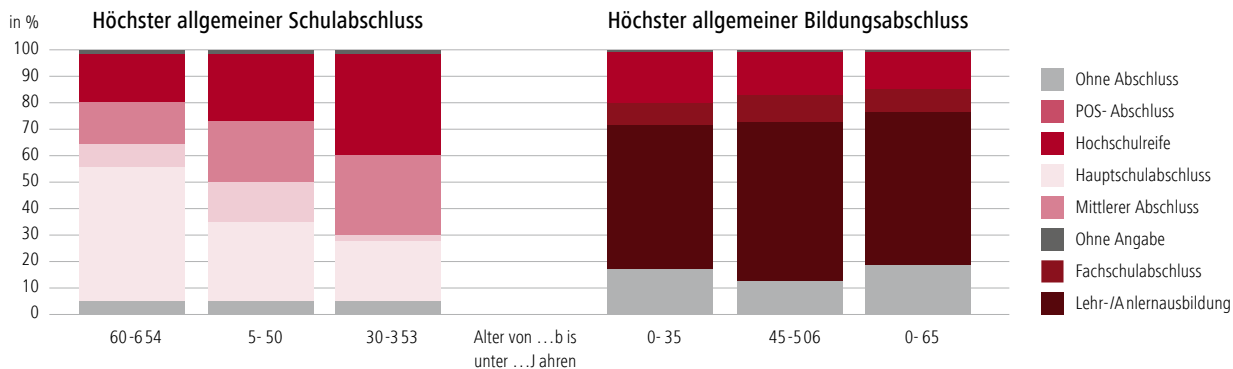
1. Nach wie vor ist in Deutschland die Vorstellung von Studierfähigkeit stark vom Modell des gymnasialen Abiturs geprägt. Viele Hochschulen verhalten sich bei der Zulassung von Berufstätigen eher zurückhaltend.

2. Dieser Zugangsweg zeichnet sich durch eine ausgeprägte Intransparenz und Heterogenität zwischen den Bundesländern aus. In 16 Ländern gibt es mehr als 30 verschiedene Regelungen.

3. Die vorhandenen Zulassungsregelungen erweisen sich oft noch als unflexibel und restriktiv. Ein Beispiel ist die sogenannte Affinitätsregelung, wonach Berufstätige eine Zulassung nur in einem ihrer beruflichen Qualifikation entsprechenden Studienfach erhalten. Viele Ausbildungsberufe lassen sich aber gar keinem Studienfach oder Studiengang zuordnen (was soll ein Schlachtermeister studieren?), und viele Studienfächer und Studiengänge kennen gar keine Vorbildungsberufe (mit welcher beruflichen Vorbildung wird man Studierender der Philosophie oder Mathematik?). Hinzu kommt, dass viele Aspiranten das Studium eher als Option für einen Berufswechsel, die Realisierung eines ganz bestimmten neuen Fach- oder Berufswunsches oder als Chance der persönlichen Weiterbildung und Selbstentfaltung sehen.

4. Die Anrechnungsverfahren für berufliche Kompetenzen, die eine studienzeit- und aufwandbegrenzende Wirkung haben können, spielen in Deutschland nach wie vor praktisch keine Rolle – auch wenn es einige Erfolg versprechende Modellversuche wie den ANKOM-Projektverbund gibt.

5. Flexible Studienformate wie Teilzeit- oder berufsbegleitendes Studium, online-basierte, blended-learning oder dual-mode-Formen



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus 2008

Abb. 2: Differenz zwischen der Zahl der Personen mit Studienberechtigung und mit Hochschulabschluss in ausgewählten Alterskohorten.

Quelle: Nationaler Bildungsbericht 2010

des Studiums, die stärker auf die Erwartungen und Bedürfnisse von Berufstätigen abgestimmt sind, haben bislang eine geringe Bedeutung. Hier dürfte sogar ein Haupthinderungsfaktor liegen: denn durch die dominante Form des Vollzeit-Präsenzstudiums werden Berufstätige vor den Zwang gestellt, sich zwischen Studium und Berufstätigkeit entscheiden zu müssen.

## PERSPEKTIVEN

Die hochschulpolitisch angestrebte größere Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschule erfordert ein aufeinander abgestimmtes Bündel von Maßnahmen – angefangen von den Verfahren der Hochschulzulassung über Anrechnungsverfahren und Unterstützungssysteme während des Studiums bis hin zu flexibleren Studienformaten, die ein Studium neben dem Beruf ermöglichen. Studierende mit Berufserfahrungen absolvieren an der Hochschule zwar ein akademisches Erststudium, aber keine Erstausbildung mehr. Die traditionelle Unterscheidung zwischen Ausbildung und Weiterbildung wird hier fließend: Ein Erststudium stellt für Berufstätige, insbesondere bei berufskongruenter Studienfachwahl, biografisch gesehen, schon eine Weiterbildung dar. Die vorherrschende Organisation des Studiums ist

jedoch wenig weiterbildungsorientiert und nimmt wenig Rücksicht auf die besonderen Voraussetzungen und Anforderungen dieser Personen.

Die Studienanfängerquote könnte schon bei einer größeren Ausschöpfung des vorhandenen Potenzials erhöht werden, ohne zusätzliche Maßnahmen zur Erweiterung des Hochschulzugangs. Aufgrund der recht hohen Zahl derjenigen Personen, die zwar eine Studienberechtigung, aber keinen Hochschulabschluss erworben haben, gibt es ein erhebliches Potenzial, das noch für ein Hochschulstudium gewonnen werden kann (vgl. Abb. 2). In der Kohorte der 30- bis 35-Jährigen ist der Anteil der Personen mit Studienberechtigung beinahe doppelt so groß wie der Anteil der Personen mit Hochschulabschluss. Diese Gruppe setzt sich zusammen aus denjenigen, die von vornherein auf die Aufnahme eines Studiums verzichten, und denjenigen, die zwar ein Studium aufnehmen, es aber nicht erfolgreich abschließen. Die Motivstrukturen für beide Entscheidungen, Studienverzicht wie Studienabbruch, zeigen jedoch deutlich, dass beide Gruppen nicht zwangsläufig auf Dauer für ein Studium verloren sind. Vielmehr wären aus diesem Potenzial noch viele für ein Studium zu gewinnen. Für die Hochschulen wäre es aber eine aussichtslose Strategie, diese Personen mit den herkömmlichen Studienformaten ansprechen zu wollen.

Aussichtsreich wären hier Studienformate, die mindestens vier Kriterien erfüllen: fachliche Qualität, Praxisbezug, zeitliche Flexibilität und – in didaktischer Hinsicht – Weiterbildungsaffinität.

Sollten die (öffentlichen) Hochschulen dieses Marktsegment nicht besetzen, werden andere Anbieter diese Lücke füllen – mit der Folge einer altersspezifischen institutionellen Arbeitsteilung: Die Hochschulen würden primär die Altersgruppe der bis zu 25-Jährigen, andere Bildungseinrichtungen dagegen die älteren Personengruppen mit Studienangeboten versorgen. Unter den Bedingungen des demografischen Wandels und einer zunehmend dynamischeren Wissensentwicklung würde den Hochschulen dann jedoch ein substanzieller Funktionsverlust drohen, weil sie eine zentrale gesellschaftliche Funktionsgruppe – zugunsten anderer, meist privater Einrichtungen – vor ihren Toren lassen.

**PROFESSOR DR. ANDRÄ WOLTER** ist Professor für Erziehungswissenschaftliche Forschung zum Tertiären Bildungsbereich an der Humboldt-Universität zu Berlin und Mitglied der Autorengruppe für den Nationalen Bildungsbericht.



**DURCHLÄSSIGKEIT**  
**GOOD PRACTICE AN**  
**HOCHSCHULEN**

The image features two thick, braided lines that curve across the frame. The red line starts at the top left, curves down and to the right, then loops back down and to the left. The yellow line starts at the top left, curves down and to the right, then continues to curve down and to the left. Both lines have a textured, braided appearance. The background is plain white.

**Lernwege abstimmen,  
flexibilisieren & anpassen**

# Berufsbegleitend und internetbasiert: Bachelor of Arts: Soziale Arbeit (BASA) Der Hochschulverbund BASA-online

→ MATTHIAS SCHRECKENBACH

Der berufsbegleitende und internetbasierte Studiengang „Bachelor of Arts: Soziale Arbeit“ wurde 2003 von den Fachhochschulen Fulda, Koblenz und Potsdam ins Leben gerufen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat die Einrichtung des Studiengangs im Rahmen des BLK-Programms „Multimedia in der Hochschule“ gefördert. Das BMBF, die Länder Hessen und Rheinland-Pfalz, die Zentralstelle für Fernstudien an Hochschulen (ZFH) und die Agentur für wissenschaftliche Weiterbildung und Wissenstransfer e.V. (AWW) stützten das Projekt bis 2005 finanziell. Die Gründungshochschulen Fulda, Koblenz und Potsdam entwickelten das Curriculum, basierend auf dem didaktischen Konzept des Blended Learning.

## NEUE LEHR- UND LERNSITUATION

Didaktische E-Learning-Konzepte mussten entwickelt und getestet werden. In der Startphase des Studiengangs hatten die Lehrenden kaum Erfahrung in der neuen Lernumgebung. Sich im Internet und in der Online-Lernplattform zu bewegen, war neu. Vom interaktiven Face-to-Face-Unterricht musste der Übergang geschafft werden zu Online-Seminaren, in denen die Kommunikation in Foren, Chatrooms und via E-Mail abläuft. Lehrende, die es gewohnt waren, vor Gruppen zu dozieren, hatten nun die Aufgabe, die Kommunikation mit den Studierenden und innerhalb der Gruppe im Internet auf einer Lernplattform zu organisieren. Texte und Materialien mussten in Audio- und Videoformaten internettauglich aufbereitet werden. Für die Bereitstellung auf der Lernplattform erstellte der Hochschulverbund BASA-online Kerntexte, die den didaktischen Konzepten des Blended Learning entsprechen und von den Lehrenden genutzt werden können.

Das Material der einzelnen aufeinander abgestimmten Module wird regelmäßig überarbeitet.

## ADRESSATEN

Das Studienangebot richtet sich an Berufstätige in der Sozialen Arbeit, die einen akademischen Abschluss erreichen wollen. Es ist adressiert an Menschen, die ohne formalen Abschluss im sozialen Bereich tätig sind und sich höher qualifizieren wollen, sowie an Menschen, die den Wiedereinstieg in den Beruf nach der Familienphase anstreben.

## DIDAKTIK

Das Studium besteht zu 75 Prozent aus betreutem Online-Studium, zu 25 Prozent aus Präsenzstudium und folgt dem Konzept des Blended Learning. Damit lassen sich Studium und Berufstätigkeit ideal verknüpfen. Das Konzept bietet ein hohes Maß an Flexibilität für die Studierenden. Folgerichtig ergibt sich für die lehrenden Dozentinnen und Dozenten ein hohes Maß an Verantwortung, dieser Flexibilität gerecht zu werden. Je nach didaktischem Arrangement, ob im Chat, in Foren, per Mail oder im Live Classroom, sind auch die Lehrenden in der Gestaltung flexibel, müssen aber auf Kontinuität achten und jeden einzelnen Studierenden in seinen individuellen Fähigkeiten wahrnehmen und fördern. Die Betreuungsdichte wächst. Jeder Studierende wird mit seinen Leistungen individuell wahrgenommen und begleitet. Auch studentische Gruppenarbeit ist in virtueller Form auf der internetbasierten Lernplattform möglich. Spezielle Funktionen ermöglichen die Arbeit und den Austausch in Foren oder im Live Chat. Für die Lehrenden

bedeutet dies ein hohes Maß an koordinierenden Aufgaben. Die Betreuung durch die Lehrenden ist einerseits eine inhaltlich-fachliche, andererseits eine organisatorisch-motivierende.

## CURRICULUM

Das Curriculum des Studiengangs BASA-online unterscheidet 17 Online-Module, acht Präsenzmodule und die Projektarbeit mit Theorie- und Praxisanteil. Die Projektarbeit soll eine unmittelbare Verknüpfung mit der Berufspraxis der Studierenden herstellen. Die Studierenden müssen eine mindestens dreijährige einschlägige berufliche Tätigkeit im Bereich der Sozialen Arbeit vor Beginn des Studiums sowie eine studienbegleitende Berufstätigkeit im Bereich der Sozialen Arbeit von mehr als 15 Stunden pro Woche nachweisen.

Am Ende des Studiums wird die Bachelor-Thesis angefertigt. Das Studium umfasst 180 Credit Points in vier Jahren (Teilzeitstudium). Die Online-Module werden mit 95 Credits, die Präsenzmodule mit 40 Credits, die Projektarbeit wird mit 30 Credits und das Abschluss-Modul mit 15 Credit Points bewertet.

Die Online-Module laufen jeweils ca. sechs bis acht Wochen und sind inhaltlich aufeinander aufbauend, zeitlich hintereinander angelegt. Die Studierenden befassen sich so über einen definierten Zeitraum inhaltlich intensiv mit einem Thema. Die Bearbeitung des Themas basiert in der Regel auf den zur Verfügung stehenden Kerntexten und wird durch die individuellen Schwerpunktsetzungen der einzelnen Lehrenden ergänzt. Jedes Modul endet mit einer Prüfungsleistung. Die Formen der Prüfungsleistungen sind in den Modulbeschreibungen vereinbart und individuell gestaltbar. So kann zwischen mehreren Teilleistungsprüfungen in einem Modul, zum Beispiel 14-tägige Aufgabenabgabe, bis hin zu einer schriftlichen Hausarbeit am Ende des Moduls vieles ermöglicht werden.

Zehn Präsenzmodule sind über die Studienzeit von vier Jahren verteilt. Diese sind Inhalt der in der Regel einmal im Monat stattfindenden Präsenzeinheiten. Die Präsenzeinheiten sind inhaltlich eigenständig und bieten die Möglichkeit, sowohl die erlernte Theorie zu vertiefen als auch explizit an Fragen aus der eigenen beruflichen Praxis zu arbeiten.

In der Fachhochschule Potsdam sind die Präsenzblöcke in sich geschlossene inhaltliche Angebote, die insbesondere im Bereich der Methoden Sozialer Arbeit vertiefende Kompetenzen vermitteln sollen. Am Ende jedes Präsenzmoduls steht eine Prüfung, die häufig als

Präsentation abgehalten wird. Während der Präsenzeinheiten haben die Lehrenden an der Fachhochschule Potsdam die Möglichkeit, in das jeweilige Online-Modul einzuführen. In einzelnen Fällen werden Online-Module innerhalb der Präsenzphasen auch nachbereitet. Die Studierenden haben somit die Möglichkeit, den Dozenten kennenzulernen. Dieser Ablauf gibt nach unseren Erfahrungen Sicherheit und Vertrauen und macht es den Studierenden leichter, virtuell mit den Lehrenden in Kontakt zu treten. Außerdem können wichtige Fragen unkompliziert für alle Beteiligten im Vorfeld der Online-Bearbeitung geklärt werden.

Die Präsenzphasen werden von den Studierenden auch genutzt, um individuelle Fragen zum Studium und zur Studienorganisation zu besprechen. Die Unterstützung und Beratung der Studierenden ist für ein gelingendes Studium Voraussetzung. In der FH Potsdam stehen die Studiengangskordinatorin und die Studiengangsleitung deshalb während der Präsenzeinheit für Gespräche zur Verfügung.

## NACHFRAGE

Der Studiengang BASA-online ist nach wie vor ein intensiv nachgefragtes Angebot. In jedem Studienjahr hat die Fachhochschule Potsdam etwa 250 Bewerbungen auf ca. 30 Studienplätze. Das Aufnahmeprozeder ist in den Verbund-Hochschulen entsprechend der Ländergesetzgebung unterschiedlich. An der Fachhochschule Potsdam müssen sich die Bewerberinnen und Bewerber einem dreistufigen Bewerbungsverfahren stellen. Nach der Prüfung der formalen Voraussetzungen nehmen die Bewerber(innen) an einer Klausur teil. Die erfolgreichsten Teilnehmer(innen) der Klausur (ca. 60) werden dann zu einem Auswahlgespräch zugelassen. Die Voraussetzungen zur Teilnahme am Auswahlverfahren und die genauen Verfahrensabläufe sind festgelegt in der „Satzung zur Durchführung des Auswahlverfahrens für den Bachelorstudiengang Soziale Arbeit (berufsbegleitender Fernstudiengang) an der Fachhochschule Potsdam“ (ABK Nr. 172 vom 16.12.2009).

## ABSOLVENTEN

Von den immatrikulierten Studierenden erreichen etwa 50 Prozent ihr Studienziel in der Regelstudienzeit.

Eine exakte Abbrecherquote lässt sich zur Zeit nicht errechnen, da ein Teil der Studierenden das Studium über den Regelzeitrahmen

hinaus verlängert. Persönliche, aber auch häufig berufliche Gründe werden uns von den Studierenden als Grund für die Verlängerung benannt.

In Brandenburg erhalten die Absolventinnen und Absolventen auf Antrag gem. § 1, Abs. 2 des Brandenburgischen Sozialberufsgesetzes vom 3. Dezember 2008 die staatliche Anerkennung.

## VERBLEIBSSTUDIE

Eine repräsentative Verbleibsstudie gibt es zur Zeit für die Absolventen des Studiums BASA-online noch nicht. Erfahrungen aus der Lehre und der Begleitung der Studierenden haben ergeben, dass sich ein großer Teil der Studierenden nach Abschluss des Studiums beruflich neu orientieren will. Die durch das Studium gewonnene, neue professionelle Identität motiviert die Absolventen, sich neuen Aufgaben zu stellen. Im Rahmen einer Absolventenbefragung (2008) wurde erhoben, dass sich ca. 52 Prozent der Absolventen entweder beruflich neu orientiert haben oder eine höherwertige Aufgabe bei ihren Arbeitgebern übernommen haben.

Im Fachbereich Sozialwesen der Fachhochschule Potsdam werden die Belange des Studiengangs BASA-online durch die Studiengangsleitung regelmäßig eingebracht und in studiengangsbezogenen Meetings diskutiert und entschieden. Übergeordnete Fragestellungen werden im Hochschulverbund diskutiert und verbindlich beschlossen.

## MITGLIEDER DES HOCHSCHULVERBUNDES

Bis heute gehören sieben Hochschulen zum Verbund BASA-online: ASH Berlin, HS Fulda, FH Koblenz, HS München, FH Münster, FH Potsdam und HS RheinMain. 2006 starteten im Hochschulverbund MAPS (HS Fulda, FH Koblenz, FH Potsdam und HS RheinMain) berufs begleitende konsekutive Masterstudiengänge Soziale Arbeit.

Die o.g. Hochschulen haben sich durch einen Kooperationsvertrag zum Hochschulverbund BASA-online zusammengeschlossen. Ziele dieser Kooperation sind u.a.:

- „die Qualität der im Studiengang eingesetzten Online-Studienmaterialien zu verbessern bzw. das Studienmaterial zu aktualisieren, Empfehlungen und Handreichungen für problemorientiertes Arbeiten mit den Materialien zu erarbeiten, das Curriculum des Studiengangs weiterzuentwickeln und neuen Entwicklungen anzupassen,

- bei der Evaluation der Studienmaterialien und der Lehre ähnliche Verfahren zu benutzen, um möglichst weitgehende Vergleichbarkeit bei der Evaluation herzustellen,
- Synergieeffekte durch die gemeinsame Bereitstellung der Online-Modul-Materialien und der Lernplattform, zentral aktualisierte Online-Materialien und -strukturen zu nutzen,
- einen gemeinsamen Re-Akkreditierungsantrag zu erstellen.

Der Hochschulverbund BASA-online ist offen für weitere interessierte Hochschulen.“ \*

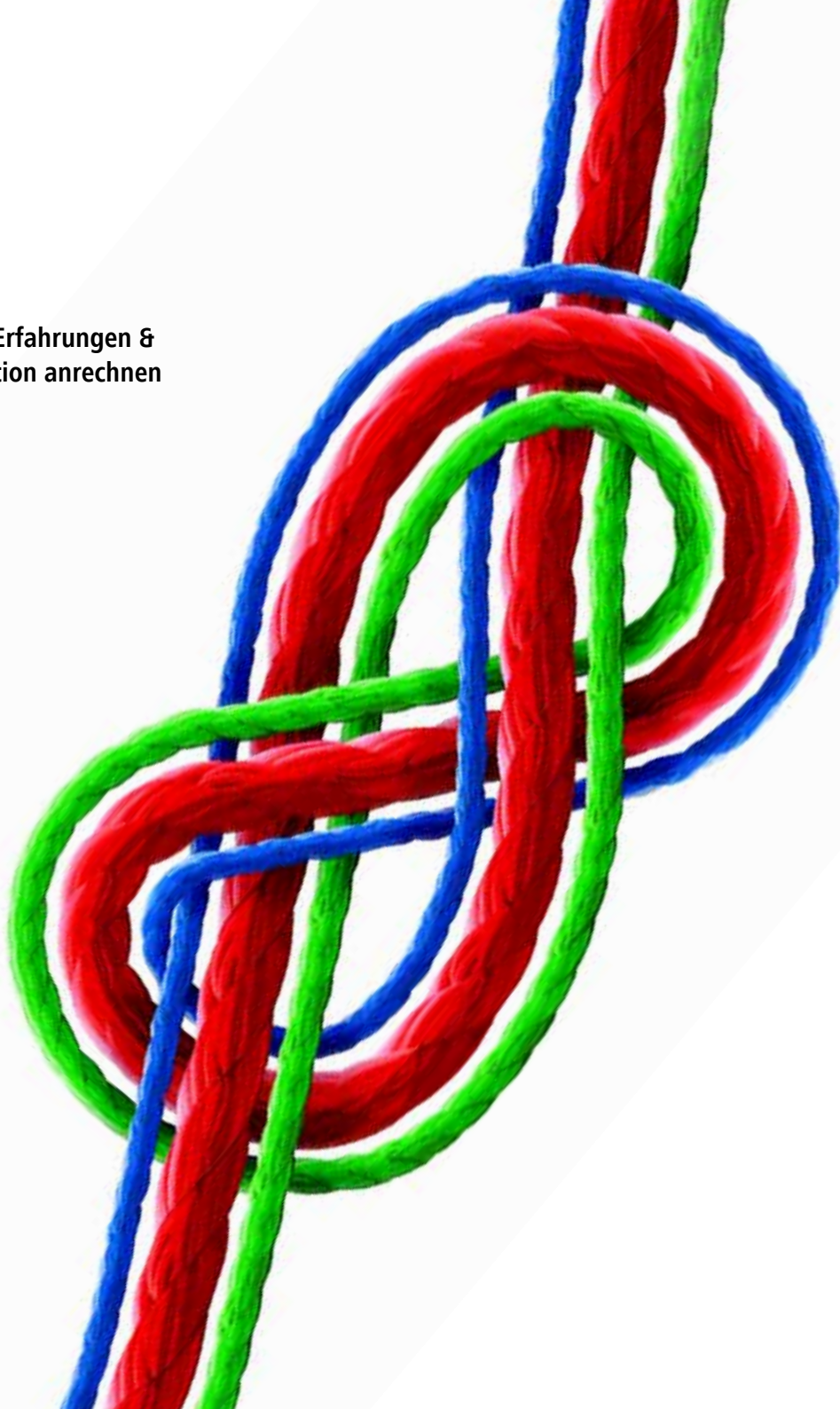
## KOORDINIERUNGSGRUPPE

Zur Durchführung des Hochschulverbundes trägt die Koordinierungsgruppe bei. Sie besteht aus den jeweils von den einzelnen Hochschulen bestätigten Studiengangsleitern und der Sprecherin der Koordinierungsgruppe; diese sind stimmberechtigt. Außerdem sind ohne Stimmrecht die Studiengangskordinatoren, die AWW und ZFH vertreten. Der Beirat und Ehrenmitglieder beraten die Koordinierungsgruppe regelmäßig.

**MATTHIAS SCHRECKENBACH** ist Leiter des Studiengangs „Bachelor of Arts: Soziale Arbeit“ an der Fachhochschule Potsdam.

\* Auszug aus der Website des Hochschulverbundes BASA-online.

**Wissen, Erfahrungen &  
Qualifikation anrechnen**



# Anrechnung außerhalb der Hochschule erworbener Kompetenzen

## Das Oldenburger Modell

→ ANKE HANFT & WOLFGANG MÜSKENS

Von 2005 bis 2008 nahm der Arbeitsbereich Weiterbildung und Bildungsmanagement der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg an der Initiative „Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge“ (ANKOM) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung teil. Im Rahmen dieses Projektes wurden umfassende Verfahren der Anrechnung von Lernergebnissen aus der beruflichen Fort- und Weiterbildung entwickelt und in den berufsbegleitenden Bachelorstudiengang „Business Administration in mittelständischen Unternehmen“ an der Universität Oldenburg implementiert.

### ANRECHNUNG BERUFLICHER KOMPETENZEN IM BACHELORSTUDIENGANG „BUSINESS ADMINISTRATION IN MITTELSTÄNDISCHEN UNTERNEHMEN“

Der Studiengang bietet berufserfahrenen Studienanfängerinnen und -anfängern sowohl pauschale als auch individuelle Möglichkeiten der Anrechnung beruflicher Lernergebnisse an. Während bei der individuellen Anrechnung die beruflichen Kompetenzen einer Studienanfängerin oder eines Studienanfängers erfasst und bewertet werden, beziehen sich pauschale Anrechnungsverfahren auf berufliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Diese beruflichen Abschlüsse werden einmalig in einem systematischen Begutachtungsprozess mit dem anrechnenden Studiengang verglichen. Aus den Ergebnissen dieses sogenannten „Äquivalenzvergleichs“ wird eine Anrechnungsempfehlung abgeleitet (Abb. 1). Beschließen die Studienkommission bzw. die zuständigen Gremien die Umsetzung dieser Anrechnungsempfehlung, so ist damit eine Garantie für alle Absolventinnen und Absolventen der begutachteten Fort- oder Weiterbildung verbunden, dass ihr Abschluss ohne

weitere Einzelfallprüfung auf den Studiengang angerechnet wird.

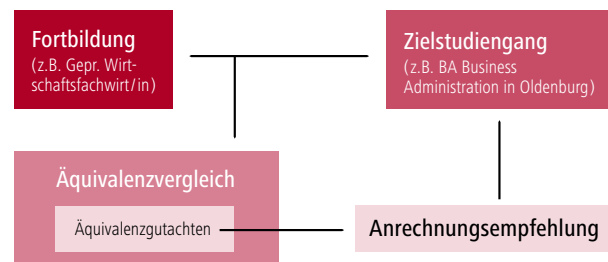


Abb. 1: Schematische Darstellung eines Äquivalenzvergleichs als Grundlage für pauschale Anrechnungsverfahren

Für alle bislang begutachteten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen (vgl. Abb. 2) finden sich auf der Website des Bachelorstudiengangs „Business Administration“ detaillierte Informationen darüber, welche Studienmodule angerechnet werden. Anhand dieser Informationen erfahren Weiterbildungsinteressierte noch vor Aufnahme einer beruflichen Fortbildung, ob und inwieweit eine Anrechnung auf einen anschließenden Studiengang möglich ist. Pauschale Anrechnungsmöglichkeiten unterstützen damit die Planung individueller Lernwege über die traditionellen Grenzen der Bildungsbereiche hinweg.

Durch die Anrechnung beruflicher Lernergebnisse kann sich der Workload des Studiengangs für beruflich Qualifizierte erheblich – bis zur Hälfte der insgesamt 180 Kreditpunkte ECTS – verringern.

Rund ein Drittel der Studierenden des Bachelorstudiengangs

„Business Administration“ nutzen mittlerweile die Anrechnungsmöglichkeiten. Viele Studieninteressierte machen ihre Entscheidung für die Aufnahme eines Studiums auch davon abhängig, dass ihnen berufliche Kompetenzen angerechnet werden.

### IMPLEMENTIERUNG DER ANRECHNUNGSVERFAHREN

Die erfolgreiche Implementierung der Anrechnungsverfahren bei diesem Studiengang wurde durch eine Reihe von Faktoren begünstigt:

- Der Studiengang ist konsequent modularisiert mit individuell gestaltbarem Studienverlauf. Die Studienmodule können in nahezu beliebiger Reihenfolge studiert werden. Im Falle einer Anrechnung von Modulen können stattdessen andere belegt werden. Somit führt die Anrechnung außerhalb der Hochschule erworbener Kompetenzen unmittelbar zu einer tatsächlichen Reduzierung der Studiendauer und – da die Studiengebühren auf Module bezogen sind – zu einer erheblichen Reduzierung der Studienkosten.
- Durch die Kombination von Online- und Präsenzphasen und eine umfassende tutorielle Betreuung der Lernenden ermöglicht der Studiengang auch Berufstätigen mit geringen zeitlichen Ressourcen ein erfolgreiches Studium. Durch eine Novelle des Niedersächsischen Hochschulgesetzes im Jahr 2010 wurde der Zugang zu Hochschulstudiengängen für beruflich Qualifizierte erheblich erleichtert. Unter bestimmten Bedingungen genügen eine berufliche Erstausbildung sowie anschließende Berufserfahrung als Voraussetzungen für die Aufnahme eines Studiums. Etwa ein Viertel der Studierenden des Bachelor „Business Administration“ erlangten auf diesem Weg ihre Zugangsberechtigung.
- Bei der Entwicklung und Durchführung der Anrechnungsverfahren arbeitete das Modellprojekt eng mit Vertreterinnen und Vertretern der beruflichen Bildung, u.a. der regionalen Industrie- und Handelskammern, zusammen. Diese auch über das ANKOM-Projekt hinaus fortbestehende Kooperation bildete die Grundlage für die Gestaltung von Übergängen zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung.



Abb. 2: Übersicht der pauschalen Anrechnungsmöglichkeiten auf den Bachelorstudiengang „Business Administration“

Das Oldenburger Modell zur Anrechnung beruflicher Lernergebnisse auf Hochschulstudiengänge wurde inzwischen auch auf Studiengänge an anderen Hochschulen übertragen. Seit 2009 arbeitet das vom Land Niedersachsen geförderte Modellprojekt „Offene Hochschule“ an der Implementierung von Anrechnungsverfahren in einer Vielzahl von Studiengängen, u.a. an der TU Braunschweig, der Hochschule Emden-Leer und der Jade Hochschule. In diesen und weiteren Anrechnungsprojekten wurden die zunächst für kaufmännische Fortbildungen und wirtschaftswissenschaftliche Studiengänge entwickelten pauschalen Anrechnungsverfahren inzwischen auch auf andere Disziplinen erfolgreich übertragen.

### VERFAHREN DER „ALLGEMEINEN ANRECHNUNGSEMPFEHLUNG“

Als problematisch wird im Zusammenhang mit dem Oldenburger Anrechnungsmodell sowohl von den Anbietern der Fort- und Weiterbildungen als auch vonseiten der Hochschulen der hohe Aufwand gesehen, der mit der Durchführung eines Äquivalenzvergleichs ver-



bunden ist. Das Verfahren des Äquivalenzvergleichs sieht die separate Durchführung von Inhalts- und Niveauvergleichen für jedes Studienmodul bzw. für jede Lerneinheit der Fort- oder Weiterbildung durch eine Fachgutachterin oder einen Fachgutachter vor. Da sich diese Vergleiche jedoch jeweils nur auf eine spezifische Kombination von beruflicher Qualifikation und Hochschulstudiengang beziehen, wäre der Aufwand zur Einführung umfassender Anrechnungsmöglichkeiten an allen Studiengängen sehr hoch.

Um die Einführung pauschaler Anrechnungsverfahren ökonomischer zu gestalten, ohne Einschränkungen bei der Qualitätssicherung hinnehmen zu müssen, wird seit 2010 im Rahmen des Projekts „Offene Hochschule Niedersachsen“ eine Weiterentwicklung des Anrechnungsmodells erprobt. Bei diesem Verfahren wird eine berufliche Fort- oder Weiterbildung nur noch ein einziges Mal mittels eines Äquivalenzvergleichs mit einem Referenzstudiengang verglichen. Das Ergebnis dieses Vergleichs ist eine „Allgemeine Anrechnungsempfehlung“, die von allen Studiengängen einer Fachdisziplin verwendet werden kann, um qualitätsgesicherte Anrechnungsmöglichkeiten für die entsprechende Fort- oder Weiterbildung einzurichten.

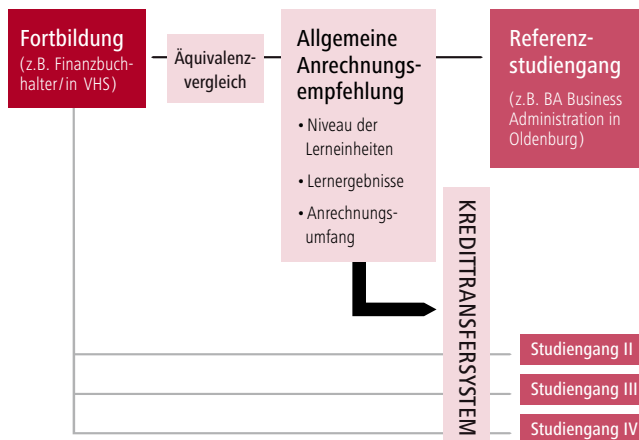


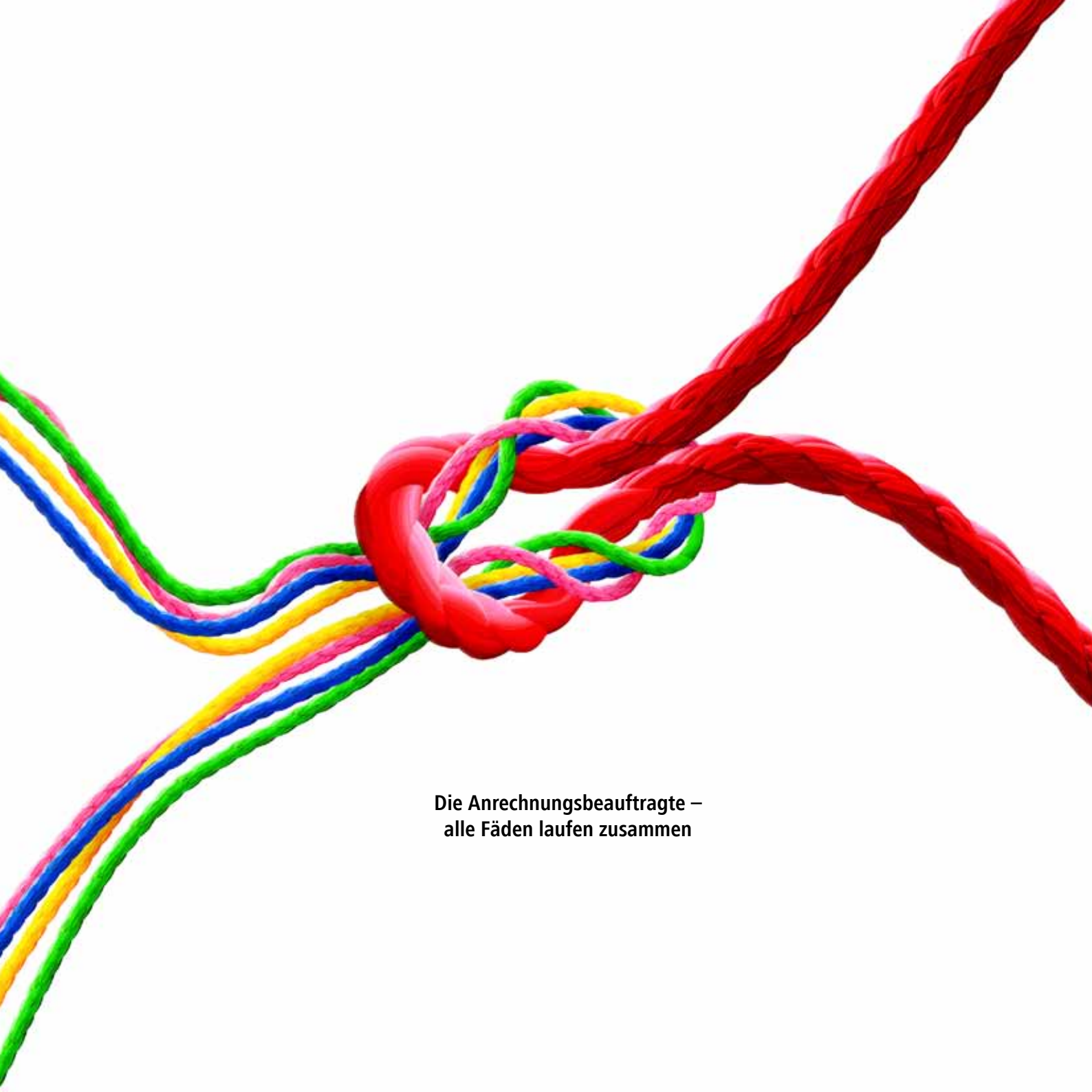
Abb. 3: Anrechnung im Netzwerk auf der Grundlage Allgemeiner Anrechnungsempfehlungen

In einer Allgemeinen Anrechnungsempfehlung werden alle Lerneinheiten einer begutachteten beruflichen Qualifikationsmaßnahme umfassend hinsichtlich ihrer Lernergebnisse, ihres Niveaus und ihres Workloads (Kreditpunkte) beschrieben. Damit bildet die Allgemeine Anrechnungsempfehlung gewissermaßen eine Übersetzung einer beruflichen (Fortbildungs-)Qualifikation in die Sprache der Hochschulen. Diese erhalten gesicherte Informationen über Inhalt und Niveau des anzurechnenden Abschlusses und können damit mit geringem Aufwand Anrechnungsentscheidungen für ihre jeweiligen Studiengänge treffen.

In den nächsten Jahren ist die Erstellung Allgemeiner Anrechnungsempfehlungen für eine Vielzahl von Fort- und Weiterbildungsabschlüssen geplant. Gleichzeitig soll ein Netzwerk anrechnender Hochschulen geschaffen werden, das auf der Grundlage gemeinsamer Qualitätsstandards die weitere Einrichtung individueller und pauschaler Anrechnungsmöglichkeiten unterstützt.

**PROFESSORIN DR. ANKE HANFT** ist Sprecherin des Arbeitsbereichs Weiterbildung und Bildungsmanagement der Fakultät I, wiss. Leiterin des An-Instituts „Wolfgang Schulenberg Institut für Bildungsforschung und Erwachsenenbildung“ und Direktorin des Centers für Lebenslanges Lernen (C3L) an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg.

**DR. WOLFGANG MÜSKENS** ist wissenschaftlicher Mitarbeiter des Arbeitsbereichs Weiterbildung und Bildungsmanagement der Universität Oldenburg.



Die Anrechnungsbeauftragte –  
alle Fäden laufen zusammen

# Implementierung von Anrechnungsverfahren an der Alice Salomon Hochschule Berlin

→ INTERVIEW MIT SUSANNE VIERNICKEL & ADRIANA SAVA

**Im Kontext des lebenslangen Lernens und der Durchlässigkeit der Bildungssysteme wird die formale, informale und informelle Anrechnung von Kompetenzen immer wichtiger. Was sind aus Ihrer Sicht die Hauptargumente für Anrechnung? Welche der Anrechnungsarten ist am schwierigsten umzusetzen?**

**Sava:** Anrechnung dient dazu, Doppelungen im Lernprozess durch das Ersetzen von Prüfungsleistungen zu vermeiden. Gerade für nicht-traditionelle Studierende, also für diejenigen, die über ihre berufliche Qualifizierung ein Studium aufgenommen haben, und für diejenigen, die berufsbegleitend studieren, schafft die Möglichkeit der Anrechnung ihrer beruflich erworbenen Kompetenzen mehr Chancengleichheit. Die Umsetzung von individuellen Anrechnungsverfahren hat sich als recht aufwendig für alle Beteiligten erwiesen: Studierende, Modulverantwortliche, Verwaltung. Dennoch wurde diese Anrechnungsmodalität bisher an der ASH am häufigsten praktiziert. Die pauschale Anrechnung ist – nach einer sehr elaborierten Entwicklungsphase – einfacher umzusetzen.

**Die Alice Salomon Hochschule Berlin war ein Entwicklungsprojekt in der ANKOM-Initiative. Was waren damals die Gründe, sich um Fördermittel zu bewerben?**

**Viernickel:** Im Jahr 2004 startete an der ASH der bundesweit erste Studiengang für frühpädagogische Fachkräfte. Es erschien uns damals naheliegend, gerade für diesen Studiengang Anrechnungsverfahren zu entwickeln. Zum einen sollten Personen, die bereits erfolgreich die fachschulische Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher durchlaufen haben, die Chance erhalten, ihre dort erworbenen Kompetenzen

angerechnet zu bekommen. Zum anderen gingen wir davon aus, dass Professionalität im frühpädagogischen Feld sowohl theoretisch erworbenes als auch erfahrungsgesättigtes, handlungspraktisches Wissen umfasst. Auch dieses – zumeist implizite – Wissen sollte Anerkennung erfahren. Und wir wollten natürlich auch von dem Austausch mit anderen Hochschulen, die Anrechnungsverfahren entwickeln, profitieren.

**Welche konkreten Maßnahmen konnten Sie durch diese finanzielle Unterstützung durchführen?**

**Viernickel:** Wir entwickelten, erprobten und evaluierten sowohl ein pauschales als auch ein individuelles Anrechnungsverfahren. Das pauschale Anrechnungsverfahren kann von Studierenden, die vorab die Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher an einer unserer drei Partnerfachschulen erfolgreich absolvierten, in Anspruch genommen werden. Das individuelle Verfahren ist offen für alle Studierenden. Es setzt die Darstellung von formal, informal oder informell erworbenen Kompetenzen in einem Portfolio voraus. Für beide Verfahren gab es intensive Vorarbeiten, unter anderem Analysen von Prüfungsordnungen und Curricula und umfangreiche Äquivalenzprüfungen.

**Zur Entwicklung von Anrechnungsverfahren ist es sinnvoll, eng mit Kooperationspartnern – im Fall der ASH sind das vor allem Fachschulen – zusammenzuarbeiten. Wie gestaltet sich diese Zusammenarbeit?**

**Sava:** Wir haben Kooperationsverträge mit Fachschulen für Sozialpädagogik, mit Ausbildungsstätten für Physiotherapie und Ergotherapie und mit diversen Weiterbildungsträgern im frühpädagogischen Bereich geschlossen. Besonders eng ist die Zusammenarbeit während der

Entwicklungsphase der Anrechnungsverfahren. Erstens wird geprüft, ob die Lernergebnisse der kooperierenden Fachschulen oder Weiterbildungsträger und diejenigen des Studiengangs gleichwertig sind, nach Inhalt und Niveau. Der Äquivalenzvergleich verlangt einen intensiven Austausch: Man trifft sich in Arbeitsgruppen, man diskutiert die Äquivalenzkriterien. Die jeweiligen Lehrenden bewerten die vergleichbaren Lernergebnisse und die Inhalte beider Bildungsinstitutionen. Die Ergebnisse dieser Arbeit werden an der ASH zur Genehmigung dem Prüfungsausschuss unterbreitet etc. Bei jeder Kooperation stellt die Anrechnungsbeauftragte einen Ablaufplan zur Verfügung, da sie auch für die Koordination des formalen Ablaufs der Anrechnung zuständig ist.

**An der ASH können Studierende in verschiedenen Studiengängen die Anrechnung außerhochschulischer Kompetenzen beantragen. Wie läuft das Anrechnungsverfahren ab? Welche Kriterien werden angelegt?**

**Sava:** Da die Anrechnungsverfahren und -kriterien in den Prüfungsordnungen der jeweiligen Studiengänge geregelt sind, laufen sie nach bestimmten Vorschriften ab, also in der Regel reibungslos. In der Praxis gibt es manchmal Antragstellungen, die schwierig einzuordnen sind. Solche Fälle werden nach Rücksprache mit dem Prüfungsausschuss und mit der jeweiligen Studiengangsleitung geklärt. Die Anrechnungskriterien sind vom jeweiligen Studiengang und von der Anrechnungsmodalität abhängig. Beim individuellen Anrechnungsverfahren im Studiengang „Erziehung und Bildung im Kindesalter“ wird beispielsweise der Nachweis der Kompetenzen über ein schriftliches Portfolio sowie ein mündliches Kolloquium erbracht.

**Zu Ihrer Aufgabe gehört es, die Bewerber für Anrechnungsverfahren zu beraten. Welche Fragen werden Ihnen häufig gestellt? Könnten Sie auch etwas über die Motivation der Bewerber sagen? Wie wird dieses Angebot von den Studierenden angenommen? Was raten Sie Bewerberinnen und Bewerbern, wenn es keine Aussicht auf Anrechnung gibt?**

**Sava:** Häufig gestellte Fragen beziehen sich auf die Voraussetzungen zur Antragstellung und die Zusammenstellung des Portfolios. Die Studierenden wollen auch wissen, nach welchen Kriterien der Äquivalenzvergleich erfolgt und wie ihre realen Chancen stehen – was nicht einfach einzuschätzen ist. Bisher wurde das Angebot vorwiegend von berufstätigen weiblichen Studierenden ergriffen. Die Studienplä-

ne an der ASH sind festgelegt und ziemlich unflexibel, daher passen sie nicht immer zu den privaten und beruflichen Verpflichtungen der Studierenden. Im Vergleich dazu bietet die Anrechnung eine flexiblere Alternative, was sehr motivierend wirkt. Die andere Motivation zur Anrechnung ist die schon genannte Vermeidung von Doppelungen im Lernprozess. Wenn es keine Aussicht auf Anrechnung gibt, leitet ich die Studierenden zur Studienberatung weiter. Dort bekommen sie zusätzliche Informationen zur Studienorganisation des jeweiligen Studiengangs und erhalten Beratung, was ihnen zur Verzahnung von Beruf und Studium oder von Familie und Studium weiterhilft.

**Die ASH ist – soweit wir das recherchieren konnten – die erste Hochschule, die die Stelle einer Anrechnungsbeauftragten eingerichtet hat. Welche Vorteile hat die Einrichtung dieser Stelle für die Hochschule?**

**Viernickel:** Die Studierenden haben in der Anrechnungsbeauftragten eine zentrale Ansprechperson, die sie kompetent über Anrechnungsmöglichkeiten informiert. Für die Studiengänge liegt der Vorteil ganz klar darin, dass sie bei der Entwicklung und Durchführung von Anrechnungsverfahren inhaltlich und administrativ unterstützt werden. Dies erhöht auf allen Seiten die Bereitschaft und Motivation, Anrechnung auch tatsächlich anzubieten bzw. zu beantragen.

**Was genau tut eine Anrechnungsbeauftragte?**

**Sava:** Als ich 2008 die Arbeit an der ASH aufgenommen habe, war es prioritär, Anrechnungsverfahren in einigen Studiengängen zusammen mit den jeweiligen Studiengangsleitungen und Hochschullehrenden weiterzuentwickeln und zu verfeinern. Im Laufe der Zeit haben sich weitere Bedürfnisse herauskristallisiert, so dass ich derzeit folgende Hauptaufgaben habe: regelmäßige Absprachen mit dem Prüfungsausschuss zur Umsetzung und Durchführung der Anrechnung; Information und Beratung der Studierenden; Evaluation und Dokumentation der vorhandenen Verfahren; Betreuung der Verträge für pauschale Anrechnung mit kooperierenden Institutionen; Mitwirkung beim Aufbau von Kooperationen mit neuen Partnern; Bearbeitung der Anträge auf Anrechnung; Öffentlichkeitsarbeit, Website, Flyer, Tagungen etc.

### **Wie wurde die Einrichtung der Stelle an der Hochschule aufgefasst? Gab es Kritiker, die das Geld lieber an anderer Stelle gesehen hätten?**

**Viernickel:** Hochschulen müssen kontinuierlich Entscheidungen treffen, an welchen Stellen sie Geld und Energie investieren. Da treffen immer auch unterschiedliche Meinungen aufeinander. Durch unseren Leitbildprozess, den wir vor einigen Jahren begonnen haben, gibt es jedoch einen breiten Konsens über unsere zentralen Ziele und Entwicklungsfelder. Dazu gehört auch, dass wir aktive Beiträge zur Durchlässigkeit des Bildungssystems und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie leisten wollen. Beides ist in Leitbildsätzen verankert. Deshalb war die Schaffung der Stelle einer Anrechnungsbeauftragten niemals grundsätzlich umstritten.

### **Die Einrichtung einer Stelle für Anrechnung ist ein Schritt, Anrechnungsverfahren an der Hochschule zu implementieren. Welche Maßnahmen haben Sie auf diesem Feld sonst noch eingeleitet?**

**Viernickel:** Wir möchten die Anrechnungsverfahren nach und nach auf alle unsere Studiengänge ausdehnen. Dazu muss viel Entwicklungsarbeit geleistet werden, die wir realistischerweise nur über zusätzliche Mittel finanzieren können. Mit Fördermitteln aus der dritten Säule des Hochschulpakts bauen wir in den kommenden fünf Jahren ein Zentrum für Qualität und Innovation in der Lehre auf – kurz ASH-IQ. Die Anpassung und Weiterentwicklung von Anrechnungsverfahren in enger Kooperation mit der Anrechnungsbeauftragten wird eine der Aufgaben dieses Zentrums sein. Dies ist ein weiterer kleiner Baustein zur strukturellen Verankerung.

### **Im Hochschulwesen kommt der Herausbildung charakteristischer Hochschulprofile eine immer bedeutendere Rolle zu. Ist Anrechnung ein Profilvermerkmal der ASH?**

**Viernickel:** Anrechnung ist für sich genommen kein Profilvermerkmal. Aber sie ist ein Element der Hochschulstrategie, das dazu beiträgt, unser Profil mit Leben zu füllen. Wie bereits erwähnt verfolgt die Hochschule eine Politik der Öffnung, die sich in mehreren unserer Leitbildsätze widerspiegelt. Dazu gehört es eben auch, Brücken zwischen Bildungsbereichen zu bauen und anzuerkennen, dass gleichwertige Kompetenzen an unterschiedlichen Lern- und Bildungsorten erworben werden können.

### **Hat sich dieses Profil mit der Zeit herauskristallisiert oder war es eine bewusste Entscheidung, dieses Thema prominent aufzustellen?**

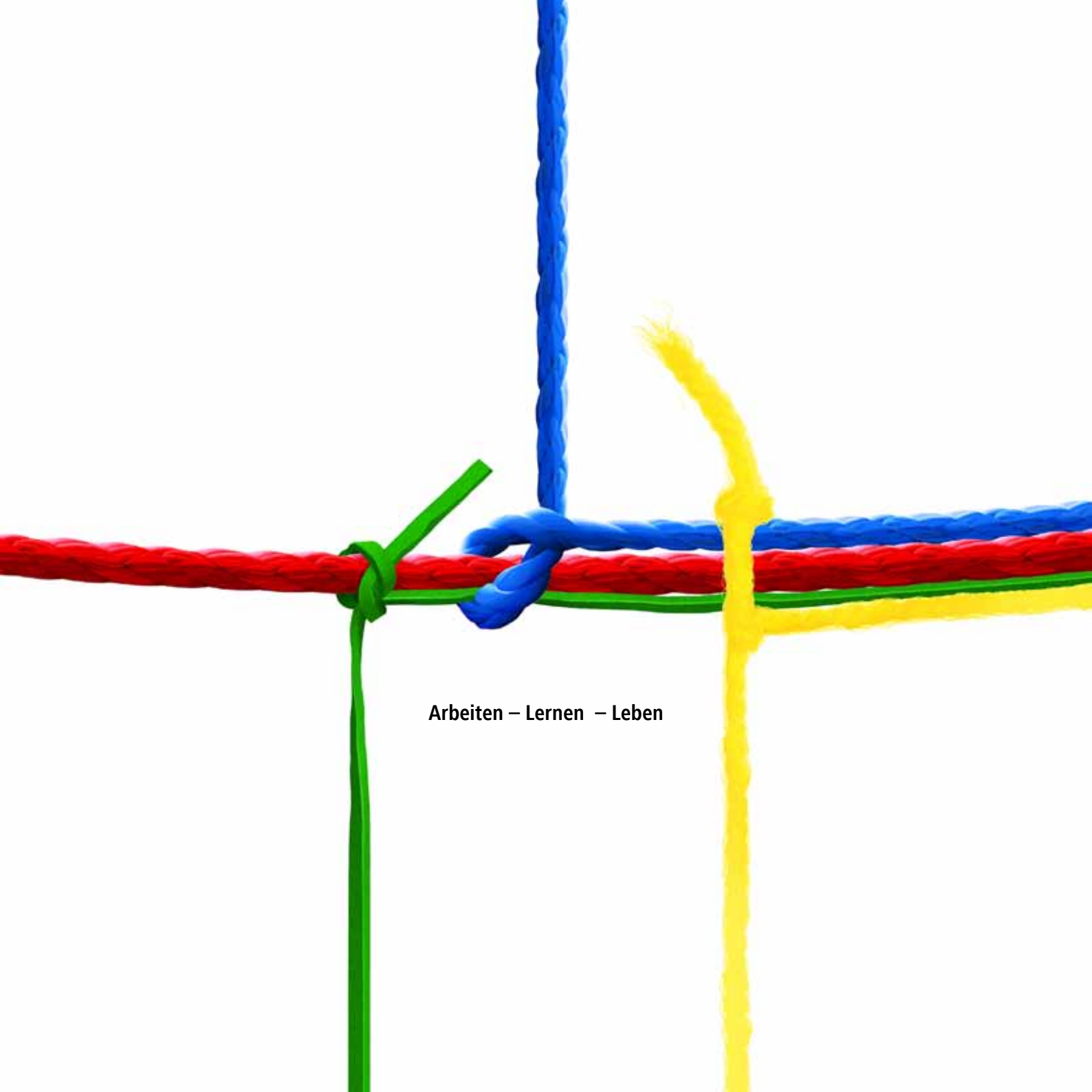
**Viernickel:** Das ist wie die Frage nach der Henne und dem Ei. Die ASH steht schon seit vielen Jahren für den Anspruch, Bildung auch immer in Verbindung mit sozialer Gerechtigkeit zu denken. Insofern ist die Thematik der Durchlässigkeit von Bildungswegen sehr bewusst aufgenommen und vorangetrieben worden. Aber die konkrete Umsetzung hängt immer auch vom Engagement und von den Impulsen unserer Hochschullehrerinnen und -lehrer ab – die wiederum in der Regel nicht ganz zufällig an eben dieser Hochschule tätig sind, sich also mit deren grundsätzlichen Prinzipien identifizieren können. So ist dann auch das erste Anrechnungsprojekt an der ASH damals entstanden.

### **Was müsste getan werden, um das Thema Anrechnung in Deutschland weiter voranzutreiben?**

**Viernickel:** Man muss mehr Vertrauen zwischen den verschiedenen Bildungsbereichen schaffen. Das ist die Basis, um Anrechnung überhaupt denken zu können und umsetzen zu wollen. Ich habe die Erfahrung gemacht, dass nicht alle Hochschulvertreter hierzu bereit sind. Natürlich greifen auch rechtliche Vorgaben, wie jetzt zum Beispiel im neuen Berliner Hochschulgesetz. Allerdings benötigen die Hochschulen für die Entwicklung von Anrechnungsverfahren und besonders für deren nachhaltige Verankerung auch finanzielle und personelle Kapazitäten. Hier müsste es über Projektförderung hinausgehende Anreizsysteme geben.

**PROFESSORIN DR. SUSANNE VIERNICKEL** ist Prorektorin an der Alice Salomon Hochschule Berlin.

**ADRIANA SAVA** ist Anrechnungsbeauftragte des Studierendencenters Anrechnung außerhochschulisch erworbener Kompetenzen und Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt Anrechnungsverfahren im B.A.-Studiengang Soziale Arbeit.



Arbeiten – Lernen – Leben

# Berufsbegleitendes Bachelor-Studium in der Versicherungswirtschaft – auch ohne Abitur

## Ein Erfolgsmodell an der Hochschule Coburg

→ PETRA GRUNER

Das berufsbegleitende Bachelor-Programm an der Hochschule Coburg ermöglicht es, ein Studium auch ohne Abitur aufzunehmen. Berufsbegleitend erworbene Kompetenzen ersetzen die Hochschulzugangsberechtigung.

„Das berufsbegleitende Format ermöglicht mir, Beruf, Weiterbildung und Familie unter einen Hut zu bekommen“, so einer der Teilnehmer des berufsbegleitenden Programms an der Hochschule Coburg. Anhand dieses Zitates wird vieles deutlich: zum einen der Bedarf an Weiterqualifizierung, zum anderen der Wunsch nach Vereinbarkeit von Beruf und Studium als wesentlicher Erfolgsfaktor, aber auch die Verwirrung, die bei vielen hinsichtlich der Begrifflichkeiten herrscht. Ein berufsbegleitender Bachelor ist und bleibt ein grundständiges Studium, aber eben eines, für das Gebühren bezahlt werden müssen. Der Begriff der Weiterbildung ist für die Aufbaustudiengänge reserviert – also die Studiengänge, die bereits einen ersten akademischen Abschluss voraussetzen, wie ein Master-Programm.

### ERSTE ERFAHRUNGEN AUS DEM PROGRAMM

Zum 1. Oktober 2010 hat der erste Jahrgang des berufsbegleitenden Bachelor an der Hochschule Coburg sein Studium aufgenommen. Die ersten Erfahrungen sind durchweg positiv: Die Studierenden sind hoch motiviert, leistungsbereit, konzentriert und diszipliniert bei der Sache. Nicht nur den Studierenden macht es Spaß, auch die Lehrenden freuen sich auf die Veranstaltungen mit dieser Studiengruppe, so dass es auch leicht fällt, sowohl Professoren als auch Dozenten aus der Praxis zu gewinnen.

Die Mehrzahl der Studierenden in dem berufsbegleitenden Programm

gehören, wie der eingangs zitierte Student, zu denjenigen, die zwar kein Abitur haben, aber berufsbegleitend erworbene Kompetenzen. Dies führt dazu, dass das Tempo in den Veranstaltungen gegenüber dem Vollzeitbachelor teilweise deutlich unterschiedlich ist. Aufgrund der Berufserfahrung geht es bei faktenbezogenem Fachwissen schneller voran, bei einem höheren Abstraktionsniveau und modelltheoretischen Ansätzen sind die Dozenten didaktisch stärker gefordert – aber gemeinsam gelingt es.

„Schon nach einem Semester hatte ich in einigen Fächern viel dazu gelernt und kann dadurch nun berufliche Entscheidungen fachlich besser unterlegen“, so ein Teilnehmer.

Auch das „Angstfach“ Wirtschaftsmathematik wurde gut gemeistert. Durchfallquoten von 40 bis 80 Prozent sind im Vollzeitprogramm keine Seltenheit, im berufsbegleitenden Bachelor lag die Durchfallquote bei 20 Prozent. Dies ist im Vergleich zu den Ergebnissen in den anderen Klausuren dieses Studiengangs ein schlechtes Ergebnis, im Vergleich zu den Ergebnissen im traditionellen betriebswirtschaftlichen Studiengang ist die Quote dagegen sehr gut. Auch die Abbrecherquote ist bislang erfreulich: Das Programm hat mit 18 Studierenden begonnen, jetzt, im 3. Semester, sind es noch 17.

### WIE IST DER STUDIENGANG ENTSTANDEN?

Schon vor einigen Jahren, als hochschulrechtlich noch gar nicht die Möglichkeit bestand, einen berufsbegleitenden Bachelor anzubieten, wurde an der Hochschule Coburg ein Projekt zur „Durchlässigkeit“ aufgelegt. Ziel war es, die vorhandene Bildungslandschaft, insbesondere im Bereich der Versicherungswirtschaft, zu analysieren und Möglich-

keiten für eine größere Durchlässigkeit zwischen berufsbegleitend erworbenen Kompetenzen und einer Hochschulausbildung auszuloten. In diesem Zusammenhang wurde mit Unterstützung der Universität Oldenburg auch ein Kompetenzabgleich zwischen dem Versicherungsfachwirt und dem seit 2004 angebotenen Vollzeitprogramm vorgenommen. Im Ergebnis zeigte sich, dass einige der Kompetenzen äquivalent sind.

Parallel erfolgten politische Weichenstellungen in Bayern. Im Jahre 2009 wurde der Hochschulzugang für „beruflich Qualifizierte“ geöffnet – damit wurde ein Studium auch ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung möglich. Bereits im selben Jahr konnte die Hochschule Coburg die erste Studentin, die zwar einen Versicherungsfachwirt, aber kein Abitur hat, in ihrem bestehenden Programm, das auch als Teilzeitstudiengang von der FIBAA akkreditiert wurde, begrüßen.

Mit deutlichem Rückenwind aus der Versicherungsbranche und finanziell unterstützt durch die bayerische Staatsregierung folgte zum Wintersemester 2010/2011 der nächste Schritt: Der berufsbegleitende Bachelor wurde zunächst als Pilotprojekt eingerichtet, denn das bayerische Hochschulgesetz sah ein solches Angebot zu diesem Zeitpunkt noch nicht vor. Aus diesem Grund erfolgte der Start auch mit den an der Hochschule Coburg einheitlich für alle Studiengänge erhobenen Studienbeiträgen in Höhe von 500 Euro (plus Studentenwerksbeitrag). Neben der Hochschule Coburg haben sich noch drei weitere bayerische Hochschulen an dem Pilotprojekt beteiligt.

Nach der Reform des bayerischen Hochschulgesetzes, die zum 1. März 2011 in Kraft getreten ist, erfolgte die Umstellung auf Studiengebühren (in Coburg 1200 Euro pro Semester plus Studentenwerksbeitrag), und inzwischen sind weitere bayerische Hochschulen hinzugekommen, die berufsbegleitende Bachelor-Studiengänge anbieten.

### WAS SIND DIE ERFOLGSFAKTOREN?

„Der Erfolg hat viele Väter“, heißt es. So ist es auch mit dem berufsbegleitenden Bachelor. Es gibt nicht den einen Erfolgsfaktor, sondern es müssen mehrere Faktoren zusammenkommen. Die Hochschule Coburg kann hierbei auf eine zehnjährige Erfahrung mit berufsbegleitenden Formaten zurückgreifen.

Bereits seit 2001 bietet die Hochschule Coburg einen internationalen Master „Financial Management“ an, der seit Beginn auch berufsbegleitend absolviert werden kann. Dazu werden die drei Theoriesemes-

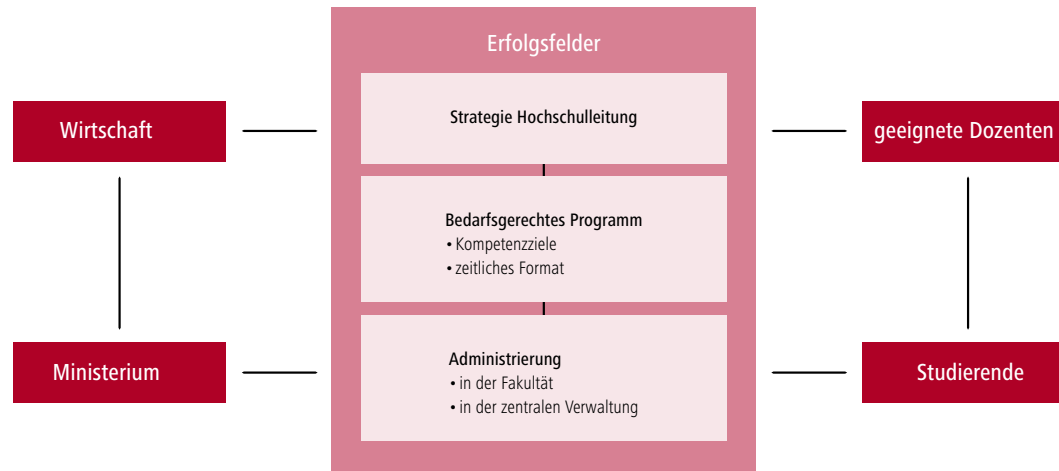
ter auf sechs Semester verteilt und zeitlich so gelegt, dass ein Besuch neben einer Vollbeschäftigung möglich ist.

2005 startete die Hochschule Coburg ein MBA in Versicherungsmanagement, bei dem die einzelnen Module auch separat gebucht werden können. Dieser Studiengang wird ausschließlich berufsbegleitend angeboten. Das höhere Durchschnittsalter, das andere Lernverhalten und die gegenüber einem grundständigen Vollzeitprogramm andere Motivation der Studierenden in einem MBA bedingen andere didaktische Konzepte. Dies gilt analog auch für einen berufsbegleitenden Bachelor.

Eine weitere Herausforderung ist die Administrierung der Studiengänge. Während die klassische staatliche Hochschule – sinnvollerweise, denn anders wäre es nicht machbar – auf „Massengeschäft“ ausgelegt ist, sind berufsbegleitende Programme „Individualgeschäft“. Es zählen nicht nur Noten, sondern auch „qualitative Elemente“. So müssen die Bewerber(innen) ein Motivations schreiben verfassen: „Warum wollen Sie an der Hochschule Coburg Versicherungswirtschaft studieren?“ lautet die zentrale Frage. Um die persönliche Motivation geht es ebenfalls in einem rund einstündigen Gespräch. Dieses Verfahren ist gegenüber einer rein formalen Prüfung der Bewerbungsunterlagen sehr viel aufwendiger, ermöglicht aber, die Erwartungen auf beiden Seiten zu klären – eine Investition, die sich bezahlt macht, wenn man die Abbrecherquote als Maßstab nimmt. Die Zulassungsprüfung erfolgt weitgehend in der Fakultät – doch ohne eine zentrale Verwaltung, die den Prozess kooperativ unterstützt, wäre eine erfolgreiche Abwicklung nicht möglich.

Ein weiterer wichtiger Faktor ist ein bedarfsgerechtes Angebot – dies gilt sowohl für die Inhalte als auch für die zeitliche Gestaltung. Hierzu bedarf es eines intensiven und ständigen Austauschs mit der Wirtschaft. So wurde das Curriculum z.B. in Kooperation mit den Versicherungsunternehmen in der Region entwickelt. Und schließlich – im konkreten Fall des berufsbegleitenden Bachelor – ist die Unterstützung durch das bayerische Wissenschaftsministerium ein Erfolgsfaktor. Wenn neue Wege gegangen werden, tauchen in der praktischen Umsetzung viele Fragen auf. Da ist es gut, wenn die Wege kurz sind und die Fragen per Telefon oder E-Mail angesprochen und gelöst werden können. Hinzu kommen flankierende Maßnahmen, wie Messen, eine Informationsplattform und ein Erfahrungsaustausch zwischen den Verantwortlichen für die Studiengänge, die ebenfalls federführend von der zuständigen Projektgruppe im Ministerium organisiert werden.





## BRAUCHEN WIR BERUFSBEGLEITENDE PROGRAMME?

Die Antwort ist ein eindeutiges JA. Warum? Es kommen zwei wesentliche Trends zusammen: Die Entwicklung zur Wissensgesellschaft und der demografische Wandel. Die Anforderungen an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen steigen, aber die Zahl der Arbeitskräfte wird kontinuierlich zurückgehen. Es kommen weniger junge Menschen auf den Arbeitsmarkt. Das wesentliche Potenzial sind daher die bereits beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Da liegt es nahe, dieses vorhandene Potenzial zu nutzen. Im Interesse sowohl der Beschäftigten und der Unternehmen als auch der Gesellschaft sollten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestmöglich qualifiziert und mit kontinuierlicher Weiterentwicklung auf die steigenden Anforderungen der Arbeitswelt vorbereitet und begleitet werden. Seitens der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes ist bereits eine zunehmende Nachfrage nach berufsbegleitenden Bildungsangeboten von Hochschulen zu beobachten.

Aus Sicht der Wirtschaft sind zwei wesentliche Gründe zu identifizieren: Der demografische Wandel hat die Unternehmen erreicht und führt dort zu verstärkten Bindungsanstrengungen. Ein wesentlicher Faktor sind adäquate Bildungsangebote, die sich in den beruflichen Alltag integrieren lassen und vom Unternehmen unterstützt werden.

Untersuchungen belegen, dass derartige Angebote die Attraktivität eines Unternehmens als Arbeitgeber deutlich erhöhen. Hinzu kommen Wettbewerbsgesichtspunkte – sie führen zu einer Akademisierung des Personals in den Unternehmen in Aufgabenbereichen und Funktions-ebenen, wie sie vor zehn Jahren noch nicht denkbar gewesen sind.

Aus Sicht der Berufstätigen ist der Bedarf ebenfalls da. Viele Menschen beginnen aus persönlichen, wirtschaftlichen oder sonstigen Gründen eine berufliche Tätigkeit, ohne ihr persönliches Qualifizierungspotenzial ausgeschöpft zu haben. Hier bieten berufsbegleitende Programme eine Chance – eine Chance, die wahrgenommen wird, und zwar sowohl von Menschen mit einer traditionellen Hochschulzugangsberechtigung (qualifizierte Berufstätige) als auch von Menschen außerhalb des traditionellen Hochschulzugangs (beruflich Qualifizierte).

## WELCHE HERAUSFORDERUNGEN WARTEN AUF DIE BETEILIGTEN?

Mit der neuen Durchlässigkeit im Bildungsbereich und der Möglichkeit, bereits berufsbegleitend erworbene Kompetenzen anzurechnen, werden neue Wege beschritten, die allerdings auch die Beteiligten vor neue Herausforderungen stellen.

## Hochschulen

Es beginnt mit der durchaus schwierigen Frage der Anerkennung von Vorleistungen: Wann sind Kompetenzen äquivalent? Ein Problem in diesem Zusammenhang stellt auch die bislang relativ geringe Kommunikation zwischen den Bildungseinrichtungen dar: Wenn in der „vorgelagerten Stufe“ – konkret im Versicherungsfachwirt – Änderungen im Curriculum vorgenommen werden, so wirkt sich das auf die Anerkennung und das Angebot der Hochschule aus. Hier wäre eine Art institutionalisierter Austausch wünschenswert. Eine neue Herausforderung ist ebenso die Heterogenität der künftigen Studierenden, die neue Lehrformen und Unterstützung erfordert. Schließlich ist die Frage der Strukturen zu klären, um sich als Hochschule auf die neue Welt von angebotsorientierten und stärker individualisierten Studiengängen einzustellen. Auch im Hochschulmarketing muss sich etwas bewegen: Staatliche Hochschulen sollten sich stärker als bislang üblich als Bildungspartner der Arbeitswelt positionieren.

## Dozenten

Die Heterogenität der neuen Studierenden erfordert neue Kompetenzen auch der Lehrenden. Alter, Lernverhalten und Lernmotivation unterscheiden sich von den Studierenden in traditionellen Vollzeitprogrammen. Auch Lehrbeauftragte und Professoren werden also wieder „die Schulbank“ drücken müssen, um ihre didaktischen Kompetenzen zu erweitern. Hier fehlt es teilweise noch am Problembewusstsein, aber auch an geeigneten Angeboten.

## Wirtschaft

In den Führungsetagen vieler Unternehmen wurde die Notwendigkeit der weiteren und kontinuierlichen Qualifizierung der Beschäftigten bereits erkannt – nun gilt es, diesen Gedanken im Unternehmen umzusetzen und Qualifizierungspfade für geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu entwickeln. Neben den schon immer vorhandenen punktuellen Qualifizierungsmaßnahmen ist das Angebot an staatlichen Hochschulen eine Möglichkeit, ein schlüssiges, kohärentes, nachhaltiges und am Bedarf der Unternehmen orientiertes, wissenschaftlich fundiertes Bildungsangebot zu erhalten, das die Zielsetzung der nachhaltigen Qualifizierung unterstützt.

## Studierende

Die neue Durchlässigkeit im Bildungssystem und die damit verbundene Öffnung der Hochschulen eröffnet vielen Berufstätigen neue Qualifizierungsmöglichkeiten – diese Chance gilt es zu nutzen. Voraussetzung dazu ist eine Sensibilisierung und das Bewusstsein „Hier ist eine Chance für mich“. Deshalb der Appell an alle Berufstätigen: Informieren Sie sich über ihre neuen Möglichkeiten.

## FAZIT

Berufsbegleitende Bachelor-Studiengänge – auch ohne Abitur – sind ein Erfolgsmodell und ein „bildungspolitisches Muss“ für staatliche Hochschulen. Die Hochschule Coburg wird das Geschäftsfeld der Weiterbildung und des lebenslangen Lernens in den nächsten Jahren weiterentwickeln und kontinuierlich ausbauen.

**PROF. DR. PETRA GRUNER** leitet den Studiengang Versicherungswirtschaft und ist Projektleiterin für den berufsbegleitenden Bachelorstudiengang Versicherungswirtschaft an der Hochschule Coburg.

### Legende

Bachelor Dual: Bachelorstudium mit integrierter Berufsausbildung zum Kaufmann/zur Kauffrau für Versicherung und Finanzen (IHK)

Bachelor berufsbegleitend: Studium parallel zur Berufstätigkeit  
Master berufsbegleitend: Studium parallel zur Berufstätigkeit

B.A.: Bachelor of Arts

MBA: Master of Business Administration; ein MBA setzt mindestens ein Jahr Berufstätigkeit nach einem ersten akademischen Abschluss voraus

FWF: Versicherungsfachwirt (IHK)

VBW: Versicherungsbetriebswirt (DVA)

Studiengang Abschluss	Bachelor Vollzeit	Bachelor dual	Bachelor berufbegleitend	Master berufsbegleitend
	Versicherungswirtschaft			Versicherungs- management
Abschluss	Bachelor of Arts in Versicherung	B.A.	B.A.	MBA
ECTS	210 ECTS	210 ECTS	210 ECTS	60 ECTS
SWS	114 SWS	114 SWS	114 SWS	32 SWS
Dauer insgesamt	7 Semester	7 Semester	6 - 8 Semester	4 Semester
davon Theoriesemester	6 Semester	6 Semester	6 - 8 Semester	4 Semester
davon Praxissemester	1 Semester	1 Semester	Anerkennung	–
Zulassungsvoraussetzung	Eignungsfeststellungsverfahren (Noten, Motivationsschreiben, Interview)	Ausbildungsvertrag	Eignungsfeststellungsverfahren	Noten, Interview, Englisch, 1 Jahr Berufserfahrung
Studienbeginn	jedes Wintersemester	jedes Wintersemester	jedes Wintersemester	alle 2 Jahre Wintersemester
Teilnehmer (Zielgruppe)	25 bis 30		20 bis 25	15 bis 18
Umfang der versicherungsspezifischen Lehrveranstaltungen	44 SWS plus Bachelorarbeit		44 SWS plus Bachelorarbeit	22 SWS plus Bachelorarbeit
Besonderheiten			berufsbegleitend Veranstaltungen freitags ab 16 Uhr und samstags, Anerkennung von Vorleistungen (max. 50 %), Zulassung von VFW und VBW (auch ohne Hochschulzugangsberechtigung)	berufsbegleitend Veranstaltungen freitags/ samstags plus Blockwoche
Studienbeiträge pro Semester	500 Euro	500 Euro		
Gebühren pro Semester			1250 Euro	2800 Euro
Akkreditierung	Ja (FIBBA)	Ja – als Teilzeit- programm (FIBBA)		Ja (FIBBA)
Zuständiger Koordinator / Studiensleiter	Prof. Dr. Gruner	Prof. Dr. Gruner	Prof. Dr. Gruner	Prof. Dr. Gruner

A bundle of several thick, colorful ropes (yellow, red, blue, green, white, black) is shown curving from the bottom left towards the top right. The ropes are intertwined and have a textured, braided appearance. The background is plain white.

**Individuelle Bildungswege ermöglichen**

# Studieren ohne Abitur

## Berufsbegleitende Studienangebote an der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Hamburg

→ DIRK FRANK

An einer richtigen Universität studieren, Vorlesungen besuchen, in Seminaren diskutieren, in der Bibliothek forschen und schließlich einen akademischen Abschluss erwerben: ein Traum für die junge Hamburgerin Mandy Tietgen. Doch ohne formale Hochschulreife musste der Besuch der Alma Mater wohl auch ein Traum bleiben. Nach der Mittleren Reife hatte Mandy genug vom Drücken der Schulbank, sie wollte stattdessen etwas Handfestes machen. Das verfolgte sie auch konsequent, sogar gegen den Willen ihrer Eltern, die ihre Tochter von den Vorteilen des Abiturs überzeugen wollten. Doch Mandy setzte ihren Kopf durch und begann eine Ausbildung zur Krankenschwester. Und dann ist alles doch ganz anders gekommen. Heute studiert sie in Hamburg im dritten Semester den Bachelor Sozialökonomie. Wenn es nach ihr geht, ist die akademische „Bildungsreise“ damit noch längst nicht zu Ende: Nun träumt sie davon, nach dem Bachelor den Master zu machen.

### BILDUNGSaufSTIEG MIT HINDERNISSEN

Die 24-jährige Mandy dürfte vom Alter her im Durchschnitt der Studierenden an der Universität Hamburg liegen. Doch im Unterschied zu vielen ihrer Kommilitonen kann die junge Frau schon auf eine beeindruckende Berufs- und Weiterbildungserfahrung zurückblicken. Nach dem Realschulabschluss machte sie am Universitätsklinikum Hamburg eine dreijährige Ausbildung zur Gesundheits- und Krankenpflegerin und wurde danach vom Arbeitgeber als Vollzeitkraft übernommen. Politisch sehr interessiert, ließ sie sich als Jugendvertreterin in den Personalrat wählen. Ihr Arbeitstag ist fortan geteilt: Die eine Hälfte ist dem Dienst am Patienten gewidmet, die andere Hälfte den Interessen

der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Weil ihr die Aufgaben in der Personalvertretung viel Freude machen, beginnt sie eine Weiterbildung zur betrieblichen Konfliktberaterin, die von ver.di angeboten wird. Die Organisation liegt beim Institut für Weiterbildung e.V. an der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Hamburg.

Mandy wird auf die vielseitigen berufsbegleitenden Weiterbildungsangebote des Instituts aufmerksam, darunter ein sogenanntes „Kontaktstudium Sozial- und Gesundheitsmanagement“. In vier Semestern erwerben Berufstätige Wissen in den Bereichen Betriebswirtschaftslehre, Management, Sozial- und Gesundheitsversorgung und Recht. Der Studiengang schließt mit dem Zertifikat „Manager/in im Sozial- und Gesundheitswesen“ ab. „Ich fand es spannend, im Rahmen des Studiums einmal einen unternehmerischen Blick auf das Gesundheitswesen werfen zu können“, erläutert Mandy. Was sie zusätzlich motiviert: Ihre Weiterbildung als Konfliktberaterin kann ihr angerechnet werden.

Die Veranstaltungen des Kontaktstudiums finden abends und am Wochenende statt. „Ein berufsbegleitendes Studium erfordert viel Disziplin und Geschick. Man muss schon Abstriche in seinem Freizeitleben machen.“ Als Krankenschwester steht Mandy vor der Herausforderung, Studium und Schichtdienst zeitlich und organisatorisch unter einen Hut zu bekommen. Aber nicht zuletzt die Praxisnähe des Studiums empfindet sie als Bereicherung für ihre Tätigkeit in der Krankenpflege. Mit besonderem Eifer widmet sie sich ihrer Abschlussarbeit, in der sie thematisch an ihre Erfahrungen als Jugendvertreterin im Personalrat anknüpfen kann: „Die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und betrieblicher Interessenvertretung im betrieblichen Eingliederungsmanagement“ lautet der Titel ihrer Arbeit, die sie in einer mündlichen Prüfung mit Fachleuten diskutieren muss. Mandy kann im Sommer

2011 das Studium erfolgreich abschließen. Doch die ehrgeizige Hamburgerin, die zwischendurch auch noch Mutter geworden ist, hat bereits vor dem Abschluss die Weichen für ihren weiteren Bildungsweg gestellt: Sie entscheidet sich für den Bachelor-Studiengang Sozialökonomie. Und damit für ein wissenschaftliches Studium – ohne über eine formale Hochschulreife zu verfügen.

## **BILDUNGSCHANCEN FÜR BERUFSTÄTIGE**

„Studieren ohne Abitur? Das hat bei uns schon eine lange Tradition“, erläutert Peter Wismann, Geschäftsführer des Instituts für Weiterbildung e.V., das mitten im universitär geprägten Hamburger Grindelviertel seinen Sitz hat. Gegründet worden ist das Institut an der früheren Hochschule für Wirtschaft und Politik (HWP). Von Beginn an wurde Studierwilligen ohne formale Hochschulreife der Weg in ein Hochschulstudium und damit in eine akademisch geprägte Berufsbiografie geebnet. Voraussetzung dafür ist eine Aufnahmeprüfung. „Wir bieten den Interessierten dafür auch eine Vorbereitung an“, betont Wismann. 2005 wurde die HWP in die Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Hamburg integriert. Die Besonderheit der Zusammenarbeit liegt darin, dass man den Bachelor Sozialökonomie in Hamburg auf drei verschiedene Arten studieren kann: in Voll- und Teilzeit, aber auch berufsbegleitend. Letztere Variante ist als Weiterbildungsstudium kostenpflichtig.

In Zeiten lebendiger Diskussionen über die Sinnhaftigkeit von Studiengebühren, die auch in Hamburg ihre Spuren hinterlassen haben – gerade erst hat der Senat die Abschaffung der Studiengebühren zum Herbst 2012 beschlossen –, werden die kostenpflichtigen Studienprogramme durchaus kritisch beäugt, gerade von Studierenden, weiß Heike Klopsch, Pressesprecherin des Instituts, zu berichten. Als Anbieter von Weiterbildungen muss das Institut aber kostendeckend arbeiten, was in den meisten Bundesländern auch gesetzlich geregelt ist. „Unsere Studiengänge sind als Zusatzangebote zum grundständigen Studium konzipiert. Die Lehrveranstaltungen, die am Abend oder am Wochenende stattfinden, sind nicht über die normalen Lehrdeputate der Dozierenden abgedeckt und müssen somit extra bezahlt werden. Damit gehen sie aber auch nicht zulasten des Lehrbetriebes der Universität.“ Die Studiengebühren würden damit auf transparente Weise eingesetzt, unterstreicht Heike Klopsch. Das sei gerade Berufstätigen, die

sich für ein Studium entscheiden und die Kosten selber tragen müssen, wichtig.

„Wir würden uns wünschen, dass sich künftig die Unternehmen noch viel stärker auf dem Feld der Weiterbildung engagieren“, betont Peter Wismann. Zum einen müssten die Arbeitszeiten von bildungswilligen Mitarbeitern flexibler gestaltet werden, zum anderen sei aber eine anteilige Übernahme von Studiengebühren sehr wünschenswert: „Wenn man die berufliche Qualifikation seiner Mitarbeiter aktiv unterstützt, stärkt man zugleich die Bindung zu ihnen – das muss den Unternehmen in Zeiten des zunehmenden Fachkräftemangels bewusst sein.“

## **ABITURIENTEN UND NICHTABITURIENTEN**

Reibungspunkte zum normalen universitären Betrieb ergeben sich aber nicht nur hinsichtlich der Studiengebühren. Eine durch das Abitur erworbene formale Hochschulreife und ein direkt nach der Schule aufgenommenes Studium waren lange Zeit, von wenigen Ausnahmen abgesehen, der normale Weg in eine akademische Berufsbiografie. Der demografische Wandel, der sich abzeichnende Fachkräftemangel und die zunehmende Professionalisierung und Akademisierung der Arbeitswelt zwingen jedoch die deutschen Hochschulen, die traditionell in ihren Lehrangeboten die soziale und kulturelle Homogenität der Studierenden voraussetzen, sich auch anderen Zielgruppen zuzuwenden. Dennoch sind Vorurteile gegen Studierende ohne Abitur nicht selten: Besitzen diese überhaupt die intellektuelle Reife für ein wissenschaftliches Studium, können sie mit den Abiturienten mithalten und Lerndefizite abbauen?

Doch sprechen Evaluationen der HWP eine deutliche Sprache: „Was die Studienleistungen der Absolventen angeht, so können wir am Ende des Studium keine Unterschiede zwischen beiden Studierendengruppen feststellen“, betont Peter Wismann. Die hohe Motivation der Studierenden sei, so Wismann, ganz entscheidend für die Studienleistungen und auch für die geringe Abbrecherquote: „Unsere Studierenden arbeiten häufig in prosperierenden Unternehmen, sehen also auch für sich eigentlich gute Zukunftschancen. Aber oft stagniert ohne akademischen Abschluss die Karriere. Man will also in seinem Job vorankommen.“ Das Studium sei bei Berufstätigen kein Ausdruck einer Suche, wie man es oft bei sehr jungen Studierenden ohne Berufserfahrung antreffe.

„Den Weg, den man beschreiten möchte, hat man immer vor Augen.“

Ungefähr die Hälfte der Studierenden des berufs begleitenden Bachelors kommt ohne Abitur ins Studium, hat aber teilweise bereits an Weiterbildungsangeboten des Instituts teilgenommen. Peter Wismann spricht von verschiedenen „Einmündungsmöglichkeiten“ in den Bachelor: Auch betriebliche Weiterbildungen seien häufig der Start in einen akademischen Bildungsweg, der bis hin zu Masterabschlüssen führen könne. Lebenslanges Lernen macht aber auch vor Akademikern nicht halt: Auch promovierte Mediziner studieren am Institut. Der MBA Gesundheitsmanagement vermittelt vor allem Ärzten in Krankenhäusern, Institutionen oder Praxen Kompetenzen in Betriebswirtschaft, rechtlichen Fragen oder Personalführung.

Ein beliebter Weg in ein erstes wissenschaftliches Studium führt wie bei Mandy Tietgen über die Kontaktstudiengänge, die berufs begleitend zu verschiedenen Themen angeboten werden. Mit dem Titel „Manager im Sozial- und Gesundheitswesen“ kann man dann direkt in die zweite Phase des Bachelor-Studienganges einsteigen. „Ein individueller Bildungsweg, wie der von Mandy Tietgen, ist ein Gewinn für den Arbeitsmarkt“, unterstreicht Heike Klopsch.

Durchlässigkeit ist am Fachbereich Sozialökonomie der Hamburger Universität vertikal und auch horizontal möglich: So kann man vom berufs begleitenden zum Teil- oder Vollzeitstudium wechseln. Auf die mehrfach verankerte Durchlässigkeit der Studienangebote, seit Beginn des Bologna-Prozesses von den Bildungsverantwortlichen ausdrücklich gewünscht, ist man stolz am Institut für Weiterbildung, sieht allerdings auch den Aufwand, den individuelle Anrechnungsverfahren darstellen können: „Diese stellen für die Administration der Hochschulen eine nicht unbeträchtliche Arbeitsbelastung dar“, so Peter Wismann.

## **VON DER PRAXIS ZUR THEORIE: STUDIEREN MIT BERUFSERFAHRUNG**

Auch für Mandy bedeutete der erfolgreiche Abschluss des Kontaktstudienganges am Institut für Weiterbildung einen erleichterten Einstieg ins BA-Studium: „Ich konnte mir das VWL-Modul, das Teil des BA-Grundstudiums ist, anrechnen lassen, ebenso die Module Arbeits- und Sozialrecht, insgesamt 58 Credit Points, was ungefähr einem Drittel des Studiums entspricht“, erläutert Mandy. Sie studiert seit dem Wintersemester 2010, am Anfang sogar noch parallel zum Kontakt-

studium, nicht mehr berufsbegleitend, sondern in Vollzeit. Ermöglicht wurde ihr dies durch ein Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung, die ihr den BAföG-Satz und noch einige weitere Zuschüsse gewährt, unter anderem auch für die Betreuung ihres Kindes. Mit dem Studium konnte Mandy sich einen Traum erfüllen, für den sie aber auch einiges tun musste. Ihr ist dabei bewusst, dass der Weg zum Studium dorniger war als bei vielen ihrer Kommilitoninnen und Kommilitonen. „Im Nachhinein muss ich sagen, dass mir ein Abitur sicherlich vieles erleichtert hätte. Aber ich bin andererseits auch froh, dass ich über eine praktische Tätigkeit den Weg zur Hochschule gefunden habe. Wenn wir im Studium beispielsweise über die Finanzierung eines Krankenhausbetriebes sprechen, ist das für mich kein abstraktes Seminarthema, sondern verbunden mit unzähligen Erfahrungswerten.“

Peter Wismann sieht in der Abfolge von der Praxis zur Theorie – d.h. in einem auf Ausbildung und Beruf folgenden wissenschaftlichen Studium – einen großen Vorteil für die Nachhaltigkeit der Lernprozesse: „Nehmen wir einmal ein praktisches Beispiel aus dem Personalmanagement, z.B. das Thema Arbeitszeitverlängerung. Für unsere berufstätigen Studierenden ist dieses Thema mit erfahrungsgesättigtem Wissen, das sie in ihrem Job erworben haben, verbunden. Aber auch mit vielen Fragen. Und dieser Wissensdurst ist eine ideale Voraussetzung dafür, sich in die theoretischen Höhen abstrakter gesellschaftswissenschaftlicher, volkswirtschaftlicher oder juristischer Modelle einzuarbeiten.“ Ein frisch gebackener Abiturient gehe mitunter noch sehr unbedarfte ins Studium, komme in der Regel erst nach dem Abschluss als Trainee mit der Praxis in Berührung. Gleichwohl habe er, das sei nicht abzustreiten, gegenüber einem Studierenden mit Mittlerer Reife auch Wissensvorsprünge. Im Bachelor-Studiengang Sozialökonomie gibt es daher Brückenkurse, beispielsweise in Mathematik, um Grundlagenkenntnisse zu vermitteln. Diese Kurse müssen aber von allen Studierenden belegt werden.

## **INFORMIEREN UND MOTIVIEREN**

Mandy hat in ihrer Arbeit als Krankenschwester selber erlebt, dass Aufgabenprofile in den meisten Berufen komplexer und anspruchsvoller geworden sind: „Man muss im Beruf laufend dazulernen. Als Krankenschwester übernimmt man heute oft Aufgaben, die früher nur von Ärzten ausgeübt wurden.“ Das als Anlass zu nehmen, die berufli-

chen Perspektiven mit einer Weiterbildung zu erhöhen und noch mal die „Schulbank zu drücken“ – davor scheuten allerdings viele zurück. „Der Begriff des zweiten Bildungsweges hat nach meiner Erfahrung für viele etwas Abschreckendes“, weiß Mandy von vielen Kollegen. Damit auch bildungsferne Zielgruppen die zunehmende Flexibilisierung des Bildungssystems als Chance begreifen, bedarf es einer intensiven Beratung, bestätigt Heike Klopsch: „Die Vielzahl an Modulen, Studien- und Übergängen erzeugt manchmal eine gewisse Unübersichtlichkeit.“

Bei jungen Leuten können Informationsdefizite gut über Internetaufbau abgebaut werden. So ist das Institut seit kurzem auch bei Facebook und Twitter zu finden. Persönliche Beratungsangebote und Kontakte sind aber dadurch nicht zu ersetzen. In Hamburg ist die vom Institut für Weiterbildung regelmäßig angebotene „Lange Nacht der Weiterbildung“ bereits eine feste Institution und spricht mit einem bunten Programm ganz unterschiedliche Zielgruppen an. Dazu gehört auch die Auszeichnung der Absolventen – nicht zuletzt mit den geringen Abbrecherquoten und den kleinen Lerngruppen kann das Institut für Weiterbildung bei Interessierten punkten.

### **LEBENSLANGES LERNEN – LEBENSLANGE PERSPEKTIVEN**

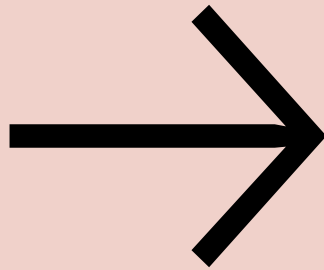
Mandy schreckt das Wort vom „Lebenslangen Lernen“ nicht ab. Sie hat nach der anfänglichen Eingewöhnungsphase im Bachelor-Studium richtig Gefallen gefunden am akademischen Arbeiten. Sie lässt sich gerne auf theoretische Fragestellungen ein, auch jenseits praktischer Anwendungsfelder. „Ein Haufen Bücher auf dem Tisch und ein Thema, das ich eigenständig bearbeiten muss, das finde ich spannend. Denn am Ende macht man ja schließlich doch etwas sehr praktisches: Man schreibt eine eigene Arbeit. Man produziert also etwas“, schwärmt Mandy. Ihre Bachelorarbeit würde sie gerne im Bereich Arbeitsrecht schreiben, so ihre Überlegung. Denn dafür könnte sie auf ihre Abschlussarbeit der Weiterbildung zur Managerin zurückgreifen. Man merkt: Die Hamburgerin gestaltet ihre Bildungsbiografie sehr reflektiert und nutzt erworbene Qualifikationen und Kompetenzen für neue Bildungsphasen. So denkt sie jetzt schon an eine mögliche Fortsetzung des BA-Studiums: Wenn sie den Abschluss in der Tasche hat, möchte sie den Master „Human Resource Management“, den interdisziplinären Studiengang an der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Hamburg, studieren. Was ihr vor allem daran

gefällt: Der Studiengang zielt inhaltlich auf eine berufliche Tätigkeit mit dem Schwerpunkt Personal ab.

**DR. DIRK FRANK** ist Referent für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit im Projekt **nexus** der Hochschulrektorenkonferenz.

Das Institut für Weiterbildung e.V. an der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Hamburg organisiert und entwickelt Weiterbildungsangebote, die den aktuellen Anforderungen gerecht werden. Die Seminare und Studienangebote orientieren sich an täglichen beruflichen Fragestellungen und zeichnen sich durch eine konsequente Praxisorientierung aus. Die Kernkompetenzen liegen im Bereich der Management-Qualifikationen und in der Vermittlung betriebswirtschaftlicher, rechtlicher und kommunikationsorientierter Inhalte. Die Angebote gliedern sich in die berufsbegleitenden Kontaktstudiengänge „Sozial- und Gesundheitsmanagement“ und „Kultur – Bildung – Medien“, den Bachelor-Studiengang Sozialökonomie sowie die Masterstudiengänge MBA Gesundheitsmanagement und M.A. Kriminologie. Darüber hinaus werden Seminarreihen angeboten wie „Train-the-Trainer“, die Zusatzausbildung „Kommunikationspsychologie“ (Schulz von Thun), „Praxenmanagement“ oder „Weiterkommen“ (Seminarreihe zusammen mit dem Hamburger Abendblatt). Für mittelständische Unternehmen, Behörden und Institutionen konzipiert das Institut auch Inhouse-Schulungen mit den Schwerpunkten Management-Qualifikationen und Vermittlung betriebswirtschaftlicher und rechtlicher Inhalte. Weitere Informationen: [www.wiso.uni-hamburg.de/weiterbildung](http://www.wiso.uni-hamburg.de/weiterbildung)





**DIVERSITÄT UND DURCHLÄSSIGKEIT  
ZWEI THEMEN – EINE BROSCHÜRE**

## Chancen erkennen – Vielfalt gestalten

Individuelle Bildungspfade, neue Studierendengruppen, Professionalisierung, Akademisierung, Chancengerechtigkeit und Fachkräftebedarf sind nur einige Stichpunkte, die Ihnen bei der Lektüre begegnet sind – unabhängig davon, welchen thematischen Einstieg Sie gewählt haben.

Genau diese Erfahrung ist es, die uns dazu gebracht hat, aus dieser Veröffentlichung eine gemeinsame rund um die Themen Durchlässigkeit und Diversität zu machen. Der Projektverlauf hat gezeigt, dass es für nexus sinnvoll ist, die beiden Themen miteinander zu verknüpfen. Denn sie ergänzen, bereichern und bedingen sich.

So müssen für die unterschiedlichen Studierendengruppen neue Studienformate entwickelt werden, die ihre besonderen Qualifikationsvoraussetzungen und Lebenssituationen berücksichtigen. Und dazu gehört auch, die traditionell bestehende „Versäulung“ der Bildungsbereiche aufzubrechen und die Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung zu erhöhen und transparent zu gestalten. Dabei muss insbesondere sichergestellt werden, dass die vorhandenen Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber erfasst und auf das Studium angerechnet werden. Faktisch bedeutet das – die vorgestellten Praxisbeispiele zeigen das deutlich – einen Ausbau der Studienberatung und der Mentoring-Angebote, propädeutische und ergänzende Lehrangebote („Brückenkurse“), ein Management des Studiums, das unterschiedliche Lebenssituationen berücksichtigt sowie die Entwicklung flexibler Studienangebote.

Dies stellt die Hochschulen sowohl organisatorisch als auch bei der inhaltlichen Entwicklung ihrer Studiengänge vor neue Aufgaben. Aber auch die hochschulweite Verständigung darüber, wie „Vielfalt“ an der Hochschule verstanden, eingebunden und „gelebt“ werden soll, stellt eine Herausforderung dar.

In den vergangenen Jahren haben sich immer mehr Hochschulen – einige davon finden Sie in dieser Broschüre – bereits stark in den Bereichen Diversität und Durchlässigkeit engagiert:

Es werden flexible Studienangebote und passgenaue Lehr- und Lernmethoden entwickelt und umgesetzt. Es entstehen Projekte und Initiativen, die auf die unterschiedlichen Zielgruppen in verschiedenen Phasen des Studiums zugeschnitten sind. Neben vielen Einzelprojekten erarbeiten immer mehr Hochschulen ganzheitliche Konzepte, um die Themen Diversität und Durchlässigkeit in ihr Profil zu integrieren. Damit die bislang aus Sondermitteln finanzierten Aktivitäten an Hochschulen weiter gefördert werden und eine nachhaltige Wirkung erzielen können, ist die Bereitstellung zusätzlicher Mittel durch Bund und Länder auch zukünftig essentiell.

Wir hoffen, diese Publikation trägt dazu bei, dass Sie diese beiden Handlungsfelder als Chance nutzen. Denn je diverser die Mitglieder der Hochschule, desto vielfältiger ist das Spektrum beim Austausch von Ideen, Perspektiven und Erfahrungen und umso größer ist das kreative Potential, um neue globale Herausforderungen anzunehmen.

Diesen Aspekt hat der renommierte amerikanische Journalist Tom Friedman sehr anschaulich beschrieben:

**„We live in an age when the most valuable asset any economy can have is the ability to be creative – to spark and imagine new ideas, be the Broadway tunes, great books, iPads or new cancer drugs. And where does creativity come from? ,To be creative requires divergent thinking (generating many unique ideas) and then convergent thinking (combining those ideas into the best result).’ And where does divergent thinking come from? It comes from being exposed to divergent ideas. It comes from the sheer creative energy that comes when you mix all our diverse people and cultures together.“**<sup>1)</sup>

ANNA BERGSTERMANN ist im Projekt nexus Referentin für Durchlässigkeit.  
MINA CHUN ist im Projekt nexus Referentin für Diversitätsmanagement.