



Aushandlung und ihre Bedeutung für Kooperationskultur am Beispiel von Microcredentials

FRANZISKA SWEERS

Zusammenfassung

Der Beitrag beschäftigt sich mit Aushandlung in interorganisationalen Kooperationen und arbeitet die Relevanz von Aushandlung für Kooperationskulturen heraus. Am Beispiel des noch relativ neuen Formats der Microcredentials wird das Potenzial für die Kooperationskulturentwicklung im Kontext berufsbezogener wissenschaftlicher Weiterbildung in den Blick genommen. Kooperation als soziale Praktik, die Kooperationsaffinität wissenschaftlicher Weiterbildung sowie mögliche Barrieren und Vorbehalte gegen Kooperationen im Hinblick auf Microcredentials werden näher beleuchtet und in Relation zueinander gesetzt.

Stichwörter: Kooperationskultur; Aushandlung; wissenschaftliche Weiterbildung; berufliche Weiterbildung; Microcredentials

Abstract

The article deals with negotiation in inter-organisational cooperation and presents the relevance of negotiation for cooperation cultures. Using the example of the still relatively new format of microcredentials, the potential for the development of a culture of cooperation in the context of career-related academic continuing education is analysed. Cooperation as a social practice, the affinity for cooperation in academic continuing education as well as possible barriers and reservations about cooperation with regard to microcredentials are examined in more detail and placed in relation to each other.

Keywords: Culture of cooperation; negotiation; academic continuing education; professional continuing education; microcredentials

1 Einleitung

Gesellschaftliche Transformationsprozesse, deren Implikationen und diesbezüglichen Herausforderungen für das Bildungssystem stehen aktuell auf den Agenden von Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und dem Bildungswesen. Bildungsgerechtigkeit als pädagogische und gleichsam bildungspolitische Zielperspektive sowie der Fachkräftemangel, aber auch der demografische Wandel beeinflussen den aktuellen bildungswissenschaftlichen und -praktischen Diskurs. Dies geschieht letztlich vor dem Hintergrund der Grand Challenges auf internationaler und nationaler Ebene. Klimawandel, Globalisierung, Pandemien, Dekarbonisierung, aber auch die zunehmenden Ungleichheiten in Gesellschaften, um nur einige Stichworte zu nennen, machen deutlich, dass akuter Handlungs- und vor allem Weiterbildungsbedarf besteht.¹

Bildung wird als Teil des Lösungsweges betrachtet. „Um trotz des demographischen Wandels die Leistungs- und Innovationsfähigkeit der Gesellschaft zu erhalten und zu stärken, ist ein hohes durchschnittliches Qualifikationsniveau sowie ein international attraktives post-schulisches Bildungssystem, das Entwicklungs- und Innovationsfähigkeiten vermittelt, essentiell“ postuliert der Wissenschaftsrat (2019, S. 5). „Hochschulen als Orte lebenslangen Lernens“ (ebd. S. 67) sollen flexible Studienformate, wie Studiengänge, Zertifikate, Module und neuerdings auch Microcredentials im grundständigen, konsekutiven und weiterbildenden Bereich anbieten. Aber auch die berufliche Weiterbildung nimmt eine zentrale Rolle bei der Bewältigung der Herausforderungen ein. Die gemeinsame Gestaltung von Lernwegen und eine beidseitige Durchlässigkeit von wissenschaftlicher und beruflicher Weiterbildung werden postuliert. Microcredentials, verstanden als „kompakte und thematisch fokussierte Bildungsangebote mit abschließender, nachgewiesener Prüfungsleistung“ (Rentzsch 2023, S. 2), werden als eine Möglichkeit gesehen, um sich bildungsbereichsübergreifend mithilfe gemeinsamer Bildungsangebote den Herausforderungen zu stellen.

Microcredentials sind ein noch relativ neues Format, das im hochschulischen und beruflichen Weiterbildungsbereich aktuell intensiv diskutiert wird und sich noch im Formalisierungsmodus und ggf. auf dem Weg zur (breiteren) Implementierung befindet. Als Vorteile von Microcredentials werden z. B. Flexibilität, Stackability und ein übersichtliches Zeitinvest auf institutioneller Ebene (z. B. relativ niedriger Ressourceneinsatz für Entwicklung und Durchführung) ebenso wie auf individueller Ebene (z. B. relativ wenig Bildungszeit und -kosten) genannt.

Vor dem Hintergrund dieser positiven Zuschreibungen widmet sich der vorliegende Artikel Fragen nach möglichen Vorbehalten und Barrieren für die gemeinsame Angebotsgestaltung von Microcredentials und darauf aufbauend nach der Relevanz von Aushandlung als zielgerichteter Bearbeitungsstrategie sowie danach, welche Be-

1 <https://www.horizont-europa.de/>

deutung Aushandlungsprozesse im Kontext von Microcredentials für eine entstehende oder bereits gelebte Kooperationskultur haben könn(t)en.²

Zu Beginn dieses Beitrags werden wissenschaftliche und berufliche Weiterbildung in einen für diesen Artikel funktionalen Zusammenhang zueinander gesetzt sowie die soziale Praktik der Kooperation und mögliche Barrieren und Vorbehalte gegen das Kooperieren am Beispiel von Microcredentials dargelegt (Kapitel 2). Im Anschluss wird der Aspekt der Aushandlung in Kooperationen thematisiert (Kapitel 3). Im Fazit wird die Relevanz von Aushandlung für Kooperationskultur diskutiert und mögliche Ansätze für kooperationskulturförderliche Aushandlungsprozesse mit Fokus auf Microcredentials werden angedacht (Kapitel 4).

2 Kooperationen im Kontext berufsbezogener wissenschaftlicher Weiterbildung – erste definitorische Annäherungen

Wissenschaftliche Weiterbildung und *berufliche Weiterbildung* können als getrennte Bildungsbereiche betrachtet oder – wie im Folgenden versucht – ins Verhältnis zueinander gesetzt werden (Kapitel 2.1). Wissenschaftliche Weiterbildung weist eine gewisse Kooperationsaffinität auf (Kapitel 2.2) und zugleich zeigen sich mögliche Vorbehalte und Barrieren von interorganisationalen Kooperationen (Kapitel 2.3).

2.1 Wissenschaftliche Weiterbildung und berufliche Weiterbildung

Wissenschaftliche Weiterbildung zeichnet sich dadurch aus, dass „das wahrgenommene Weiterbildungsangebot dem fachlichen und didaktischen Niveau der Hochschule entspricht“ (KMK 2001, S. 2). Es handelt sich um „hochschultypische, qualitativ hochstehende Angebote“, die „in der Regel an berufliche Erfahrungen“ anknüpfen, aber „nicht notwendigerweise einen Hochschulabschluss“ voraussetzen (ebd., S. 3). Wissenschaftliche Weiterbildung ist neben Forschung, Lehre und Studium eine Kernaufgabe von Hochschulen, mit der sie sich einer nicht-traditionellen Zielgruppe öffnen und hierbei in vielen Fällen eine besonders ausgeprägte Kooperationsaffinität an den Tag legen (Sweers 2020). Anders als die berufliche Weiterbildung, die explizit auf die „Kategorie des Berufs bezogen“ (Arnold et al. 2018, S. 931) ist, kann die wissenschaftliche Weiterbildung berufsbezogen ausgerichtet sein.³

Der abschlussorientierte sowie der non-formale Angebotsausschnitt der wissenschaftlichen Weiterbildung werden in der Systematik von Münchhausen et al.⁴ als Teil-

2 Derzeit liegt kein einschlägiges Monitoring vor und Microcredentials werden in den Weiterbildungsdatenbanken (z. B. hoch & weit, Hochschulkompass) noch nicht flächendeckend als Format in den Suchfenstern aufgeführt, was einen Einblick oder gar eine Übersicht über den aktuellen Stand (noch) nicht möglich macht. Ob und inwiefern dieses Format in der Praxis etabliert und tatsächlich eine verbindende Wirkung zwischen verschiedenen Bildungssegmenten haben wird, wird sich noch herauskristallisieren müssen.

3 Wissenschaftliche Weiterbildung findet im Kontext von Wissenschaft statt. Sie kann berufliche Themen beinhalten und/oder eine Persönlichkeitsentwicklung intendieren sowie ein wirtschaftliches ebenso wie ein öffentliches oder bildungspolitisches Interesse verfolgen. Die Intentionen und Erwartungen sind letztlich so vielfältig wie die Teilnehmerschaft.

4 Die Systematik wurde im Rahmen der Erstellung der Integrierten Weiterbildungsberichterstattung (2023) entwickelt.

bereiche der beruflichen Weiterbildung aufgelistet.⁵ Diese Zuordnung ist insofern interessant, als dass sie die Grenzen zwischen wissenschaftlicher Weiterbildung und beruflicher Weiterbildung in Teilen aufhebt – ein Gedanke, der in seinen potenziell Kooperationskultur begünstigenden Aspekten an späterer Stelle im Text erneut aufgegriffen wird.

2.2 Kooperationsaffinität der wissenschaftlichen Weiterbildung

Wissenschaftliche Weiterbildung weist, wie oben bereits angedeutet, durch ihre Spezifika *Nachfrage- und Praxisorientierung* sowie *berufs- und familienbegleitendes Studium* bereits eine hohe Kooperationsaffinität auf (Sweers 2020). Und durch das Postulat der Vollkostendeckung ähnelt sie in ihrer Finanzierungsform mehr Angeboten der beruflichen Weiterbildung als dem staatlich finanzierten Grundstudium. Berufsbezogene wissenschaftliche Weiterbildung bietet zudem aufgrund ihrer Inhalte ein spezifisches Potenzial für Kooperationen mit anderen Bildungseinrichtungen der beruflichen Weiterbildung. Als mögliche Akteure für eine kooperative Angebotsgestaltung kommen, neben anderen staatlichen Einrichtungen mit öffentlichem Interesse und staatlichem Auftrag, Unternehmen mit privaten Interessen, wie Akademien, aber auch marktorientierte Weiterbildungsanbieter sowie Weiterbildungsanbieter, die z. B. Kammern angehören und im öffentlichen Interesse arbeiten (vgl. Schrader 2010, S. 276), infrage. Vernetzungsmöglichkeiten und Kooperationen sind demnach vielfältig und systemübergreifend möglich.

„Der Begriff ‚Kooperation‘ meint die Zusammenarbeit einer Weiterbildungseinrichtung mit mindestens einer weiteren Einrichtung oder Organisation. Angesprochen ist die Zusammenarbeit von selbstständigen und im Prinzip unabhängigen Partnern unter einer gemeinsamen Zielperspektive“ (Dollhausen & Mickler 2012, S. 9).

Im hier interessierenden Fall lässt sich die Zielperspektive vielfältig ausbuchstabieren. Je nach Einrichtung und deren originärem Unternehmenszweck sind die Ziele eher wirtschaftlich, gesellschaftlich oder bildungsorientiert. Somit könnte z. B. (a) das Angebot zum Lebenslangen Lernen, (b) die Ermöglichung von individuellen Aufstiegs-, Spezialisierungs-, Profilierungs- und/oder Professionalisierungsoptionen, (c) die Bewältigung des Fachkräftemangels, (d) die Erhaltung oder gar Steigerung der Leistungs- und Innovationsfähigkeit oder auch (e) die Umsetzung von mehr Durchlässigkeit im Bildungssystem Zweck der Bildungseinrichtung sein. Insbesondere das letztgenannte Ziel lässt sich durch eine stärkere Zusammenarbeit im (Weiter-)Bildungsbereich und durch (weiter-)bildungsspezifische Kooperationen erreichen, aber auch zur Umsetzung der anderen Ziele können kooperative Bildungsarrangements hilfreich sein.

5 Unter beruflicher Weiterbildung wird „jede in einem Mindestmaß organisierte (auch selbstorganisierte) Lernaktivität verstanden, welche von Personen jeden Alters nach dem Ende einer ersten Bildungsphase und/oder nach oder während einer Erwerbsphase intentional (im Sinne von bewusst und zielgerichtet) aufgenommen wird, um berufliche Handlungs- und Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten, anzupassen oder zu erweitern. Ziel beruflicher Weiterbildung ist die Aneignung von Kenntnissen, Kompetenzen und Qualifikationen, die auf die Bewältigung von arbeitsweltbezogenen Anforderungen gerichtet sind“ (Münchhausen et al. 2023, S. 18).

2.3 Mögliche Vorbehalte und Barrieren von Kooperationen am Beispiel von Microcredentials

An Microcredentials wird der Anspruch nach maximaler Modularisierung und mehr Flexibilisierung von Studium und Lehre sowie Stackability geknüpft, zudem werden mit diesem Format Internationalisierungs- und Profilierungschancen für die anbietenden Institutionen verbunden. Die Hochschulrektorenkonferenz bezieht sich in ihrer Auseinandersetzung mit Microcredentials auf die Begriffsbestimmung des Rats der Europäischen Kommission, die wie folgt lautet:

„Microcredentials‘ sind Nachweise über die Lernergebnisse, die eine Lernende bzw. ein Lernender im Rahmen einer weniger umfangreichen Lerneinheit erzielt hat. Diese Lernergebnisse werden anhand transparenter und eindeutig definierter Kriterien beurteilt. Lernerfahrungen, die zum Erhalt von Microcredentials führen, sind so konzipiert, dass sie den Lernenden spezifische Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen vermitteln, die dem gesellschaftlichen, persönlichen, kulturellen oder arbeitsmarktbezogenen Bedarf entsprechen. Microcredentials sind Eigentum der Lernenden, können geteilt werden und sind übertragbar. Sie können eigenständig sein oder kombiniert werden, sodass sich daraus umfangreichere Qualifikationen ergeben. Sie werden durch eine Qualitätssicherung gestützt, die sich an den im jeweiligen Sektor oder Tätigkeitsbereich vereinbarten Standards orientiert.“ (Rat der EU 2022, S. 13)

Eine Herausforderung und zugleich Chance dieses Formats liegt in seiner Neuartigkeit und der Prozesshaftigkeit bezüglich der Begriffsbestimmung und des dazugehörigen Regelwerkes (u. a. Qualitätssicherung, Abschlusslogik und Referenzrahmen, Anrechnung und Anerkennung). Diese Offenheit kann von Netzwerken der beruflichen Weiterbildung genutzt und im Falle von Kooperationen zugunsten gemeinsamer Angebotsentwicklung im Rahmen der eigenen Kooperationskultur konstruktiv, bis hin zu kollektiv identitätsstiftend bearbeitet werden.

Aus der Netzwerkforschung wissen wir, dass das Management von Netzwerken ein Balancieren von Spannungsverhältnissen darstellt (vgl. Sydow 2010, S. 404). Ähnlich wie bei Netzwerken wirken auch in Kooperationen die von Sydow herausgearbeiteten Spannungsfelder *Autonomie versus Abhängigkeit*, *Vertrauen versus Kontrolle*, *Flexibilität versus Spezifität*, *Vielfalt versus Einheit*, *Stabilität versus Fragilität*, *Formalität versus Informalität*, *Ökonomie versus Herrschaft* sowie nicht zuletzt das mit Kooperation oftmals gleichzeitig verbundene Spannungsfeld zwischen Zusammenarbeit und Wettbewerb (vgl. Sydow 2010, S. 404; Seitter 2013, S. 45).

Vor dem Hintergrund dieser Dichotomien und konkret bezogen auf das Format der Microcredentials als potenziell gemeinsames Angebotsformat von Hochschulen und anderen Anbietern beruflicher Weiterbildung gilt es u. a. bei allen Kooperationspartnerinnen und -partnern gleichermaßen die folgenden Voraussetzungen zu schaffen und ggf. diesbezügliche Differenzen zu bearbeiten:

- Verfügen über oder Aufbau von umfassendem Wissen über das je andere Weiterbildungssystem, die Parallelen und die Unterschiede,
- gemeinsames Denken in Bildungswegen oder zumindest reziproke Übersetzung von individuellen Bildungswegen und standardisierten Berufslaufbahnkonzepten,
- Verständnis für die je andere Abschlusslogik (z. B. Meister*in und B. Pro/M. Pro versus hochschulische Bachelor- und Masterabschlüsse),
- Akzeptanz und Honorierung von Abschlüssen, z. B. in den Tarifsystemen,
- Anpassung oder größtmögliche Passungsfähigkeit von verschiedenen Qualitätssicherungssystemen⁶,
- Übersetzung von Leistungspunkten und anderen Maßeinheiten bzw. Abschlussgrößen (Zeit als faktische Größe und Niveau als Maßstab).

Im Falle von Microcredentials gehen die Bestrebungen der Hochschulen z. B. dahin, dass das Konzept der Leistungspunkte Anwendung finden sollte, dies würde zumindest eine Passungsfähigkeit in das System Hochschule gewährleisten (DGWF 2023). Es wird sich zeigen müssen, ob das System Beruf diese Logik übernehmen möchte. Eine weitere Differenz zeigt sich in der Varianz der Ressourcensicherung, in den Fördermodalitäten und der -höhe von Leistungen, die von staatlicher Seite zur Konzeption und Durchführung der Weiterbildung oder in Form von Stipendien und sonstigen Zuschüssen zur Verfügung gestellt werden. Abhängig von den Inhalten, aber auch davon, ob die Weiterbildung an Hochschulen oder im engeren Feld der beruflichen Weiterbildung stattfindet, werden z. T. andere Förderprogramme zur Verfügung gestellt.

Zusätzlich zu den oben genannten Gegenpolen wird bei der Programmplanung (Dollhausen 2008) insbesondere das Spannungsfeld zwischen pädagogischen und betriebswirtschaftlichen Themen virulent und führt Aushandlungsprozesse nach sich. Diese und all die anderen kooperationsimmanenten Herausforderungen, die sich aus den genannten Spannungsfeldern ableiten lassen, gilt es zu verhandeln, wenn im Rahmen von Kooperationen zwischen Hochschulen und anderen Bildungsträgern gelingende berufliche Weiterbildungsangebote z. B. im Format der Microcredentials entstehen sollen.

3 Aushandlung in Kooperationen

Schemmann und Seitter fassen die Angebotsentwicklung nach Cervero & Wilson (2006) als „einen sozialen Prozess der Aushandlung von Macht und Interessen von Stakeholdern auf verschiedensten Ebenen“ (Schemmann & Seitter 2014, S. 161) zusammen. Weitere Medien des Aushandelns neben Macht sind Geld und Wissen sowie Verhandlungsmacht und Machtressourcen, wie Informationen, taktisches Können, argumentatives Geschick und Tauschgeschäfte (Benz, 1994; Sweers 2019, S. 70). Zudem

6 Für die berufliche Bildung siehe Sabbagh 2022.

spielen die Interaktionsregeln der Kooperation eine wichtige Rolle (ebd.). Kern der Aushandlung stellt ein „intensive(r) Austausch (...) zwischen den Kooperationspartnerinnen und -partnern über den Gegenstand der gemeinsamen Arbeit mit der Zielperspektive einer (Klärung oder) Einigung“ (Sweers 2019, S. 37) dar. Eine Einigung kann laut Benz (1994) im Modus des positionsorientierten Verhandels sowie in den Modi des kompromiss- oder verständigungsorientierten Verhandels bzw. in einer Kombination aus diesen Modi im Rahmen eines interaktiven, kommunikativen Prozesses hergestellt werden. Benz attestiert insbesondere der verständigungsorientierten Verhandlungsform einen „zweifachen Innovationsprozess“ (Benz 1994, S. 126) und betont die „Effektivität von Kooperationen“ (ebd.). Er unterstreicht die Vorteile kooperativen Interagierens in Bezug auf kulturrelevante Aspekte folgendermaßen:

„Zum einen entfalten die Beteiligten vollständig ihre ‚hermeneutisch-analytische Kompetenz‘, lernen also, sich gegenseitig umfassend zu verstehen und sich verständlich zu machen; zum anderen tragen Kommunikationsprozesse zur Revision von Bewertungen bzw. Interessen und/oder zur Erfindung neuartiger Lösungen bei, die im Spektrum ursprünglicher Standpunkte und Verhandlungsbereiche der Akteure noch nicht angelegt waren.“ (Benz 1994, S. 126) Aushandlung spielt in Kooperationen eine bedeutende Rolle und kann sich bei bewusster und konstruktiver Umsetzung positiv auf die Entwicklung von Kooperationskultur auswirken.

4 Fazit: Relevanz von Aushandlung für Kooperationskultur

Welche Rolle spielt Aushandlung für die Kooperationskultur und insbesondere für einen kollektiven Identitätsbildungsprozess? Engel & Göhlich (2013) betonen in diesem Zusammenhang die Aufgabe der (inter-)kulturellen Übersetzung bei auftretenden Kulturdifferenzen. Einige Differenzen zwischen der hochschulischen und der Weiterbildung anderer Anbieter der beruflichen Weiterbildung, die auf eben diese Übersetzungsleistung hindeuten, wurden in Kapitel 2.3 dargelegt, sicherlich würden sich bei weiterer Betrachtung und idealerweise im Rahmen einer empirisch-explorativen Studie noch zusätzliche Uneinheitlichkeiten, Unklarheiten, reziproke Unwissenheiten, Unstimmigkeiten und sonstige aushandlungsrelevante Aspekte entdecken lassen.

Alke beschreibt einen „Gewöhnungs- und Annäherungsprozess“, wenn neue Mitglieder zu einem Netzwerk hinzukommen, in dessen Verlauf sich die gegenseitige Wahrnehmungsweise verändern kann, z. B. im Sinne einer „kulturellen Annäherung“ (Alke 2018, S. 669). Kollektive, normative Orientierungen können durch eine bewusste Auseinandersetzung mit Andersartigkeiten und Differenzen entstehen. Kommunikationsanlässe sind im Fall von Microcredentials divers und zahlreich gegeben. So werden beispielsweise auf Tagungen und Kongressen sowie im Modus von bildungswissenschaftlichen sowie -politischen Papieren Möglichkeiten der Aushandlung von zentralen Fragestellungen sowie Positionen diskutiert und damit das Ziel eines Annä-

herungsprozesses zwischen den unterschiedlichen Akteuren der beruflichen Weiterbildung potenziell ermöglicht.

Geht man von der These aus, dass Kooperationskultur aktiv gestaltbar ist, so entsteht Handlungsspielraum. Die skizzierten Herausforderungen und Differenzen könnten zum Gegenstand von Aushandlungsprozessen werden und somit einen Ausgangspunkt für die Kulturbildung darstellen. Insbesondere im konsensorientierten Aushandlungsmodus und im Prozess der kollektiv vollzogenen Umweltbeobachtung zeigt sich ein Potenzial für eine kollektive Identitätsbildung. Eine gemeinsame Auseinandersetzung mit der relevanten Umwelt (siehe Mehrebenenmodell von Schrader 2011, S. 98 ff.) böte sich an, sowie die Überlegung, dass wissenschaftliche Weiterbildung im Modus beruflicher Weiterbildung formieren kann und somit förderpolitisch gleichgestellt werden könnte.

Microcredentials haben das Potenzial für weiterbildungsbereichsübergreifende interorganisationale Kooperationen, insofern sie (a) ein neues, bisher relativ „unbeschriebenes“ Format darstellen, (b) einen geringen zeitlichen Umfang aufweisen und (c) infolgedessen kostengünstig für Teilnehmende und relativ ressourcenschonend und risikoarm für die Anbietenden umgesetzt werden können. Aufgrund des Neuigkeitswertes kann es als agiles Konstrukt angesehen werden, welches Raum zum Ausprobieren und zum Konzipieren von Bildungsprodukten bietet, die kollektiven Orientierungen und Werten im Bereich der beruflichen Weiterbildung entsprechen. Nicht zuletzt auch, weil an bestehenden Formaten und Abschlusslogiken nicht *gerüttelt* werden müsste. Microcredentials könnten sich einreihen als kleinste Formate, auf die sowohl in der hochschulischen als auch der betrieblichen beruflichen Weiterbildung aufgesetzt werden kann. Microcredentials könnten einen Experimentierraum darstellen – zum einen zur Erprobung des neuen Formats und zum anderen zur interkulturellen Annäherung zwischen Akteuren aus unterschiedlichen Weiterbildungsbereichen.

Wie sich das Format im deutschen Bildungsraum in den kommenden Jahren entwickeln und ob es sich etablieren wird, bleibt offen und spannend. Eine empirische Studie zu den Aushandlungsprozessen sowie den kulturbezogenen Gelingens- und Misslingensbedingungen von Kooperationen im Kontext der berufsbezogenen wissenschaftlichen Weiterbildung am Beispiel der Microcredentials würde sicherlich erkenntnisreiche Forschungsergebnisse liefern.

Literatur

- Alke, M. (2018). Kooperationskulturen von Weiterbildungsorganisationen zwischen Kontinuität und Wandel. Empirische Befunde und organisationspädagogische Anschlüsse. *Zeitschrift für Pädagogik*, 64 (5), 659–679. <https://doi.org/10.25656/01:22168>.
- Arnold, R., Pätzold, H. & Ganz, M. (2018). Weiterbildung und Beruf. In R. Tippelt & A. von Hippel (Hrsg.), *Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung* (S. 931–945). Springer VS.

- Benz, A. (1994). *Kooperative Verwaltung: Funktionen, Voraussetzungen und Folgen*. Nomos Verlag.
- Cervero, R. M. & Wilson, A. L. (2006). *Working the Planning Table. Negotiating Democratically for Adult, Continuing, and Workplace Education*. Jossey-Bass.
- DGWF (2023). *Empfehlung der Deutschen Gesellschaft für Wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudien e. V. zur Struktur und Transparenz von Angeboten der wissenschaftlichen Weiterbildung an Hochschulen in Deutschland* (überarbeitete und beschlossene Version vom 21./22. Juni 2023). https://dgwf.net/files/web/LG/lg-baden-wuerttemberg/DGWF_Empfehlung-WB-Formate_mitMC_final.pdf.
- Dollhausen, K. (2008). Vorbemerkungen. In W. Gieseke (Hrsg.), *Bedarfsorientierte Angebotsplanung in der Erwachsenenbildung* (S. 7–8). W. Bertelsmann Verlag.
- Dollhausen, K. & Mickler, R. (2012). *Kooperationsmanagement in der Weiterbildung*. W. Bertelsmann Verlag.
- Engel, N. & Göhlich, M. (2013). Kulturelle Differenz und Übersetzung in Organisationen. Eine ethnographische Studie in Einrichtungen grenzüberschreitender Jugendarbeit und Weiterbildung. *Zeitschrift für Pädagogik*, 59 (5), 691–705. <https://doi.org/10.25656/01:11988>.
- Münchhausen, G., Reichart, E., Müller, N., Gerhards, P. & Echarti, N. (2023). *Integrierte Weiterbildungsberichterstattung – Aufbau einer systematischen Berichterstattung zur beruflichen Weiterbildung* (iWBBe). BIBB/Integrierte Weiterbildungsberichterstattung – Aufbau einer systematischen Berichterstattung zur beruflichen Weiterbildung (iWBBe).
- Rat der Europäischen Union (2022). *Empfehlung des Rates über einen europäischen Ansatz für Microcredentials für lebenslanges Lernen und Beschäftigungsfähigkeit*. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9790-2022-INIT/de/pdf>.
- Rentzsch, R. (2023). *Microcredentials auf Hochschulebene. Ansätze zum Umgang mit einem bildungspolitischen Trend*. Hochschulrektorenkonferenz. https://www.hrk-modus.de/media/redaktion/Downloads/Publikationen/MODUS/Microcredentials_Studie_WEB.pdf.
- Sabbagh, H. (2022). Europäische Strategien für berufliche Bildung und Qualitätssicherung – Das Beispiel Micro-Credentials. *Die berufliche Rehabilitation*, (1), 6–17.
- Sydow, J. (2003). Management von Netzwerkorganisationen – Zum Stand der Forschung. In J. Sydow (Hrsg.), *Management von Netzwerkorganisationen* (S. 373–470). Gabler Verlag.
- Schemmann, M. & Seitter, W. (2014). Angebotsentwicklung in der wissenschaftlichen Weiterbildung als Resultate eines vierfachen Zielgruppenbezugs. In H. Pätzold, H. von Felden & S. Schmidt-Lauff (Hrsg.), *Programme, Themen und Inhalte der Erwachsenenbildung* (S. 154–169). Schneider-Verlag Hohengehren.
- Schrader, J. (2010). Reproduktionskontexte der Weiterbildung. *Zeitschrift für Pädagogik*, 56 (2), 267–285. <https://doi.org/10.25656/01:7146>.
- Schrader, J. (2011). *Struktur und Wandel der Weiterbildung. Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung: Forschung*. W. Bertelsmann Verlag. <https://doi.org/10.3278/14/1108w>.

- Seitter, W. (2013). Professionelles Handeln im Kooperations- und Vernetzungskontext. In K. Dollhausen, T. Feld & W. Seitter (Hrsg.), *Erwachsenenpädagogische Kooperations- und Netzwerkforschung* (S. 33–48). Springer VS.
- Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK) (2001). *Sachstands- und Problembereich zur „Wahrnehmung wissenschaftlicher Weiterbildung an Hochschulen“*. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 21.09.2001. https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2001/2001_09_21-Problembereich-wiss-Weiterbildung-HS.pdf.
- Sweers, F. (2019). *Wissenschaftliche Weiterbildung in der Aushandlung. Eine empirische Studie zu kooperativer Angebotsgestaltung*. Springer VS.
- Sweers, F. (2020). Kooperationen in der wissenschaftlichen Weiterbildung. In W. Jütte & M. Rohs (Hrsg.), *Handbuch wissenschaftliche Weiterbildung*. Springer VS.
- Wissenschaftsrat (2019). *Empfehlungen zu hochschulischer Weiterbildung als Teil des lebenslangen Lernens – Vierter Teil der Empfehlungen zur Qualifizierung von Fachkräften vor dem Hintergrund des demographischen Wandels*. <https://www.wissenschaftsrat.de/download/2019/7515-19.html>

Autorin

Franziska Sweers, Dr., Geschäftsführung des Zentrums für wissenschaftliche Weiterbildung, Philipps-Universität Marburg

Review

Dieser Beitrag wurde nach der qualitativen Prüfung durch das Peer-Review und die Redaktionskonferenz am 16.11.2023 zur Veröffentlichung angenommen.

This article was accepted for publication following a qualitative peer review at the editorial meeting on the 16th November 2023.