

## **Die Bedeutung der Schlüsselkompetenzen in der Hochschulausbildung**

**Dass Bildung enorm wichtig ist, kann man jeden Tag in den Zeitungen lesen:  
Je geringer die Bildung, desto ärmer das Land.**

**Dass auch in Deutschland Bildungsdefizite bestehen, kann man ebenfalls  
fast jeden Tag in den Zeitungen lesen. Deshalb bringt es bei uns Leute auf  
die Palme – z. B. Ranga Yogeshwar – dass bei uns zwar viel über Bildung  
gesprochen, aber zu wenig getan wird.**

So sind unsere Hochschulen gemäß den Bolognabeschlüssen zwar verpflichtet, ihren Studierenden die für die späteren berufliche Praxis, aber auch für das persönliche Wohlergehen so wichtigen Schlüsselkompetenzen (sog. Soft Skills) beizubringen, kommen dieser Verpflichtung aber, wie wir nachfolgend zeigen, aus verschiedenen Gründen nur ungenügend nach.

Weil dem so ist, gibt es bei uns trotz Arbeitskräftemangel viel zu viele

- a) Schulversager**
- b) Studienabbrecher**
- c) demotivierte und kranke Arbeitnehmer**

**und 3 Millionen Hartz IV-Bezieher**

Um beizutragen, in diesem unbefriedigenden Zustand Abhilfe zu schaffen, wurde 1993 die gemeinnützige MC „Dr. Meyer-Camberg“ Institut gGmbH gegründet, in deren Seminaren Studierende die Schlüsselkompetenzen (Soft Skills) erwerben können, welche die beste Voraussetzung schaffen, beruflich und persönlich erfolgreich und nicht Hartz IV-Bezieher zu werden.

**Nachfolgend zeigen wir in unserem Thesenpapier Ursachen des  
vorgenannten Bildungsdefizits und eine Lösungsmöglichkeit auf, wie sich  
dieses Bildungsdefizit beheben lässt.**

### **Vorweg: Der Fall Mireille – ein Fall von vielen**

Mireille ist Französin, 40 Jahre alt. Sie hat in Deutschland BWL studiert und war dann in mehreren deutschen Betrieben in mittlerer Position tätig. Diese Tätigkeit hat sie nach 15 Jahren aufgegeben.

Die fehlende soziale Kompetenz der Führungskräfte und das dadurch bedingte schlechte Betriebsklima in den Unternehmen machten sie krank.

Da sie mit ihren Bemühungen, hier etwas zu ändern, bei der Geschäftsführung keine Akzeptanz fand, hat sie vor zwei Jahren gekündigt und ist Heilpraktikerin geworden.

## Die Folgen des Defizits an Schlüsselkompetenz im Führungsbereich

Vorstehender Fall ist kein Einzelfall. Viele Menschen sehnen sich nach einem Beruf, wo gute Kommunikation und positiver menschlicher Kontakt bestehen.

Inzwischen sind psychische Leiden die häufigste Ursache für dauerhafte Berufsunfähigkeit geworden und nach Meinung der Psychologen ist dies auf schlechtes Betriebsklima und Mängel in der Führungspraxis der Führungskräfte zurückzuführen.

In der Broschüre „Führung und Gesundheit“ des Berufsverbandes der Psychologen wird herausgestellt, dass das Führungsverhalten des unmittelbaren Vorgesetzten oft der Hauptgrund für hohe Krankenstände ist.

Der Umstand, dass die Ausbildung auf den Hochschulen überwiegend auf das Fachliche und zu wenig darauf ausgerichtet ist, wie wir kooperativ miteinander umgehen, führt auch in anderen Bereichen zu Problemen. Nicht zuletzt ist auch die große Zahl der Schulversager und Studienabbrecher auf dieses Defizit in der Ausbildung zurückzuführen. Bei diesem Defizit darf es nicht bleiben.

Wir weisen einen Weg, wie sich dieser Zustand zügig verbessern lässt.

## Die Ursachen der Defizite

Die eingangs genannten Probleme beruhen zu einem erheblichen Teil darauf, dass unsere späteren Schul- und Hochschullehrer und unsere Führungskräfte im Studium an den Hochschulen zwar eine gute Fachausbildung erhalten, aber nicht ausreichend im Umgang mit Menschen geschult werden.

So werden die künftigen **Schullehrer** nicht ausreichend in Didaktik und in den Fähig- und Fertigkeiten ausgebildet. Sie lernen an den Hochschulen nicht, wie man den Unterricht so gestaltet, dass die Schüler ihn gerne besuchen, bis zum Schulende dabei bleiben und letztlich gute berufsqualifizierende Abschlüsse erreichen.

Gleiches gilt auch für die Ausbildung der künftigen **Hochschullehrer**. Sie lernen im Studium zu wenig, Vorlesungen, Seminare und Übungen interessant und verständlich zu gestalten.

Die künftigen **Führungskräfte** lernen an den Hochschulen insbesondere zu wenig soziale Kompetenz, also wie man aus **Arbeitnehmern** motivierte **Mitarbeiter** macht und wie man deren Potentiale entdeckt und entwickelt.

Unsere Hochschulen verstehen sich immer noch in erster Linie als Wissensvermittlungsanstalten und nicht auch als Persönlichkeitsbildner.

Aus diesem Grund haben die Schlüsselkompetenzen in der deutschen Bildungslandschaft noch nicht das Gewicht erlangt, das ihnen zukommt.

Unsere Hochschulen sind in ihrer derzeitigen Verfassung aber auch gar nicht in der Lage, in ausreichendem Umfang Schlüsselkompetenz zu vermitteln und die dazu erforderlichen Seminare und Workshops anzubieten. Es fehlt an geeignetem Personal und an den hierfür erforderlichen Finanzmitteln.

Hinzu kommt, dass auch den **Studierenden** die Wichtigkeit und der Nutzen der Schlüsselqualifikationen nicht ausreichend bewusst gemacht wird und sie auch nicht ausreichend motiviert werden, den Erwerb von Schlüsselkompetenzen anzustreben.

Die derzeitigen Problemfelder sind also:

- 1.) An den Hochschulen werden die Schlüsselkompetenzen ungenügend vermittelt
- 2.) Den Hochschulen fehlen die Mittel
- 3.) Die Studenten sind nicht motiviert

## **Problemlösung**

Selbst wenn die Hochschulen die vorgenannten Defizite erkannt haben und bereit sind, diese Defizite zu beseitigen, können sie bislang dabei nur wenig Erfolg aufweisen, weil es selbst bei gutem Willen an Mitteln und Motivation der betroffenen Personen fehlt und weil die Wissensvermittler oft nicht auch gute Didaktiker sind. Hinzu kommt, dass unsere Hochschulen oft nur schwer bewegliche beamtenmäßig eingefahrene Verwaltungseinrichtungen sind.

Diese Probleme lassen sich beseitigen, wenn der Bereich Persönlichkeitsbildung von Einrichtungen übernommen wird, die zwar mit den Hochschulen kooperieren, ausschließlich aber für die Vermittlung von Schlüsselkompetenz tätig sind. Als Stiftungs- und Satzungszweck bietet sich die Bezeichnung „Soft Skills-Center,“ an.

Diese Soft Skills-Center müssen frei von den beamten-typischen Zwängen und Einengungen großer Verwaltungen sein. Sie sollen offensiv, unternehmerisch und erfolgsorientiert tätig sein. Als Rechtsform eignet sich die Stiftung bürgerlichen Rechts.

Mit den Hochschulen sollen diese Einrichtungen über Verbindungspersonen Kontakt halten, sodass gewährleistet ist, dass die Interessen der Hochschulen berücksichtigt werden. Sie sollen aber keine Abteilung der Hochschulen sein und nicht dem Weisungsrecht der Hochschulverwaltung unterliegen.

Die Finanzierung der Soft Skills-Center könnte über staatliche Zuschüsse, Spenden aus dem Stiftungsbereich und nicht zuletzt über Leistungen der Wirtschaft erfolgen.

Was Leistungen der Wirtschaft anlangt, sehen wir interessante Möglichkeiten. Auf dieses Thema gehen wir in unserem Erläuterungsbericht, der von Interessenten abgerufen werden kann, ausführlich ein.

Sollten Sie sich für unser vorstehend kurz dargestelltes Konzept interessieren, übersenden wir Ihnen gerne unsere ausführliche Broschüre:

### **„Schlüsselkompetenz“: der richtige Weg im Hochschulstudium**

München, April 2015

Dr. Dieter Scheidemandel

MC „Dr. Meyer-Camberg“ Institut gGmbH  
Türkenstraße 28, 80333 München  
Internet: [www.meyer-camberg.org](http://www.meyer-camberg.org)

Telefon: 089/68 08 86 30  
Telefax: 089/68 08 86 32  
E-Mail: [institut@meyer-camberg.org](mailto:institut@meyer-camberg.org)