

Bernd Dewe und Martin P. Schwarz

1.

Mit der Herausgabe dieses Buches ist die Intention verbunden, die Perspektiven der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung/Betriebspädagogik im Kontext des Spannungsfeldes zwischen Beruf, Betrieb und Organisation zu ventilieren. Die drei Kategorien markieren zugleich die Referenzpunkte, anhand derer die Aufgabenspezifik, die Entwicklungsdynamik und die zukünftigen Realisierungschancen von institutionalisierten Weiterbildungsprozessen beurteilt werden sollen.

Der Terminus ‚**Beruf**‘ zielt im Kontext dieses Bandes zuvörderst auf moderne Dienstleistungsberufe ab, die bekanntlich seit geraumer Zeit gegenüber den industriellen, unmittelbar mit sachlichen Herstellungsprozessen verbundenen Berufen im Aufwärtstrend sind.

Der Begriff ‚**Betrieb**‘ wird im Rahmen dieser Aufsatzsammlung unter zwei Gesichtspunkten von Interesse sein. Zum Einen wird in weiterbildungsrelevanter Perspektive der ‚Betrieb‘ in Abgrenzungen zum erwähnten Berufsbegriff gesetzt, zum Anderen wird der ‚Betrieb‘ als besondere Form von Organisation thematisiert.

Auch der Terminus ‚**Organisation**‘ wird in doppelter Hinsicht in den hier versammelten Beiträgen beleuchtet. So wird Organisation als Prozess hinsichtlich legitimierungstheoretischer und weiterbildungsbezogener Implikationen rekonstruiert und zugleich Organisationen als besondere Formen von Institutionen vor allen Dingen aus neo-institutionalistischer Sicht thematisiert.

Die dem Band zugrundeliegende Programmatik zielt folglich auf die Konstitutionsbedingungen von Weiterbildungsprozessen im Kontext organisationaler Strukturen. Weiterbildungsprozesse richten sich in qualitativer wie in quantitativer Hinsicht in zunehmendem Maße an im Dienstleistungssektor tätige Personen. Im Zuge einer fortschreitenden Tertiarisierung in der Ökonomie, welche einen Perspektivenwechsel von einem an industrieller Güter- und Warenproduktion ausgerichteten Denken hin zu einem solchen in Kategorien kundenorientierter Problemlösungen über Dienstleistungen inkludiert, rücken neben bislang unter der Dominanz betriebswirtschaftlich und technisch-instrumentell geführter Debatten zunehmend sozialwissenschaftliche Bezüge in den Mittelpunkt der Fachdiskussion. Diese Entwicklung kommt nicht von ungefähr, erweist sich doch besonders der Dienstleistungsbereich als schillernd, wobei sich deutliche Disparitäten im Hinblick auf bestehende Ausbildungsniveaus, Autonomiespielräume, Kompetenzerwartungen und Professionalisierungsmöglichkeiten konstatieren lassen. Aus dieser Gemengelage resultieren Weiterbildungschancen, aber auch -verpflichtungen, um den Anforderungen im Dienstleistungssektor gerecht werden zu

können und es darf in diesem Zusammenhang ein noch zunehmender Bedarf an Weiterbildung unterstellt werden.

Die Wachstumsbereiche der Gegenwart liegen allgemein betrachtet zwar in Handlungsfeldern der sog. Dienstleistungsberufe. Bei genauerer Betrachtung ist allerdings ein höchst heterogenes Feld ins Auge zu nehmen. So lassen sich mindestens folgende Dienstleistungstypen unterscheiden: unmittelbar *personenzentrierte* Dienstleistungen (bspw. Pflege und Erziehung), *betriebs- und herstellungsbezogene* Dienstleistungen (bspw. Wartung und IT-Support), *marktunterstützende* Dienstleistungen (bspw. Vertrieb und Marketing), *organisationsbezogene* Dienstleistungen (bspw. Verwaltung, Steuerung und Koordination) und *staatliche* Dienstleistungen (bspw. Sicherheit) (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010). Lässt sich der produzierende, industrielle Sektor durch eine starke Außenlegitimation wie Status in Expertise und Ausbildung charakterisieren, so ist der Dienstleistungssektor in vielen Aspekten hiervon noch weit entfernt. Aufgrund der dynamischen und zugleich zukunfts offenen Entwicklungsprozesse in den Dienstleistungsberufen gewinnen neben der Ausbildung und der beruflichen Sozialisation vor allen Dingen Formen und Funktionen von beruflichen und betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen für die Beschäftigten im Dienstleistungssektor eine immer größere Bedeutung. Weiterbildungsmaßnahmen sind ein Mittel, die Kluft zwischen den sich schnell wandelnden, heterogenen Kompetenzansprüchen im Dienstleistungssektor und den höchst disparaten Qualifikationsniveaus der Dienstleistungsbeschäftigten zu vergeringern.

Der Weiterbildungsbereich ist allerdings wie kein anderer Sektor des Bildungssystems von einer Vielfalt hinsichtlich der Institutionen und Trägerstrukturen geprägt, gleichzeitig reagiert der Weiterbildungssektor am schnellsten auf Umweltveränderungen, die sich aus spezifischen Modernisierungsprozessen ergeben, wie etwa:

- zunehmende gesellschaftliche Bedeutung personenbezogener Dienstleistungsarbeit (etwa im Vergleich zum Produktionssektor)
- zunehmende Anforderungen an kognitive oder sogar wissenschaftliche Steuerung und Kompetenz bei bleibender Abhängigkeit von motivationalen und affektiven Ressourcen
- zunehmende Abhängigkeit dieser Tätigkeiten von Organisationen, Techniken und Technologien bei bleibender Bedeutung des personalen und interaktiven Faktors für den Handlungserfolg (vgl. Dewe/Ferchhoff 1988).

Die *personenbezogenen* Tätigkeiten innerhalb der Weiterbildungsbereiche, in welchen sehr unterschiedliche Anforderungen an Professionalität und Wissen/Wissensstrukturen und Kontextbedingungen organisierter/institutionalisierter Praxis zusammenfallen, stellen selbst eine bedeutsame Dienstleistung dar. Der Weiterbildung kommt eine neue Rolle zu, die sich im Zeitalter der Wissensge-

sellschaft als nicht mehr randständig erweist: Sie vermittelt zwischen den biographischen Lernansprüchen der Individuen und den lebenslangen Lernverpflichtungen, die besonders Arbeit, Beruf und betriebliche Organisationen den Menschen abverlangen und zumuten.

Legt man einen zirkulären Zusammenhang zwischen gesellschaftlichen Wandlungsprozessen, den Arbeitsbedingungen in Organisationen und den Qualifikationsanforderungen an Mitarbeiter als Organisationsmitglieder zugrunde, so wird deutlich, dass mit dem Wandel der Arbeitsbedingungen hohe Lernanforderungen an Organisationen (vgl. Dollhausen/Feld/Seitter 2010; Klatetzki/Tacke 2005) inkl. ihrer Strukturen und Formen (vgl. Grundwald 2011; Kratzer 2003), wie auch an die beruflich handelnden Akteure (vgl. Kraus 2006; Kurtz 2005) in Organisationen gestellt werden, um den entsprechenden Arbeitsbedingungen gerecht werden zu können. Den empirisch belegbaren Entwicklungen zu Folge hat dieser Bereich Konjunktur, nicht zuletzt in Relation zu Aspekten der Globalisierung, der rapiden Wissenszunahme (vgl. Henkel 2010; Stehr/Grundmann 2010, 2015) sowie des bildungspolitischen Postulats des Lebenslangen Lernens (vgl. Achtenhagen/Lempert 2000; Dohmen 2004; Holm 2007) und der Veränderung von entsprechenden Lernformen (Dewe/Weber 2007). Die dort angestrebten Aktivitäten lassen sich als expansiv beurteilen, wie der Stand der Forschung belegt (vgl. DIE-Trendanalyse 2010, 39ff., 98f.; Riechwald/Möslein/Kolling 2010; Baumert/Maaz/Trautwein 2010; Zech/Dehn/Tödt/Rädiker/Mrugalla/Schunter 2010; *IW*-Erhebung inkl. informeller Weiterbildungsaktivitäten bei Seyda/Werner 2014; *IAB*-Betriebspanel bei Janssen/Leber 2015; *CVTS*-Erhebungen bzgl. ausschließlich organisierter und formalisierter Weiterbildung bei Moraal 2015; Moraal et al. 2009; Schmidt 2007, 1226-1235 sowie bzgl. *AES* im Bericht ‚Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014‘ des BMBF).

In *aktuellen Studien* wird das Handlungsfeld der betrieblich-beruflichen Weiterbildung in seinen Transformations- und Umstrukturierungstendenzen (vgl. Nickolaus/Pätzold/Reinisch/Tramm 2010; Schiersmann 2007), seiner Arbeits- und Ausgestaltungsform als Personalentwicklung und pädagogischer Praxis (vgl. Sausele-Bayer 2011; Dobischat/Düsseldorff 2009; Frey 2007; Peters 2003; Sailer 2002), als Bildungsmanagement (vgl. Behrmann 2006) und hinsichtlich seiner institutionellen Interdependenz zwischen betrieblichen Qualifikationsanforderungen und individuellen Kompetenzentwicklungen (vgl. Heid/Harteis 2010) bis hin zur Frage der Professionalisierbarkeit (Dewe/Schwarz 2011/2013; Schwarz 2009; Dewe/Wagner 2006; Nittel 2000 sowie Dewe 1994; Schwarz/Ferchhoff/Vollbrecht 2014) facettenreich thematisiert. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang die Annahme, dass im Zuge der Wandlungsprozesse der Beruf als Kategorie im Verschwinden begriffen sei, bzw. ein „Ende des Berufs“ zu postuliert wäre (vgl. kritisch hierzu: u.a. Kraus 2006; Kurtz 2005), was in Folge zu einer Aufwertung der beruflichen Weiterbildung führen müsse (vgl. Arnold/Pätzold 2009,

656) und zur aktuellen Frage der Verwertbarkeit informell erworbener Kompetenzen (vgl. Heid/Harteis 2010). Das Verhältnis von Lernen und Erfahrung in und von wissensbasierten Organisationen wird in den Beiträgen der Arbeitsgruppe Organisationspädagogik (vgl. Göhlich/Weber/Wolf 2009 sowie Göhlich in diesem Band) aufgegriffen.¹

Von Bedeutung ist im Folgenden die Frage nach der Konstitution von Weiterprozessen im beruflichen Alltag im Kontext der organisatorischen Einheit Betrieb. Hierbei erweisen sich die bereits genannten Bezüge zwischen Beruf, Betrieb und Organisation (vgl. Abb. 1) als problemhellend, da diese gleichwertige Perspektiven Kategorien und Felder benennen, in welchen sich Beziehungen und Übergänge darstellen und erkennen lassen, die eine Relationierung und systematische Rekonstruktion als sinnvoll erscheinen lassen. In bisherigen Abhandlungen zum Gegenstandsbereich der betrieblichen Weiterbildung/Betriebspädagogik erscheint dieser Bezugspunkt als zu kurz gefasst und nach Ansicht der Herausgeber in vorliegenden Studien zum Thema nicht hinreichend aufgegriffen.

Folglich wird die These vertreten, dass alle drei Kategorien zu differenzieren und zu relationieren wären. Wenngleich alle drei Kategorien theoriestrategisch gleichwertig sind und unterschiedliche Aspekte thematisieren, so erweist sich der Terminus der *Organisation* in gewisser Weise als einer, der Eigenschaften der anderen beiden Termini je mit thematisiert, ohne dass diese gänzlich in ihm aufgehen. Dies ist jedoch nicht mit einer kruden Ableitungslogik zu verwechseln, die im Stile einer additiven Argumentation daherkommt, sondern im Sinne einer höheren Aggregierungsform, welche allemal problemhellend wirkt.

Zwischen den Perspektiven lassen sich Resonanzen, wechselseitige Beeinflussungen und Interdependenzen erkennen, welche eine spezifische Betrachtung als gerechtfertigt erscheinen lassen. Der Terminus der Organisation weist nach An-

1 Bemerkenswert ist, dass seit 2006 die Arbeitsgemeinschaft Organisationspädagogik eine eigene Kommission innerhalb der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE) darstellt, welche explizit die Meso-Ebene der ‚Organisation‘ aufgreift. Hierbei wird die Organisation als ein Lernfeld thematisiert und die Unterstützung von Lern- und Entwicklungsprozessen als eine zu gestaltende, pädagogische Aufgabe nicht nur in pädagogischen Organisationen (Institutionen), sondern erweitert um *Profit- wie Non-Profit-Organisationen* aufgeführt. Während innerhalb der Kommission mehr die zunehmende Etablierung eines pädagogisch geprägten Zugriffs auf gestaltbare Aspekte der Organisation aufgegriffen wird (vgl. Geißler 2010; sowie Boettcher/Terhart 2004. In dem Sammelband von Boecher/Terhart zur „Organisationstheorie in pädagogischen Feldern“ wird auch auf außerschulische Organisationen eingegangen). Es wäre zu ergänzen, dass die „Entgrenzungen des Pädagogischen“ (vgl. Grunnert/Krüger 2004, 309-325; Lüders/Kade/Hornstein 2002, 207-215) sich nicht aus dem Erziehungs- bzw. Weiterbildungssystems erklären lässt, sondern diese Phänomene sich eher als Einverleibungsdynamiken der Pädagogik in und von organisationalen Logiken erschließen lässt (vgl. Kuper 2000). Ein Aspekt der weiteren wissenschaftlichen Respezifikationen bedarf.

sicht der Herausgeber die interessantesten Theorieoptionen auf, weswegen ihm im Rahmen dieser Aufsatzsammlung eine dominante Stellung eingeräumt wird.

	Beruf	Betrieb	Organisation
primäre Bezugswissenschaft(en)	Berufspädagogik, Berufssoziologie	Betriebswirtschaftslehre	Soziologie, Arbeits-/Industriesoziologie, Theorie der Gesellschaft
Kategorie	Kategorie zur sozialen Organisation von Arbeit und Qualifikationsbündel als Spektrum von Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten	Wirtschaftseinheit, Produktions- und Herstellungstätigkeit (kontinuierliches Zweckhandeln nach dem Prinzip der Wirtschaftlichkeit)	soziales Gebilde – Mesoebene zwischen Gesellschaft und Individuum; (auf Dauer ausgerichtet und auf Stabilität angelegt zur Strukturierung von Ganzheiten, operiert autopoietisch und selbst-legitimierend mit formaler Struktur)
Zweck	Legitimation von Fertigkeiten und Fähigkeiten bündeln, welche i.d.R. an ein psychisches System (Person) gekoppelt sind und im Verfahren des Erziehens und Sozialisierens erworben werden	Herstellungsort von Produkten und Dienstleistungen in Profit und Non-Profit-Organisationsform	1. soz. System zur organisierten Aushandlung von Entscheidungen - inklusive der in ihr ablaufenden sozialen Prozesse/Kommunikation (<i>prozessorientierter Bezug</i>) sowie 2. institutionalisierten kognitiven Wissensbeständen und kulturellen Praxen. Organisation hält implizite Wissensbestände und eine selbstverständliche Alltagspraxis – in Form kollektiver Orientierungen – zur Selbstlegitimation der sie tragenden institutionalisierten Werte- und Kulturmuster – bereit (<i>institutioneller und neo-institutionalistischer Bezug</i>)
Ziel	Dokumentation und Aufrechterhaltung von Beschäftigungs- und Arbeitsmarktfähigkeit	Aufrechterhaltung von Betriebs- und Zahlungsfähigkeit bis hin zur Gewinnmaximierung (= Unternehmen)	Anschlussfähigkeit und organisationale Reproduktion als Ergebnis bis hin zur Steigerung von Effektivität und Effizienz (<i>instrumenteller Bezug</i>)
Modus/ Modi	Legitimation und Antizipation von Karriere/ sozialem Prestige (<i>Seite Bildung</i>) und Einkommens-/Erwerbssicherung (<i>Seite Wirtschaft</i>)	- Herstellung - Tausch/wirtschaften	- Kommunikation - Koordination durch selbst generierte Praxen, Programme und Verfahren/Regeln

Abb. 1: Perspektiven: Beruf – Betrieb – Organisation

2.

Intention des Sammelbandes ist es, sowohl mit theoretisch-kategorialen und empirischen Beiträgen den Gegenstandsbereich von Weiterbildungsprozessen in beruflichen, betrieblichen und organisationalen Kontexten aus ungewohnten Perspektiven zu rekonstruieren als auch die Betriebspädagogik/betriebliche Weiterbildung durch Fallstudien, Praxisbeispiele und didaktisch-konzeptionelle Überlegungen zu einer selbstreflexiven Position in einem sozialwissenschaftlichen Kontext zu ermuntern.

Eine systematische und theoriegeleitete Vorgehensweise erfolgt unter der **Rubrik II (Perspektiven rekonstruktiver Theoriebildung und Forschung)**.

Eine anwendungs- und praxisorientierte Darstellung reformorientierter Gestaltungsmöglichkeiten betriebspädagogischer Arbeit findet der Leser unter der **Rubrik III (Praxiskonzepte und Fallstudien)**.

Unter der **Rubrik II** werden Perspektiven rekonstruktiver Theoriebildung und Forschung hinsichtlich der spezifischen Betrachtung von *Beruf, Betrieb und Organisation: Referenzen und Interdependenzen* (Abschnitt 1) stehen, welche die Autoren *Martin Baethge, Detlef Behrmann, Corinna Peter, Bernd Dewe, Jochen Koch* und *Thomas Kurtz* unter Berücksichtigung der Bezüglichkeiten zwischen wirtschaftlichem, organisationalem und beruflichem Handeln erhellen. Einleitend erfolgt von *Martin Baethge* eine auf empirischer Grundlage basierende Aufarbeitung und Differenzierung von Typologien moderner Dienstleistungsberufe. Vor diesem Hintergrund wird eine Perspektive eröffnet, welche im Kontext organisationsinterner, arbeitsplatznaher Weiterbildungsformen für die Erhöhung der Reflexivität der handelnden Akteure plädiert. Damit wird der Weiterbildungsdiskussion im Kontext des Dienstleistungssektors ein wesentlicher empirischer Bezug eröffnet.

Während in traditionellen organisationstheoretischen Ansätzen (vgl. u.a. Weber 1980; kritisch: Weick 1985) von einer Rationalität der Effektivität und Effizienz in Aufbau- und Ablauforganisationen gesprochen und eine kontingenzreduzierende Funktion der Organisation vorausgesetzt wird, stehen im Beitrag von *Corinna Peter* unter neo-institutionalistischer Perspektive die Abhängigkeiten und Wechselwirkungen im Fokus, welche zur Umkehrung des Zweck-Mittel-Schemas führen und Erfolgsformen organisationaler Leistungserbringung im Wesentlichen von den internen Interaktionen der Beteiligten abhängig werden lassen. In diesem Zusammenhang wird der Blick in einer intermediären Perspektive einer relationalen Organisationsforschung im Beitrag von *Detlef Behrmann* auf institutionalisierte Wissensbestände in Organisation und dort bestehende kognitive kulturelle Praxen gerichtet, welche unabhängig von organisationalen Zwecksetzungen bestehen und zu Selbstlegitimierungen führen. Letzteres ist ein Aspekt, der in den prominenten Ansätzen zum organisationalen Lernen (vgl. u.a. Geißler 1994) bisweilen außen vor gelassen wird.

Eine organisationstheoretische Auseinandersetzung und Reflexion betrieblicher (Weiter-)Bildungsformen blickt im Beitrag von *Bernd Dewe* auf die Aufgabenspezifik „imaginärer“ (Weiter-)Bildungsformen, welche dem Anschein nach zunehmend mehr um ein Wissen mit durchaus regulativem ‚politischem Charakter‘ angereichert sind, welches in der Managemententwicklung, in Führungskräfte-seminaren und -beratungsformen, in der Weiterbildung von Personalreferenten/-entwicklern und Betriebsräten, in Programmen für junge Arbeiter und Angestellte thematisiert wird (bspw. Sozial- und Kommunikationsverhalten, werte-, kultur- und leitlinienkonformes Auftreten und Agieren, Projektmanagement, Führung und Zusammenarbeit, Wissens- und Qualitätsmanagement, Konfliktklärung und Motivationserzeugung usw.). Die Widersprüchlichkeiten von Stabilität und Wandel markieren im Beitrag von *Jochen Koch* die zentralen organisationalen Anforderungen und richten den Fokus auf die Bedeutung von Reflexivität und Responsivität im Kontext von Organisationen. Abschließend werden von *Thomas Kurtz* die arbeitsbezogenen Formen der Weiterbildung historisch und formtheoretisch in berufliche und betriebliche Weiterbildung differenziert und einer organisationstheoretischen Vertiefung zugeführt.

Der Abschnitt 2. *Betriebliche und berufliche Weiterbildung, Handlungslogiken und Strukturen* lenkt den Blick auf den Vermittlungsbezug zwischen Theorieebenen und -traditionen, hier vor allem subjektivistischer wie organisationaler Provenienz, zwischen betrieblichen und pädagogischen Handlungslogiken – wie im Beitrag von *Martin P. Schwarz* – geleitet von dem Interesse, (Weiter-)Bildungsprozesse gesellschaftlicher Akteure und Formen organisationsveranlassten Lernens in ihren Bedingungen und Grenzen zu erschließen und sich so der spezifischen Struktur und Eigenlogik von Betriebspädagogik/betrieblicher Weiterbildung in einer nicht-reduktionistischen Weise zu nähern. Bedeutsam ist hierbei die Differenzierung der Logik und Struktur von betrieblich veranlassten (Weiter-)Bildungsprozessen, in dem ihre bipolare Bezüglichkeit/Referenz rekonstruiert wird und die Betriebspädagogik/betriebliche Weiterbildung aufgefordert wird, eine Perspektive pädagogischer Professionalität und ökonomischer Rationalität gleichermaßen verfügbar zu halten. Dieser konstituierenden Vereinbarkeit von Weiterbildung im Kontext von Organisationen samt den damit verbundenen Spannungslagen gehen die Beiträge von *Bernd Dewe* und *Olaf Dörner* rekonstruierend nach. *Wolfgang Wittwer* relationiert facettenreich die Realisierungsmöglichkeiten und -chancen des Arbeitsplatzes als individueller und organisationaler Entwicklungs-ort und Lernraum. Am Fall der Humankapitaltheorie, die vor dem Hintergrund aktueller sozialwissenschaftlicher Theorieangebote eine Rekonstruktion erfährt, die sich von bloßer Reprise unterscheidet, lotet *Katharina Feistel* die Relevanz dieser Konzeption für spezifische Formen betrieblicher Weiterbildung aus. Von dem Autor *Peter J. Weber* werden differenzierend spezifische Funktionen, Aufgaben und Ziele sowie didaktisch-methodische Überlegungen, bis hin zu europäi-

schen Perspektiven thematisiert, wobei letztlich transnationale bildungspolitische und programmatische Bezüge der betrieblichen und beruflichen Weiterbildung ins Sichtfeld kommen. In den versammelten Einblicken lassen sich aktuell facettenreiche soziale Wandlungsprozesse erkennen, welche zu einer Universalisierung des Lernens, einer Individualisierung und Entgrenzung von Weiterbildung und einer Pluralisierung und Ausdifferenzierung von Lernkontexten führen (vgl. u.a. Grunert/Krüger 2004; Lüders/Kade/Hornstein 2002). Hierbei wird jedoch die „...betriebliche Weiterbildung nicht als ein Ausgriff des Pädagogischen auf die Betriebe verstanden, der sich aus einer Entgrenzungsdynamik der Pädagogik selbst erklären ließe, sondern als Inkorporation des Pädagogischen in den Kontext des Betriebes“ (Kuper 2000, 11).

Im Abschnitt 3. *Betriebspädagogik zwischen Erkenntnisproblemen und Gestaltungsverpflichtungen* stehen zentrale Spannungslagen, die aus der Differenz von Pädagogik als quasi sozialreformerischer Gestaltungsoption im Modus angemessen/unangemessen und Erziehungswissenschaft als Forschungsinstanz im Modus wahr/unwahr resultieren, im Zentrum der Erörterung (vgl. Abb. 2).

	↙ Betriebspädagogik ↘	
	als praktische Pädagogik	als Wissenschaftsdisziplin
Referenzkontexte	(Betriebs-)Pädagogik	Erziehungswissenschaft/ erziehungswissenschaftliche Betriebspädagogik
Theorietypen und Wissensformen	Reflexionstheorien auf der Basis von Teilsystemen	Wissenschaftliche Theorien im Wissenschaftssystem
Referenzprobleme	Auseinandersetzen mit Praxisproblemen unter <i>Orientierungsgesichtspunkten</i>	Erforschen von Erkenntnisproblemen unter <i>Wahrheitsgesichtspunkten</i>
Formen vergleichenden Beziehungsdenkens	Ubiquitäre menschliche Denkformen	Sozialwissenschaftliche Methoden
Motivationaler Kontext	Fokussieren von Existenzinteressen. Im Mittelpunkt stehen Orientierungsprobleme und Konflikte	Ausklammerung von Existenzinteressen, Orientierungsproblemen und Konflikten

Abb. 2: Betriebspädagogik als Pädagogik und Disziplin der Erziehungswissenschaft

Die Autoren *Michael Göblich, Daniel Straß, Irmgard Völkner, Heinrich Dorn-Keymer* und *Franz Lorenz* erhellen diese Thematik um die empirische Begründung organisationspädagogischer Forschung und Rekonstruktion historischer Entwicklungslinien, ferner um die sich als nicht unproblematisch erweisende (individual-)pädagogische Dimension der Betriebspädagogik sowie um das Prob-

lem spezifischer Menschenbildkonstruktionen, auf welche die Betriebspädagogik bisweilen rekurriert. In diesem Kontext erfährt die Betriebspädagogik eine Problematisierung und Rekonstruktion der Möglichkeiten einer Annäherung an Wissenschaftlichkeit als kritisch beobachtende Umwelt des Betriebs. Die normativen Bezüge betriebs- und erwachsenenpädagogischen Handelns werden in Beziehung zu organisationsbezogenen Regulationsprozessen gesetzt. Im Zentrum dieses Abschnitts stehen die Polyvalenz des Gegenstandsbereichs und der Anspruch des reflexiven Prozedierens zwischen praktischer Reflexionswissenschaft und (organisations- und betriebspädagogischer) Sozial- und Erziehungswissenschaft, wie es insbesondere im Beitrag von *Michael Göhlich* illustriert wird.

Als Herausforderung besteht für die Betriebspädagogik/betriebliche Weiterbildung als handlungsbezogener Sozialwissenschaft ihr Maßstab darin, inwieweit sie arbeits- und lebensweltlich adäquates Problembearbeitungs- und Deutungswissen für die praktischen Handlungsprobleme ihrer Adressaten produzieren kann. Hierbei ist von einer dialektischen Anforderung und Bezüglichkeit für die Form betriebliche Weiterbildung auszugehen, die aus einer Spannungslage zwischen Subjekt (Person), Funktion und Organisation resultiert.

Unter der **Rubrik III Praxiskonzepte und Fallstudien** thematisieren die dort versammelten Beiträge die nicht zu unterschätzende Bedeutung betrieblicher Weiterbildung als Organisationsstrategie für die Sicherung von Qualität sowie des Findens von adäquaten Lern-, Sozialisations- und Entscheidungsprozessen innerhalb einer Organisation. Hierbei referieren die Autoren *Sibylle Peters*, *Mirko Steckel*, *Martin P. Schwarz*, *Dieter Kistner*, *Erich Harsch* und *Jendrik Petersen* Perspektiven der Weiterbildungspraxis zwischen betrieblicher Personal- und Organisationsentwicklung, Mentoring als spezielle Unterstützungsform zur Entwicklung eines Dialogischen Managements in Organisationen und die Transformationsprozesse von Organisations- bzw. Unternehmenskultur im Rahmen eines betriebspädagogischen Aufgabenfeldes. Die Autoren *Agnes Dietzen* und *Friedbert Gay* wenden sich in empirischen Studien spezifischen Fällen und Anwendungsformen aus dem betriebspädagogischen Handlungsfeld zu. Im Fokus stehen im Beitrag von *Agnes Dietzen* die Erkennung von neuen Qualifikationsbedarfen im Kontext technologischer Entwicklungen, die Darstellung von Sichtweisen kognitivistischer und erfahrungsgeleiteter Ansätze in der Kompetenzforschung sowie im Beitrag von *Friedbert Gay* die Rekonstruktion von aktuellen Tendenzen im Personalrecruiting von Unternehmen. Von *Martin P. Schwarz* und *Katharina Feistel* werden spezifische Funktionen, Aufgaben und Ziele sowie didaktisch-methodische Überlegungen und Evaluationsdimensionen und -formen der betrieblichen und beruflichen Weiterbildung thematisiert. Mit dem abschließenden Beitrag von *Bernd Dewe* ist die Intention verbunden, Forschungszugänge zu illustrieren, um auf die facettenreichen und divergenten Praxisformen im Kontext von organisational veranlassten Weiterbildungsprozessen eine phänomenhellende Sichtweise

zu eröffnen. Die immerwährende Bereitschaft zu Formen des Lernens und der (Selbst-)Bildung wird heute in fast allen Bereichen der Arbeits- und Berufswelt sowie im privaten Alltag vorausgesetzt und aus der Sicht der Individuen zu einem konstitutiven Bestandteil ihrer alltäglichen Lebensführung. Eine Orientierung am Leitbild der Selbststeuerung und -organisation von Lernprozessen, wie auch der Blick auf non-formale und informelle Lernkontexte führten zu einer Verschiebung des Fokus von einer Vermittlungsperspektive der pädagogischen Akteure hin zu einer Aneignungsperspektive der Lernenden. Infolge dessen ändern sich die Rahmenbedingungen, unter welchen sich das Lernen Erwachsener ereignet, nicht jedoch die Art und Weise des Lernens Erwachsener selbst. Der durch die Globalisierung/Expansion von Märkten, Internationalisierung, Automatisierung und Diversifikation verstärkte Strukturwandel in Wirtschaft und Gesellschaft erfasst alle Lebens- und Arbeitsbereiche und stellt Lern- und Bildungsbedürftige/bzw. -nachfragende und Lern- und Bildungsanbieter im Zuge von Freisetzungs- und Flexibilisierungstendenzen vor neue Herausforderungen. Der Erziehungswissenschaft kommt hierbei eine elementare Bedeutung als Vermittlungsinstanz zu, da sie pädagogische Praxis und damit formale, informelle und mediale Lern- und Bildungsprozesse reflektiert und erforscht. Hintergrund ist, dass relevantes Wissen und erweiterte Kompetenzstrukturen jeweils gelernt, aber auch revidiert und situativ nutzbringend zur Performanz gebracht werden müssen. Hierbei zielt Weiterbildung im Allgemeinen als übergreifendes Prinzip auf die Anschlussfähigkeit von biographischen Sequenzen wie auch auf synchron bestehende nachschulische pädagogische Institutionen oder Kontexte (bspw. Großunternehmen und -organisationen) als Überschneidungsbereich ab. Der Beitrag von Bernd Dewe versteht sich zugleich als programatische Grundlegung des weiter oben angesprochenen Graduiertenkollegs „Wandlungsprozesse in Industrie- und Dienstleistungsberufen und Anforderungen an moderne mediale Lernwelten in Großunternehmen und -organisationen“ (www.graduiertenkolleg.net).

Das Buch, welches sowohl theoretische Einsichten als auch praktische Gestaltungsvorschläge präsentiert, richtet sich an Studierende, Lehrende und Praktiker der betrieblichen Weiterbildung, Personal- und Organisationsentwicklung sowie an Akteure in Beratungs- und Führungskonstellationen sowie im (Weiter-)Bildungsmanagement.

Halle an der Saale und Landau in der Pfalz im Herbst 2016

Bernd Dewe und Martin P. Schwarz

Literatur

- Achtenhagen, F./Lempert, W. (Hrsg.): Lebenslanges Lernen im Beruf. Seine Grundlegung im Kindes- und Jugendalter. Bd. 1: Das Forschungs- und Reformprogramm. Opladen 2000
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2010. Im Auftrag der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Bielefeld 2010
- Arnold, R./Pätzold, H.: Weiterbildung und Beruf. In: Tippelt, R./u.a. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 3. Auflage. Wiesbaden 2009, 653-664
- Baethge, M./Wilkens, I. (Hrsg.): Die große Hoffnung für das 21. Jahrhundert? Perspektiven und Strategien für die Entwicklung der Dienstleistungsbeschäftigung. Opladen 2001
- Baumert, J./Maaz, K./Trautwein, U. (Hrsg.): Bildungsentscheidungen. Wiesbaden 2010
- Behrmann, D.: Reflexives Bildungsmanagement. Pädagogische Perspektiven und managementtheoretische Implikationen einer strategischen und entwicklungsorientierten Gestaltung von Transformationsprozessen in Schule und Weiterbildung. Frankfurt 2006
- Boettcher, W./Terhardt, E. (Hrsg.): Organisationstheorie in pädagogischen Feldern. Wiesbaden 2004
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014 – Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Trendbericht 2014. Online verfügbar unter https://www.bmbf.de/pub/Weiterbildungsverhalten_in_Deutschland_2014.pdf, zuletzt geprüft am 18.12.2015.
- Dewe, B.: Wandlungsprozesse in Industrie- und Dienstleistungsberufen und Anforderungen an moderne mediale Lernwelten in Großunternehmen und -organisationen. Multidisziplinäres und interuniversitäres Graduiertenkolleg. Schotten 2010, 60-67
- Dewe, B.: Grundlagen nachschulischer Pädagogik. Bad Heilbrunn, 1994
- Dewe, B./Ferchhoff, W.: Dienstleistung und Bildung – Bildungstheoretische Betrachtungen über personenbezogene Dienstleistungen. In: Hanseman, O./Marotzki, W. (Hrsg.). Diskurs Bildungstheorie I: Systematische Markierungen. Weinheim 1988, 135-157
- Dewe, B./Schwarz, M.: Beraten als professionelle Handlung und pädagogisches Phänomen. Schriftenreihe des Graduiertenkollegs der Martin-Luther Universität Halle-Wittenberg. Band 6. Hamburg 2011 (2. aktualisierte und überarbeitete Auflage 2013)
- Dewe, B./Wagner, H.-J.: Professionalität und Identität in der Pädagogik. In: Rapold, M. (Hrsg.): Pädagogische Kompetenz, Identität und Professionalität. Hohengehren 2006, 51-76
- Dewe, B./Weber, P. J.: Einführung in moderne Lernformen. Weinheim 2007
- DIE-Spezial: Trends der Weiterbildung – DIE-Trendanalyse 2010. Bielefeld 2010
- Dobischat, R./Düsseldorff, K.: Personalentwicklung und Arbeitnehmer. In: Tippelt, R./u.a. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 3. Auflage. Wiesbaden 2009, 917-937
- Dohmen, G.: Lebenslanges Lernen für ein gelingendes Leben. In: Bender, W. (Hrsg.): Lernen und Handeln. Schwalbach 2004, 25-37
- Dollhausen, K./Feld, T. C./Seitter, W. (Hrsg.): Erwachsenenpädagogische Organisationsforschung. Wiesbaden 2010
- Fecher, T.: Lernoptionen in Veränderungsprozessen. Eine Studie zu lernbezogenen Deutungsmustern in einem Unternehmen der chemischen Industrie. Schriftenreihe des Graduiertenkollegs der Martin-Luther Universität Halle-Wittenberg. Band 1. Hamburg 2009
- Frey, T. R.: Personalentwicklung in Unternehmen – ein Arbeitsfeld für Erwachsenenpädagogen. Bielefeld 2007
- Geißler, H.: Grundlagen des Organisationslernens. Weinheim 1994
- Geißler, H.: Das pädagogische der Organisationspädagogik. In: Göhlich, M./Weber, S./Wolf, S. (Hrsg.): Organisation und Erfahrung. Wiesbaden 2010, 239-249
- Göhlich, M./Weber, S./Wolf, S.: Organisation und Erfahrung. Beiträge der AG Organisationspädagogik. Wiesbaden 2009

- Grundwald, K.: Organisation und Organisationsgestaltung. In: Otto, H.-U./Thiersch, H. (Hrsg.): Handbuch Soziale Arbeit. 4. Auflage. München 2011, 1037-1048
- Grunert, C./Krüger, H.H.: Entgrenzung pädagogischer Berufsarbeit – Mythos oder Realität? In: Zeitschrift für Pädagogik. 50 Jg. Nr. 3 2004, 309-325
- Harney, K.: Handlungslogik betrieblicher Weiterbildung. Stuttgart 1998
- Harney, K.: Sinn der Weiterbildung. In: Luhmann, N./Lenzen, D.: Bildung und Weiterbildung im Erziehungssystem. Frankfurt 1997
- Heid, H./Harteis, Ch.: Wirtschaft und Betrieb. In: Tippelt, R./Schmidt, B.: Handbuch Bildungsforschung. 3. Aufl. Wiesbaden 2010
- Henkel, A.: Professionelle und Experten. Typoskript des Workshops des Arbeitskreises Expertenwissen der Sektion Professions- und Wissenssoziologie der Deutschen Gesellschaft für Soziologie und des Instituts für Wissenschaft- und Technikforschung. Bielefeld 2010
- Holm, U.: Lifelong learning and time competence. In: International Journal for Lifelong Education 1. 2007, 25-43
- Janssen, S./Leber, U.: Weiterbildung in Deutschland: Engagement der Betriebe steigt weiter. IAB-Kurzbericht. Hg. v. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg 2015. Online verfügbar unter <http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb1315.pdf>, zuletzt geprüft am 25.11.2015.
- Klatetzki, T./Tacke, V.: Organisation und Profession. Wiesbaden 2005
- Kratzer, N.: Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin 2003
- Kraus, K.: Vom Beruf zur Employability? Zur Theorie einer Pädagogik des Erwerbs. Wiesbaden 2006
- Kuper, H.: Weiterbildung im sozialen System Betrieb. Frankfurt 2000
- Kurtz, T.: Die Berufsform der Gesellschaft. Weilerswist 2005
- Lüders, C./Kade, J./Hornstein, W.: Entgrenzung des Pädagogischen. In: Krüger, H.-H./Helsper, W. (Hrsg.): Einführung in die Grundbegriffe und Grundfragen der Erziehungswissenschaft. Opladen 2002, 207-215
- Moraal, D.: Nationale Zusatzerhebung zur vierten europäischen Weiterbildungserhebung in Unternehmen (CVTS4-Zusatzerhebung – CVTS4-Z). Abschlussbericht. Laufzeit II/2012 bis III/2014. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Bonn 2015. Online verfügbar unter https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/dapro/data/documents/pdf/eb_23304.pdf, zuletzt geprüft am 25.11.2015.
- Moraal, D./Lorig, B./Schreiber, D./Azeez, U.: Ein Blick hinter die Kulissen der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland. BIBB Report Ausgabe 7/2009. Hg. v. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Bonn 2009. Online verfügbar unter <http://www.bibb.de/de/14069.php>, zuletzt aktualisiert am 09.11.2015, zuletzt geprüft am 09.11.2015.
- Nickolaus, R./Pätzold, G./Reinisch, H./Tramm, T. (Hrsg.): Handbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Bad Heilbrunn 2010
- Nittel, D.: Von der Mission zur Profession. Bielefeld 2000
- Peters, S. (Hrsg.): Lernen und Weiterbildung als permanente Personalentwicklung. München und Mering 2003
- Riechwald, R./Möslein, K./Kolling, M.: CLIC Executive Briefing No. 018 Leipzig 2010
- Rehberg, K. S.: Kultur. In: Joas, H. (Hrsg.): Lehrbuch der Soziologie. Campus Verlag, Frankfurt am Main. 2001, 63-92
- Sailer, M.: Pädagogische Grundlagen betrieblichen Lernens. München Mering 2002
- Sausele-Bayer, I.: Personalentwicklung als pädagogische Praxis. Wiesbaden 2011
- Schiersmann, C.: Berufliche Weiterbildung 2007 Wiesbaden
- Schmidt, D.: Gestaltung und Organisation der beruflichen Weiterbildung in Unternehmen. In: Wirtschaft und Statistik, H 12. 2007, 1226-1235

- Schmitz, E.: Leistung und Loyalität – Berufliche Weiterbildung und Personalpolitik in Industrieunternehmen. Stuttgart 1978
- Schwarz, M.: Professionalität und Wertschöpfung in der betrieblichen Weiterbildung. Schriftenreihe des Graduiertenkollegs der Martin-Luther Universität Halle-Wittenberg. Band 3. Hamburg 2009
- Schwarz, M./Ferchhoff, W./Vollbrecht, R. (Hrsg.): Professionalität: Wissen – Kontext. Sozialwissenschaftliche Analysen und pädagogische Reflexionen zur Struktur bildenden und beratenden Handelns, Bad Heilbrunn 2014
- Seyda, S./Werner, D.: IW-Weiterbildungserhebung 2014. – Höheres Engagement und mehr Investitionen in betriebliche Weiterbildung. IW-Trends. Institut der deutschen Wirtschaft Köln. Köln 2014 (Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, 41. Jahrgang, Heft 4/2014; ISSN 0941-6838 (Printversion); ISSN 1864-810X (Onlineversion)). Online verfügbar unter <http://www.iwkoeln.de/wissenschaft/veranstaltungen/beitrag/pressekonferenz-iw-weiterbildungserhebung-2014-201454>, zuletzt geprüft am 25.11.2015.
- Stehr, N./Grundmann, R.: Expertenwissen. Die Kultur und Macht von Experten, Beratern und Ratgebern. Weilerswist 2011 (2. Auflage 2015)
- Weber, M.: Wirtschaft und Gesellschaft. Tübingen 1980
- Weick, K.E.: Der Prozeß des Organisierens. Frankfurt am Main 1985
- Zech, R./Dehn, C./Tödt, K./Rädiker, S./Mrugalla, M./Schunter, J. (Hrsg.): Organisationen in der Weiterbildung. Selbstbeschreibungen und Fremdbeschreibungen. Wiesbaden 2010