

Der Beitrag der Berufsbildungsforschung zur Qualifizierung des Personals in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung

— Schwerpunkte und Defizite —

Karlheinz A. Geißler/Wolfgang Wittwer

Dieser Beitrag ist keine Bilanz des Forschungsfeldes „Aus- und Weiterbildungspersonal“. Sieht man einmal davon ab, daß solches in einem Beitrag dieser Kürze nicht geleistet werden kann, so ist eine entsprechende Bilanzierung derzeit auch deshalb nicht möglich, da weder einschlägige repräsentative Einzeluntersuchungen existieren, noch die Ergebnisse vorliegender Untersuchungen miteinander verglichen werden können, da die Untersuchungsmerkmale sowie die methodischen Vorgehensweisen zu unterschiedlich sind.

Das von Kutt (1988) geforderte Plädoyer für eine Bilanzierung des Wissensstandes hinsichtlich der Ausbilderqualifizierung hat u. E. nach wie vor Gültigkeit und wird durch diese Ausarbeitung nicht überflüssig, sondern nochmals in Erinnerung gerufen und auf den Personenkreis der „Betrieblichen Weiterbildungner“ erweitert.

Der Beitrag thematisiert die Tradition institutionalisierter Forschung im Bereich Ausbildung der Ausbilder und bezieht Position in Hinblick auf die stark anwendungsorientierte „neuere Ausbildungsforschung“.

Die defizitäre Forschungssituation bezüglich des betrieblichen Weiterbildungspersonals wird im zweiten Teil analysiert.



Karlheinz A. Geißler, Prof. Dr. rer. pol.
Universität der Bundeswehr Wirtschafts- und Sozialpädagogik. Arbeitsschwerpunkt: Beruflich/betriebliche Weiterbildung; Beratungstätigkeit im Betrieb.



Wolfgang Wittwer, Dr. phil.
Vertritt z. Z. die Professur Theorie der beruflichen Bildung an der Universität Oldenburg. Arbeitsschwerpunkt: Beruflich/betriebliche Weiterbildung; Beratungstätigkeit im Betrieb.

Die Orientierung der Berufsbildungsforschung an den Bedingungen und Interessen der „großen Industrie“

Die resümierende Analyse dessen, was die Berufsbildungsforschung im Rahmen der Qualifizierung des betrieblichen Aus- und Weiterbildungspersonals geleistet hat, führt zu dem Schluß, daß die unmittelbare Nähe des Gegenstandes dieser Forschung zum Bereich der Ver-

wertung von Arbeitskraft auch die Berufsbildungsforschung selbst unter starken Verwertungsdruck gesetzt hat (und immer noch setzt). Jener Forschungsbereich, der sich mit dem Thema: „Ausbildung der Ausbilder“ und „Ausbildung der Weiterbildungner“ befaßte und befaßt, stand und steht weitgehend unter der ihn einengenden Voraussetzung, die Anforderungen der Qualifizierung des betrieblichen Bildungspersonals unter den Bedingungen der „großen Industrie“ zu bestimmen und davon ausgehend, Konzepte und Maßnahmen

zu entwickeln, zu erproben und zu überprüfen, um diese zu erfüllen. Dies hat Tradition, ohne daß der Terminus „Berufsbildungsforschung“ dabei immer gebräuchlich war. Unter weitgehender Ignoranz der heute geltenden wissenschaftlichen Standards kann dies durch die Tätigkeiten jener Institutionen belegt werden, die sich seit Beginn dieses Jahrhunderts mit der Qualifizierung des betrieblichen Bildungspersonals befaßt haben.

Zur Tradition institutionalisierter Forschung im Bereich Ausbildung der Ausbilder

Der 1908 auf Initiative der deutschen Maschinenbauindustrie und des Verbandes Deutscher Ingenieure (VDI) gegründete Deutsche Ausschuß für Technisches Schulwesen (DATSCH) erstellte u.a. Richtlinien für Ausbilder und entwickelte Anschauungsmittel (Schaufeln, Merkblätter, Modelle usw.) für die Qualifizierungsarbeit der betrieblichen Bildungskräfte. Die technisch-organisatorischen Anforderungen der Produktion und die soziale und rechtliche Verfassung der Produktionsverhältnisse waren dabei unproblematisierter Ausgangspunkt jener Aktivitäten, die man als Vorläufer berufsbildungsforschender Aktivitäten bezeichnen kann.

Das 1925 gegründete „Deutsche Institut für Technische Arbeitsschulung“ (DINTA) hatte die Aufgabe, die in den Betrieben Arbeitenden mit pädagogischen Mitteln für den jeweiligen Stand der Produktionskräfte zu qualifizieren und sie mit der betrieblichen Sozialverfassung zu identifizieren.

Widmete sich der DATSCH vornehmlich der Qualifikation des betrieblichen Bildungspersonals **als Teil** des sich verändernden Arbeitsprozesses, so das DINTA insbesondere der Qualifikation dieses Personenkreises im Hinblick auf ein spezifisches (Unternehmerinteressen stützendes) **Verhältnis** zur Ver-

fassung des Arbeitsprozesses. Die Forschung (sofern man dies aus heutiger Sicht überhaupt so nennen kann) diene durch und über die Qualifizierung der Ausbilder im Betrieb im DINTA einer gegen die Gewerkschaften gerichteten Werkgemeinschaftsideologie.

Die Gleichschaltung der Berufsbildungsziele und der „Berufsbildungsforschung“ mit der nationalsozialistischen Ideologie erfolgte (aus inhaltlicher Sicht) ab 1933 problemlos. Der im Auftrag des Reichsinstituts für Berufsbildung in Handel und Gewerbe entwickelte Grundlehrgang für Berufe der Eisen- und Metallindustrie „Eisen erzieht“ stellt dabei das markanteste Beispiel von ideologisch korrumpierbarer Wissenschaft dar. Daß die Qualifizierungsaktivitäten des betrieblichen Bildungspersonals und deren wissenschaftliche Fundierung innerhalb der nationalsozialistischen Ära eine berufsbildungsforschende „Terra incognita“ darstellen, liegt nicht am Fehlen solcher Aktivitäten, sondern an den immer noch funktionierenden Verdrängungs- und Verleugnungsmechanismen der Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Dazu Kipp/Miller (1990, S. 37) lapidar: „Noch gar nicht untersucht ist die Ausbildung der Ausbilder während der NS-Zeit.“

Die 1947 gegründete „Arbeitsstelle für Betriebliche Berufsausbildung“ (ABB) schloß in ihrer Tätigkeit weitgehend an die DATSCH-Initiativen an. Die Entwicklung von Unterweisungsunterlagen, von Schautafeln und Demonstrationsgegenständen waren die wichtigsten systematischen Arbeiten zur Qualifizierung von betrieblichen Ausbildern.

Die universitäre Forschung im Bereich der Berufs- und Wirtschaftspädagogik war nach dem zweiten Weltkrieg weitgehend auf das Tätigkeitsfeld der Lehrer an berufsbildenden Schulen ausgerichtet, nicht zuletzt, da dies auch das zukünftige Berufsfeld der Studierenden an den einschlägigen Instituten war.

Bis zum Erlass des *Berufsbildungsgesetzes* 1969 waren die auf das

betriebliche pädagogische Handeln bezogenen Forschungsaktivitäten — ebenso wie die Legitimation und die Konzeption der betrieblichen Berufsausbildung — weitgehend an der Position der Unternehmer ausgerichtet. In deren Interesse lag es bis dahin nicht, das betriebliche Bildungspersonal, speziell die Ausbilder, durch eine systematische außerbetriebliche Qualifizierung für ihre berufspädagogischen Aufgaben zu professionalisieren. 1970 beklagte Winterhager in seiner viel beachteten Schrift „Lehrlinge — die vergessene Majorität“ diesen Zustand:

„Tatsächlich sind bis heute die Ausbilder als Gruppe nicht wirksam. Sie sind bisher nicht einmal organisiert; es gibt im Gegensatz zu vielen anderen Berufen keinen Verband der betrieblichen Ausbilder, keine Regeln, die Anforderungen an die Ausübung dieses Berufs stellen und keine Interessenvertretung, die etwa in den Berufsbildungsausschüssen zum Zuge kommen könnte (...).“

Mit der Zunahme der Zahl der qualifizierten Ausbilder werden jedoch sehr wahrscheinlich deutlichere Professionalisierungstendenzen auftreten. Typischerweise wird dann eine Formulierung von Regeln für den Zugang und die Ausübung des Berufes eines hauptberuflichen Ausbilders, insbesondere die Forderung nach einer berufspädagogischen Mindestqualifikation neuer Ausbilder zu erwarten sein; außerdem eine Aufwertung im betrieblichen Hierarchiegefüge, eine Repräsentation und Mitbestimmung in den nach dem Berufsbildungsgesetz gegründeten Gremien, eine größere Attraktivität des Ausbilderberufes für Außenstehende und Versuche, auch der Öffentlichkeit ein deutlicheres Bild von den Funktionen der Ausbilder zu geben. Eine solche Entwicklung wäre für die Repräsentierung des Ausbildungsinteresses und damit auch für seine Durchsetzungsmöglichkeit ausgesprochen positiv. Immerhin: bisher ist auch ein erster Ansatz dazu noch nicht festzustellen“ (S. 72/73).

Mittlerweile ist dieser Sachverhalt nicht mehr in dem Maße beklagenswert wie noch vor zwanzig Jahren. Eines der zentralen Merkmale für die Professionalisierung eines Berufsstandes — die Vereinheitlichung des Berufszugangs, aus der verallgemeinerbare Ansprüche von Abnehmern und Anbietern auf dem Arbeitsmarkt geltend gemacht werden können — ist durch rechtliche Regelungen, insbesondere durch das *Berufsbildungsgesetz* von 1969 und die *Ausbildereig-*

nungsverordnungen von 1972 ff., erheblich verbessert worden. Der Gesetz- bzw. Verordnungsgeber hat die Wichtigkeit der Ausbilder-aufgabe herausgestellt und betont. Für die Tätigkeit im Bereich der betrieblichen Weiterbildung gibt es eine solche Präzisierung nicht.

Zur neueren „Ausbilderforschung“

Die gesetzliche Festlegung von Mindestqualifikationen für betriebliche Ausbilder (fachliche, persönliche und pädagogische Eignung) wurde zu einem starken Impuls für die Berufsbildungsforschung, sich diesem Personenkreis und dessen pädagogisch relevanter Tätigkeit zuzuwenden.

Neben dem durch das Berufsbildungsgesetz etablierte Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung (das durch das *Ausbildungsplatzförderungsgesetz* 1976 in das neu gegründete Bundesinstitut für Berufsbildung integriert wurde) waren es seit Beginn der siebziger Jahre zunehmend mehr die Universitäten, die sich, speziell im Bereich der Berufs- und Wirtschaftspädagogik, vereinzelt auch der Berufs- und Arbeitssoziologie, systematisch mit der Qualifizierung des betrieblichen Aus- und Weiterbildungspersonals beschäftigten.¹⁾

Auf zwei Schwerpunkte, die nicht immer miteinander in ein produktives Verhältnis gesetzt wurden und werden, konzentriert sich bis heute die auf das betriebliche Bildungspersonal ausgerichtete Berufsbildungsforschung an den Universitäten:

- Auf die sozialwissenschaftliche Analyse der Bedingungen, der Realisierung und der Überprüfung berufspädagogisch relevanten Handelns im Betrieb;
- auf die Entwicklung und die Begleitforschung der Realisierung von Konzepten zur Qualifizierung, speziell zur pädagogischen Qualifizierung, des betrieblichen Ausbildungspersonals. Dies wurde, u. a. in enger

Zusammenarbeit von Forschern des Bundesinstitutes für Berufsbildung und Berufs- und Wirtschaftspädagogen an den Universitäten durch staatlich geförderte Modellversuche unterstützt und forciert.

Dies alles ist zweifelsohne als Fortschritt im Bereich der Berufsbildungsforschung zu bewerten, aber es ist auch bis heute ein markantes Beispiel für die Abhängigkeit der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung vom Verwertungsdruck und Verwertungsinteresse ihrer Abnehmer. Nicht zuletzt wird dies an dem gravierenden Defizit eines ausgearbeiteten Bezuges zwischen der Forschung über Ausbilder (und deren Qualifizierung) und einer Theorie der betrieblichen Berufsbildung deutlich.

Chancen, die die anwendungsorientierte Forschung auch im Hinblick auf Impulse zur „Grundlagenforschung“ (Theorieentwicklung) enthält, müssen von den Wissenschaftlern der Berufs- und Wirtschaftspädagogik erst noch gesehen und genutzt werden. Nur so kann die bestehende Abhängigkeit von Politik und Kapitalverwertungsinteressen reduziert und die anwendungsorientierte berufs- und wirtschaftspädagogische Forschung unabhängiger werden. Dann auch stünde die gesetzlich grundgelegte institutionelle Trennung von fachlicher und pädagogischer Qualifizierung zur Diskussion. Eine stärker an berufspädagogischer Theorie orientierte Qualifizierung des betrieblichen Aus- und Weiterbildungspersonals könnte so z. B. die Möglichkeit prüfen, ob Fach- und Erziehungskompetenz nicht integriert zu vermitteln und anzueignen wären. Erst durch eine systematische reflexive und selbstreflexive Thematisierung des Zusammenhangs von Arbeits- und Lern- (bzw. Erziehungs-)prozessen kann ein kritisch sinnverstehender Zusammenhang zwischen Ausbildungs- und den Ausbildungsinhalten hergestellt werden. Dies wäre dann ein Gewinn an Souveränität, sowohl für die Ausbilder und Auszubilden-

den als auch für jene, die diese zur Zielgruppe ihrer Forschungsaktivitäten machen.

Die Forschungssituation im Hinblick auf die Qualifizierung des betrieblichen Weiterbildungspersonals

Der Ertrag der Berufsbildungsforschung ist bezüglich der Qualifizierung des betrieblichen Weiterbildungspersonals weitaus geringer als jener, der sich mit der Qualifizierung der Ausbilder befaßt.²⁾ Es gibt diesbezüglich keine eigenständige und repräsentative Erhebung. Bei den wenigen Untersuchungen, die zu diesem Thema vorliegen, handelt es sich um explorative Studien oder statistische Erhebungen, die zudem oft nur am Rande auf die Qualifizierungsfrage eingehen.³⁾ Diese Untersuchungen lassen sich in zwei Kategorien klassifizieren:

- a) Auswertung von Stellenanzeigen in überregionalen Zeitungen innerhalb eines begrenzten Zeitraumes⁴⁾
- b) Befragung von Betrieben (meistens in ihrer Eigenschaft als Mitglied einer bestimmten Vereinigung, z. B. der Deutschen Gesellschaft für Personalführung).⁵⁾

Der wichtigste Grund für die defizitäre Forschungssituation liegt vor allem im allseitigen geringen Interesse an einer Beforschung der Situation der Weiterbildner.

Im Gegensatz zur Ausbildung hat die institutionalisierte betriebliche Weiterbildung kaum Tradition. In nennenswertem Umfang gibt es sie erst seit den sechziger Jahren. Ihre Entwicklung verlief „naturwüchsig“, d. h. ihre Institutionalisierung und Einbindung in die hierarchische und funktionale Organisation des Betriebes war von der jeweiligen innerbetrieblichen Macht- und Interessenstruktur abhängig. Zielsetzung, Funktion und Organisation der betrieblichen Weiterbildung können daher je nach Betriebsgröße und Branche sehr verschiedenen sein.

Inhalte und Methoden der betrieblichen Weiterbildung verändern sich zudem rasch, wobei die verschiedenen Weiterbildungsmodelle z. T. zeitlich parallel angewendet werden. Man unterscheidet zwischen Angebots-, Nachfrage- und Beratungsmodell.

Diese Flexibilität ist möglich, weil die berufliche Weiterbildung nicht nach staatlich geregelten Weiterbildungsordnungen erfolgt. Die Aufgaben eines betrieblichen Weiterbildners liegen im Schnittpunkt verschiedener betrieblicher Funktionsbereiche. Er soll mitwirken bei der Versorgung des Betriebes mit Fachkräften durch Schulungsmaßnahmen, der Entwicklung und Veränderung der betrieblichen Organisation sowie bei der Aufstellung von Investitionsplänen und den sich daraus ergebenden Qualifizierungsmaßnahmen.

Diese Aufgaben sind sehr unterschiedlich. Er (bzw. sie) kann Lehrer, Bildungsmanager, Prozeßberater sowie Bildungs- und Organisationsentwickler sein. Für die Ausübung der Tätigkeit eines betrieblichen Weiterbildners kommen daher, je nach Aufgabenschwerpunkt, verschiedene Qualifizierungswege in Frage. Pädagogische Maßnahmen bilden nur einen Teil der Ausbildung. Die Weiterbildungsaufgabe wird meistens zusätzlich im Rahmen anderer betrieblicher Funktionen wahrgenommen. Sie steht daher im Schatten dieser Funktionen. Aus diesem Grund werden die Weiterbildner im Betrieb häufig unter Bezeichnungen wie „Betriebliches Bildungspersonal“ oder „Mitarbeiter mit Personalfunktion“ kategorisiert und dementsprechend nicht als eigenständige Berufsgruppe erforscht.

Berufspädagogische Defizite und mangelndes Forschungsinteresse

Die betriebliche Weiterbildungsarbeit ist zwar „geladen mit Theorie“, es fehlt jedoch eine ausformulierte

Theorie der betrieblichen Weiterbildung. Es gibt einerseits Zielaussagen von Vertretern der Wirtschaft, die auf einen konkreten Bildungsanspruch hinweisen. Dabei handelt es sich jedoch überwiegend um inhaltsleere Begriffe, mit denen die Weiterbildungsarbeit bildungspolitisch-strategisch abgesichert werden soll. So wird z.B. postuliert, die Beschäftigten in ihrer „gesamten Person“ zu bilden, tatsächlich werden diese aber einseitig auf ihre jeweilige betriebliche Funktion hin qualifiziert. Für die Arbeit des Weiterbildners im Betrieb – und damit für seine Qualifizierung – fehlt ein berufspädagogischer Bezugsrahmen. Es überrascht daher nicht, daß zur Wahrnehmung dieser Aufgabe in den Betrieben keine spezifische berufspädagogische Qualifikation verlangt wird.⁶⁾

In den letzten Jahren hat es mehrere Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildungssituation gegeben. Vernachlässigt wurde dabei jedoch die Analyse der Tätigkeiten des betrieblichen Weiterbildungspersonals.⁷⁾

Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft hat im letzten Jahr eine Informationskampagne zur „Beruflich-betrieblichen Weiterbildung“ gestartet und ein Aktionsprogramm zur Erforschung der betrieblichen Weiterbildung aufgelegt. Bei der Vorstellung dieser beiden Aktionen fehlten jedoch explizite Hinweise auf den Personenkreis „Betrieblicher Weiterbildner“ [vgl. *Informationen Bildung Wissenschaft 10 (1989), S. 133 und 11 (1989), S. 150*].

Auch das von dem selben Ministerium beim Institut der Deutschen Wirtschaft und dem Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen in Auftrag gegebene Gutachten zu „Forschungsstand und Forschungsperspektiven im Bereich betrieblicher Weiterbildung unter besonderer Berücksichtigung der Belange der Betriebe/der Mitarbeiter“ geht auf diese Aspekte nicht ein. Der Auftrag des Ministeriums sah zwar vor, das gesamte Feld betriebli-

cher Weiterbildungsarbeit zu erfassen, in dem vorgegebenen Themenkatalog wurde jedoch nur die „Ausbildung der Ausbilder“ genannt, nicht jedoch die Ausbildung der Weiterbildner (vgl. *Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft 1989*). Da die letzten größeren Untersuchungen zur betrieblichen Weiterbildung mit öffentlichen Geldern bzw. von der Wirtschaft durchgeführt worden sind, kann davon ausgegangen werden, daß auf beiden Seiten kein großes Interesse an einer Erhebung von Aufgaben und Qualifikation der Weiterbildner im Betrieb besteht.

*Betriebliches
Weiterbildungs-
personal
— ein vernachlässigtes
Forschungsfeld*

Entsprechende Untersuchungsergebnisse könnten – so die Befürchtungen – die Diskussion um eine staatliche Regelung der Qualifizierung der Weiterbildner neu beleben. An einer solchen Diskussion hat aber die Wirtschaft und die gegenwärtige Regierung kein Interesse, da die Weiterbildungsfunktionen an einzelbetriebsspezifischen Gesichtspunkten ausgerichtet werden sollen.

Auch die berufs- und wirtschaftspädagogische Forschung an den Universitäten hat den betrieblichen Weiterbildner noch nicht als „Forschungsfeld“ entdeckt. Die Berufs- und Wirtschaftspädagogik versteht sich weitgehend noch als „Schulpädagogik“ und ist auf die Ausbildung von Lehrern an den berufsbildenden Schulen fixiert. Ihr Interesse an außerschulischer Forschung ist daher gering. Nachdem auch die Betriebspädagogik eher ein randständiges Dasein führt, gehen auch von ihr keine entsprechenden Forschungsimpulse aus.

Perspektiven zum Forschungsbereich „Betrieblicher Weiterbildner“

Neben den Mängeln, die sich aus dem methodischen Vorgehen ergeben, kranken die bisherigen empirischen Untersuchungen auch daran, daß sie den Schwerpunkt auf quantitative Aspekte legen und diese isoliert erfassen. Funktion und Qualifikation der Weiterbildner im Betrieb lassen sich jedoch nicht angemessen begreifen, wenn diese nur als isolierte untersucht werden. Es müssen auch die gesellschaftlichen Bedingungen mit einbezogen werden, unter denen Weiterbildner arbeiten.

Wenig hilfreich ist auch die Orientierung der Weiterbildnerqualifizierung an jener, die zu anderen „Lehrberufen“ führt, z. B. an der Berufsschullehrerausbildung oder der Ausbildung der Ausbilder.

Für eine fundierte Erforschung der Situation der betrieblichen Weiterbildner und ihrer Qualifizierung fehlt bislang ein zusammenhängender Orientierungsrahmen, der auch als Interpretationsfolie für die entsprechenden empirischen Befunde dienen könnte.

Dieser Orientierungsrahmen müßte in bezug auf zwei Gesichtspunkte entwickelt werden:

- a) unter einer berufspädagogischen Perspektive: Entwicklung eines theoretisch begründeten Weiterbildungskonzeptes. Unter diesem Gesichtspunkt wäre u. a. zu klären,
 - ob in der betrieblichen Weiterbildung der einzelne Erwerbstätige in seiner Eigenschaft als Träger einer bestimmten betrieblichen Funktion angesprochen oder ob dessen Subjektivität entwickelt und gefördert werden soll?
 - ob zur betrieblichen Weiterbildung nur die geplanten, aus dem Arbeitsprozeß ausgegliederten und in eigenen Bildungsmaßnahmen organi-

sierten oder auch die nicht geplanten Lernprozesse gehören, die sich aus dem Arbeitsprozeß ergeben?

b) unter einer berufssoziologischen Perspektive: Eine Neubestimmung des Professionalisierungsbegriffs unter Berücksichtigung sich wandelnder Berufs- und Tätigkeitsstrukturen und -ordnungen.

In der Diskussion um die Professionalisierung der betrieblichen Weiterbildner wird noch zu wenig berücksichtigt, daß sich weniger die Berufe selbst als die jeweiligen Berufstätigen verändern. So wird beispielsweise die Weiterbildung der Mitarbeiter immer mehr zu einer Aufgabe des einzelnen Vorgesetzten. Und die Fachtrainerfunktion kann nur noch auf Zeit ausgeübt werden, da ohne Praxiseinsatz der Fachtrainer von der wissenschaftlich-technischen Entwicklung in seinem Fachgebiet abgekoppelt wird.⁸⁾

Professionalisierungsfragen müssen in engem Zusammenhang mit Qualifizierungsfragen erforscht und diskutiert werden. Dies macht eine enge Forschungskoooperation zwischen Berufssoziologen, Berufs- und Wirtschaftspädagogen und Betriebswirten notwendig. Zweifels- ohne wäre dies eine Herausforderung für die Universitäten, deren Forschungsstrukturen ja mehr durch Abgrenzung als durch offene interdisziplinäre Kooperationsmöglichkeiten gekennzeichnet sind.

Anmerkungen

- 1) Zur Situation des betrieblichen Ausbildungspersonals vgl. in zusammenfassender Weise Hanisch/Kutt 1979 sowie die Hefte 4 (1983) und 4 (1989) der Zeitschrift Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis.
- 2) Für die Weiterbildungsverantwortlichen in den Betrieben gibt es eine Vielzahl von Bezeichnungen, die z. T. den jeweiligen Arbeitsschwerpunkt ausdrücken, z. B. Trainer/Dozent, Leiter Bildungswesen. Im folgenden soll für alle Positionen in der betrieblichen Weiterbildung der „neutrale“ Begriff „Weiterbildner“ verwendet werden.
- 3) Auch die in den siebziger Jahren durchgeführte Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung zur „Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften in der beruflichen Erwachsenenbildung“ hatte nur explorativen Charakter und befaßte sich nur mit einer Teilgruppe der

betrieblichen Weiterbildner, den Lehrkräften. Vgl. Kühn/Preuß 1976; Kühn 1976; Preuß 1977; Wolf 1977; Kühn/Preuß/Wolf 1978.

- 4) Analysen von Stellenanzeigen sind immer wieder von verschiedenen Autoren durchgeführt worden, die anhand unterschiedlicher Kriterien und während verschieden langer Zeiträume Anzeigen ausgewertet haben. Die Ergebnisse lassen sich daher nicht miteinander vergleichen. Vgl. u. a. Lukie 1983; „Stellen für Bildungsexperten“ 1987; „Weiterbildung sucht Fach- und Führungskräfte“ 1989.
- 5) Die Erhebungen sind entweder bei einer kleinen Anzahl von ausgewählten Betrieben, bei Mitgliedern der Deutschen Gesellschaft für Personalführung oder bei Abonnenten einer Fachzeitschrift durchgeführt worden. Vgl. Faßbender/Vassem/Wippermann 1977; Seifert/Uebele 1974; Hofstetter/Lünendonk/Streicher 1986; „Der Leiter des betrieblichen Bildungswesens“ 1977; Olesch 1988.
- 6) Als Qualifikation kommt jeder Beruf in Frage, wobei der Trend zu verzeichnen ist, daß jeweils dort, wo an der Spitze der Bildungsabteilung ein Volks-, Betriebswirt oder ein Naturwissenschaftler steht, auch die Mitarbeiter dieser Abteilung bzw. die Stellennachfolger meistens die gleichen bzw. verwandte Qualifikationen besitzen. Diese in einer älteren Untersuchung getroffene Feststellung (vgl. Faßbender 1972 u. a.) scheint auch heute noch zu gelten, zumindest was die Qualifikationsvielfalt anbetrifft, vgl. „Weiterbildung sucht Fach- und Führungskräfte“ 1989, S. 8.
- 7) Zu den Ausnahmen gehören die Untersuchungen von Hofstetter/Lünendonk/Streicher 1986; Kailer 1988.
- 8) Vor dem gleichen Problem steht auch der hauptberufliche Ausbilder im Betrieb, vgl. Wittwer 1987.

Literatur

- Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft/Institut der Deutschen Wirtschaft/Soziologisches Forschungsinstitut: Gutachten zu „Forschungsstand und Forschungsperspektiven im Bereich betrieblicher Weiterbildung unter besonderer Berücksichtigung der Belange der Betriebe/Mitarbeiter. Kurzfassung. Bonn 1989
- „Der Leiter des betrieblichen Bildungswesens“. Sein Berufs- und Funktionsbild. Köln 1977 (Schriften der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e. V., Bd. 41)
- Edding, F.: Weiterbildung für alle? — Überlegungen zur Gestaltung des künftigen Weiterbildungssystems. In: Wittwer, W. (Hrsg.): Annäherung an die Zukunft. Zur Entwicklung von Arbeit, Beruf und Bildung. Weinheim, Basel 1990
- Faßbender, S./Vassem, P. J./Wippermann, R.: Innerbetriebliche und überbetriebliche Weiterbildung. Köln 1977
- Hanisch, Chr./Kutt, K.: Auswahlbiographie Funktion und Qualifikation des Ausbildungspersonals. Berlin 1979 (Bibliographien und Dokumentationen zur beruflichen Bildung, Heft 1)
- Hofstetter, H./Lünendonk, Th./Streicher, H.: Weiterbildung in Deutschland. Ergebnisse und Konsequenzen einer Enquete der SCS Personalberatung GmbH. Datakontext-Verlag, Köln 1986
- Kailer, N.: Betriebliche Bildungsarbeit. Entwicklungstendenzen in österreichischen Unternehmen. Wien 1988
- Kipp, M./Kipp-Miller, G.: Erkundungen im Halbdunkel. Kassel 1990

Kühn, G.: Das Lehrpersonal in der beruflichen Erwachsenenbildung. Teil I. Hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung. Berlin 1976 (als Manuskript vervielfältigt)

Kühn, G./Preuß, V.: Lehrkräfte in der beruflichen Erwachsenenbildung. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung in Unternehmen/Betrieben der Wirtschaft. Hrsg. v. Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung. Berlin 1976 (als Manuskript vervielfältigt)

Kühn, G./Preuß, V./Wolf, B.: Das Lehrpersonal in der beruflichen Erwachsenenbildung. Teil IV „Ergebnisse von Interviews mit Fortbildungsbeauftragten und Lehrkräften über Stand und Entwicklung der andragogischen Qualifizierung von Lehrkräften in der Berufsbildung Erwachsener. Hrsg. v. Bundesinstitut für Berufsbildung. Berlin 1978 (Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 5)

Kutt, K.: Was wissen wir über Ausbilder oder was glauben wir zu wissen? Plädoyer für eine Bilanzierung des Wissensstandes im Forschungsfeld „Ausbildungspersonal“. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. 84. Band, 6 (1988), S. 525—532

Lukie, M.: Anforderungsprofile in der betrieblichen Weiterbildung. In: Personalreport '83. Hrsg. v. Institut Mensch und Arbeit München

Olesch, G.: Daten zur Personalentwicklung und Weiterbildung. In: Personalführung. 7 (1988), S. 566—572

Preuß, V.: Das Lehrpersonal in der beruflichen Erwachsenenbildung. Teil II „Curriculare Aspekte von Konzeptionen zur Qualifizierung des Lehrpersonals in der beruflichen Erwachsenenbildung“. Hrsg. v. Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung. Berlin 1977 (als Manuskript vervielfältigt)

Seifert, L./Uebele, H.: Berufsbildung in Großunternehmen. Göttingen 1974

„Stellen für Bildungsexperten“. In: Aktuelle Informationen zur Weiterbildung. 9 (1987), S. 14

„Weiterbildung sucht Fach- und Führungskräfte“. In: Lernfeld Betrieb. 4 (1989), S. 8

Winterhager, W. D.: Lehrlinge — die vergessene Majorität. Weinheim 1970

Wittwer, W.: Weiterbildung im Betrieb. Darstellung und Analyse. München, Wien, Baltimore 1982

Wittwer, W.: Verliert die Ausbildertätigkeit an Bedeutung? In: Lernfeld Betrieb. 5 (1987), S. 51—52

Wolf, B.: Das Lehrpersonal in der beruflichen Erwachsenenbildung. Teil III „Gesetzliche Anforderungen an Lehrkräfte und Mitarbeiter in der Erwachsenenbildung“. Hrsg. v. Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung. Berlin 1977 (als Manuskript vervielfältigt)