

IKHFAN HARIS*

Theoretische Dimensionen der Betrieblichen Weiterbildung (Situation, Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten)

Zusammenfassung: Weiterbildung, gleich ob interne oder externe, berufliche oder betriebliche hat für die Unternehmen eine strategische Funktion. In der gegenwärtigen Situation ist betriebliche Weiterbildung als ein wichtiger Bereich des lebenslangen Lernens anzusehen. In diesem Beitrag wird für eine Erweiterung des Gegenstandsbereichs der betrieblichen Weiterbildung eines Theorie- und Forschungsverständnisses plädiert. Zunächst wird der Begriff „Betriebliche Weiterbildung“ dessen situative Verortung, Verantwortung und Innovationen erörtert. Im Anschluss daran wird der Versuch unternommen, eine Kategorisierung der Weiterbildung in verschiedene Perspektiven u.a. Weiterbildung als organisiertes bzw. als formales Lernen und als non-formales und informelles Lernens; Weiterbildung als Bildungsphase und Weiterbildung als allgemeine und berufliche/betriebliche Weiterbildung zu erstellen. Darüber hinaus werden die Grundlagen und Perspektiven der betrieblichen Weiterbildung, insbesondere Betriebliche Weiterbildung als ein Teilbereich der Weiterbildung erläutert. Am Ende des Beitrags wird die gesamte theoretische Dimension der betrieblichen Weiterbildung resümiert.

Schlüsselwörter: Betriebliche, Berufliche, Weiterbildung, Lernen, Erwachsenenbildung.

Theoretical Principles of Continuing Vocational Training (Current status, perspectives, and future development)

Abstract: Further training, whether internal or external, occupational or in-company context has a strategic function for the company. In the present situation, continuing vocational training is an important area of lifelong learning. This paper presents a conception of the subject area of in-company continuing education as a theory and research understanding. The subject of the paper is the conceptual framework of „continuing vocational training" in terms of its situational positioning, responsibility and innovation. Subsequently, this paper also provided a categorization of further training in different perspectives such as an organized or formal learning and as non-formal and informal learning; Continuing education and training as general and occupational or in-company training. In addition, the fundamentals and perspectives of continuing vocational training in enterprises, in particular continuing vocational training, are explained as part of continuing education. Finally, the paper makes conclusion of the entire theoretical principles of continuing vocational training.

Key-words: Occupational, vocational, further education, learning, adult education.

* Faculty of Education, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesien.

1. Einleitung

In der deutschsprachigen Literatur treten eine große Begriffsvielfalt bzw. -definitionen von Weiterbildung auf. Da der Begriff Weiterbildung sehr vielfältig ist und verschiedene Perspektiven umfasst, gibt es bis jetzt noch keine einheitliche Definition (vgl. Prey/Widmer 2003, S. 13; Dubach 2008, S. 8).

Bei der Bestimmung des Begriffs nähern sich viele Autoren der Auffassung des Deutschen Bildungsrats an. Er bestimmt Weiterbildung als „Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Ausbildungsphase [...] Das Ende der ersten Bildungsphase und damit der Beginn möglicher Weiterbildung ist in der Regel durch den Eintritt in die volle Erwerbstätigkeit gekennzeichnet. Das kurzfristige Anlernen oder Einarbeiten gehört nicht in den Rahmen der Weiterbildung“ (Deutscher Bildungsrat 1970, S. 197).

Eine neue Erweiterung des Begriffs Weiterbildung wurde von der Kultusministerkonferenz durch ihre Vierte Empfehlung zur Weiterbildung vorgestellt. Nach Auffassung der Kultusministerkonferenz ist die Weiterbildung:

- „die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase und in der Regel nach Aufnahme einer Erwerbs- oder Familientätigkeit“.
- „Weiterbildung in diesem Sinne liegt auch vor, wenn die Einzelnen ihr Lernen selbst steuern“.
- „Weiterbildung umfasst die allgemeine, berufliche, politische, kulturelle und wissenschaftliche Weiterbildung“.
- „Weiterbildung kann in Präsenzform, in der Form der Fernlehre, des computergestützten Lernens, des selbst gesteuerten Lernens oder in kombinierten Formen stattfinden“ (KMK 2001, S. 4).

Eine geeignetere Vorgehensmöglichkeit, um den Begriff der Weiterbildung zu fassen sowie zu verstehen, ist z. B. die Kategorisierung der Weiterbildung (z. B. Kategorisierung nach Varianten und Formen der Weiterbildung oder nach dem Umfang und Ziel). Damit kann Weiterbildung nach Inhaltsbereichen (berufliche/betriebliche Weiterbildung und allgemeine Weiterbildung, formale, non-formale und informelle Weiterbildung) unterschieden werden (vgl. Wittpoth 2003, S. 109).

Bez. der Literaturrecherche wird vom Verfasser der Begriff der Weiterbildung in drei Kategorien unterschieden und im Folgenden näher betrachtet:

1. Weiterbildung als organisiertes bzw. als formales Lernens und als non-formales und informelles Lernens;
2. Weiterbildung als Bildungsphase nach primärer, sekundärer, tertiärer Bildung oder als Bestandteil des lebensbegleitenden Lernens;
3. Weiterbildung als allgemeine und berufliche/betriebliche Weiterbildung.

2. Weiterbildung als organisiertes bzw. als formales Lernen und als non-formales und informelles Lernens

Weiterbildung als organisiertes bzw. als formales Lernen kann mit folgenden drei wichtigen Auffassungen charakterisiert werden. Von Büchel (1990, S. 22) definiert Weiterbildung allgemein als „die Fortsetzung oder Wiederaufnahme früher organisierten Lernens nach Abschluss einer ersten Bildungsphase während oder alternierend zu einer beruflichen Tätigkeit in organisierter Form“. Gonon/Schläfli fassen die Weiterbildung begrifflich wie folgt: „Weiterbildung ist die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach dem Abschluss einer ersten Bildungsphase in Schule, Hochschule und Beruf mit dem Ziel, die erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erneuern, zu vertiefen und zu erweitern oder neue Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erlernen. Bei diesem integralen Weiterbildungsbegriff entfällt die früher übliche Trennung in berufliche Weiterbildung und allgemeine Erwachsenenbildung, in kulturelle Bildung für Erwachsene und Bildung im Rahmen aktiver Arbeitsmarktmaßnahmen“ (Gonon/Schläfli 1999, S. 11).

Nach der Kultusministerkonferenz der Länder, KMK (2001, S. 4), ist Weiterbildung: „die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase und in der Regel nach Aufnahme einer Erwerbs- oder Familientätigkeit. Weiterbildung in diesem Sinne liegt auch vor, wenn die Einzelnen ihr Lernen selbst steuern. Weiterbildung umfasst die allgemeine, berufliche, politische, kulturelle und wissenschaftliche Weiterbildung. Weiterbildung kann in Präsenzform, in der Form der Fernlehre, des computergestützten Lernens, des selbst gesteuerten Lernens oder in kombinierten Formen stattfinden“.

Das wichtige Merkmal bei den betrachteten drei Auffassungen von Büchel, Gonon/Schläfli und KMK ist die Form des Lernens, wobei die Gestaltung des Lernens durch ein formales bzw. organisiertes Lernen sowie das selbst organisierte Lernen stattfindet.

Bez. der Weiterbildung als non-formales und informelles Lernen wird nach dem BMBF (2008) Weiterbildung in Deutschland üblicherweise mit dem non-formalen Bereich gleichgesetzt. Darüber hinaus definiert das BMBF Weiterbildung bzw. die non-formale Bildung als alle organisierten Aktivitäten von Weiterbildungsträgern, vor allem Kurse, Lehrgänge und Seminare. Hier beschränkt man sich auf die Bildungs- bzw. Weiterbildungsträger als Institutionen, die Weiterbildungsaktivitäten organisieren, während im alltäglichem Leben die Weiterbildung nicht nur von Bildungsträgern erfolgt, sondern auch außerhalb von Bildungsträgern, z. B. in informellen Formen am Arbeitsplatz stattfindet, in der Freizeit und bei sozialer oder kultureller Aktivität.

Die schweizerische Koordinationskonferenz Weiterbildung (SKW) unterscheidet die non-formale bzw. die nicht-formale und informelle Weiterbildung wie folgt:

- „Die *nicht-formale* bzw. non-formale Bildung beinhaltet alle Unterrichtsformen außerhalb des formalen Bildungssystems (Aktivitäten im Rahmen einer Lehrer-

Schüler-Beziehung: Weiterbildungskurse sowie Seminare, Konferenzen, Fernstudien u.a.),

- Das *informelle* Lernen umfasst sämtliche Aktivitäten [eigentlich: Aktivitäten; Anm. I.H.], die explizit einem Lernziel dienen, aber außerhalb einer Lernbeziehung stattfinden (Verwendung von Lehrmitteln, Beobachten anderer Personen, *On-the-job-Lernen*)“ (SKW 2009).

Die Begriffe des BMBF und der SKW sowie beziehen sich auf Arten der Weiterbildungsaktivitäten z. B. Kurse, Seminare, Konferenzen, Vorträge, Workshops und Fernstudien und orientierten sich vor allem an der „klassischen Weiterbildungsform“ (vgl. Alt/Sauter/Tillmann 1994, S. 48, Murbach 2008). Diese Arten der Weiterbildungsaktivitäten finden „außerhalb der Hauptsysteme der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung“ bzw. des formalen Bildungssystems statt. Weiterhin führt nichtformales Lernen üblicherweise nicht zu anerkannten Abschlüssen und Zertifikaten (vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2000, S. 9 dazu Murbach 2008).

Zur informellen Weiterbildung zählt das BMBF die Weiterbildungsaktivitäten, die nicht in Form von Kursen, Lehrgängen u. ä. stattfinden, z. B. Fachmessen, Vorträge, Lernen am Arbeitsplatz (allein oder unterwiesen durch Kollegen oder Selbstlernprogramme), Austauschprogramme, Qualitätszirkel oder das Lesen von Fachliteratur (BMBF 2008).

Weiterhin wird bez. informeller Weiterbildung von Schiersmann (2007) die Weiterbildung im Sinne informeller Lernkontexte in drei Bereiche unterschieden: arbeitsbegleitendes Lernen; Lernen im privaten und gesellschaftlichen Umfeld und Lernen mit traditionellen und neuen Medien (Schiersmann 2007, S. 42). Die Auffassung von Schiersmann bezieht sich mehr auf lebenslanges Lernen von Personen.

Eine weitere Auffassung zu Weiterbildung als non-formales und informelles Lernen kann durch die Definition der EU-Kommission vorgestellt werden:

- „Nicht-formales Lernen: Lernen, das nicht in einer Bildungs- oder Berufsbildungseinrichtung stattfindet und üblicherweise nicht zur Zertifizierung führt. Gleichwohl ist es systematisch (in Bezug auf Lernziele, Lerdauer und Lernmittel). Aus Sicht der Lernenden ist es zielgerichtet.
- Informelles Lernen: Lernen, das im Alltag, am Arbeitsplatz, im Familienkreis oder in der Freizeit stattfindet. Es ist (in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung) nicht strukturiert und führt üblicherweise nicht zur Zertifizierung. Informelles Lernen kann zielgerichtet sein, ist jedoch in den meisten Fällen nicht intentional (oder „inzidentell“/beiläufig)“ (EU-Kommission 2001, S. 33ff.).

Als Fazit lässt sich feststellen, dass die Unterschiede zwischen dem nicht-formalen bzw. non-formalen und informellen Lernens in verschiedenen Positionen liegen. Diese sind z. B. folgende:

- Arten/Formen der Weiterbildung: Seminare, Konferenzen, Workshops und Fernstudien u. a. gehören zu nicht-formalem Lernen, während informelles Lernen durch folgende Aktivitäten stattfinden kann, z. B. Besuche von Fachmessen, Vorträge, Lernen am Arbeitsplatz, Austauschprogramme, Qualitätszirkel oder das Lesen von Fachliteratur.
- Orte des Lernens: Lernen im privaten und gesellschaftlichen Umfeld, Lernen in der Freizeit und bei sozialer oder kultureller Aktivität bei der informellen Weiterbildung und Lernen in einer bestimmten Institution bzw. bei einem Weiterbildungsträger oder in einer Weiterbildungseinrichtung im Falle non-formalen Lernens
- Lernprozesse: Informelles Lernen kann z. B. als arbeitsbegleitendes Lernen erfolgen und non-formales Lernen findet im Rahmen einer Lehrer-Lernenden-Beziehung statt.

3. Weiterbildung als Bildungsphase nach primärer, sekundärer, tertiärer Bildung oder als Bestandteil des lebensbegleitenden Lernens

Einen geeigneten Begriff bzw. eine geeignete Definition über das lebensbegleitende Lernen bzw. lebenslange Lernen in Verbindung mit Bildungsphasen, z. B. primärer, sekundärer, tertiärer Bildung, vorzustellen, ist gewissermaßen eine schwierige Aufgabe. Diese Schwierigkeit besteht darin, dass die Literatur den Begriff nur abstrakt inhaltlich als „Lebenslanges Lernen“ beschreibt, obwohl das lebenslange Lernen als ein modernes „Leitbild“, – ähnlich wie andere Modephrasen wie z. B. „demographischer Wandel“ oder „Wissengesellschaft“ intensiv und überall diskutiert wird (Lung, 1996). Außerdem gibt es nach Wiesner/Wolter (2005, S. 7) bei dem lebenslangen Lernen keine präzise Definition in der wissenschaftlichen Literatur.

Die Meinung des Autors basiert u. a. auf der Auffassung von Gieseke (1999). Weiterbildung wird als Bildungsphase nach primärer, sekundärer, tertiärer Bildung oder als Bestandteil des lebensbegleitenden Lernens in dieser vorliegenden Arbeit verstanden. Nach Gieseke handelt es sich beim lebenslangen Lernen um das kontinuierliche Lernen über die gesamte Lebensspanne (vgl. Gieseke 1999, S. 96). Bezogen auf die Auffassung von Gieseke kann damit die Weiterbildung als Bildungsphase nach primärer, sekundärer und zum Teil auch tertiärer Bildung verstanden werden.

Neben Gieseke wurde auch von anderen Autoren wie z. B. Decker, Faulstich, Kuwan, Nagel und Nuissl die Weiterbildung in Verbindung mit den Bildungsphasen definiert. Für Decker (1985, S. 30) ist „Weiterbildung [...] jeder Bildungsvorgang, dem es nach einer ausreichenden Vorbildung um die Erneuerung, Erweiterung, Ergänzung und Vertiefung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten geht“. Die Auffassung von Decker ist ähnlich der Auffassung von Nagel (2007, S. 3). Nach Nagel umfasst

Weiterbildung alle Aktivitäten, die der Vertiefung, Erweiterung oder Erneuerung von Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten von Menschen dienen, die eine erste Bildungsphase abgeschlossen haben und in der Regel erwerbstätig waren oder in der Familie gearbeitet haben (vgl. Nagel 2007, S. 3; Kuwan 2006, S. 12).

Dass die Weiterbildung ein Kontinuitätsprozess ist, wird durch die Auffassung von Faulstich (2003) verdeutlicht. Faulstich betrachtet den Begriff der Weiterbildung als auf die Kontinuität von Bildungsgängen abzielend, der intentionale Bildungsaktivitäten umfasst, die nach Beendigung einer ersten Bildungsphase mit sich anschließender Erwerbstätigkeit oder auch familiärer Tätigkeit aufgenommen werden.

Weiterbildung als Bildungsphase kann als Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss der ersten Bildungsphase in Schule (primär und sekundär), Hochschule (tertiär) und Beruf definiert werden. Weiterhin wird von Nussl (2001, S. 86) Weiterbildung/Erwachsenenbildung als „Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer ersten Bildungsphase verstanden“.

Ergänzend bez. der Positionierung der Weiterbildung als Bildungsphase kann auch die Definition der Kommission der Europäischen Gemeinschaften herausgehoben werden, wobei diese Definition sich mehr spezifisch an der allgemeinen und beruflichen Bildungsphase stark orientiert. Nach Mitteilung der Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2006, S. 1) wird die Erwachsenenbildung als „alle Formen des Lernens durch Erwachsene nach Abschluss der allgemeinen und/oder beruflichen Bildung, unabhängig von dem in diesem Prozess erreichten Niveau (d. h. einschließlich Hochschulbildung)“ verstanden.

Im weiteren Sinne hat die Weiterbildung bestimmte Ziele, um die erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erneuern, zu vertiefen und zu erweitern oder neue Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erlernen.

4. Weiterbildung als allgemeine und berufliche/betriebliche Weiterbildung

Unter allgemeiner Weiterbildung versteht man alle Weiterbildungsangebote, die nicht direkt berufsbezogen bzw. nichtberuflich sind (vgl. BMBF 2008). D. h. allgemeine Weiterbildung ist ein Prozess zum Erwerben von Fähigkeiten und Kenntnissen, die normalerweise nur für individuelle bzw. persönliche, soziale oder gesellschaftliche Zwecke gedacht sind. Weiterhin sind nach Büchel und Pannenberg die allgemeine Weiterbildung alle Lernaktivitäten, die nicht mit dem Ziel betrieben werden, die berufliche Leistungsfähigkeit zu verbessern (vgl. Büchel/Pannenberg 2004, S. 76). Außerdem wird für das Berichtssystem Weiterbildung (BSW) die „allgemeine Weiterbildung“ in ihrem Fragebogen ausdrücklich eingeführt mit dem Hinweis: „Weiterbildung muss sich ja nicht nur auf den Beruf beziehen“ (Rosenbladt/Bilger 2007, S. 26).

Die drei oben genannten Auffassungen beziehen sich auf die Funktion und das Ziel der Weiterbildung, die nach traditionellem Verständnis über die bloße berufliche Verwertbarkeit bzw. berufliche Funktionen hinauszugehen (vgl. Dietrich 2007, S. 36; Rosenblatt/Bilger 2007, S. 26).

Bei der beruflichen Weiterbildung wird zwischen betrieblicher, d. h. von Betrieben bzw. Unternehmen initiiert und zumeist finanzierter beruflicher Weiterbildung, die auch außerhalb des Betriebes stattfinden und durchgeführt werden kann, und außerbetrieblicher beruflicher Weiterbildung differenziert (BMBF 2008).

Dietrich (2007) betont, dass die allgemeine und berufliche Weiterbildung durch ihre jeweilige Funktion unterschieden werden kann. Die Funktion der beruflichen Weiterbildung orientiert sich an der Berufswelt (Industrie, Handel, Verwaltung und die Berufstätigkeit der Arbeitnehmer). Während die allgemeine Bildung durch ihre Funktion für die Erwachsenen (Grundausrüstung an Wissen, Können und Ich-Stärke) bestimmt wird (vgl. Dietrich 2007, S. 36).

Bei der Kategorisierung der Weiterbildung spielen auch die Angebotssegmente eine Rolle, da nach Dietrich (2007) häufig Weiterbildung nach Angebotssegmenten unterschieden wird. Diese zahlreichen Angebotssegmente sind z. B. berufliche bzw. betriebliche Bildung (insbesondere Anpassungs- oder Aufstiegsfortbildung, Umschulung oder Einarbeitung bzw. Lernen am Arbeitsplatz), politische Bildung, Allgemeinbildung, Grundbildung oder kulturelle Bildung. Außerdem unterscheidet sich auch die Kategorie der Weiterbildung nach beruflicher (betrieblicher und außerbetrieblicher Weiterbildung) und nicht-beruflicher bzw. allgemeiner Bildung (vgl. Dietrich 2007, S. 35).

Weiterhin kann die Weiterbildung bzw. Erwachsenenbildung als ein Lernprozess (formal und nicht-formal, aus persönlichen, sozialen und beruflichen Gründen) in dem gesamten Lebenszyklus eines Menschen verstanden werden. D. h. die Weiterbildung bzw. Erwachsenenbildung ist ein wichtiger Bestandteil von lebenslangem Lernen (vgl. Weinberg 2000, S. 39).

Aus den verschiedenen Auffassungen über Weiterbildung lässt sich generell feststellen, dass Erwachsenenbildung/Weiterbildung der Oberbegriff für alle Lernprozesse ist, in denen Erwachsene ihre Fähigkeiten entfalten, ihr Wissen erweitern bzw. ihre fachlichen und beruflichen Qualifikationen verbessern sowie die Qualifikationen neu ausrichten. D. h. die Erwachsenen- und Weiterbildung kann jenen Formen der Bildung zugeordnet werden, die mit dem Lernen Erwachsener verbunden sind (vgl. Herber/Schmidt-Hertha/Zauchner/Kierlinger-Seiberl 2011, S. 2)

Betrachtet man die Erwachsenenbildung bzw. Weiterbildung als Arbeitsteilung im Bildungssystem oder Bildung im lebenslangen Lernen, dann wird festgestellt, dass die Erwachsenenbildung und Weiterbildung häufig synonym verwendet werden (vgl. Fuchs/Reuter 2000, S. 125; Arnold 2001, S. 29; Gruber 2009, S. 1).

Obwohl die beiden Begriffe Weiterbildung und Erwachsenenbildung häufig wechselnd verwendet werden, können sie trotzdem als zwei „getrennte Teile“ betrachtet werden. Nach Herber/Schmidt-Hertha/Zauchner und Kierlinger-Seiberl „kann von Weiterbildung insbesondere dann gesprochen werden, wenn eine Erstausbildung abgeschlossen ist und bereits eine Phase der Berufstätigkeit vorliegt, während Erwachsenenbildung den Bogen etwas weiter spannt und auch Bildungswege einschließt, denen keine erste Bildungsphase vorangeht (beispielsweise die Basisbildung und Alphabetisierung von Erwachsenen)“ (Herber/Schmidt-Hertha/Zauchner/Kierlinger-Seiberl 2011, S. 2; Gruber 2009, S. 2).

Im internationalen Sprachgebrauch wird Erwachsenenbildung bzw. Weiterbildung häufig mit verschiedenen Begriffen bezeichnet, wie z. B. *continuing education*, *adult education*, *continuing professional development* (CPD), *continuing professional education* (CPE), *further training* und *further education*. Laut der Encyclopaedia Britannica werden unter *continuing*: „... alle Formen von Bildung, die von oder für 'reife' (*matured*) Menschen unternommen werden“ (Bisovsky 1991, S. 18), verstanden.

Trotz dieser generellen Feststellung über Synonymität oder Unterschiedenes bez. Erwachsenenbildung bzw. Weiterbildung fehlt noch die Verbindung zwischen Weiterbildung, Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen, wobei diese drei Bereiche in der deutschen Bildungslandschaft sehr eng miteinander verbunden sind. Die Weiterbildung ist Bestandteil der Erwachsenenbildung, während die Erwachsenenbildung selbst Lernaktivitäten Erwachsener in ihrem Leben bzw. lebenslangem Lernen bezeichnet. Diese Lernaktivitäten dienen der Auffrischung, Ergänzung, Erweiterung oder Umformung von Wissensinhalten, Fertigkeiten und Fähigkeiten. Beim lebenslangen Lernen unterstützen sie die Autonomie und die Verantwortung von Erwachsenen beim Umgang mit ökonomischen, kulturellen und gesellschaftlichen Veränderungen in ihrem Leben (vgl. EDK 1999, S. 13ff.).

Der Zusammenhang zwischen Weiterbildung, Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen können in Abhängigkeit von einem engeren oder weiteren Verständnis von Weiterbildung folgender 2 Abbildungen verdeutlicht werden:

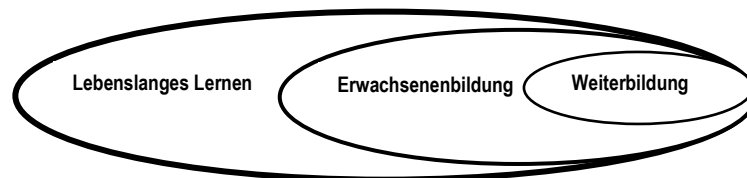


Abbildung 1: Weiterbildung, Erwachsenenbildung und Lebenslanges Lernen

Quelle: Eigene Darstellung

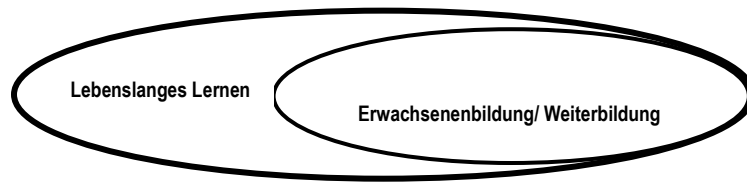


Abbildung 2: Weiterbildung bzw. Erwachsenenbildung als Bestandteil des lebenslangen Lernens

Quelle: Eigene Darstellung

Aus der ersten Darstellung ist zu sehen, dass Weiterbildung als ein Bestandteil von Erwachsenenbildung verstanden werden kann, und gleichzeitig ist die Erwachsenenbildung eine lange gesamte Phase von lebenslangem Lernen. Die zweite Darstellung geht von einem Synonym Verständnis von Erwachsenenbildung und Weiterbildung aus.

Weiterbildung, Erwachsenenbildung und lebenslanges Lernen lassen sich nicht nur auf persönliche oder berufliche Qualifikation richten, sondern sind als Beitrag zur Bewältigung von alltäglichen Lebens- und Gesellschaftssituationen zu verstehen, sie sind gleichzeitig eine lebensbegleitende Aufgabe von Menschen im Sinne von Lernen.

Als Fazit lässt sich zusammenzufassen, dass Erwachsenen- und Weiterbildung als wichtige „Instrumente“ bzw. Formen der Weiterentwicklung in Lebenszyklen eines Menschen dienen. Diese Lernprozesse in allen Lebensbereichen bedeutsam sind, z. B. als allgemeine (persönliche), betriebliche oder berufliche und politische (im Sinne von gesellschaftliche) Bildung auch außerhalb traditioneller Institutionen (vgl. Herber/Schmidt-Hertha/Zauchner/Kierlinger-Seiberl 2011, S. 2; Gruber 2009, S. 2).

5. Grundlagen und Perspektiven der betrieblichen Weiterbildung

Im Berichtssystem Weiterbildung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wird betriebliche Weiterbildung als Sonderform der beruflichen Weiterbildung genannt. Die Betonung der beruflichen Weiterbildung als Sonderform stellt heraus, dass es bei der betrieblichen Weiterbildung verschiedene Formen und Zuständigkeiten gibt.

Als Sonderform der beruflichen Weiterbildung kann die betriebliche Weiterbildung innerhalb oder außerhalb des Betriebs mit non-formellem oder informellem Lernen und in letzterem wiederum zielgerichtet oder inzidentell stattfinden. Wittwer (2001, S. 45) nennt bez. betrieblicher Weiterbildung vier Bestandteile, nämlich den Ort, die Art der Bildungsmaßnahme, das didaktische Prinzip und die Intention.

Bez. auf den Ort der Weiterbildung findet betriebliche Weiterbildung vorwiegend am Arbeitsplatz statt und kann von den eigenen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern oder durch externe Bildungsanbieter durchgeführt werden. Sie soll vor allem die Anpassung

an technische oder organisatorische Entwicklungen erleichtern (JAAU 2009). Prey/Widmer betrachten drei Merkmalen der betrieblichen Weiterbildung im Bezug auf das Segment der beruflichen Weiterbildung:

- die Beziehung der betrieblichen Weiterbildung zur Erstausbildung bzw. zum derzeit ausgeübten Beruf sowie das Ziel und den Inhalt der Weiterbildungsmaßnahme;
- die Verantwortlichkeit für die Umsetzung der betrieblichen Weiterbildung; in bestimmten Fällen (besonders in der Projektarbeit) wird in der Regel nicht von staatlicher Seite sondern vom Betrieb bzw. Unternehmen oder anderer nicht betrieblicher Seite unterstützt;
- die Auszeichnung bzw. Kriterien der materiellen Unterstützung vom Arbeitgeber bzw. vom Betrieb (Prey/Widmer 2003, S. 13)

Der erste Punkt der Auffassung von Prey/Widmer ist ähnlich der Betrachtung von Arnold über betriebliche Weiterbildung. Nach Arnold wird die betriebliche Weiterbildung als „die Gesamtheit der Maßnahmen und Aktivitäten [angesehen], die die Unternehmen zur kontinuierlichen Qualifizierung ihrer Mitarbeiter im Anschluss an die Erstausbildung vorsehen“ (Arnold 1999, S. 139).

Wenn man die Verantwortung der Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung betrachtet, dann kann betriebliche Weiterbildung verstanden werden als vorausgeplantes, organisiertes Lernen, das vollständig oder teilweise von Unternehmen für ihre Beschäftigten finanziert wird (Schmidt 2007, S. 699ff.).

Bei der Betrachtung des Begriffs der betrieblichen Weiterbildung sollen auch die Interessen der Beteiligten der betrieblichen Weiterbildung, nämlich auf der einen Seite der Mitarbeiter oder Arbeitnehmer und auf der anderen Seite des Unternehmens bzw. des Betriebs oder des Arbeitgebers berücksichtigt werden. Da das Interesse von Personen und Betrieb sehr unterschiedlich ist z. B. unterschiedliche Referenzkontexte oder unterschiedliche Schwerpunktsetzungen, müssen beide Interessen gesehen werden. Obwohl es bei einer Funktion der betrieblichen Weiterbildung um das Vermitteln von Wissen, Kenntnissen und Fähigkeiten geht, unterscheiden sich beide Interessen – das Interesse von Personen und das des Betriebes. Weiterbildung fördert die Entwicklung des Humankapitals als eine Aktivität für Investition und zugleich für Humanpotentialentwicklung (vgl. Kurtz 2002; Luhmann/Schorr 1988; Schriewer 1987; Herget/Holzschuh/Krekel 1996).

In Bezug auf die Verantwortung der Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung fasst Schmidt zusammen, dass unter betrieblicher Weiterbildung Maßnahmen verstanden werden, die vorausgeplantes, organisiertes Lernen darstellen und die vollständig oder teilweise von Unternehmen für ihre Beschäftigten finanziert werden (Schmidt 2007).

Weiterhin verdeutlicht Schmidt bez. der Form der betrieblichen Weiterbildung, dass „neben den Lehrveranstaltungen (Lehrgänge, Kurse und Seminare) als

**Theoretische Dimensionen der Betrieblichen Weiterbildung
(Situation, Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten)**

Ikhfan Haris

Weiterbildung im engeren Sinne umfasst die betriebliche Weiterbildung auch andere Formen von Weiterbildungsmaßnahmen (z. B. Informationsveranstaltungen, Job-Rotation, Lernen am Arbeitsplatz oder Selbstgesteuertes Lernen)“ (Schmidt 2007, S. 700).

Um Begriffsverständnisse bez. betrieblicher Weiterbildung besser zu überblicken und bez. ihrer Tauglichkeit vergleichen zu können, wird in der Tabelle 1 eine Literaturlauswertung dargestellt. Die Einordnung dieser Begriffe erfolgt über eine Klassifizierung der Merkmale.

Tabelle 1: Klassifizierung der Merkmale „Betriebliche Weiterbildung“

Merkmale	Quelle
Basis bzw. Ausgangspunkt	
„Das betriebliche Weiterlernen beruht auf den in den ersten Bildungsphasen und durch die beruflichen Erfahrungen erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten.“	Gonon/Stolz (2004)
Initiierung / Organisation	
„Betriebliche Weiterbildung kann mit betrieblich gestalteten oder beeinflussten und betrieblich relevanten Bildungsveranstaltungen übersetzt werden.“	Weber (1985)
„...Betriebliche Weiterbildung wird meistens vom Betrieb veranlasst, der Arbeitgeber ist Träger der Weiterbildungsmaßnahmen.“	Sozialgesetzbuch (SGB III) (2004)
„Betriebliche Weiterbildung ist die Gesamtheit der Maßnahmen und Aktivitäten, die die Unternehmen zur kontinuierlichen Qualifizierung ihrer Mitarbeiter im Anschluss an die Erstausbildung vorsehen.“	Arnold (2006)
„(...) dieser Teil der beruflichen Weiterbildung (...) (der) auf alle Formen organisierten Lernens abstellt, das vom Betrieb durchgeführt und oder veranlasst und finanziert wird.“	Baethge/Dobischat/Husemann et al. (1989)
Lernformen	
„Die betriebliche Weiterbildung lässt sich als Schnittfläche eines Funktionsfelds, eines Interaktionsfeldes und eines (formalen) Lernfelds fassen.“	Heidack (1987)
Inhalt / Funktion	
„Unter betrieblicher Weiterbildung sollen (...) alle betrieblich veranlassten oder finanzierten Maßnahmen verstanden werden, die dazu dienen, beruflich relevante Kompetenzen der Mitarbeiter oder des Unternehmers zu erhalten, anzupassen, zu erweitern oder zu verbessern.“	Weiß (1990)
„Betriebliche Weiterbildung ist in der Regel einzelbetrieblich organisiert, initiiert und motiviert und zielt auf die zum Arbeitsvollzug erforderlichen Kenntnisse, intellektuellen Fähigkeiten, auf die zum Arbeitsvollzug erforderlichen motorischen Fertigkeiten und auf die im Arbeitsvollzug erforderlichen Persönlichkeitseigenschaften.“	Lung (1996)
Ziele und geplante Aktivitäten	
„Betriebliche Weiterbildung umfasst alle zielbezogenen geplanten und in organisierter Form durchgeführten Maßnahmen der Qualifizierung von Personen oder Gruppen, die auf einer Erstausbildung oder einer ersten beruflichen Tätigkeit aufbauen.“	Becker (1999)
Lernorte	
„Die betriebliche Weiterbildung beinhaltet interne und externe (betriebliche) Weiterbildung, d. h. wird sowohl vom Unternehmen eigenverantwortlich	Becker (2005)

TOPOLOGIK

STUDI PEDAGOGICI/EDUCATIONAL STUDIES

**Theoretische Dimensionen der Betrieblichen Weiterbildung
(Situation, Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten)**

Ikhfan Haris

Merkmale	Quelle
und unter Umständen mit eigenem Personal oder in eigenen Räumen durchgeführt, kann aber auch von Externen wie z.B. Kammern oder privaten Seminaranbietern organisiert und durchgeführt werden.“	
Verantwortung der Finanzierung	
„Betriebliche Weiterbildung umfasst alle Weiterbildungsaktivitäten, die ganz oder teilweise von Unternehmen für reguläre Mitarbeiter finanziert werden.“	Mytzek (2005)
„Unter betrieblicher Weiterbildung werden Aktivitäten verstanden, die ganz oder teilweise von Unternehmen für ihre Beschäftigten finanziert werden, sei es direkt oder indirekt, sei es im Betrieb oder bei externen Bildungsanbietern.“	Käpplinger (2007)
„Als betriebliche Weiterbildung zählen alle Weiterbildungsaktivitäten, an denen Beschäftigte entweder in bezahlter Arbeitszeit teilnehmen und/oder die den Beschäftigten von ihrem Unternehmen zur Gänze oder zum Teil finanziert wurden.“	CVTS 3 2008

Als Fazit lassen sich bez. der verschiedenen Begriffe für betriebliche Weiterbildung einige Unterschiede feststellen. Die Betrachtungen der verschiedenen Autoren über betriebliche Weiterbildung werden vom Verfasser folgendermaßen zusammengefasst:

- Ziele: Erhaltung, Anpassung, Erweiterung bzw. Verbesserung der beruflich relevanten Kompetenzen der Mitarbeiter;
Erweiterung und Verbesserung der erforderlichen Kenntnisse, erforderlichen intellektuellen Fähigkeiten, erforderlichen motorischen Fertigkeiten, erforderlichen Persönlichkeitseigenschaften zum Arbeitsvollzug;
eine kontinuierliche Qualifizierungsmaßnahme für die Mitarbeiter.
- Orte: Gestaltung im Betrieb oder außerbetrieblich; interne/externe und betriebliche relevante Bildungsveranstaltungen.
- Zielgruppen bzw. Adressaten: Personen bzw. Gruppen
- Formen: Formelles Lernen, organisierte Lernprozesse, non-formales bzw. nicht formales und informelles Lernen.
- Verantwortung: Betrieb (Arbeitgeber), Mitarbeiter (Arbeitnehmer)
- Finanzierung: gesamte Finanzierung durch das Unternehmen; anteilige Finanzierung durch das Unternehmen; eigene Finanzierung durch den Mitarbeiter.
- Anbieter: Betrieb selbst; externe Bildungs- und Weiterbildungsanbieter.

6. Betriebliche Weiterbildung als ein Teilbereich der Weiterbildung

Wird die Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland betrachtet, dann ist festzustellen, dass die betriebliche Weiterbildung ein relativ altes Phänomen ist. Sie ist in Deutschland seit über 100 Jahren integrativer Bestandteil beruflicher Bildung, wiewohl sie in der berufspädagogischen Forschung keineswegs immer so reflektiert wurde (Drechsel/Storz/Wiesner 1996, S. 7).

TOPOLOGIK

STUDI PEDAGOGICI/EDUCATIONAL STUDIES

Gemäß der Entwicklung von Bildung hat dennoch in den letzten dreißig Jahren die Weiterbildung als Teilbereich des Bildungswesens die bedeutendsten Veränderungen erfahren. Die Programmatiken, verschiedene Gesetze der Erwachsenenbildung, die Etablierung der entsprechenden Weiterbildungsinstitutionen, die Internationalisierung der Weiterbildungsanbieter, die erhebliche Expansion der Weiterbildungsangebote, eine stärkere auf andere gesellschaftliche Teilbereiche bezogene Funktionalität, die Dynamisierung der internen Systemstrukturen der Weiterbildung und die Flexibilisierung und Pluralisierung der Lernformen, Lernorte und Lernzeiten ("Lernen im Prozess der Arbeit") sowie innovative Ansätze der Lernmethoden sind einige Merkmale der Veränderungen im Bereich der Weiterbildung inklusive auch der betrieblichen/beruflichen Weiterbildung, die in den letzten dreißig Jahren geschehen sind (vgl. Tippelt 2001, S. 76).

In der historischen Entwicklung etablierte sich die Erwachsenenbildung als Teil der Bildungsstruktur (inklusive Weiterbildung) endgültig während der intensivsten Phase der industriellen Revolution, nämlich im 18. bis 19. Jahrhundert (vgl. Federighi/Nuissl 2004, S. 18).

Im Berufsbildungsgesetz (BBiG) wird die berufliche/betriebliche Weiterbildung auch als Fortbildung bezeichnet, eine Form der Erwachsenenbildung, die dazu dient, berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten von Arbeitnehmern bzw. Arbeitslosen zu erhalten, zu erweitern oder dem aktuellen Kenntnisstand in einem Berufszweig anzupassen (vgl. Berufsbildungsgesetz 2007, §1 Abs. 3).

Betrachtet man die Weiterbildung in Deutschland, dann wird festgestellt, dass die Weiterbildung die allgemeine, berufliche, politische, kulturelle und wissenschaftliche Weiterbildung umfasst (KMK 2001, S. 4). Sie baut auf den erworbenen Kompetenzen sowie auf den Erfahrungen aus dem beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Leben auf. Durch Weiterbildungsangebote können Mitarbeiter ihr Wissen erweitern und ihre fachlichen und beruflichen Qualifikationen verbessern oder sie neu ausrichten, damit sie ihren eigenen Bedürfnissen und denen ihres gesellschaftlichen Umfeldes entsprechen können (EDK 2009, S. 12). Deshalb spielt Weiterbildung über den gesamten Erwerbsverlauf der Mitarbeiter eine immer wichtigere und zentralere Rolle und hat strategische Funktionen vor allem für die persönliche bzw. individuelle aber auch die gesellschaftliche Weiterentwicklung.

Weiterbildung, gleich ob interne oder externe, berufliche oder betriebliche hat für die Unternehmen (inkl. der Mitarbeiter) eine strategische Funktion. Weiterbildung ist aufgrund der dynamischen technischen Entwicklungen, Veränderungen der Arbeitsorganisation, des Strukturwandels der Wirtschaft, Wandels von Erwartungen und Ansprüchen an Arbeit und individuelle Lebensplanung überall gefragt (vgl. Richter 1993, S. 7). In der gegenwärtigen Situation ist betriebliche Weiterbildung als ein wichtiger Bereich des lebenslangen Lernens anzusehen (vgl. Beicht/Berger/Moraal 2005, S. 264).

Für Unternehmen ist Weiterbildung ein wesentlicher Bestandteil ihrer gesamten Unternehmensstrategie. Mehr als 95% der deutschen Mitarbeiter im Erwerbsalter gehen davon aus, dass Weiterbildung wichtig sei (vgl. Kuwan/Bilger/Gnahs 1993). Die Spitzenverbände der Wirtschaft meinen, dass „die Leistungsfähigkeit der deutschen Wirtschaft (...) zunehmend durch die Qualifikation der Mitarbeiter bestimmt wird“ (BDI 1992). Eine Studie der „Plattform für berufsbezogene Erwachsenenbildung“ in Österreich (PbEB) zeigt, dass 71 % der Erwerbstätigen die berufliche Situation durch Weiterbildung verbessert sehen, 23 % sehen in der Weiterbildung darüber hinaus einen Beitrag zur Erhaltung der derzeitigen Beschäftigung (PbEB 2008). Einige Unternehmen sehen die Weiterbildung sogar als ein einflussreiches Problemlösungsinstrument (vgl. Schlaffke 1990). Auch mit zunehmenden Qualifikationsanforderungen am Arbeitsmarkt steigt die Gefahr der Überalterung von Wissen, wenn dieses nicht an neue Erkenntnisse angepasst wird. Aufgrund der Amortisationszeit von Weiterbildung, also der Auswirkung auf die Rentabilität des Unternehmens, muss Weiterbildung mit Vorlauf geplant und durchgeführt werden (Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung 2004, S. 443).

7. Fazit

Nachdem die verschiedenen theoretischen Grundlagen und Konzeptionen bezüglich der betrieblichen Weiterbildung in diesem Beitrag beschrieben wurden, wird zum Schluss der theoretische Ansatz der Arbeit in Kürze zusammengefasst.

Das Verständnis über die betriebliche Weiterbildung kann mit verschiedenen Aspekten bzw. Merkmalen betrachtet werden. Basierend auf den Diskussionen um theoretische Grundlagen und Konzeptionen von verschiedenen Autoren wird vom Autor das betriebliche Weiterbildungsverständnis als wichtiger Bestandteil von Personal- und Organisationentwicklung gesehen. Als Bestandteil der Personalentwicklung richtet sich der Fokus der betrieblichen Weiterbildung u.a. auf ihre unterschiedliche Nutzung, Ziele, Funktionen, Strategien und Methoden sowie Arten und Formen. Weiterhin stellt die Bedarfsorientierung in der betrieblichen Weiterbildung eine wichtige Basis für die Motive der Durchführung einer Weiterbildungsmaßnahme dar.

Im weiteren Sinne kann das Weiterbildungsverständnis auch als ein Bestandteil des Weiterbildungsmanagements gesehen werden. Hier handelt es sich um die Gesamtheit des Prozesses der Steuerung bzw. Gestaltungsmaßnahmen von den betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten, nämlich der Planung, Organisation, Durchführung bis hin zur Evaluation.

Abschließend, zusammengefasst handelt es sich um einen Ansatz, der Betriebliche Weiterbildung im engen Kontext mit Personal- und Organisationsentwicklung auffasst.

Literaturverzeichnis / Bibliography

Alt, Christel; Sauter, Edgar; Tillman, Heinrich. (1994): Berufliche Weiterbildung in Deutschland. Strukturen und Entwicklungen. FORCE. Bundes Institut für Berufsbildung (BIBB). Bertelsmann. Bielefeld. S. 54.

Arnold, Rolf. (1999). Betriebliche Weiterbildung. In: Kaiser, Franz-Josef./Pätzold, Günter. (Hrsg.): Wörterbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Julius Klinkhardt. Bad Heilbrunn. S. 139-141.

Arnold, Rolf. (2001). Erwachsenenbildung. Eine Einführung in Grundlagen Probleme und Perspektiven. 4. Auflage. Schneider Verlag. Hohengehren.

Arnold, Rolf. (2006). Grundlagen der Personalentwicklung im lernenden Unternehmen – Einführung und Überblick. In: Arnold, Rolf/Bloh, Egon (Hrsg.): Personalentwicklung im lernenden Unternehmen. 3. Auflage. Schneider Verlag Hohengehren. S. 5-8.

Baethge, Martin/Dobischat, Rolf/Husemann, Rudolf/Lipsmeier, Antonius/Schiersmann, Christiane. (1989). Black Box Betriebliche Weiterbildung. Forschungsdefizite und Forschungsperspektiven aus Sicht von Arbeitnehmern. SOFI, Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen.

BDI (Bundesverband der Deutschen Industrie)-Spitzenverbände der Wirtschaft zur Weiterentwicklung von Schule, Berufsbildung und Hochschule. (1992). Differenzierung, Durchlässigkeit, Leistung. Bildungspolitische Position der Spitzenverbände der Wirtschaft. Bonn.

Becker, Manfred. (1999). Aufgaben und Organisation betrieblicher Weiterbildung. 2. Aufl., München/Wien: Hanser.

Becker, Manfred. (2005). Personalentwicklung – Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis. Stuttgart.

Beicht, Ursula/Berger, Klaus/Moraal, Dick. (2005). Aufwendungen für berufliche Weiterbildung in Deutschland. In: Sozialer Fortschritt 54. S. 256-266.

Berufsbildungsgesetz (BBiG). (2007). Berufsbildungsgesetz (BBiG) vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931), zuletzt geändert durch Art. 9b des Gesetzes vom 07.09.2007 (BGBl. I S. 2246) – nicht-amtliche Veröffentlichung. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Stand: Sept. 2007. <http://www.bmbf.de/pubRD/bbig.pdf>. Zugriff im März 2016.

Bisovsky, Gerhard. (1991). Blockierte Bildungsreform. Staatliche Erwachsenenbildungs-Politik in Österreich seit 1970. Picus Verlag. Wien.

BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung). (2008). Konzeptionelle Grundlagen für einen Nationalen Bildungsbericht – Berufliche Bildung und Weiterbildung/Lebenslanges Lernen. Bildungsreform Band 7. Stand Dezember 2003
BerlURL: BMBF. 2003, S. 87ff URL:
http://www.bmbf.de/pub/nationaler_bildungsbericht_bb_weiterbildung.pdf. Zugriff im Februar 2016.

**Theoretische Dimensionen der Betrieblichen Weiterbildung
(Situation, Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten)**

Ikhfan Haris

Büchel, Dominik. (1990). Vorschläge für eine qualifikationsorientierte Regionalpolitik: Weiterbildungsmassnahmen für Regionen und Betriebe. vdf Hochschulverlag.

Büchel, Felix/Markus Pannenberg. (2004). Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland – Teilnehmer, Struktur und individueller Ertrag. Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Vol. 37(2). S. 73-126.

CVTS3 (Continuing Vocational Training Survey). (2008). Berufliche Weiterbildung in Unternehmen. Dritte europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen. URL: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Weiterbildung/WeiterbildungUnternehmen5215201079004.pdf?__blob=publicationFile. Zugriff im Februar 2016.

Decker, Franz. (1985). Aus- und Weiterbildung am Arbeitsplatz. Neue Ansätze u. erprobte berufspädagogische Programme. München: Lexika Verlag.

Deutscher Bildungsrat, Empfehlungen der Bildungskommission. (1970). Strukturplan für das Bildungswesen. Stuttgart. S. 25 - 39 (Grundsätze), S. 51 - 57 (Ständige Weiterbildung), S. 197 - 214 (Weiterbildung).

Dietrich, Stephan. (2007). Institutionalstruktur von allgemeiner und beruflicher Weiterbildung in Deutschland. In: Report. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung. Herausgebende Institution: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung e. V.. Bonn. S. 32-41.

Drechsel, Klaus. Storz, Peter und Wiesner, Gisela. (1996). Betriebliche Aus- und Weiterbildung im Kontext von technischer Innovation und Arbeitsgestaltung. In: Untersuchungsfeld betriebliche Aus- und Weiterbildung – Tradition, Gegenwart, Perspektive –, Drechsel, Klaus. Storz, Peter und Wiesner, Gisela (Hrsg. Drechsel, Klaus. Storz, Peter und Wiesner, Gisela) . VMS Verlag Modernes Studieren Hamburg. Dresden.

Dubach, Marc. (2008). Die steuerliche Behandlung der Kosten für die Aus- und Weiterbildung Quantifizierung der Auswirkung von erweiterten Weiterbildungsabzügen auf die Steuereinnahmen. Eidgenössische Steuerverwaltung ESTV. Stand 6. 6. 2008.

EDK (Schweizerischer Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren). (1999). Erwachsenenbildung in den Kantonen Materialien, Vorschläge und Anträge der Interkantonalen Konferenz der Beauftragten für Erwachsenenbildung (IKEB) Studienbericht. Schüler AG. Bern.

EU-Kommission. (2001). Mitteilung der Kommission. Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens. URL: www.schaffen.ec.europa.eu/dgs/education_culture/publ/pdf/ll-learning/area_de.pdf. Zugriff im März 2016.

Faulstich, P. (2003). Weiterbildung, Hand- und Lehrbücher der Pädagogik. Oldenbourg Wissenschaftsverlag, München.

TOPOLOGIK

STUDI PEDAGOGICI/EDUCATIONAL STUDIES

**Theoretische Dimensionen der Betrieblichen Weiterbildung
(Situation, Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten)**

Ikhfan Haris

Federighi, Paolo/Nuissl, Ekkehard. (2004). Weiterbildung in Europa Begriffe und Konzepte. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. (DIE). Bonn.

Fuchs, Hans-Werner/ Reuter, Lutz R. (2000). Bildungspolitik in Deutschland: Entwicklungen, Probleme, Reformbedarf. Leske+Budrich Verlag. Opladen.

Gieseke, Wiltrud. (1999). Bildungspolitische Interpretationen und Akzentsetzungen der Slogans vom Lebenslangen Lernen. In Arnold, R/Gieseke, W. (Hrsg.): Die Weiterbildungsgesellschaft. Bd. 2. Bildungspolitische Konsequenzen. Luchterhand Verlag. Neuwied.

Gonon, Philipp (Hrsg.); Stolz, Stefanie (Hrsg.). (2004): Betriebliche Weiterbildung. Empirische Befunde, theoretische Perspektiven und aktuelle Herausforderungen. Quelle:Bern: H.e.p. Verlag, S. 281

Gonon, Philipp/Schläfli, André. (1999). Weiterbildung in der Schweiz: Situation und Perspektiven. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE). Frankfurt.

Gruber, Elke. (2009). 120.210 Bildung und Entwicklung im Erwachsenenalter im Rahmen von Modernisierungsprozessen. Skriptum zur Vorlesung. Universität Klagenfurt. Abteilung für Erwachsenen- und Berufsbildung. URL: http://www.wg.uni-klu.ac.at/ifeb/eb/Skriptum_120222_w09.pdf. Zugriff im Januar 2016.

Heidack, C. (1987). Neue Lernorte in der beruflichen Weiterbildung. Ansätze zu einer Lernortkonzeption in der beruflichen Weiterbildung. In: Heidack, C. (Hrsg.): Neue Lernorte in der beruflichen Weiterbildung. Berlin S. 9-28.

Herber, Erich/Schmidt-Hertha, Bernhard/Zauchner, Sabine/Kierlinger-Seiberl, Severin. (2011). Erwachsenen- und Weiterbildung Technologieeinsatz beim Lernen und Lehren mit Erwachsenen. In: M. Ebner/S. Schon (Hrsg.). Lehrbuch für Lernen und Lehren mit Technologien. Key: citeulike: 8824619. URL: <http://13t.tugraz.at/index.php/LehrbuchEbner10/article/view/36>. Zugriff im Januar 2016.

Herget, Hermann/Holzschuh, Jürgen/Krekel, Elizabeth M. (1996). Was kostet und nutzt Privatpersonen die berufliche Weiterbildung? In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik Beiheft 12. Steiner Verlag. Stuttgart. S. 105-118.

JAAU. (2009). Das Portal für Jugend, Arbeit und Ausbildung in Nordrhein-Westfalen. Weiterbildung. URL: <http://www.jaaу.nrw.de/service/begriffe-a-z/index.php>. Zugriff im Februar 2016.

Käpplinger, Bernd. (2007). Welche Betriebe in Deutschland sind weiterbildungsaktiv? Nutzung des CVTS Datensatzes zur Analyse der betrieblichen Weiterbildung. RatSWD Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten German Council for Social and Economic Data Working Paper No. 10. Bundes Ministerium für Bildung und Forschung.

KMK (Kultusministerkonferenz). (2001). Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland. Vierte Empfehlung der Kultusministerkonferenz zur Weiterbildung. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 01.02.2001.

TOPOLOGIK

STUDI PEDAGOGICI/EDUCATIONAL STUDIES

**Theoretische Dimensionen der Betrieblichen Weiterbildung
(Situation, Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten)**

Ikhfan Haris

Kommission der Europäischen Gemeinschaften. (2000). Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen. Memorandum über Lebenslanges Lernen. URL: www.bolognaberlin2003.de/pdf/MemorandumDe.pdf. Zugriff im Januar 2016.

Kommission der Europäischen Gemeinschaften. (2006). Mitteilung der Kommission. Erwachsenenbildung: Man lernt nie aus. KOM(2006) 614 endgültig (23.10.2006). Brüssel, Belgien.

Kurtz, Thomas. (2002). Weiterbildung zwischen Beruf und Betrieb. Zum Verhältnis von Person, Organisation und Wissen. Zeitschrift für Pädagogik 48 (2002) 6, S. 879-897. Jahrgang 48 – Heft 6. November/Dezember 2002. Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF). Frankfurt am Main.

Kuwan, Helmut. (2006). Berichtssystem Weiterbildung IX. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Bonn, Berlin. 2006. S. 12.

Kuwan, Helmut/Bilger, Frauke/Gnahn, Dieter. (1993). Berichtssystem Weiterbildung 1991. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in den alten und neuen Bundesländern. Band 110 der Schriftenreihe "Studien zu Bildung und Wissenschaft" Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft. Bock-Verlag. Bad Honnef.

Luhmann, Niklas/Schorr, K. Eberhard. (1988). Reflexionsprobleme im Erziehungssystem. Suhrkamp Verlag. Frankfurt.

Lung, Matthias. (1996). Betriebliche Weiterbildung. Grundlagen und Gestaltung. Leonberg.

Murbach, Rolf. (2008). Weiterbildung ist heute ein dynamischer Markt. Artikel in der Zeitung. NZZ am Sonntag, 9.11.2008

Mytze-Zühlke, Ralf. (2007). Einflussfaktoren betrieblichen Weiterbildungshandelns im internationalen Vergleich. Analysen der Mikrodaten der zweiten Europäischen Weiterbildungserhebung (CVTS2). Research Note No. 9. RatSWD. URL: http://www.ratswd.de/download/RatSWD_RN_2007/RatSWD_RN_09.pdf. Zugriff im Februar 2016.

Nagel, Bernhard. (2007). Das Rechtssystem in der Weiterbildung. In: Krug, Nussl (Hrsg.): Praxishandbuch Weiterbildungsrecht. Köln.

Nussl, Ekkehard. (2001). Erwachsenenbildung – Weiterbildung. In: Arnold, R/Nolda, S/Nussl, E. (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenenpädagogik. Julius Klinkhardt Verlag. Bad Heilbrunn. S. 85-89.

PbEB (Plattform für berufsbezogene Erwachsenenbildung). (2008). URL: www.pbep.at/file_download/6/081022+Presseinformation.pdf. Zugriff im Februar 2016.

Prey, Hedwig und Widmer, Rolf. (2003). Betriebliche Weiterbildung in der Schweiz – Wirkungen. In Die Volkswirtschaft Das Magazin für Wirtschaftspolitik: Ausgabe 11-2003, S. 13

TOPOLOGIK

STUDI PEDAGOGICI/EDUCATIONAL STUDIES

**Theoretische Dimensionen der Betrieblichen Weiterbildung
(Situation, Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten)**

Ikhfan Haris

Richter, Ingo. (1993). Recht der Weiterbildung. 1 Auflage. Hans Böckler Stiftung. Baden-Baden.

Rosenblatt, Bernhard von/Bilger, Frauke. (2007). Unterscheidung von beruflicher und allgemeiner Weiterbildung in empirischen Erhebungen zur Weiterbildungsteilnahme. In: Report. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung. Herausgebende Institution: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung e. V. Bonn.

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. (2007). Unterrichtung durch die Bundesregierung. Jahresgutachten 2007/08 des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. URL: <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/16/070/1607083.pdf>. Zugriff im Januar 2016.

Schiersmann, Christine. (2007): Berufliche Weiterbildung. Lehrbuch. VS Verlag für Sozial. 1. Auflage. Wiesbaden. S. 86.

Schlaffke, Winfried. (1990). Aufgabe und Ziele der betrieblichen Weiterbildung, in: Management. Mitarbeiterführung. Innerbetriebliche Weiterbildung. Weiterbildungsbedarf Methoden und Medien Kooperationspartner, Hoppenstedt Technik Tabellen Verlag. Darmstadt.

Schmid, Alfons. (2003). Allgemeine arbeitsweltbezogene Weiterbildung. Synopse im Auftrag des Hessischen Kultusministeriums. Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur. IWAK Frankfurt.

Schriewer, Jürgen. (1987). Funktionssymbiosen von Überschneidungsbereichen: Systemtheoretische Konstrukte in vergleichender Erziehungsforschung. In: Oelkers, J./Tenorth, H.E. (Hrsg.): Pädagogik, Erziehungswissenschaft und Systemtheorie. Beltz Verlag. Weinheim. S. 76-101

Schweizerische Koordinationskonferenz Weiterbildung/SKW. (2009): Definition des Weiterbildungsbegriffs. URL: <http://www.forum-weiterbildung.ch/default.aspx?code=030102>. Zugriff im Januar 2016.

Sozialgesetzbuch (SGB III). (2004). Drittes Buch (III)– Arbeitsförderung –(SGB III). Stand 23. Juli 2004 (BGBl. I S. 1842).

Tippelt, Rudolf. (2001). Didaktische Handlungsebenen. In: Arnold, Rolf/Nolda, Sigrid /Nuissl, Ekkehard. (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenenpädagogik. Bad Heilbrunn. Klinkhardt.

Weber, Wolfgang. (1985). Betriebliche Weiterbildung : Empirische Analyse betrieblicher und individueller Entscheidungen über Weiterbildung. Betriebswirtschaftliche Abhandlungen : Neue Folge , Band 61. Stuttgart : Poeschel.

Weinberg, J. (2000). Einführung in das Studium der Erwachsenenbildung. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.

Weiß, R. (1990). Die 26-Mrd.-Investition – Kosten und Strukturen betrieblicher Weiterbildung. Berichte zur Bildungspolitik 1990 des Instituts der Deutschen Wirtschaft. Köln

TOPOLOGIK

STUDI PEDAGOGICI/EDUCATIONAL STUDIES

***Theoretische Dimensionen der Betrieblichen Weiterbildung
(Situation, Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten)***

Ikhfan Haris

Wiesner, Gisela/Wolter, Andrä. (2005). Einleitung. In: Wiesner, Gisela/Wolter, Andrä (Hrsg.): Die lernende Gesellschaft. Lernkulturen und Kompetenzentwicklung in der Wissensgesellschaft. Juventa Verlag. Weinheim/München. S. 7 – 44.

Wittpoth, Jürgen (2003). Einführung in die Erwachsenenbildung. Opladen

Wittwer, W. (2001). Betriebliche Bildung. In: Arnold, R./Nolda, S./Nuisl, E. (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenenpädagogik. Bad Heilbrunn, S. 45 – 46