

Gertrud Kühnlein

“Verbetrieblichung” von Weiterbildung als Zukunftstrend?

Anmerkungen zum Bedeutungswandel von beruflicher Weiterbildung und Konsequenzen für Bildungsforschung

Abstract

Seit Jahren nimmt der Anteil der betriebsbezogenen Qualifizierungsmaßnahmen am gesamten Weiterbildungsgeschehen kontinuierlich zu. Dies aber zeigt keineswegs nur das steigende Interesse von Betrieben und Beschäftigten an “lebenslangem Lernen” an, sondern indiziert vor allem einen steigenden Einfluß der Betriebe auf Inhalte und Gestaltung der beruflichen Weiterbildung sowie - komplementär - einen Rückgang staatlicher Regulierungsversuche. Die “Verbetrieblichung” von Weiterbildung impliziert daher auch einen Wandel ihrer gesellschaftlichen Bedeutung sowie eine Veränderung der Zugangschancen und der beruflichen Verwertbarkeit für die (potentiellen) TeilnehmerInnen. In dem Beitrag werden vor diesem Hintergrund sowohl die sich abzeichnenden bildungspolitischen Konsequenzen dieses Prozesses diskutiert als auch Schlußfolgerungen gezogen in bezug auf neue Aufgabenstellungen und ein neues Selbstverständnis der Bildungsforschung.

1 Einführende Bemerkungen

Nur selten ist ein Befund bei Bildungsforschung und Bildungspolitik auf so breite und ungeteilte Zustimmung gestoßen wie die “These vom stetig wachsenden Umfang und der steigenden Notwendigkeit der Weiterbildung” (Faulstich 1995, 53): Die Bedeutung von Weiterbildung - so allgemein und übereinstimmend der Tenor - hat in den letzten beiden Jahrzehnten kontinuierlich zugenommen, vor allem was die berufliche und hier speziell die betriebliche Weiterbildung anbelangt.

Zugleich aber ist zu bemerken, daß unschärfer und unklarer denn je erscheint, was eigentlich unter “Weiterbildung” zu verstehen ist, wie sich Weiterbildung als ein eigenständiger Teilbereich von “Bildung” eingrenzen läßt. Im folgenden Beitrag soll daher kritisch hinterfragt werden, wofür der apostrophierte Bedeutungszuwachs der beruflichen/betrieblichen Weiterbildung steht. Dabei soll gezeigt werden, daß die Veränderungen des Weiterbildungsbegriffs, die Tendenzen zur “Verbetrieblichung”

des Weiterbildungsgeschehens und der seit Jahren beobachtbare Rückzug des Staates aus der Bildungsverantwortung sozusagen drei Seiten derselben Medaille darstellen. Auf diesem Hintergrund ist zu diskutieren, welche Konsequenzen sich daraus für die Weiterbildungsforschung ergeben bzw. bereits ergeben haben.

2 Von der Weiterbildung zur “beruflichen Kompetenzentwicklung”?

Komplementär zu der Erkenntnis der Berufsforschung, daß “die Vorstellung, der ‘Einstellungsberuf’ sei zugleich automatisch der ‘Lebensberuf’ ... längst überholt” sei (Stoß 1991, 58), hat sich in der Bildungsforschung die Einsicht durchgesetzt, daß eine “regelmäßige Weiterbildung das ganze Arbeitsleben hindurch für alle Beschäftigten erforderlich” ist (Stellungnahme des Hauptausschusses des BIBB zum Berufsbildungsbericht 1996, 16): Weiterbildung ist zu einem (berufs-)lebenslangen, “lebensbegleitenden” Lernprozeß geworden.

Diesen Sachverhalt belegen insbesondere die im Auftrag des Bildungsministeriums in periodischen Abständen erhobenen Daten über Teilnehmerzahlen und Teilnehmerverhalten (“Berichtssystem Weiterbildung”) sowie die wiederholten Umfragen des Instituts der deutschen Wirtschaft über die Kosten der betrieblichen Weiterbildung. So wurde vom Institut der deutschen Wirtschaft ein geradezu sprunghafter Anstieg der betrieblichen Weiterbildungskosten - von 8 Mrd. DM (Anfang der 80er Jahre) auf über 36 Mrd. DM (1992) - festgestellt (Weiß 1994). Das “Berichtssystem Weiterbildung” konstatiert für diesen Zeitraum eine Verdoppelung der Weiterbildungsteilnahme, die sich vor allem auf berufliche/betriebliche Weiterbildung bezieht (Kuwan 1996, 23).

Was aber wird dabei unter “Weiterbildung” verstanden, wie haben sich das Verständnis von Fort- und Weiterbildung und deren Definitionen im Verlaufe der letzten Jahre verändert?

Als *die* Grundlage für Bildungspolitik und Bildungsforschung galten und gelten - sozusagen als eine gemeinsame Berufungsinstanz - bis heute die ordnungspolitischen Vorstellungen der Kommission des Deutschen Bildungsrats von 1970, also im Rahmen der deutschen Bildungsreformdebatte, wo “Weiterbildung” wie folgt definiert wurde:

„Weiterbildung wird hier als Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluß einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase bestimmt ...

Das kurzfristige Anlernen oder Einarbeiten am Arbeitsplatz gehört nicht in den Rahmen der Weiterbildung.“ (197)

Auf dieser - aus damaliger Sicht - noch sehr allgemeinen Definition, deren nähere Ausformulierungen im weiteren erst noch erarbeitet werden sollten¹, beruhen alle Erwachsenen- respektive Weiterbildungsgesetze der Länder sowie die einschlägigen Paragraphen des Berufsbildungsgesetzes², aber auch - implizit oder explizit - viele wissenschaftliche Abhandlungen, die sich seither mit diesem Thema auseinandergesetzt haben. Zugleich allerdings läßt sich feststellen, daß gerade diese Bestimmung von Weiterbildung, die sie eingrenzt auf "organisiertes Lernen", das weitgehend außerhalb des normalen betrieblichen Arbeitsgeschehens stattfindet, heutzutage vielfach als "überholt", weil "zu eng" angesehen wird. Konstatiert wird stattdessen eine Dezentralisierung der Bildungsmaßnahmen, und damit eine Zunahme insbesondere von nicht-organisierten, "offenen Weiterbildungsformen" wie: training-on-the-job, Formen des Selbstlernens, informelle Weiterbildung auf Fachtagungen, Fachmessen etc. - also Arten von Fort- oder Weiterbildung, die aus obiger Definition explizit ausgeschlossen worden waren.

Vor allem wird dabei auf die immer stärkere Verzahnung von Arbeits- und Lernprozessen verwiesen³. Damit stellt das „Lernen am Arbeitsplatz“ einen immer bedeutenderen Faktor dar, weil dies die Form ist, wie am unmittelbarsten und schnellsten die wechselnden betrieblichen Qualifikationsanforderungen vermittelt werden können.

Weiß plädiert vor diesem Hintergrund ausdrücklich für eine Abkehr von der bildungspolitischen Definition des Bildungsrates, indem er vorschlägt, als "organisiertes Lernen ... in einem weiteren Sinne alle jene intentionalen Maßnahmen (zu berücksichtigen), die der Aneignung von berufsbedeutsamen Handlungskompetenzen dienen"; in diesem erweiterten Sinne werden seither vom Institut der deutschen Wirtschaft die Erhebungen der betrieblichen Weiterbildungskosten durchgeführt (Weiß 1990, 15). Auch im Berichtssystem Weiterbildung wird die zunehmende Bedeutung dieser nicht-seminaristisch organisierten Weiterbildungsformen hervorgehoben, indem das „Lernen am Arbeitsplatz“ mit immer weiter ausdifferenzierten Fragenkomplexen erhoben wird. Die „Teilnahme an betrieblichen Maßnahmen der Lernförderung am Arbeitsplatz (z.B. Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt usw.)“ wurde daher „in 1988 erstmals erhoben“ (Kuwan 1990, 165). Seit 1991 wurden die entsprechenden Antwortvorgaben der Erhebung noch einmal differenziert (Kuwan 1992).

Diesen Entwicklungen entsprechend gibt es neuerdings Bestrebungen dazu, den Begriff "Weiterbildung" selbst zu ergänzen oder sogar zu ersetzen durch andere,

1 Dabei galten (allgemeine und berufliche) Weiterbildung als übergeordnete, Erwachsenenbildung und Fortbildung als untergeordnete Bereiche von Weiterbildung (Deutscher Bildungsrat 1970, 212).

2 Vgl. dazu Knopp/Kraegeloh 1982.

3 Eine entsprechende Entwicklung läßt sich seit einigen Jahren auch für den Bereich der beruflichen Erstausbildung erkennen. Damit verbunden ist die bildungspolitische Forderung nach anderen, hier allerdings umfassender gemeinten, Lernformen, dem "Arbeitsprozeß-Wissen" (Kruse 1986 ; Kruse u.a. 1996).

weitergefaßte Begriffe. Im Titel eines Memorandums, das Ende 1995 vom Kuratorium der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung vorgelegt wurde - "Von der beruflichen Weiterbildung zur Kompetenzentwicklung"⁴ - wird dies programmatisch formuliert. Damit soll - so Staatssekretär Schaumann auf dem "Zukunftsforum Kompetenzentwicklung" in Berlin - "die Forderung nach einem breiteren weiterbildungspolitischen Ansatz" verdeutlicht werden (Schaumann 1996, 3). Als ebenso obsolet wie der Begriff "berufliche Weiterbildung" gilt vielen inzwischen auch die Einteilung der Fortbildung in Maßnahmen zur "Anpassungs-" und "Aufstiegsfortbildung", die bis jetzt als Grundlage für eine gewisse Differenzierung des breiten Weiterbildungsspektrums galten (Barthel 1993). Der Versuch einer neuen, einheitlichen Definition, die an die Stelle der "veralteten" Bestimmungen des Bildungsrats treten könnte, und die zugleich der festgestellten Vielfalt der Weiterbildungsmaßnahmen besser entspricht, wird jedoch offensichtlich nicht mehr gewagt.

Obgleich daher bislang der traditionelle Weiterbildungsbegriff und die traditionelle Einteilung der beruflichen Fort- oder Weiterbildung weder von der Bildungspolitik noch in der Bildungsforschung ausdrücklich ad acta gelegt worden sind, ist eine Veränderung des beruflichen Weiterbildungsverständnisses offensichtlich: es konzentriert sich mehr oder weniger ausschließlich auf den Focus *betrieblicher* Weiterbildung, läßt also die Dimensionen der nicht betrieblich organisierten Weiterbildung weitgehend unberücksichtigt. Dabei - so Wunder 1988 - „erscheint (inzwischen) jede betrieblich notwendige Qualifizierung von Arbeitnehmern als Weiterbildung“.

Dies impliziert eine *Verengung* des (ursprünglich umfassend verstandenen) Bildungsverständnisses auf unmittelbar abrufbare, verwendungs- und bedarfsorientierte Trainings- oder Qualifizierungsmaßnahmen im Arbeitsprozeß. Zugleich ergibt sich eine *Erweiterung* des Weiterbildungsbegriffs bis hin zu einer nicht mehr unterscheidbaren Verknüpfung von Arbeits- und Lernsituationen⁵.

Aus dieser zunehmend unschärfer werden Weiterbildungsbestimmung ergeben sich nicht unerhebliche Konsequenzen in Hinblick auf die Interpretation der oben zitierten Erhebungen zur Weiterbildungsteilnahme und den (betrieblichen) Weiterbildungskosten. Denn eine solche Differenzierung und Ausdehnung des Begriffs hat zur Konsequenz, daß immer mehr Aktivitäten als „Weiterbildungs-“ Maßnahmen bezeichnet werden, indem in zunehmendem Maße auch solche Veranstaltungen Berücksichtigung finden, die zuvor nicht als (berufliche) Weiterbildung erfaßt worden waren. Mit der "begrifflichen Differenzierung", also der Erweiterung des Begriffs, geht daher - wie Kuwan für die Erhebungen im Berichtssystem Weiterbil-

4 Unter dem neuen Titel der Arbeitsgemeinschaft "Qualifikations-Entwicklungs-Management" wurde dieses Memorandum 1996 veröffentlicht.

5 Insbesondere betrifft dies Formen der "arbeitsplatznahen Unterweisung" und das "selbstgesteuerte Lernen" (Grünewald/Moraal 1995, 23).

dung feststellt - quasi automatisch auch eine "Erhöhung der Teilnahmequote" (Erweiterung des Teilnehmerkreises) einher (Kuwan, 1992, 39).

Ähnliche Effekte ergeben sich bei der Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft, wo inzwischen mehr als ein Viertel der errechneten betrieblichen Weiterbildungskosten dem Bereich „Lernen am Arbeitsplatz“ zuzuordnen sind, weitere 1,5 Mrd. dem "selbstgesteuerten Lernen", das 1985 noch nicht erhoben wurde. Die - im Vergleich zu den jeweiligen Vorjahren - doch immensen Steigerungen der betrieblichen Weiterbildungsausgaben verdanken sich daher auch hier zu einem nicht unerheblichen Teil den jeweils neuen Berechnungsgrundlagen⁶.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung kommt demgegenüber bei einer Erhebung, die im Rahmen einer europäischen Untersuchung einmalig 1993 zum gleichen Thema durchgeführt wurde, zu wesentlich niedrigeren Aufwendungen der Betriebe für Weiterbildung⁷. Die "Inflationierung" des Weiterbildungsbegriffs, so zeigen diese unterschiedlichen Ergebnisse, trägt also in nicht unerheblichem Maße dazu bei, daß Kosten und Teilnehmerzahlen sich in den vergangenen Jahren so sprunghaft entwickelt haben.

Diese hier zitierten unterschiedlichen Befunde sind aber nicht nur von akademischem Interesse, sondern ihnen kommt auch eine hohe *bildungspolitische Bedeutung* zu: Denn der - zum Beispiel von seiten der Gewerkschaften immer wieder reklamierte - ordnungspolitische Regulierungsbedarf von Weiterbildung (DGB 1996) wird nicht nur von seiten des Instituts der deutschen Wirtschaft, sondern auch von den Arbeitgeberverbänden ausdrücklich unter Verweis auf die hohen betrieblichen Eigenleistungen in diesem Bereich zurückgewiesen (Hagedorn 1996, 93; Schlaffke 1995, 214). Und auch die Akteure der staatlichen Bildungspolitik beziehen sich wie selbstverständlich auf diese Untersuchungsergebnisse, um zu belegen, daß staatliche Eingriffe in das betriebliche und damit "marktförmig" organisierte Weiterbildungsgeschehen nur störend wirken würden⁸.

Parallel zur Pluralisierung des Weiterbildungsbegriffs läßt sich daher als bildungspolitischer Trend eine *Pluralisierung von Weiterbildungsträgern* und -anbietern und damit ein schrittweiser *Rückzug des Staates aus der Bildungsverantwortung* erkennen. Die Entgrenzung des Weiterbildungsbegriffs hängt ganz unmittelbar zusammen mit der Tatsache, daß an eine ordnungspolitische Definition, die in der Tat als Grundlage für eine stärkere staatliche Regelung des Weiterbildungsbereichs notwendig wäre, seit einigen Jahren nicht mehr gedacht wird. Diese bildungspoliti-

6 In den 90er Jahren hat auch die territoriale Erweiterung des deutschen Erhebungsgebiets durch die Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen in den neuen Bundesländern einen relativ hohen, wenngleich im Detail nicht ausgewiesenen Anteil an dieser Ausweitung (Weiß 1994).

7 Nach diesen Berechnungen sind es lediglich ca. 24 Mrd. DM, davon 16,7 Mrd. für "klassische", seminaristisch durchgeführte Weiterbildungsmaßnahmen (Grünewald/Moraal 1995).

8 "Staatliches Handeln muß sich in einem grundsätzlich marktwirtschaftlich organisierten Weiterbildungssystem vorrangig darauf konzentrieren, die Vielfalt und Pluralität der Träger zu erhalten und zu fördern..." (Berufsbildungsbericht 1991, 7)

sche Trendwende manifestiert sich zum Beispiel darin, daß es praktisch keinerlei Anstalten mehr gibt, das in den 70er Jahren noch ausdrücklich erwünschte und für erforderlich gehaltene, einheitliche System von Aus- und Weiterbildung zu installieren, in dem Weiterbildung zu einer eigenständigen und gleichberechtigten "vierten Säule des Bildungswesens" ausgebaut werden sollte. Die Entwicklung von geregelten Fort- und Weiterbildungsberufen ist seit Jahren auf vergleichsweise niedrigem Niveau stehengeblieben. Selbst die vorhandenen ordnungspolitischen Instrumente werden in der beruflichen Fort- und Weiterbildung kaum genutzt (Ehrke/Heimann 1995).

Auch in bezug auf Qualitätskontrollen, Zertifizierung, Bewertung und Koordination der privaten Weiterbildungsträger hält sich die Bildungspolitik explizit zurück. Vom Bund und auch von seiten der Länder wird hier also kein weitergehender Regulierungsbedarf mehr gesehen, man beschränkt sich vielmehr darauf, lediglich sehr allgemeine "Rahmenbedingungen" für die berufliche Weiterbildung zu setzen; der Staat soll lediglich nach dem Subsidiaritätsprinzip tätig werden. Nicht zuletzt läßt sich eine spürbare Zurückhaltung der öffentlichen Hand aber auch bei der Finanzierung bzw. Bezuschussung von Weiterbildungsmaßnahmen (AFG-geförderte Fortbildungskurse) und bei der finanziellen Unterstützung von Bildungseinrichtungen erkennen.

Dieser Rückgang des öffentlichen Interesses und damit des staatlichen Regulierungsbedarfs von Weiterbildung ist in einem ausdrücklichen Zusammenhang mit der beobachtbaren Zunahme der bildungspolitischen Bedeutung der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten zu sehen.

Wie aus obigen Ausführungen deutlich geworden ist, rührt dieser Bedeutungsgewinn ganz offensichtlich *nicht nur* aus den strukturellen, organisatorischen und technologischen Anforderungen an die Betriebe und die Beschäftigten her, die "lebenslanges Lernen" und ein "neues Bildungs- und Qualifikationsverständnis" erfordern, und die als Grundlage hier keineswegs in Frage gestellt werden sollen. Der beobachtete Bedeutungszuwachs von betrieblicher Weiterbildung ist vielmehr auch (bildungs-) politisch so gewollt. Und dies eben nicht nur in dem Sinne, daß in diesem Bereich absolut und relativ die meisten Weiterbildungsmaßnahmen stattfinden, sondern auch in dem Sinne, daß hier die "private", nämlich einzelbetriebliche, "Definitionsmacht die staatliche, das heißt öffentliche Legitimationsmacht ersetzt" (Wittwer 1995, 41).

3 Von den reaktiven zur proaktiven Weiterbildung: Weiterbildung als betriebliches "Modernisierungsinstrument"

Tatsächlich ist Weiterbildung in den letzten Jahren zunehmend zu einem integralen Bestandteil des betrieblichen Arbeitsalltags und seiner Umgestaltung geworden: Technologische Neuerungen, eine Internationalisierung der Märkte, Kontinuierliche Qualitätsverbesserung (KVP) in der Produktion, computergestützte Verfahren in der Prozeßtechnik und der Einzug des Personalcomputers in der Verwaltung, aber auch arbeitsorganisatorische Umstellungen haben dies nötig gemacht: So sind die Einführung von Gruppenarbeit oder die Einrichtung von Mitarbeiter-, Qualitäts- und Gesundheitszirkeln ohne entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen nicht durchführbar - vorausgesetzt, diese betrieblichen Reorganisationsmaßnahmen werden als ein "mitarbeiterorientierter Prozeß" verstanden, bei dem auf eine aktive Rolle der Mitarbeiter bei der Umstrukturierung ausdrücklich Wert gelegt wird. Gerade diese verhaltensbezogenen, "weichen" Fortbildungsmaßnahmen haben sich denn auch in den letzten Jahren unter diesen genannten Aspekten deutlich ausgedehnt⁹.

Weiterbildung verknüpft sich damit also eng mit dem Prozeß der Restrukturierung von Betrieben und Verwaltungen: alle Konzepte der Lean Production und des Lean Management gehen von einer integrierten Arbeits- und Lernsituation aus; das Unternehmen versteht sich dabei als eine "lernende Organisation" respektive als "lernende Verwaltung" (Kühnlein/Wohlfahrt 1995).

Im Zuge dieser Verlagerung der betrieblichen Weiterbildung in das Arbeitsgeschehen und die betriebliche (Neu-)Organisation ändern sich neben den Inhalten somit auch die *Formen und die Funktionen der Weiterbildung* für die Betriebe wie auch für die Beschäftigten (Kühnlein/Paul-Kohlhoff 1991a, b). Sie erfüllt ihre Funktionen vor allem als eine arbeitsbegleitende und gestaltungsorientierte betriebliche Maßnahme, die sich als wichtiger Bestandteil von Personal- und Organisationsentwicklung begreift. Der traditionelle Begriff der "Anpassungsqualifizierung" trifft hier tatsächlich den Sachverhalt nicht mehr, wo Qualifizierungsmaßnahmen zum Beispiel zur Lösung von Gesundheits-, Kommunikations- und Organisationsproblemen am Arbeitsplatz eingesetzt werden sollen.

Neben die durchaus weiterhin bestehende Funktion, die Qualifikationen der Beschäftigten an stattgefundenen technische und organisatorische Veränderungen "anzupassen", treten insofern hier vor allem vorwärtsgerichtete, *proaktive Funktionen der beruflichen Weiterbildung* (Kühnlein 1996).

9 Solche Entwicklungslinien lassen sich in quer über alle Branchen und Berufe feststellen (vgl. dazu z.B. unsere Untersuchungen zur betrieblichen Weiterbildung im Rahmen des europäischen FORCE-Programms: Kühnlein 1993; Paul-Kohlhoff u.a. 1994; Lichte u.a. 1994; Grüneberg u.a. 1996)

Gerade in diesem Kontext haben die erwähnten offenen, nicht-seminaristischen *Lernformen* in den Betrieben stark an Bedeutung gewonnen. Es sind dabei teils neue und innovative Qualifizierungsmaßnahmen entstanden; dazu zählen zum Beispiel die organisierte Nutzung lernhaltiger Situationen im Arbeitsprozeß ("Lerninsel-", "Lernstatt"-Konzepte, die mit einer Wiederentdeckung der Beistell-Lehre oder einer "En-passant-Qualifizierung" bei der Arbeit nicht zu verwechseln sind), die systematische Übermittlung von "Erfahrungswissen" an jüngere Kollegen, zum Beispiel in Lernzirkeln, aber auch neue Kurztrainingsprogramme im Rahmen von Personalentwicklungs-Maßnahmen, wie das TiP-Konzept bei Hertie. Dabei steht TiP für "Täglich im Programm", eine möglichst zu Beginn jedes Arbeitstages stattfindende 5-10minütige Veranstaltung für alle MitarbeiterInnen, die eine Art Mischung von Arbeits- und Bürobesprechung, Schwachstellenanalyse und Qualifikationsbedarfs-ermittlung des Verkaufspersonals bezeichnet. In der Stadtverwaltung Offenbach wurde - als Teil des verwaltungseigenen Fortbildungsprogramms - eine Art "Gesundheitszirkel" ins Leben gerufen, deren Aufgabe und Funktion im wesentlichen darin gesehen wird, am Arbeitsplatz auftretende Gesundheitsprobleme, vor allem "Alkohol am Arbeitsplatz" zu thematisieren¹⁰.

Umgekehrt läßt sich hier - entsprechend den bereits aufgeführten Tendenzen zur Erweiterung des Weiterbildungsbegriffs - aber auch erkennen, daß bestimmte betriebliche Maßnahmen oder Veranstaltungen nun als "Weiterbildung" neu oder wiederentdeckt werden, so zum Beispiel im Einzelhandelsbereich Informations- und Werbevorfürungen der Herstellerfirmen für ihre Produkte, die bei Befragungen als "Verkaufstraining" im Rahmen des betrieblichen Fortbildungsprogramms firmieren. Ähnliches gilt für Büro- und Betriebsversammlungen, für das "Lernen" am Arbeitsplatz, Selbstlernen durch Fachliteratur etc.

Die Verbetrieblichung von Weiterbildung geht daher insgesamt nicht nur einher mit einer Ausdehnung des Bildungsbegriffs und der Qualifizierungsmaßnahmen, sondern offene Lernformen ("Training-on-the-job") verdrängen und ersetzen offenbar zunehmend die Weiterbildung in eigenständigen, insbesondere externen Lehr- und Lernveranstaltungen. Gerade diese "weniger kostenintensiven" Weiterbildungsformen haben bei den Betriebsbefragungen der jüngsten Zeit noch einmal deutlich an Bedeutung gewonnen, wie sich zum Beispiel den IW-Umfragen entnehmen läßt, während dagegen die seminaristischen, "klassischen" Weiterbildungsveranstaltungen tendenziell stagnierten. Diese Tendenz aber wird sicherlich noch zunehmen (Feuchthofen 1995; Zimmer 1996).

Denn ist in den letzten Jahren zunehmend zu beobachten, daß keineswegs alle Firmen ihre Weiterbildungskosten immer weiter erhöht haben, sondern auch an

10 Ausführlich vgl. dazu: Kühnlein 1993, Kühnlein/Wohlfahrt 1995 sowie Hilf/Kruse 1994.

dieser Stelle explizit zu sparen versuchen¹¹. Noch keineswegs ausgemacht ist daher, ob der Bedeutungsgewinn betrieblicher Weiterbildung gegenüber anderen Formen von (beruflicher, vor allem aber politischer und allgemeiner) Fortbildung tatsächlich dauerhaft als ein absoluter Zuwachs begriffen werden kann, oder ob es sich nicht inzwischen längst lediglich um einen relativen Bedeutungsanstieg bei absolut niedrigerer quantitativer Ausdehnung handelt: Der durchschnittliche "time-lag" statistischer und wissenschaftlicher Erhebungen um ca. 2-3 Jahre läßt durchaus die Vermutung zu, daß die aktuellen Veröffentlichungen die neuesten Entwicklungen nicht adäquat wiedergeben. Solche Tendenzen lassen sich derzeit zum Beispiel in bezug auf das Fortbildungsverhalten der Kommunalverwaltungen erkennen, wo von Verwaltung zu Verwaltung sehr unterschiedlich verfahren wird: Während es Kommunen gibt, in denen der Fortbildungsetat auch angesichts knapper Kassen und im Zusammenhang mit dem Versuch, die Mitarbeiter in die notwendig gewordenen Umstrukturierungs- und Haushaltkonsolidierungsmaßnahmen der Städte aktiv mit einzubeziehen, weiterhin ihren Fortbildungsetat erhöhen, begreifen andere Kommunalverwaltungen die Fortbildung ihrer MitarbeiterInnen als eine "freiwillige Leistung", die relativ problemlos gekürzt werden kann. Der Qualifizierung der Beschäftigten wird damit eine höchst unterschiedliche Bedeutung beigemessen (Kühnlein u.a. 1996).

In der Verbetrieblichung der Weiterbildung liegt schließlich auch die Tendenz einer Abkehr von allgemein anerkannten, zertifizierten Weiterbildungsmaßnahmen. Stattdessen werden kurzfristig einsetzbare berufliche Qualifikationen vermittelt, deren Umfang und Verwertbarkeit meist nicht über die Grenzen des Betriebes hinausreichen (können), in und für den sie eingesetzt werden¹². Soziale und Karrierechancen, die sich aus der Weiterbildungsteilnahme ergeben, werden damit zunehmend durch die (Personalabteilungen der) Betriebe verteilt, denen auf diese Weise - vermittelt über die betriebliche Weiterbildung - eine entscheidende Rolle bei der inner- und außerbetrieblichen Verwertbarkeit individueller Bildungsanstrengungen zukommt. Auf diese bildungspolitischen Konsequenzen der zunehmenden Verlagerung des gesellschaftlichen Weiterbildungsgeschehens in die Betriebe, die im übrigen auch eine Ausgrenzung der nicht-beschäftigten Bevölkerungsteile vom Weiterbildungsgeschehen beinhaltet, ist von wissenschaftlicher und von (gewerkschafts-)politischer Seite bereits seit Jahren immer wieder mit Nachdruck - z.B. unter Verweis auf die "Gestaltungs- und Schutzfunktion von Weiterbildung" - hingewiesen worden (Heimann 1992).

11 Dies geschieht zum Beispiel durch Auslagerung der Aus- und Fortbildungsabteilungen als eigenständig und kostendeckend arbeitende Cost-Center und durch die Rückverlagerung der Qualifikationsmaßnahmen in das betriebliche Arbeitsgeschehen. Vgl. zu dieser Tendenz auch die Ergebnisse einer Blitzumfrage des BIBB bei 37 Großunternehmen (Grünwald/Moraal 1995).

12 Die Betriebe bevorzugen die "ereignisbezogene", d.h. punktuelle und schnell anwendbare Qualifizierung. Eine "Weiterbildung auf Vorrat" wird dagegen z.B. von seiten des Kuratorium der deutschen Wirtschaft (1990) explizit abgelehnt (15).

4 Von der erkenntnisorientierten Bildungsforschung zur anwendungsorientierten Begleitforschung? Konsequenzen für die Weiterbildungsforschung

Diese geschilderten Veränderungen des betrieblichen Weiterbildungsgeschehens spiegeln sich auch in der Bildungsforschung wider. Im Zusammenhang mit der wachsenden Bedeutung von beruflicher Weiterbildung hat sich auch die Weiterbildungsforschung in den letzten Jahren immer stärker dem beruflichen und betrieblichen Weiterbildungsgeschehen zugewandt. Wurde noch bis in die 90er Jahre hinein der unzureichende Forschungsstand in diesem Bereich beklagt (so in einem Gutachten von Baethge u.a. 1990 zum Stand der Weiterbildungsforschung, in dem die betriebliche Weiterbildung als "black box" charakterisiert wurde), so hat sich die betriebliche Weiterbildungsforschung von ihrem zuvor eher randständigen Dasein in der Bildungsforschung mittlerweile befreit.

Damit verändern sich für die Weiterbildungswissenschaft insgesamt nicht nur ihre empirischen Forschungsfelder, sondern auch ihre Fragestellungen und insofern der Charakter ihrer Untersuchungen: Angesichts der Veränderungen von Weiterbildung und ihrer Verlagerung in die Betriebe befaßt sich auch die Weiterbildungsforschung stärker als bisher mit Fragen der Gestaltung betrieblicher Arbeitsprozesse und -strukturen, und wird dadurch in ihrem eigenen Selbstverständnis und in ihrer Forschungstätigkeit "praxisnäher". Betriebliche Weiterbildungsforschung, die sich mit den neuen betrieblichen Weiterbildungsformen beschäftigt, orientiert sich an den Lernpotentialen und Lernprozessen vor Ort; sie ist damit tendenziell auch selbst praktisch eingebunden in die Veränderungen des betrieblichen Geschehens. Immer häufiger versteht sie sich explizit anwendungsorientiert, als Begleitforschung bei betrieblichen Umstrukturierungsprozessen, wie zum Beispiel bei der Einführung von Gruppenarbeit, und anderen arbeitsorganisatorischen Umstrukturierungsmaßnahmen. Insgesamt ist die Implementation von Personal- und Organisationsentwicklungsprozessen in Betrieben und Verwaltungen in den Vordergrund wissenschaftlichen Interesses gerückt.

Das impliziert eine zunehmende Interdisziplinarität von Forschung: Die Untersuchung des betrieblichen Weiterbildungsgeschehens wird zunehmend von anderen als den traditionellen "Bildungs"-Disziplinen (Erziehungswissenschaft, Berufspädagogik) betrieben bzw. führt zu bereichsübergreifenden Kooperationen mit Disziplinen wie Arbeits- und Handlungsforschung, Industriesoziologie etc.; hier sind daher entsprechende Ergänzungen und Vernetzungen der jeweiligen Fragestellungen erforderlich (Seyd 1994). Zudem weist die Weiterbildungsforschung über die

nationalen Grenzen hinaus und versteht sich als Teil internationaler Forschungsaktivitäten¹³.

Für die Weiterbildungsforschung bedeutet diese Entwicklung allerdings auch, daß es für sie im Gefolge der Verbetrieblichung von beruflicher Weiterbildung immer schwieriger wird, verallgemeinerbare, betriebsübergreifende Aussagen über das Weiterbildungsgeschehen (Kosten der Weiterbildung) und über bildungssoziologische Entwicklungen (z.B. über das Weiterbildungsverhalten der Bevölkerung, bezüglich der Zugangschancen, der Teilnehmerstrukturen) zu treffen und bildungs- und gesellschaftspolitische Tendenzen festzustellen: Mit Recht konstatiert Bolter (1995) daher, daß es geradezu unmöglich geworden sei, die "Weiterbildungsabstinenz" zu untersuchen, weil eine Nicht-Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen kaum nachzuweisen ist, wenn "alles Weiterbildung ist". Aber auch die geschilderten Auseinandersetzungen zwischen dem Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB, und dem Institut der deutschen Wirtschaft, IW, verweisen auf die speziellen Forschungsprobleme, die sich aus einem diffusen, mehr denn je unscharfen Weiterbildungsbegriff und der - damit einhergehenden - Verbetrieblichung von beruflicher Weiterbildung ergeben (Grünewald 1996).

Hat sich also die betriebliche Weiterbildungsforschung schon wieder überlebt, weil sich die Konturen ihres Gegenstandes aufzulösen drohen?

Die Bildungsforschung steht hier vor einem Scheideweg: Was sie sicherlich nicht leisten kann, ist, den fehlenden staatlichen Gestaltungswillen zur Steuerung des Fort- und Weiterbildungsgeschehens durch eigene Begriffsfindungen zu ersetzen. Doch muß und darf dies aus meiner Sicht gerade nicht bedeuten, daß auch die Wissenschaft nun dazu übergeht, das gesamte (betriebliche) Arbeitshandeln als einen Beitrag zur "beruflichen Kompetenzentwicklung" zu interpretieren. Wenn Wissenschaft nicht völlig unreflektiert diesem bildungspolitischen Trend nachgeben will - wofür im Moment allerdings einige Anzeichen sprechen¹⁴ -, dann muß sie sich verstärkt wieder auf die bildungspolitische Dimension von beruflicher Weiterbildung, und damit auf die gesellschaftlichen Implikationen des geschilderten Verbetrieblichungsprozesses zurückbesinnen, ihren Blickwinkel also darauf richten, daß berufliche - auch betriebliche - Weiterbildung nicht nur innerbetriebliche, sondern auch soziale und gesellschaftliche Funktionen hat, die über die Betriebsgrenzen hinausreichen. Das bedeutet aber, daß Wissenschaft zu einer Neu- und Reformulierung ihres Gegenstandes gelangen muß.

13 Diese Tendenz belegen auch die vielfältigen Projekte zur Weiterbildungsforschung an der Sozialforschungsstelle im Rahmen des "euronet"-Verbundes.

14 Vgl. dazu die Beiträge im Sammelband der Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (1996) wo der Versuch unternommen wird, die "Forderung nach einem neuen Qualifizierungsverständnis" wissenschaftlich umzusetzen. Dabei gehen Bildung und Lernen völlig in "Kompetenzentwicklung" über, die mit dem betrieblichen Arbeitsgeschehen praktisch identisch geworden ist: "Kompetenz lernt man nicht, sondern erwirbt sie durch Erfahrung". (Staudt/Meier 1996, 130)

Elemente einer solchen Aufgabenbestimmung könnten sein:

- die systematische Identifizierung von "lernhaltigen Situationen" im betrieblichen Arbeitsprozeß weiter voranzubringen, wie dies zum Beispiel im Rahmen von betrieblichen Modellversuchen zur Erprobung von "Lerninsel-Konzepten" bereits begonnen wurde;
- das Nebeneinander und Ineinandergreifen von verschiedenartigen Lern- und (Weiter-)Bildungsformen zu thematisieren und die weiteren Entwicklungen theoretisch zu begleiten und nachzuvollziehen;
- zu überprüfen, ob und wie die neuen Formen der betrieblichen Weiterbildung in bezug auf Transparenz, Qualitätssicherung, Zertifizierung und Übertragbarkeit objektiviert werden können;
- sich der Frage zu stellen, welche der bisherigen - und für das gesamte Berufs- und Sozialgefüge tragenden - gesellschaftlichen Funktionen von Bildung (wie: Sozialisationsfunktionen, berufliche Allokations- und Selektionsfunktionen, soziale Schutzfunktionen) den verschiedenen, teils neu entstandenen betrieblichen Bildungsformen sinnvollerweise zugewiesen werden können;
- last, but not least: die Implikationen, die mit den beschriebenen bildungspolitischen Tendenzen verbunden sind, zu analysieren und offenzulegen.

Nur so kann die Bildungsforschung der Tatsache Rechnung tragen, daß Weiterbildung nicht nur als ein betriebliches Modernisierungsinstrument fungiert, sondern als Teil gesellschaftlicher Modernisierungsprozesse auch den Einzelbetrieb übergreifende, zukunfts- und gestaltungsorientierte Aufgaben hat.

Literatur

- Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hg.) (1996): Kompetenzentwicklung '96: Strukturwandel und Trends in der betrieblichen Weiterbildung. Münster
- Baethge, Martin, Rolf Dobischat u.a. (1990): Forschungsstand und Forschungsperspektiven im Bereich betrieblicher Weiterbildung - aus Sicht von Arbeitnehmern; in: BMBW (Hg.): Betriebliche Weiterbildung - Forschungsstand und Forschungsperspektiven. Bad Honnef, 214 ff.
- Barthel, Christian (1993): Personalentwicklung als strategischer Erfolgsfaktor bei der Verwaltungsmodernisierung; in: Gewerkschaft ÖTV (Hg.): Personalentwicklung in der öffentlichen Verwaltung. Hannover, 53-64
- Bolder, Axel (1995): Verhindert der Mangel an Marktregulierung die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung? Hinweise aus einem Projekt, Weiterbildungsabstinenz zu erklären; in: Rolf Dobischat, Rudolf Husemann (Hg.): Berufliche Weiterbildung als freier Markt? Regulationsanforderungen der beruflichen Weiterbildung in der Diskussion. Berlin, 323-344

- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hg.) (1991 und 1996): Berufsbildungsbericht 1991 (resp. 1996). Bad Honnef
- DGB-Bundesvorstand (1996): Vorschläge und Forderungen des DGB zur Sicherung und Modernisierung der beruflichen Bildung vom 5.3.1996; in: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Heft 4/1996
- Ehrke, Michael, Klaus Heimann (1995): Berufliche Weiterbildung zwischen Staat und Markt. Wohin geht die Reise? Die aktuelle Auseinandersetzung um die Fortbildungsberufe; in: Rolf Dobischat, Rudolf Husemann (Hg.): Berufliche Weiterbildung als freier Markt? Regulationsanforderungen der beruflichen Weiterbildung in der Diskussion. Berlin, 227-250
- Feuchthofen, Jörg E. (1995): Ist Bildung noch zu bezahlen? - Zum Märktewandel in der Bildungslandschaft; in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), Heft 24/1995, 3-6
- Grüneberg, Ulrich u.a. (1996): Weiterbildung im privaten Straßentransport. Nationale Sektorstudie Bundesrepublik Deutschland (Hg.: Bundesinstitut für Berufsbildung). Berlin
- Grünewald, Uwe (1996): Fragwürdige Interpretation eines BIBB-Beitrages zum Thema "Kosten der Weiterbildung"; in: Wirtschaft und Berufs-Erziehung (WuB). Heft 7/1996, 208-212
- Grünewald, Uwe, Dick Moraal (1995): Kosten der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland. Ergebnisse und kritische Anmerkungen. Bundesinstitut für Berufsbildung. Berlin/Bonn
- Hagedorn, Jobst (1996): Was kostet betriebliche Weiterbildung in Deutschland? Ergebnisse einer repräsentativen Untersuchung; in: Wirtschaft und Berufs-Erziehung (WuB) Heft 3/1996, 91-94
- Heimann, Klaus (1992): Gewerkschaftliche Reformpolitik in einer Qualifikationsgesellschaft - Kritische Zwischenbilanz und Perspektiven im Feld der beruflichen Weiterbildung; in: WSI-Mitteilungen. Heft 6/1992, 321-328
- Hilf, Ellen, Wilfried Kruse (1994): "TiP" - Täglich im Programm. Bedarfsgerechte Weiterbildung für Mitarbeiter im Einzelhandel. Deutsche Teilstudie. Dortmund
- Knopp, Anton, Wolfgang Kraegeloh (1982): Berufsbildungsgesetz. Heymanns Taschenkommentare. Köln u.a.
- Kruse, Wilfried (1996): Von der Notwendigkeit des "Arbeitsprozeß-Wissens"; in: Jochen Schweitzer (Hg.): Bildung für eine menschliche Zukunft. Weinheim/München
- Kruse, Wilfried u.a. (1996): Qualität und Finanzierung der beruflichen Ausbildung in der Mitte der 90er Jahre. Ein Beitrag zur aktuellen Diskussion. Manuskripte 212 (Hg.: Hans-Böckler-Stiftung), Düsseldorf
- Kühnlein, Gertrud (1993): Weiterbildung im Einzelhandel. Nationale Sektorstudie Bundesrepublik Deutschland (Hg.: Bundesinstitut für Berufsbildung), Berlin
- Kühnlein, Gertrud (1996): Fortbildung als Modernisierungsinstrument? Personalpolitik und Qualifizierungsstrategien in Kommunalverwaltungen; in: Christoph Reichard, Hellmut Wollmann (Hg.): Kommunalverwaltung im Modernisierungsschub?, Basel, 203-219
- Kühnlein, Gertrud; Angela Paul-Kohlhoff (1991a): Bildungschancen im Betrieb. Untersuchungen zur betrieblichen Weiterbildung in der chemischen Industrie. Berlin

- Kühnlein, Gertrud, Angela Paul-Kohlhoff (1991b): Betriebliche Weiterbildung im Arbeitnehmerinteresse? - Überlegungen auf Basis einer empirischen Untersuchung in der Chemiebranche -; in: WSI-Mitteilungen. Heft 4/1991, 236-240
- Kühnlein, Gertrud u.a. (1996): Qualifizierungsstrategien und Personalentwicklungskonzepte in der "modernen Verwaltung". Schriftenreihe Berufsbildung 12 (Hg.: Gewerkschaft ÖTV), Stuttgart
- Kühnlein, Gertrud, Norbert Wohlfahrt (1995): Leitbild lernende Verwaltung? Situation und Perspektiven der Fortbildung in westdeutschen Kommunalverwaltungen. Berlin
- Kuratorium der deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (1990): Zukunftsaufgabe Berufliche Weiterbildung. Grundpositionen der Wirtschaft. Schriften zur Berufsbildung (Hg.: Kuratorium der deutschen Wirtschaft für Berufsbildung), Köln
- Kuwan, Helmut (1990): Berichtssystem Weiterbildung: Integrierter Gesamtbericht. Hg. vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Bonn/Bad Honnef
- Kuwan, Helmut (1992): Berichtssystem Weiterbildung 1991. Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungsbeteiligung in den alten und neuen Bundesländern. Reihe Bildung - Wissenschaft - Aktuell (Hg: BMBW), Bonn
- Kuwan, Helmut (1996): Berichtssystem Weiterbildung VI. Erste Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in den alten und neuen Bundesländern (Hg.: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie). Bonn
- Lichte, Rainer u.a. (1994): Weiterbildung im Kfz-Handwerk. Nationale Sektorstudie Bundesrepublik Deutschland (Hg.: Bundesinstitut für Berufsbildung), Berlin
- Paul-Kohlhoff, Angela u.a. (1994): Weiterbildung in der Nahrungs- und Getränkeindustrie. Nationale Sektorstudie Bundesrepublik Deutschland (Hg.: Bundesinstitut für Berufsbildung), Berlin
- Peter Faulstich (1995): Öffentliche Verantwortung für die Weiterbildung; in: Rolf Dobischat, Rudolf Husemann (Hg.): Berufliche Weiterbildung als freier Markt? Regulationsanforderungen der beruflichen Weiterbildung in der Diskussion, Berlin, 53-70
- Schaumann, Fritz (1996): Eine neue bildungspolitische Positionsbestimmung; in: QUEM-bulletin Nr. 2/1996, 2-6.
- Schlaffke, Winfried (1995): Berufliche Weiterbildung zwischen Marktsteuerung und öffentlicher Verantwortung. Positionen der Wirtschaft; in: Rolf Dobischat, Rudolf Husemann (Hg.): Berufliche Weiterbildung als freier Markt? Regulationsanforderungen der beruflichen Weiterbildung in der Diskussion, Berlin, 211-226
- Seyd, Wolfgang (1994): Betriebliche Weiterbildung im Lichte neuer Befunde und Konzepte; in: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Heft 3/1994, 238-252
- Stoß, Friedemann (1991): Übergangsmuster im Wandel - von der einen Berufswahl zur gestuften Abfolge von Entscheidungen über Ausbildung und Beruf; in: Ditmar Brock, u.a. (Hg.): Übergänge in den Beruf. Zwischenbilanz zum Forschungsstand. Weinheim/München, 56-68
- Staudt, Erich; Andreas Joachim Meier (1996): Reorganisation betrieblicher Weiterbildung; in: Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hg.): Kompetenzentwicklung '96: Strukturwandel und Trends in der betrieblichen Weiterbildung. Münster usw. 263-336

-
- Weiß, Reinhold (1990): Die 26-Mrd.-Investition - Kosten und Strukturen betrieblicher Weiterbildung. Berichte zur Bildungspolitik 1990 des Instituts der deutschen Wirtschaft, Köln
- Weiß, Reinhold (1994): Betriebliche Weiterbildung. Ergebnisse der Weiterbildungserhebung der Wirtschaft. Kölner Texte und Thesen. Nr. 21, Köln
- Wittwer, Wolfgang (1995): Regelungsansätze und -widerstände im Bereich der beruflichen Weiterbildung - Die berufsbildungspolitische Diskussion seit 1970; in: Rolf Dobischat, Rudolf Husemann (Hg.): Berufliche Weiterbildung als freier Markt? Regulationsanforderungen der beruflichen Weiterbildung in der Diskussion. Berlin, 23-52
- Wunder, Dieter (1988): Weiterbildung als öffentliche Aufgabe; in: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Heft 7/8 1988, 214-218
- Zimmer, Gerhard (1996): Perspektiven der beruflichen Weiterbildung in Deutschland; in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP). Heft 25/1996, 35-40

Anschrift der Verfasserin:

Dr. Gertrud Kühnlein
Sozialforschungsstelle Dortmund
Landesinstitut
Evinger Platz 17
44339 Dortmund