

Tagungsformat: Vortrag: Präsentation-Impuls-Diskussion (max. 2.500 Zeichen)

Autor: Martin Schwarz

Institution: Karlsruher Institut für Technologie; Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik

Titel: Die Aufgaben und Handlungsformen des betrieblichen Weiterbildungspersonals

Die betriebl. Weiterbildung befindet sich im Zugriff interdisziplinärer Diskurse, welche von der Berufs-/Wirtschaftspädagogik über die Erwachsenen-/Weiterbildung bis hin zur Personalwirtschaftslehre reichen und divergente Begründungszusammenhänge bereithalten (vgl. Schwarz/Becker 2025a). Trotz ihrer großen Bedeutung im Rahmen der Transformation ist eine empirische Forschung zu den *Aufgaben*, den *Formen des Handelns* bis hin zum *Wissen* des betriebl. Weiterbildungspersonals bisher nur rudimentär vorhanden (Käpplinger 2016).

Auf Basis päd. Berufsgruppenforschung (vgl. Nittel/Schütz/Tippelt 2014) werden die Handlungsformen des betrieblichen Weiterbildungspersonals dargestellt und die Frage der Aufgabenspezifität im institutionellen Kontext Betrieb diskutiert (Schwarz/Becker 2025b). Die empirisch-rekonstruktive Analyse erfolgt anhand von Experteninterviews und Gruppendiskussionen im Modus qualitativer Sozialforschung (qualitative Inhaltsanalyse). Die Ergebnisse liefern ein *Mehrebenenmodell* (Abb. 1). Das Erscheinungsbild der Handlungsformen konstituiert sich organisationsspezifisch und es wird durch einen kontextspezifischen Mechanismus bestimmt, der sich durch ein Zusammenspiel von Makro-, Meso- und Mikroebene auszeichnet, wobei Rekontextualisierungsleistungen erfolgen, d.h. auf verschiedenen Ebenen liegende Einflüsse werden in spezifischer Weise übersetzt. Die aufgabenspezifische Ausgestaltung ist Ergebnis komplexer Aushandlungsprozesse beteiligter Akteure im institutionellen Kontext der Organisation. Es wird somit nicht Prämissen gefolgt, die aus anderen Bereichen stammen, wie Bildungspolitik, Wissenschaft und Öffentlichkeit, sondern es zeigt sich eine Rekontextualisierung auf mehreren Ebenen in der Logik der Organisation. Der Beitrag schließt an das Modell der Reproduktionskontexte an und spezifiziert dieses für den Kontext Unternehmen. Dieser Kontext konstituiert Mandat als formeller Auftrag und Lizenz als Erlaubnis im Sinne eines Interventionsrechts als Basis einer Legitimationsgrundlage für die Planung, Gestaltung, Entwicklung und Realisierung von Weiterbildung.

Quellen:

- Käpplinger, B. (2016): *Betriebliche Weiterbildung aus der Perspektive von Konfigurationstheorien*. Bertelsmann.
- Nittel, D./Schütz, J./Tippelt, R. (2014): *Pädagogische Arbeit im System des lebenslangen Lernens. Ergebnisse komparativer Berufsgruppenforschung*, Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- Schwarz, M. (2024): Schwarz, M. (2024). *Pädagogik im Betrieb. Deklamatorische Theorie und ambivalente Praxis. Theoretische und empirische Rekonstruktion der kontextbezogenen Aufgabenspezifik*. Klinkhardt.
- Schwarz, M./Becker, G. (2025a): Theorien der betrieblichen Weiterbildung: Heterogene Gegenstandsbestimmungen und interdisziplinäre Diskurse. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik-online*, 48, 1–33.
- Schwarz, M./Becker, G. (2025b): Die Vielfalt der Aufgaben des betrieblichen Weiterbildungspersonals. Eine empirische Analyse der Aufgabenspezifik. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik-online*, 48, 1–26.

Zeichen: 2296

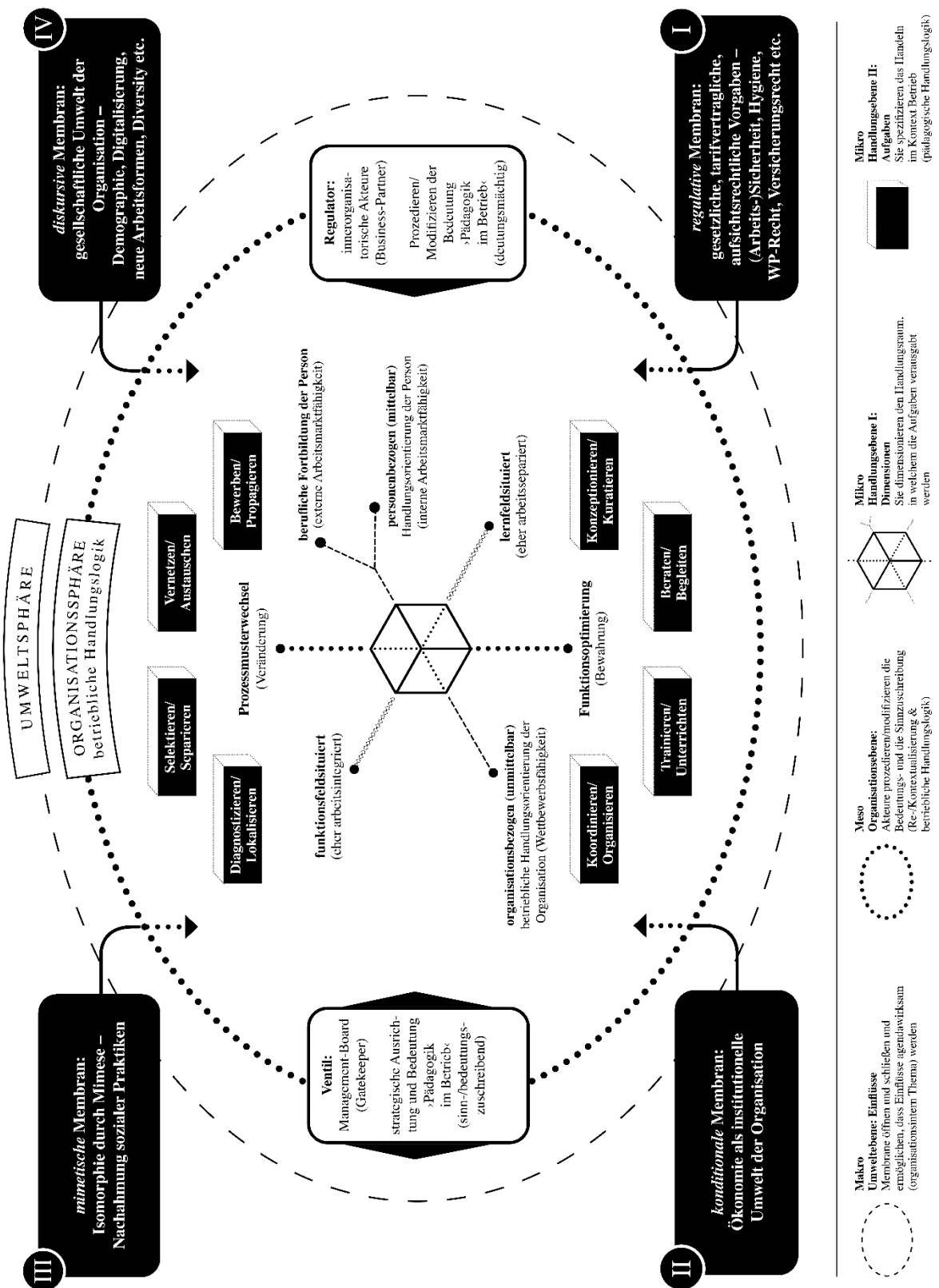


Abb. 1: Pädagogik im institutionellen Kontext Betrieb in einem Mehrebenenmodell (Schwarz, 2024, S. 313)