

Berufliche und betriebliche Weiterbildung im Wandel von Arbeit,
Gesellschaft und Politik –
(Dis-)Kontinuitäten und Herausforderungen

AG BFN-Forum am 29./30. November 2022
an der Universität Rostock: Strukturen beruflicher Weiterbildung
zwischen ‚New Work‘, demografischem Wandel
und sozioökologischer Transformation

Themen

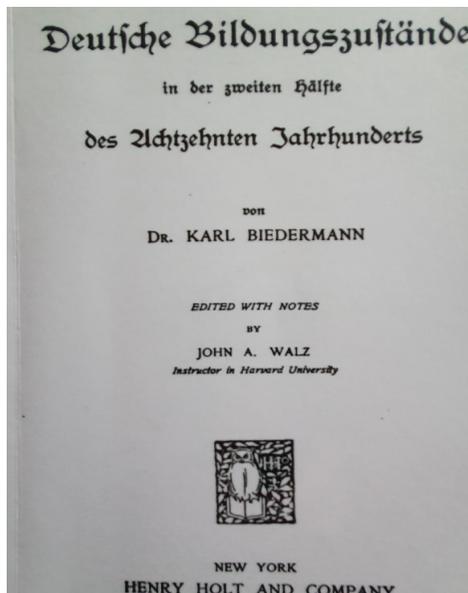


- Kurzer Rückblick auf historisch-kontinuierliche Linien und Merkmale beruflicher/betrieblicher Weiterbildung (anhand von Thesen)
- Konturen, Trends und Widersprüche beruflicher und betrieblicher Weiterbildung
- Annäherungen an die Leitfragen der Tagung und erste Vermutungen in (Hypo-)Thesen:
 - Wie wirkt sich 'New Work' als Leitkonzept zukünftiger Arbeitswelt sowie die hiermit häufig verbundene 'Digitalisierung' auf die Strukturen der Weiterbildung aus?
 - Welchen Beitrag kann Weiterbildung zum sozio-ökologischen Wandel von Wirtschaft und Gesellschaft leisten und welche Weiterbildungsstrukturen können diese gesellschaftlichen Transformation unterstützen?
 - Wie können Weiterbildungsstrukturen auf demographische und regionale Aspekte von Transformation reagieren?
 - Welche Veränderungen hinsichtlich der Steuerungslogiken und des Selbstverständnisses zentraler Akteure sind zur Bewältigung von Transformationsprozessen geeignet?
- Fazit

Kurzer Rückblick auf historisch-kontinuierliche Linien und Merkmale beruflicher/betrieblicher Weiterbildung (anhand von Thesen)

Leitfrage: Welche Hypothesen spielen in aktuelle Weiterbildungsstrukturen/-politiken hinein?

Ende des 18. Jahrhunderts wurden Arbeit, Beruf und darauf bezogenes (Weiter-)Lernen als Voraussetzung für Wirtschaftsliberalisierung, Gewerbeförderung und Individualisierung der Gesellschaft erkannt. **Arbeits- und berufsbezogene Fortbildung der Jugend und der Erwachsenen** wurden staatlich, wirtschaftlich, bildungs- und sozialpolitisch gefordert und initiiert. Arbeiten, berufliche Tätigkeit und Lernen trennten sich institutionell und blieben gleichzeitig eng verbunden.

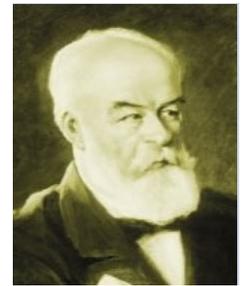


Lernen in der Zeichenschule, 1811

https://www.koeln.de/ausstellungen/koelner-ausstellung-widmet-sich-dem-erlernen-des-zeichnens_1186135.html



Im 19. Jahrhundert differenzierte sich vor dem Hintergrund des „entfesselten Kapitalismus“, der Hochindustrialisierung, der Massenproduktion, Arbeitsteilung und der „Soziale Frage“ und in Ergänzung bzw. jenseits zum staatlich bzw. korporatistisch regulierten allgemeinen und höheren Schul- und Ausbildungswesen eine unübersichtliche und heterogene Landschaft an Trägern und Institutionen beruflicher Weiterbildung aus. Weiterbildung emergierte in arbeitsmarkt-, sozial-, berufs- und bildungspolitischen Zusammenhängen und folgte entsprechend unterschiedlichen Logiken. Für Betriebe wurde die eigene Weiterbildung eine unregulierten Autonomiezone.

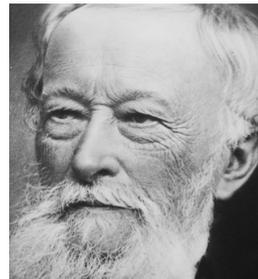


Gustav Schmoller (1888) :

„die dauernde individuelle, das ganze Leben ergreifende und beherrschende Anpassung an eine spezialisierte Lebensaufgabe (S. 47).“



„Ein besonderer Gegenstand der Sorge wird es sein, Anstalten für die Erziehung und den Unterricht der Kinder zu errichten, und den Erwachsenen die Gelegenheit zur Belehrung, Fortbildung und Unterhaltung zu bieten“ (Alfred Krupp 1872, zit. n. Matschoß 1954, S. 223).



FORTBILDUNG

Zur Erweiterung der Kenntnisse und Fertigkeiten der im Dienst der AEG befindlichen Angestellten und Arbeiter dienen die laufend stattfindenden Fortbildungskurse.

TECHNISCHE FORTBILDUNGSKURSE

Anlernen von Arbeitern
 Fortbildung von Facharbeitern
 Fortbildung von Ingenieuren.
 Dauer der Kurse nach Umfang der Ausbildung 2 Monate bis 2 Jahre.

Anlernen von Arbeitern zu Bohrern, Fräsern, Hoblern, Hilfsdrehern, Revolverdrehern, Schweißern, Rohrbiegern, usw.
 Praktische Ausbildung in den Lehrwerkstätten und in Betriebswerkstätten der Fabriken.

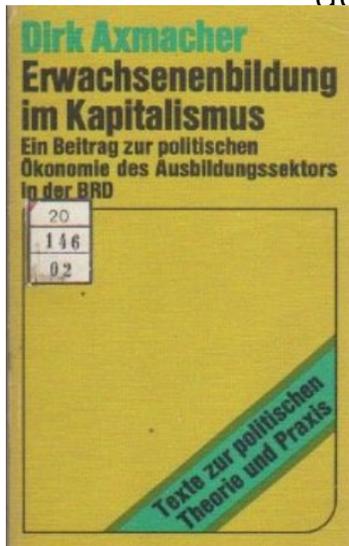
Fortbildung von Facharbeitern zu Vorarbeitern und Meistern.
 Theoretische Ausbildung: Wiederholung und Ergänzung fachlicher Grundlagen, Einführung in die Fabrik-Organisation und in technische Neuerungen auf dem Gebiet der Werkstoffe, Werkzeuge, Werkzeugmaschinen und Einrichtungen usw.

Fortbildungskurse für Ingenieure: Fremdsprachen, technische Neuerungen, Einblick in die kaufmännische Verwaltung bzw. in die Fabrikation.

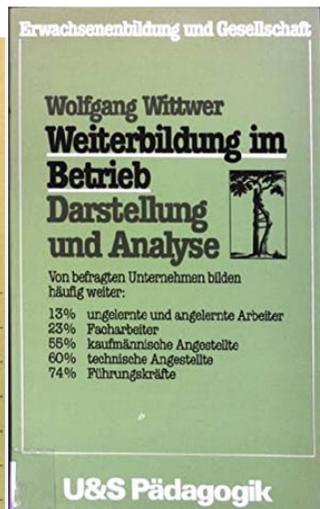
Technische Fortbildungskurse bei AEG 1928 (aus: Büchter 2010a, S. 210)

Aber erst in den 1960er/70 Jahre wurde Weiterbildung zu einem politische Interessen übergreifenden Verhaltensimperativ und zu einem Thema staatlicher Bildungspolitik und –planung sowie der (Berufs-)Bildungs-forschung. Es galt das Prinzip der „öffentlichen Verantwortung“ und das Ziel, Weiterbildung zum quartären Sektor auszubauen. Gleichzeitig wurden eine partikulare Gesetzgebung, Segmenthaftigkeit und eine multiple Systemreferenz forciert. Mit Hinweisen auf einen unsicheren Arbeitsmarkt, Prognosedefiziten im Beschäftigungs- und Bildungssystem sollte berufliche Weiterbildung neben der „starren“, „inflexiblen“ Ausbildung flexibel einsetzbar, „bedarfsgerecht“ und „wahloffen“ bleiben und deshalb nicht generell reglementiert werden.

„Flexibilisierung von Arbeitsmärkten“
 „Arbeitslosigkeit“
 „Beruf und Beruflichkeit“
 „Schlüsselqualifikationen“
 „Mehr Demokratie waren“
 „Sozialpartnerschaft“
 „Humanisierung der Arbeit“
 BBiG, AfG
 BiBB, IAB



Gero Lenhardt
 Berufliche Weiterbildung
 und Arbeitsteilung
 in der Industrieproduktion
 edition suhrkamp
 SV



Deutscher Bildungsrat (1970):

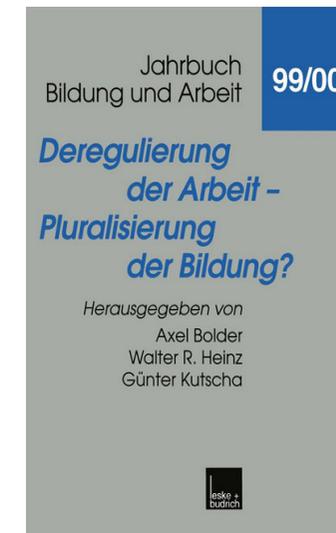
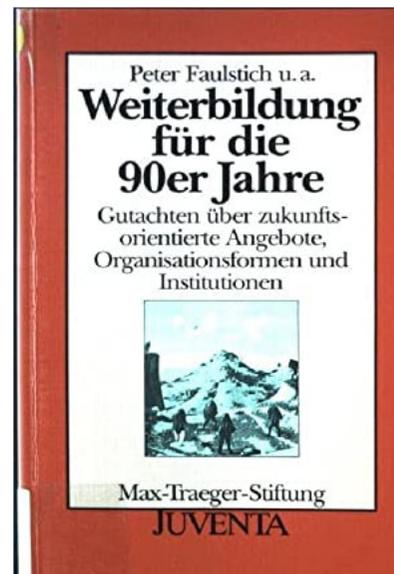
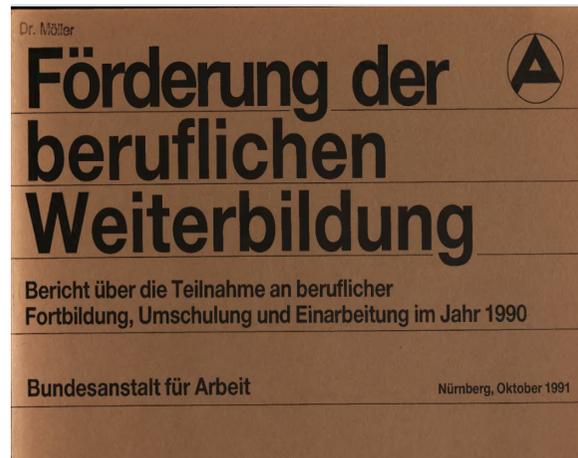
Weiterbildung darf „weder als beliebige Privatsache noch als eine nur den Gruppeninteressen dienende Maßnahme betrachtet und behandelt werden“ (S. 199). Stattdessen sollte „ein gesamt-gesellschaftliches Interesse an einer allseitigen ständigen Weiterbildung einer möglichst großen Anzahl von Menschen unterstellt werden, das ähnlich stark ist, wie das gesellschaftliche Interesse an der Schulbildung für alle“ (ebd.).

Seit den 1990er Jahren erfolgte eine Rücknahme staatlicher bzw. öffentlicher Verantwortung (bzw. deren Forderung) zugunsten einer zunehmenden Dezentralisierung („Lernende Region“), gleichzeitig setzte sich die Marktförmigkeit von Weiterbildung angesichts von neoliberaler Wirtschaft und Ökonomisierung unterschiedlicher Gesellschaftsbereiche durch. Gesetzliche und finanzielle Initiativen des Staates im Bereich der Weiterbildung sind punktuell und bedarfsorientiert angelegt, tragen aber nicht automatisch zu stabilen (professionellen/qualitativen) Strukturen und einer Systembildung und Aufhebung sozialer Ungleichheit bei.

„Nach wie vor befinden wir uns in einer rechtlichen, organisatorischen, institutionellen, finanziellen und curricularen Zerklüftung, die charakteristisch für den Weiterbildungssektor ist. Große Teile funktionieren nach Markt-mechanismen unter den Prinzipien von institutioneller Pluralität und staatlicher Subsidiarität“ (Dobischat 2017, S. 33).

Rolf Dobischat, Rudolf Husemann (Hg.)

Regulationsanforderungen der beruflichen Weiterbildung in der Diskussion



Digitalisierung von Arbeit gestaltet sich je nach Branche, Betrieb, Tätigkeit und Aufgabe unterschiedlich riskant und chancenreich. Der Substitution von Arbeit und Berufen und neuen Formen der Entfremdung durch KI und Algorithmen stehen Entlastungen und Neuschneidungen von Tätigkeiten und Verantwortung (Re-Professionalisierung) gegenüber.

„Weiterbildung 4.0“ erfordert neue Weiterbildungsagenden, Lernformate, neues Lernmanagement und nicht zuletzt eine neue (medien-)pädagogische Professionalität. Informalisierung von Lernen, Entgrenzung von Arbeit und Leben und Lernen erfordern von den potenziell Teilnehmenden ein hohes Maß an **Selbstverantwortung und Selbstökonomisierung** für Weiterbildung.

Gleichzeitig bleiben bisherige Aufgaben bestehen, die von der Integration in und Vorbereitung und Anpassung für Arbeit und Berufe, über Anpassung in der Arbeit und im Beruf bis hin zur Karriereunterstützung reichen. Bezüglich der organisierten bzw. formalisierten Weiterbildung richtet sich die Kritik gegen **regionale Disparitäten, Effizienzdruck, Qualitäts- und Professionalitätsdefizite** – Probleme, die zunächst losgelöst von 4.0. sind.



„Weiterbildung gehört in öffentliche Verantwortung. Weil sie der Erstausbildung in puncto Relevanz künftig nicht nachstehen wird, muss sie neben Schule, Ausbildung und Studium eine vierte gleichberechtigte Säule unseres Bildungssystems werden“

<https://www.boell.de/de/2019/02/26/weiterbildung-40-solidarische-loesungen-fuer-das-lebenslange-lernen-im-digitalen>.

Arbeiten, Berufstätigkeiten und darauf bezogenes **(Weiter-) Lernen** wurde als **Voraussetzung für Wirtschaftsliberalisierung und Individualisierung der Gesellschaft** erkannt. **Arbeiten und Lernen trennten sich institutionell.**

Ende 18. Jhd.
ALR (1794)

Liberalisierung der Wirtschaft, mechanische Fabrikarbeit, **Warenförmigkeit von Arbeit, Individualisierung von Lebensplanung, Berufswahl**, soziale Differenzierung nach Arbeits-/ Bildungsleistung.

Arbeit 1.0

Ergänzend zum staatlich bzw. korporatistisch regulierten allgemeinen und beruflichen Ausbildungssysteme in wirtschaftsmarktorientierten Kontexten eine **unübersichtlich geregelte Landschaft von beruflicher** aus.

seit Mitte des 19. Jhd.

„**entfesselte Maschinenproduktion, Proletarisierung** (Arbeitende), „Soziale Fürsorge, „staatsinterventionelle Bildung“

Arbeit 2.0

Flexibilität und lebenslanges Lernen wurde zu Verhaltens-postulaten

Arbeit und berufliche/betriebliche Weiterbildung waren und sind historisch betrachtet unmittelbar miteinander verwoben und sich wechselseitig strukturierend aufeinander bezogen.

Der Polarisierung bzw. Segmentierung des Beschäftigungssystem, der Arbeitsmärkte entspricht eine Polarisierung, Segmentierung der Weiterbildung. Prinzipien wie Liberalisierung, Individualisierung, Flexibilisierung, Digitalisierung betreffen Arbeit und Weiterbildung gleichermaßen, ebenso arbeits- und sozialpolitische Restrukturierungen.

„mittlere Systematisierung“

Arbeit 3.0

Seit den 2000er Jahren zeichnet sich eine zunehmende Tendenz der **Vermarktlichung und Ökonomisierung von Weiterbildung ab, bei gleichzeitiger Deregulierung Informalisierung, Digitalisierung von Lernen.** Selbstverantwortung /Selbstökonomisierung, sind wesentliche Prinzipien, bei gleichzeitiger Reproduktion sozialer Ungleichheit durch personen-spezifische Formate.

seit Anfang der 2000 Jahren bis heute

Wirtschaft 4.0, **Flexibilisierung von Marktstrukturen, Effizienzsteigerung von Produktion und Dienstleistung, Vernetzung der digitalen und physischen Welt, Digitalisierung von Wertschöpfungsketten und Arbeitsabläufen, KI- und algorithmisierte Arbeit**, Verschwinden und Entstehung von Arbeit / Berufen, Rückgang des Arbeitskräfteangebots/ Fachkräftemangel, Entgrenzung von Arbeit und Leben

Arbeit 4.0

Konturen, Trends und Widersprüche beruflicher und Weiterbildung

Seit den 1970er Jahren werden immer wieder vier zentrale Kritikpunkte in der beruflichen Weiterbildung formuliert:

1. „Systemwidrigkeit“ (*Intransparenz, Effizienzdruck, Konjunkturabhängigkeit*)
2. Ungleiche Verteilung hinsichtlich von Zugängen, von Intensität (Zeit/Aufwand), subjektiver Verwertbarkeit und Anschlüssen
„Weiterbildungsschere“, „doppelte Selektivität“, „Weiterbildungszirkel“, „Matthäus-Prinzip“ und „Segmentationsspirale“, „wechselseitige Reproduktion von sozialer Arbeitsstruktur und Weiterbildungsteilnahme“
3. *Bildungsdefizite durch Reduktion auf funktionale Anpassung mit absteigender Hierarchie, Trennung von beruflicher Weiterbildung und allgemeiner/kultureller und politischer Erwachsenenbildung*
4. Qualitäts- und Professionalitätsdefizite

Weiterbildung

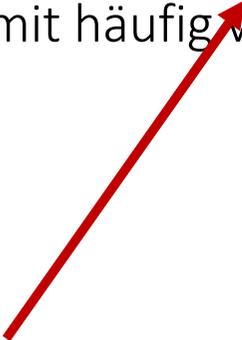
OECD-Studie kritisiert deutsches Weiterbildungssystem

23. April 2021, 16:23 Uhr | Lesezeit: 2 min

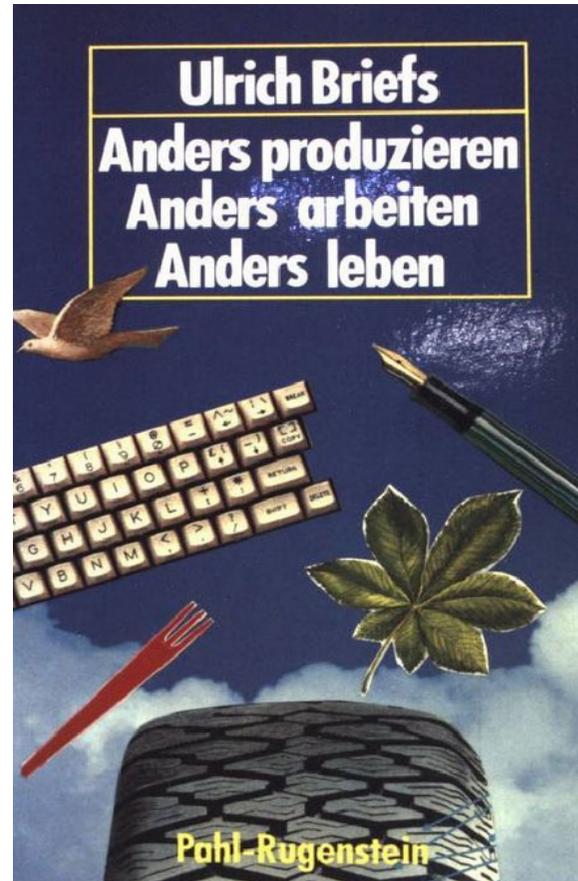
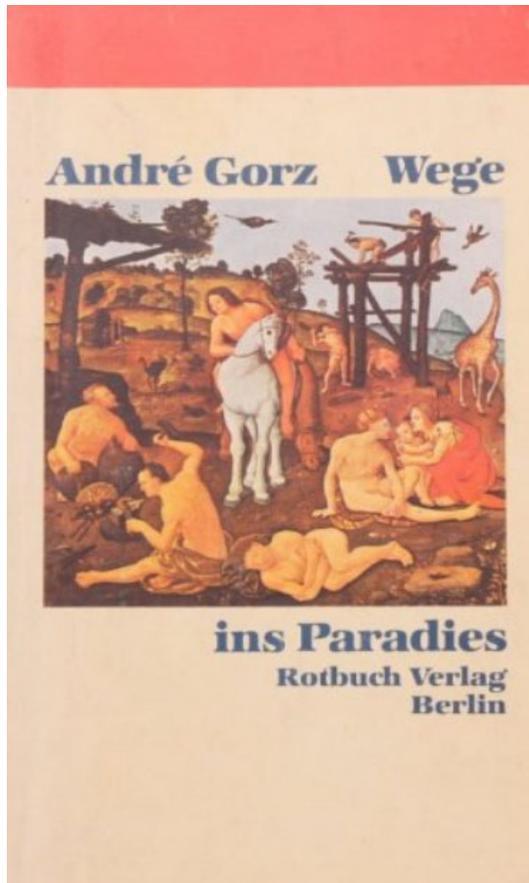
<https://www.sueddeutsche.de/bildung/weiterbildung-oecd-studie-kritisiert-deutsches-weiterbildungssystem-dpa.urn-newsml-dpa-com-20090101-210423-99-324424>

Annäherungen an die Leitfragen der Tagung und erste Vermutungen in (Hypo-)Thesen

Wie wirkt sich „New Work“ als Leitkonzept zukünftiger Arbeitswelt sowie die hiermit häufig verbundene „Digitalisierung“ auf die Strukturen der Weiterbildung aus?

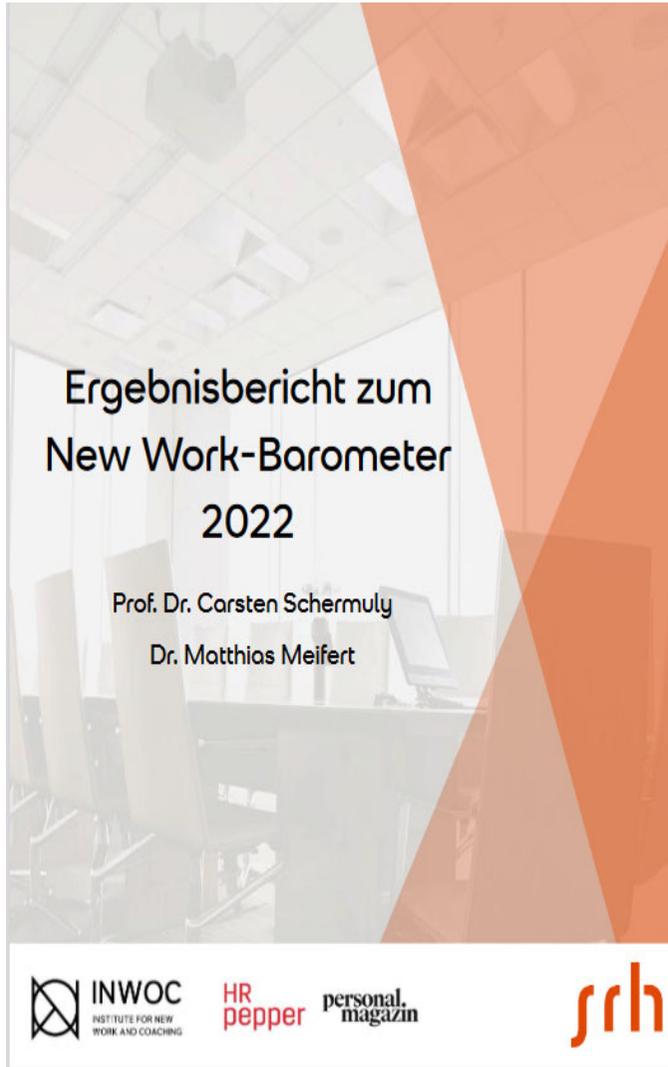


Welche Vorstellungen von
New Work (sollen) gelten?



Kritik am Kapitalismus, am politischen Opportunismus, am System der Lohnarbeit, am übermäßigen Konsum und am unsolidarischen Wirtschaften,
Forderung von politischer Mitgestaltung, verteiltem Sozialeinkommen, solidarischem Wirtschaften, einer Ressourcenorientierung und von „Arbeit, die man wirklich wirklich will“ (Bergmann 2017, S. 21)

Kritik



https://www.srh-berlin.de/fileadmin/Hochschule_Berlin/New_Work-Barometer_2022_Ergebnisbericht.pdf

„Die sozialutopischen und politischen Ideen von Bergmann finden immer weniger Zustimmung in Deutschland“ (S. 5).

New Work werde häufig als „Containerbegriff“ benutzt. „Dies birgt die Gefahr, dass der Begriff und damit auch das Thema an Bedeutung verlieren“ (S. 12).

Zu den Hauptmaßnahmen des NW gehören **Arbeitsort- und Arbeitszeitautonomie, Agilität, Selbstorganisation, flache Hierarchien, offene Bürokommunikation**. New Work wird am ehesten in Organisationsbereichen IT, Kund:innenbetreuung, Personal und F&E praktiziert. Die Maßnahmen und Reichweite von NW bleiben im Rahmen des Status-quo im Unternehmen begrenzt (vgl. S. 9, 20).



„Fake-New-Work-Aktivitäten“

Verlagerung des Lernens in den unmittelbaren digitalen Arbeits-kontext, hoher Grad an Selbstverantwortung und Informalität des Lernens, betriebs-/ arbeitsplatz-spezifische Ausrichtung des Lernens.

Auswirkungen von Digitalisierung der Arbeit und der Weiterbildung auf den Prozess der Systembildung in der Weiterbildung, der Transparenz von, den Zugangsmöglichkeiten zur Weiterbildung in Regionen, insbesondere für benachteiligte Personengruppen sowie eine neue Zeitkultur der Weiterbildung.

Spaltung zwischen Weiterbildung für Beschäftigte in New Work und für Beschäftigte in herkömmlicher Beschäftigung bzw. für Bezieher:innen von Bürgergeld.

Welche Vorstellungen und Werte prägen (sollen prägen) New Work, die „Weiterbildungsrepublik“ und die „Weiterbildungskultur“?

Welche Lern-/ Entwicklungsspielräume und Bildungserfahrungen bieten New Work und Weiterbildung – und für wen (nicht)?

Wo liegen Chancen für eine Arbeit und eine Weiterbildung, die „ich wirklich wirklich will“?

Welchen Beitrag kann Weiterbildung zum sozio-ökologischen Wandel von Wirtschaft und Gesellschaft leisten und welche Weiterbildungsstrukturen können diese gesellschaftlichen Transformation unterstützen?

Weiterbildung reduziert sich überwiegend auf die funktionale Verwertung / Verwertbarkeit des Gelernten in eine als vorgegeben interpretierte Arbeit und Beruflichkeit.

Sozio-ökologische Bildung im Medium beruflicher Weiterbildung ist eine wesentliche Voraussetzung für den sozio-ökologischen Wandel.

„Während Betriebe immer häufiger maßgeschneiderte Bildungsangebote bei Anbietern nachfragen und eine höhere Passgenauigkeit der Bildungsangebote für Betriebe mit Blick auf die Digitalisierung gefordert wird [...], scheinen Beschäftigte ein Interesse an einer hohen Allgemeingültigkeit zu haben“ (Wenzelmann / Müller 2018, S. 44).

Unterstützung des sozio-ökologischen Wandels in der Gesellschaft durch Weiterbildung setzt voraus, dass sich Weiterbildung „nicht auf einen engen Funktionszusammen reduziert“ (Deutscher Bildungsrat), keinem pragmatischen Reduktionismus gleich kommt, sondern sozio-ökologische Aspekte von Arbeit, Beruf und Gesellschaft kritisch einbezieht.

Wie können Weiterbildungsstrukturen auf demographische und regionale Aspekte von Transformation reagieren?

Welche Veränderungen hinsichtlich der Steuerungslogiken und des Selbstverständnisses zentraler Akteure sind zur Bewältigung von Transformationsprozessen geeignet?

Weiterbildungsrichtlinien
Informationsdienste und
Beratungsangebote
Weiterbildungsdatenbanken/
Weiterbildungstelefone/

Ministerielle Ressortbildung/
klare Zuständigkeiten/
Qualifizierungs-/ Lernnetz-
werke, Runde Tische/
Kompetenzzentren

Fördergelder-/
Infrastruktur/
Digitalisierung

Sarah Aldrian - Karin Fließner
Rudolf Egger

Weiterbildung in Regionen mit Bevölkerungsrückgang

Aufbau eines unterstützenden
Lernnetzwerkes durch
die Volkshochschule

Springer VS

Bewusstsein, Wertigkeit und Interesse
der Weiterbildungsakteur:innen;
(potenziellen) Teilnehmer:innen;
Inanspruchnahme von Fördermöglich-
lichkeiten, Zugänglichkeit zu Informa-
tionen und Angeboten

Ermittlung und Über-
prüfung von **Weiter-**
bildungsbedarf und-
bedürfnissen; Siche-
rung der Nachfrage
nach Angeboten

Gewinnung von Weiter-
bildungspersonal / Leh-
renden in peripheren
Regionen; Schaffung von
attraktiven Beschäfti-
gungsmöglichkeiten

Erreichbarkeit und
Mobilität
Digitalisierung von
Angeboten pädä-
gogische begleitet

1. Zugänge zu Beratung, Förderung und Weiterbildungsangeboten erleichtern,
2. Kooperationen in Regionen und Branchen vertiefen,
3. Konzepte weiterentwickeln,
4. digitale Weiterbildung stärken.

**VON WEM und
WIE?**

„Die Corona-Pandemie hat deutlich gemacht, dass sich nicht alle Angebote der Weiterbildung [...] überzeugend auf digitale Formate umstellen lassen. Angesichts von Nutzer:innengruppen wie z.B. Älteren oder gering Qualifizierten mit spezifischem Unterstützungsbedarf, individuellen Motivlagen von Teilnehmer:innen, der mangelnden finanziellen Grundlage von Anbietern für digitale Infrastruktur sowie ausbaufähigen medienpädagogischen Kompetenzen von Lehrkräften [...] bleibt die regionale Verfügbarkeit von Anbietern und Angeboten kurz- bis mittelfristig ausschlaggebend, um Menschen unabhängig von ihrem Wohnort gleiche Bildungschancen zu bieten“ (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung

https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/nws_updatepapier_fortfuehrung_09-22.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Die Kultusministerkonferenz (KMK) (2021) hat zur „Initiative Digitale Weiterbildung“ €...
Positionspapier entwickelt, in dem es heißt:

*„Die digitale Transformation stellt besondere Qualifikationsanforderungen an die Personen in Organisationsverantwortung, die Kursleitenden sowie die pädagogischen Mitarbeitenden der Weiterbildungseinrichtungen. Das Handlungsfeld schließt unter anderem Qualifizierungen in digitaler Methodik und Didaktik und technisch-administrative Fortbildungsangebote ein, ebenso die Berücksichtigung von Themen des Datenschutzes und der Datensicherheit sowie den kompetenten Umgang mit digitalen Quellen und Medien. [...]. Die Akteure in den Einrichtungen der Weiterbildung sind zur **Nutzung der Chancen digitaler Lehr-Lernmittel und digitaler Bildungsangebote** befähigt und berücksichtigen dies bei der Gestaltung des Bildungsprogramms sowie der Organisationsentwicklung. Kursleitende konzipieren methodisch und didaktisch fundierte digitale und digital gestützte Bildungsangebote und verstehen **digitale Kompetenzentwicklung** der Lernenden als immanenten Bestandteil von Bildungsangeboten“ (S. 6).*

Reichen solche Qualifikationen für eine digitale Transformation und einen sozio-ökologischen Wandel?

Weiterbildung darf nicht einfach nur Anhängsel von Arbeit 4.0/New Work sein. Die historische Entwicklung und Hypothesen zeigen, dass es enge wechselseitige Abstimmungen zwischen Arbeit und Weiterbildung gibt/geben kann. Die historisch-kontinuierliche Verflechtung und die prinzipiell wechselseitige Beeinflussung bieten die Chance, beides unter Leitprinzipien von soziökologischer Transformation zu betrachten. „Weiterbildungsrepublik“ und „Weiterbildungskultur“ dürfen nicht als Appendix von (Neuer) Arbeit verstanden werden, sondern auch als Influencerin von Arbeit durch eine relativ autonome **Verteilungslogik** und durch klare **Bildungsziele**.

Literatur

- Aldrian, S. u.a. (2020): Weiterbildung in Regionen mit Bevölkerungsrückgang Aufbau eines unterstützenden Lernnetzwerkes der Volkshochschule, Wiesbaden
- Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (2022): Bildung in Deutschland 2022. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal. Bielefeld
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2020): Bildung in Deutschland 2020. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt. Bielefeld
- Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DIE survey. Bielefeld
- BMAS/BMBF [Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für Bildung und Forschung] (Hrsg.) (2021): Nationale Weiterbildungsstrategie. Umsetzungsbericht. Wissen teilen. Zukunft gestalten. Zusammenwachsen. Nationale Weiterbildungsstrategie. Berlin
- Büchter, K. (1999): Geschichte betrieblicher Weiterbildung – ein Annäherungsversuch. Überlegungen zur Rekonstruktion der historischen Kontinuität der Verbetrieblichung von Weiterbildung, in: Hendrich, W./Büchter, K. (Hrsg.): Politikfeld betriebliche Weiterbildung Trends, Erfahrungen und Widersprüche in Theorie und Praxis. München/Mering, S. 32-51
- Büchter, K. (2010a): Weiterbildung für den Arbeitsmarkt und im Betrieb. 1919-1933. Universitätsbibliothek der Helmut-Schmidt-Universität. Hamburg
- Deutscher Bildungsrat (1970): Strukturplan für das Bildungswesen. Empfehlungen der Bildungskommission. Stuttgart
- Dobischat, R./Schäfer, A. (2021): Weiterbildung im Betrieb – Eine Domäne privatwirtschaftlicher Gestaltungshoheit, in: Bauer, U./Bittlingsmayer, U./Scherr, A. (Hrsg.): Handbuch Bildungs- und Erziehungssoziologie, Wiesbaden, S. 1-22
- Lisop, I. (1999): Bildungsansprüche und Bildungsbedarfe – Zur Ausformulierung von Gesellschaftlichkeit als Existenzbasis pädagogischer Professionalität, in: Arnold, R./Gieseke, W. (Hrsg.): Die Weiterbildungsgesellschaft. Band 1: Bildungstheoretische Grundlagen und Analysen. Neuwied, S. 15-31
- Wenzelmann, F./Müller, N. (2018): Berufliche Weiterbildung aus Sicht der Individuen. Eine Bilanz von Aufwand und Nutzen, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis [BWP], Heft 4, S. 40-44