



Rezension

BERND KÄPPLIGER

Müller, Christian (2023): Betriebliche Weiterbildungsentscheidungen im Garbage Can – Typenbildende Rekonstruktion in Klein- und Kleinstunternehmen. Bielefeld: wbv Publikation. Open Access: <https://doi.org/10.3278/9783763974535>.

Schwarz, Martin P. (2024): Pädagogik im Betrieb. Deklamatorische Theorie und ambivalente Praxis. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt. Open Access: <https://doi.org/10.35468/6084>.

Betriebliche Weiterbildung ist bekanntermaßen nicht allein durch den Adult Education Survey (AES) der größte Weiterbildungsbereich. Allerdings handelt es sich hier oftmals nur um relativ kurze und anpassungsorientierte Weiterbildungen, wobei Betriebe oft auf externe Weiterbildungseinrichtungen wie Kammern oder Volkshochschulen kooperativ zurückgreifen müssen. Außerdem ist es bei Weitem nicht so, dass alle Betriebe weiterbilden würden. Umso wichtiger ist es, nachzuspüren, wann Betriebe wen weiterbilden oder eben auch exkludierend nicht weiterbilden. Rund ein Viertel aller Betriebe ist gemäß dem Continuing Vocational Training Survey (CVTS) nicht weiterbildend, und dies zum Teil über Jahre hinweg. Kosten bzw. Investitionen werden hier leider auf Individuen oder den Staat abgewälzt.

Mit betrieblichen Weiterbildungsentscheidungen in kleineren Unternehmen befasst sich die sehr gelungene Dissertationsschrift von Christian Müller von der TU Dresden. Hier haben die Geschäftsführungen eine zentrale Bedeutung als Gatekeeper. Entgegen dem Klischee von der rationalen Geschäftswelt wird deutlich, dass so manche Entscheidung wenig planvoll getroffen wird. Müller nutzt hier das bereits bekannte, entscheidungstheoretische Garbage-Can-Model, um aufzuzeigen, wie manchmal Probleme und vermeintliche Lösungen nahezu überraschend zusammenkommen, was ein Teil von Wirklichkeit ist. Er differenziert jedoch seine qualitativ gewonnenen Ergebnisse und sieht fünf Entscheidungstypen: planvoll-routiniert, inkrementell-pragmatisch, strategisch-achtsam, progressiv-partizipativ und puristisch-funktional. Die an Interviewmaterial gewonnenen Erkenntnisse überzeugen und geben sowohl anschauliche als auch systematisierende Einblicke. Die Analysen zeigen auf, wie Situation, Formalisierung, Intuition, aber auch die eigenen Bildungserfahrungen und Werte der Geschäftsführung, eingebunden in die jeweilige Branche, die Entscheidungen maß-

geblich beeinflussen. Es ist der Arbeit und dem Ansatz mit eigener Modellbildung zu wünschen, dass diese Fortsetzungen auch in quantitativen Forschungsdesigns und Unternehmen anderer Forschungsarbeiten finden. Dies geschieht auch schon zum Teil in neueren Publikationen von der Universität Bremen.

Die Studie von Martin Schwarz ist eine Habilitationsschrift von der Technischen Universität Kaiserslautern-Landau. Die Schrift ist sehr anspruchsvoll, und hier wird stark die Notwendigkeit eines interdisziplinären Zugangs zu betrieblicher Weiterbildung betont. Auch Schwarz macht, ähnlich wie Müller sowie weitere konfigurations-theoretische Ansätze, deutlich, dass es den typischen Betrieb nicht gibt, sodass betriebliche Weiterbildung hochgradig different ist. Die Publikation befasst sich intensiv mit der Gegenstandsbestimmung von Pädagogik im Betrieb. Vor allem zahlreiche Interviews sowie Gruppendiskussionen wurden für den eigenen empirischen Zugang genutzt. Die Ergebnisse sind vielschichtig und fordern unter anderem einen relationalen Zugang statt allein eines betriebspädagogischen Zugangs. Die Bedeutung von Reflexivität wird des Weiteren betont. Auf der Titelseite der Publikation ist „Treppauf-Treppab“ von M. C. Escher abgebildet. Dies fand der Rezensent sehr treffend als Visualisierung gewählt, da einerseits viele Komplexitäten und Ambivalenzen in der Schrift anregend deutlich werden. Andererseits dreht sich die Schrift manchmal etwas sehr um die eigenen und anderen disziplinären Perspektiven in verschiedenen Reflexions-schleifen. Ein eigenes Mehrebenenmodell (S. 298) wird präsentiert. Vieles überzeugt daran, aber die Arbeit steigert in großen Teilen die Komplexität und macht m. E. zu wenige Angebote für eine Komplexitätsreduktion, was aber auch eine Aufgabe von Wissenschaft ist. Wichtige Themen wie zum Beispiel Chancen(un)gerechtigkeit werden dagegen leider nur kurz gestreift. Die Arbeit ist dadurch jedoch quasi paradoxerweise normativ nicht-normativ.

Fazit

Beide Schriften sind eine große Bereicherung und bieten viele Anregungen sowohl für Wissenschaft als auch für Praxis. Die Herausforderungen bei der Lektüre sind für die Lesenden sicherlich bei der Publikation von Herrn Schwarz größer. Ob die eher theoretisch und disziplinär interessierten Lesenden hier so viel an Gewinn aus der Schrift ziehen, wie vielleicht avisiert, kann man ggf. hinterfragen. Habilitationsschriften müssen zwar mit Disziplinbezug verfasst sein, aber etwas weniger an Selbstbezüglichkeit hätte vielleicht nicht geschadet. Das soll aber keinesfalls die große Leistung schmälern. Die Promotionsschrift von Herrn Müller wird dagegen für Praktikerinnen und Praktiker besser zugänglich, lesbar und auch anregender sein. Beide Schriften vereint der primär qualitative Zugang, vorrangig mit Interviews. Das macht einiges am Beispiel von Zitaten sehr gut nachvollziehbar. Quantitative Daten werden jeweils sekundäranalytisch bzw. zitierend genutzt.

Betriebliche Weiterbildungsforschung ist stellenweise von Diskontinuität geprägt, was erfreulicherweise nicht für Müller und Schwarz gilt, die jeweils den For-

schungsstand und einschlägige Arbeiten sehr gut rezipieren. Es bleibt zu hoffen, dass zukünftige Forschungsarbeiten auf diese Leistungen und Musterbeispiele hier zurückgreifen, was, wie angedeutet, auch schon erfreulicherweise passiert an anderen Hochschulen.