



In dem Beitrag wird untersucht, inwiefern die Professionalisierung des betrieblichen Weiterbildungspersonals dazu beitragen kann, dass Betriebe die digitale Transformation besser bewältigen können. Hierbei wird exemplarisch die Entwicklung eines neuen Qualifikationsangebots zum/zur sogenannten Fachexperten/Fachexpertin Weiterbildung für die Chemiebranche skizziert. Die Überlegungen setzen an Thelens (2004) Analyse des deutschen Berufsbildungsmodells an, welche die Hochwertigkeit der deutschen Erstausbildung betont, aber gleichzeitig die Unterentwicklung des deutschen Weiterbildungsgeschehens kritisiert. Das hier skizzierte Qualifikationsangebot greift diese Kritik auf und es wird darauf aufbauend ein strukturiertes Angebot für Fachkräfte entwickelt, die in Betrieben Weiterbildungsprozesse begleiten, ohne dabei das „traditionelle“ Berufsbildungssystem aufzugeben.

Schlagnote: Qualifizierungsangebote; Weiterbildungspersonal; Professionalisierung; digitale Transformation; Chemiebranche; Österreichische Berufsbildungsforschungskonferenz (BBFK)  
Zitiervorschlag: Bohliger, S., Krause, I. & Praun, A. (2024): Qualifizierungsangebote für nichtakademisches betriebliches Weiterbildungspersonal. In: Schlögl, P.; Barabasch, A. & Bock-Schappelwein, J. (Hg.). Krise und Nachhaltigkeit - Herausforderungen für berufliche Bildung: Beiträge zur 8. Berufsbildungsforschungskonferenz (BBFK) (1. Aufl.). Bielefeld: wbv Publikation. <https://doi.org/10.3278/176713W008>

E-Book Einzelbeitrag  
von: Sandra Bohliger, Ina Krause, Alina Praun

## Qualifizierungsangebote für nichtakademisches betriebliches Weiterbildungspersonal

Beiträge zur 8.  
Berufsbildungsforschungskonferenz (BBFK)

aus: Krise und Nachhaltigkeit - Herausforderungen für berufliche  
Bildung (9783763976713)  
Erscheinungsjahr: 2024  
DOI: 10.3278/176713W008

# Qualifizierungsangebote für nicht-akademisches betriebliches Weiterbildungspersonal

SANDRA BOHLINGER, INA KRAUSE & ALINA PRAUN<sup>1</sup>

## Abstract

In dem Beitrag wird untersucht, inwiefern die Professionalisierung des betrieblichen Weiterbildungspersonals dazu beitragen kann, dass Betriebe die digitale Transformation besser bewältigen können. Hierbei wird exemplarisch die Entwicklung eines neuen Qualifikationsangebots zum/zur sogenannten Fachexperten/Fachexpertin Weiterbildung für die Chemiebranche skizziert. Die Überlegungen setzen an Thelens (2004) Analyse des deutschen Berufsbildungsmodells an, welche die Hochwertigkeit der deutschen Erstausbildung betont, aber gleichzeitig die Unterentwicklung des deutschen Weiterbildungsgeschehens kritisiert. Das hier skizzierte Qualifikationsangebot greift diese Kritik auf und es wird darauf aufbauend ein strukturiertes Angebot für Fachkräfte entwickelt, die in Betrieben Weiterbildungsprozesse begleiten, ohne dabei das „traditionelle“ Berufsbildungssystem aufzugeben.

## 1 Einleitung

Kathleen Thelen (2004) hat in einer international-vergleichenden Untersuchung der Strukturen beruflicher Bildung u. a. die zentrale Bedeutung des deutschen Berufsbildungssystems für das sogenannte *high skill equilibrium* im deutschen Produktionssystem der Nachkriegszeit herausgestellt (S. 251 ff.). Mit Blick auf den beschleunigten Transformationsprozess des deutschen Produktionssystems und den dauerhaften Globalisierungsprozess als dessen Rahmung hat sie dabei auch u. a. Kritik an der Fokussierung des deutschen Modells auf die berufliche Erstausbildung und am fehlenden Bewusstsein für die Frage der Weiterbildung geübt und konstatiert: „the relative underdevelopment of continuing vocational education and training, a weakness that contrasts sharply with the very elaborate and highly articulated framework for supervision, oversight, and certification of initial training“ (Thelen 2004, S. 270).

Die Kritik Thelens bildet den Ausgangspunkt des vorliegenden Beitrags, der diskutiert, wie vor dem Hintergrund der aktuell laufenden digitalen Transformation Berufsbildungsprozesse angepasst werden können und Berufsbildungspersonal profes-

---

1 TU Dresden.

sioneller ausgebildet werden kann. Der Beitrag fokussiert dabei exemplarisch auf die Herausforderungen von KMU in der (ostdeutschen) Chemiebranche, die infolge der aktuellen (Arbeits-)Marktanforderungen mit einem sichtbaren Mangel an Fachkräften umgehen müssen.

In der Pharmaindustrie als Teil der chemischen Industrie sind es dabei vor allem die hohe Anzahl an Prozessinnovationen und eine intensive Innovationsdynamik, welche die Branche unter Druck setzen und zu höheren Qualifikationsanforderungen für das Personal führen (Bohlinger et al. 2022). Die chemische Produktion als weiterer Teil der chemischen Industrie ist demgegenüber aufgrund der Umsetzung neuer Nachhaltigkeitsziele sowie des Umbaus von Energiekonzepten und Wertschöpfungsketten stark gefordert.

In beiden Teilsektoren ist infolge dieser Herausforderungen ein Weiterbildungsbedarf des betrieblichen Weiterbildungspersonals zu beobachten, das auch in die Personalentwicklung einbezogen ist. Dieser Bedarf soll mit Verweis auf die Ergebnisse des Forschungsprojekts InnoVET-CLOU<sup>2</sup> im vorliegenden Beitrag herausgearbeitet und in Bezug zur allgemeinen Debatte um die Professionalisierung von Weiterbildungspersonal gestellt werden. Zudem soll das im Projekt entwickelte Qualifikationsangebot „Fachexperte/Fachexpertin Weiterbildung“ als Professionalisierungsbeitrag skizziert werden. Der Beitrag trägt somit zur theoretischen und pädagogischen Debatte über die Professionalisierung betrieblichen Weiterbildungspersonals bei (Dinkelaker 2021, S. 179; Helsper 2021, S. 242), adressiert aber in Anknüpfung an Thelen (2004) auch die Frage der Modernisierung des deutschen Berufsbildungssystems durch die Stärkung des beruflichen und betrieblichen Weiterbildungsgeschehens.

## 2 Forschungsstand und theoretischer Rahmen

Die Debatte zur Professionalisierung des Weiterbildungspersonals lässt sich in der Weiterbildungsforschung verstärkt ab den 1990er-Jahren verfolgen (Dinkelaker 2021, S. 150). Während sich frühere Untersuchungen vor allem auf die institutionellen Wege des Weiterbildungssystems selbst konzentrierten (Schulenberg 1972, S. 14), fokussierte die Debatte später auf die Professionalisierung von Weiterbildenden in Institutionen der beruflichen Weiterbildung in Deutschland (Tietgens 1988, S. 88), wobei sie sich mehrheitlich und mit Ausnahme von betrieblichen Auszubildenden auf (freiberufliches) Personal in Erwachsenenbildungseinrichtungen konzentriert (Dobischat et al. 2018; Meyer 2008; Moraal 2018, S. 340). Als Folge war die Professionalisierungsdebatte lange Zeit losgelöst von jener um die Modernisierung von beruflicher Bildung (Zinn et al. 2018).

Mittlerweile lässt sich die Analyse grundlegender Kompetenzen des Bildungspersonals jenseits von Schulen als übereinstimmendes Thema beider akademischer Diskurse betrachten. Projekte wie GRETA (Lencer /Strauch 2016; Strauch et al. 2019) oder

---

2 <https://www.clou-zukunft.de/>

QF2teach (Bernhardson/Lattke 2011), die auf Kompetenzen von Weiterbildungspersonal fokussieren, ermöglichen Rückschlüsse über die Professionalisierung dieser Personengruppe in Deutschland. Zudem sind solche Untersuchungen zur Beantwortung unserer Forschungsfrage hilfreich, nämlich inwiefern die Professionalisierung von betrieblichem Weiterbildungspersonal dieses zu Ko-DesignerInnen in der Transformation und Modernisierung des deutschen Berufsbildungssystems macht (BIBB 2017; Faßhauer 2017; Protsch/Solga 2019) und somit zu einer Fortentwicklung des deutschen beruflichen Weiterbildungs„systems“ beiträgt (Schrader 2019). Die Ergebnisse solcher Untersuchungen zeigen die Kompetenzen von Weiterbildenden auf und folgen dabei im Kern den gleichen wissenschaftlichen Fragestellungen, wie sie in der Debatte um die Standards zur Lehrerbildung für berufsbildende Schulen zu finden sind (Tenberg et al. 2019, S. 19).

Inhaltlich deutet die Forschung zum Weiterbildungspersonal und dessen Professionalisierung auf eine hohe Heterogenität in dem Feld, aber auch auf massive Hindernisse bei der Entwicklung adäquater Konzepte hin (Grollmann/Ulmer 2020, S. 534). Weiterbildungsaktivitäten stellen für die meisten betrieblichen Weiterbildenden neben der Erledigung von fachlich-technischen Arbeitsaufgaben lediglich eine von vielen Tätigkeiten im Berufsalltag dar (Huismann/Hippach-Schneider 2021, S. 17). Je nach Spannbreite der Weiterbildungsaktivitäten und dem Grad der Verantwortlichkeit für jene, die weitergebildet werden, unterscheiden Huismann und Hippach-Schneider (2021, S. 17) zwischen vier Typen des Weiterbildungspersonals: Weiterbildungsverantwortliche, Voll- und Teilzeitweiterbildende, externes Weiterbildungspersonal und jene, die als betriebliche Weiterbildende oder Fachkräfte in Unternehmen angestellt sind und Weiterbildung anbieten (und weitere Aufgaben im Unternehmen übernehmen).

Im Kontext der Professionalisierung des Weiterbildungspersonals (Huismann/Hippach-Schneider 2021, S. 17) erhalten die existierenden Qualifikationskonzepte im deutschen Berufsbildungssystem besondere Bedeutung. Existierende Konzepte sind der sogenannte AdA-Schein (Ausbildung der Ausbilder) nach AEVO (Ausbildereignungsverordnung) sowie die beiden Qualifikationen „geprüfte/r Aus- und Weiterbildungspädagoge/Aus- und Weiterbildungspädagogin“ und „geprüfte/r Berufspädagoge/Berufspädagogin“. Diese Qualifikationen wurden in den vergangenen Jahren überarbeitet (AEVO) bzw. Ende der 2000er-Jahre neu entwickelt.

Insgesamt zeigt die Debatte um die Professionalisierung des Weiterbildungspersonals deutliche Lücken mit Blick auf jene Personen, die in Unternehmen Weiterbildungs- bzw. Personalentwicklungsaufgaben übernehmen, dies aber jenseits der hier genannten formalen Qualifikationen tun. Hier stellt sich die Frage, ob und inwiefern eine zusätzliche Qualifikation sinnvoll erscheint, um einen möglichen Bedarf zu decken, der jenseits der drei genannten Qualifikationen im betrieblichen Kontext existiert (AdA-Schein, „geprüfte/r Aus- und Weiterbildungspädagoge/Aus- und Weiterbildungspädagogin“ und „geprüfte/r Berufspädagoge/Berufspädagogin“). Hierfür wurden zwei Untersuchungen durchgeführt, die im Folgenden präsentiert werden.

### 3 Empirisches Design und Methode

Die folgenden Überlegungen basieren auf unterschiedlichen Daten- und Informationsquellen, die im Rahmen des Projekts InnoVET-CLOU genutzt wurden. Zentrale Elemente sind eine statistische Sekundärdatenanalyse und eine Studie mit 13 qualitativen Interviews, die Weiterbildungsstrategien und -bedarfe von KMU der Chemiebranche untersuchen sowie die Auseinandersetzung mit deutschen Qualifikationskonzepten für Berufsbildungspersonal.

Die Interviews folgten dem Konzept des problemzentrierten Interviews nach Witzel (1982) und basierten auf einem Interviewleitfaden, der im Kern auf die Identifikation von aktuellen Herausforderungen und Bedarfen zielte, die wiederum durch das anvisierte Qualifikationskonzept abgedeckt werden sollten.

Die Datenanalyse erfolgte induktiv nach der Methode der zusammenfassenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015).

### 4 Ergebnisse

#### 4.1 Professionalisierungsbedarf von Weiterbildungspersonal als Antwort auf die aktuellen Herausforderungen der Chemiebranche

Die Sekundärdatenanalyse statistischer Kennzahlen der von uns untersuchten Strukturen in der Chemiebranche (insbesondere in der Region Nordost Chemie) zeigt das Bild der drittgrößten Branche in Deutschland (nach der Automobilbranche und dem Maschinenbau), die einen jährlichen Umsatz von 198 Milliarden Euro verzeichnet (Referenzjahr 2020; Verband der Chemischen Industrie 2020; 2021). 464.437 Beschäftigte arbeiteten 2020 in der chemischen Industrie, rund 54.000 davon in Ostdeutschland. Der Beschäftigungstrend ist dabei relativ stabil, obwohl in einigen Bundesländern eine starke Fluktuation in den vergangenen Jahren beobachtet werden kann.

Die ostdeutsche chemische Industrie ist mehrheitlich charakterisiert von KMU. In Ostdeutschland sind seit der Wiedervereinigung nur wenige größere Unternehmensverbände und Firmenzentralen entstanden. Dadurch ist die Unternehmenslandschaft geprägt von Zweigstellen und Tochtergesellschaften, die in anderweitig geprägte Produktionsketten eingebunden sind und daher nur erschwert eigene Weiterbildungsstrategien und -strukturen entwickeln können. In dieser Unternehmenslandschaft spielen überbetriebliche Bildungszentren und Akteure wie örtliche Arbeitsvermittlungen, Niederlassungen der Arbeitsämter oder private Weiterbildungsanbieter eine wichtige Rolle als Intermediäre, um die Weiterbildungsbedarfe in lokalen Kontexten zu identifizieren und zu befriedigen.

Neben Konsequenzen der Digitalisierung, Nachhaltigkeitszielen, Datensicherheit und Datenschutz sowie der Umstellung von IT-Systemen (ZEW/CWS 2018; 2020) stellt vor allem der Fachkräftemangel eine Herausforderung für die chemische Industrie dar. Diese Aspekte führen zwar prinzipiell zu einem steigenden Weiterbildungsbedarf, dennoch sank 2019 der Anteil an betrieblicher Weiterbildungsteilnahme und ist

unterhalb des Industriedurchschnitts, wobei die Freistellung von Mitarbeitenden sowie fehlende Zeit für die Planung und Organisation von Weiterbildung als Haupthindernisse benannt werden (Seyda et al. 2020).

#### **4.2 Analyse bestehender Qualifikationskonzepte**

Mit Blick auf die Professionalisierung von (betrieblichen) Weiterbildenden stellt sich die Frage, wie passfähig die im deutschen Berufsbildungssystem bereits bestehenden Qualifizierungsangebote für unterschiedliche Gruppen von WeiterbildnerInnen sind.

Die AEVO existiert in Deutschland seit 1972, wurde allerdings von 2003 bis 2009 infolge der sogenannten Ausbildungskrise und des damit verbundenen Ziels, Ausbildungsplatzangebote zu forcieren, ausgesetzt (Ulmer/Gutschow 2013, S. 6). Im Kontext der Professionalisierungsdebatte von Weiterbildungspersonal trat die AEVO 2009 wieder in Kraft, wurde aber bislang weder dem DQR noch einer Fortbildungsstufe nach § 53a Berufsbildungsgesetz (BBiG) zugeordnet. Sie ist daher als bundesweite Mindestanforderung an jene Personen anzusehen, die in unterschiedlichen Berufen, aber mit ähnlichen Aufgaben bezüglich der beruflichen Ausbildung von Nachwuchskräften betraut sind (Meyer 2011). Dabei fokussiert die AEVO nur auf die Gruppe der betrieblichen Weiterbildenden, die die berufliche Erstausbildung in Betrieben mitgestalten, während die Qualifikationsbedarfe betrieblicher Weiterbildender kaum Berücksichtigung finden.

Da die Professionalisierungsdebatte die AEVO bestärkt, führte das Ziel, die Weiterentwicklung des deutschen Berufsbildungssystems voranzutreiben, zu den beiden neueren Qualifikationen, nämlich dem/der geprüften Berufspädagogen/Berufspädagogin und dem/der geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen/Aus- und Weiterbildungspädagogin.

Diese Qualifikationen adressieren gezielt die Bedarfe von Weiterbildenden, fokussieren aber auf jene, die in Vollzeit in Unternehmen oder Berufsbildungsinstitutionen tätig sind. Die Qualifikationen korrespondieren mit dem Bachelor-Niveau im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR 6) beziehungsweise der Fortbildungsstufe 2 gemäß BBiG § 53c und dem Master-Niveau (DQR 7) beziehungsweise Fortbildungsstufe 3 gemäß BBiG § 53d. Damit weisen beide Qualifikationen auch ein entsprechendes Stundenvolumen von mindestens 1200 Stunden für den/die „geprüfte/n Aus- und Weiterbildungspädagogen/Aus- und Weiterbildungspädagogin“ und mindestens 1600 Stunden für den/die „geprüfte/n Berufspädagogen/Berufspädagogin“ auf und erfordern von Absolvierenden der Qualifikationen ein hohes Maß an Bereitschaft, sich pädagogisch und didaktisch ausbilden zu lassen. Allerdings wurden beide Angebote in den letzten 10 Jahren seit ihrer Einführung gering nachgefragt: Während die AEVO-Prüfung jährlich von rund 90.000 Personen abgeschlossen wird, lassen sich mit lediglich durchschnittlich 100 Teilnehmenden pro Jahr nur sehr geringe Teilnehmendenzahlen für die beiden neu entwickelten Qualifikationen beobachten.

Dennoch lässt sich für die beschriebenen Entwicklungen zusammenfassend zeigen, dass in einem rund zehnjährigen Prozess ein dreistufiges Weiterbildungssystem für Weiterbildungspersonal im deutschen Berufsbildungssystem geschaffen wurde,

welches die Professionalisierung von außerschulischem Bildungspersonal (Schley et al. 2021) zum Ziel hat.

Allerdings lässt sich nach der Analyse der bestehenden Qualifizierungsangebote für Weiterbildungspersonal im deutschen Berufsbildungssystem auch feststellen, dass es diesem System noch an Akzeptanz fehlt und es zudem Lücken aufweist. Insbesondere fehlt ein konkretes Angebot für betriebliches Weiterbildungspersonal und vor allem für Fachkräfte, die on-the-job und speziell in KMU Weiterbildungs- und Personalentwicklungsaufgaben begleiten.

### **4.3 Identifizierung der Qualifikationsbedarfe betrieblichen Weiterbildungspersonals**

Unsere Interviewstudie zeigt, dass die befragten Unternehmen auf den starken Fachkräftemangel mit Zeit- und Leiharbeit reagieren, wobei beide Strategien firmenintern einen hohen Weiterbildungsbedarf erfordern – vor allem für die Einarbeitung dieses Personals. Weiterhin zeigen die Interviews, dass die Zielgruppe unterschiedliche Positionen in den Unternehmen innehat und teilweise sehr heterogene Qualifikationshintergründe aufweist. Die Expertinnen- und Experteninterviews bestätigen, dass vor allem bei Personen mit einer fachlichen Qualifikation auf DQR-Niveaustufe 4, die Weiterbildungsaufgaben begleiten, ein hoher Bedarf für eine pädagogisch-didaktische Weiterqualifikation besteht. Mögliche Aspirationen liegen dabei im Bereich der Erleichterung zusätzlicher Aufgaben in der Begleitung von Weiterbildungsprozessen oder in Vorbereitung auf eine fachlich-technische Höherqualifikation als TechnikerIn oder MeisterIn, die meist mit der Steigerung von Aufgaben im Bereich der Planung und Durchführung von Aus- und Weiterbildungsaktivitäten verbunden wird. Personen, die sich selbst einen Weiterbildungsbedarf attestieren oder von Mitarbeitenden attestiert bekommen, haben zumeist eine Position im mittleren Management inne und verfügen über Berufserfahrung in technischen Berufen. Auch bezüglich der Voraussetzungen, die betriebliche Weiterbildende mitbringen sollten, liefern die Interviews Hinweise: Genannt werden Kompetenzen zum Selbstlernen, zur Selbstreflexion und die Fähigkeit, einen Überblick über komplexe Prozesse und Strukturen zu erlangen.

Ziel der Interviewstudie war es, für die identifizierte Zielgruppe von betrieblichem Weiterbildungspersonal (Fachkräfte, MeisterInnen, Teamleitende, Schichtleitende, Laborleitende etc.) den Bedarf für eine Qualifikation zu ermitteln, die die professionelle Planung, Organisation und die Durchführung von Weiterbildungsaktivitäten auch in KMU-Unternehmen ermöglicht.

Basierend auf den Untersuchungsergebnissen ergeben sich für die Konzeption einer neuen Qualifikation folgende Implikationen: Zum einen scheint eine zeitlich weniger umfassende Qualifikation im Umfang von maximal 200 bis 400 Stunden zielführend. Die Interviews deuten zudem auf eine maximal mögliche bezahlte Freistellungszeit von Fachkräften im Schichtbetrieb von zwei Tagen je Monat hin. Verbunden werden sollte ein solches Angebot mit der Umsetzung von Blended-Learning-Konzepten, umgesetzt als Kombination von On-the-Job-Trainings, kurzen Präsenzkursen und

Selbstlernphasen, die möglichst flexibel angepasst an den Arbeitsalltag der Fachkräfte in den Unternehmen gestaltet werden können.

## 5 Der blinde Fleck im deutschen Weiterbildungssystem

Der im Rahmen des Projekts InnoVET-CLOU identifizierte Weiterbildungsbedarf von betrieblichen Weiterbildungspersonal insbesondere in KMU, das das betriebliche Weiterbildungs geschehen mitgestaltet, stellt, wie bereits angedeutet, einen blinden Fleck in der Struktur der deutschen Weiterbildungslandschaft für berufliches Aus- und Weiterbildungspersonal dar. Die im Jahr 2020 umgesetzte Reform des Berufsbildungsgesetzes und die in § 53a, b BBiG neu eingeführte Fortbildungsstufe 1 „Geprüfter Berufsspezialist/Geprüfte Berufsspezialistin“ bieten aber einen Ansatzpunkt für die Einführung eines ergänzenden Qualifizierungsangebots für betriebliches Weiterbildungspersonal.

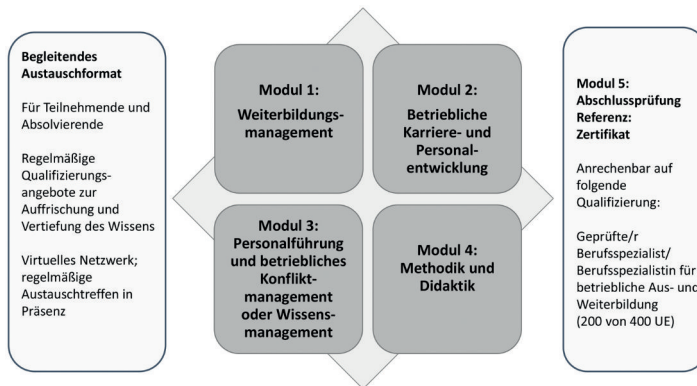
Das im Rahmen von InnoVET-CLOU entwickelte Angebot „Fachexperte/Fachexpertin Weiterbildung“ setzt an dieser Stelle an und kombiniert inhaltlich die zentralen Themen des/der „geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen/Aus- und Weiterbildungspädagogin“ (DQR Stufe 6, Fortbildungsstufe 2 nach § 53a, c BBiG), allerdings auf einem anderen Niveau. Thematisch gehören dazu: 1) das Design von Lernprozessen und Lernbegleitung, 2) die Planung von Prozessen in der beruflichen Bildung sowie 3) berufliches pädagogisches Handeln. Diese Themen werden in Kombination mit folgenden Themen verbunden, nämlich 4) operationelles Personalmanagement, Karriereprozessplanung und Erhalt von Qualifikationen, 5) operatives Personal, Gruppen- und Krisenmanagement sowie 6) die Nutzung einer Toolbox im Sinne der Anwendung von pädagogisch-didaktischem Wissen und Methoden.

Im Rahmen des Konzepts „Fachexperte/Fachexpertin Weiterbildung“ werden diese Inhalte im Rahmen von fünf Modulen behandelt (siehe Abbildung 1), die kohärente Lerneinheiten formen und in keiner chronologischen Reihenfolge absolviert werden müssen. Einzig das Abschluss- bzw. Prüfungsmodul kann erst nach Absolvieren aller anderen Module abgelegt werden.

Die Flexibilität des Konzepts adressiert die unterschiedlichen Bedarfe von KMU mit Blick auf die Qualifizierung ihres Weiterbildungspersonals und bietet zugleich die Möglichkeit, jedes Quartal mit der Qualifikation zu beginnen sowie die zeitliche Spanne für die Qualifikation flexibel zwischen einem und vier Jahren zu strecken.

Weiterhin umfasst die Qualifikation ein Mitgliedschaftskonzept, das wiederum eine Reihe von Serviceangeboten umfasst, so z. B. den Zugang zu einer virtuellen Lernplattform (mit regelmäßig aktualisierten Inhalten), der kostenfreien Teilnahme an einer oder zwei zusätzlichen Weiterbildungen jedes Jahr und der kostenfreien Teilnahme an einem jährlichen themenzentrierten Austauschmeeting.





**Abbildung 1:** Qualifikationskonzept Fachexperte/Fachexpertin Weiterbildung (Quelle: Autorinnen)

Alle Module werden auch im allgemeinen Strukturmodell für die Entwicklung professioneller Kompetenzen von Baumert und Kunert (2006) benannt. Folgt man diesem Modell der Professionalisierung des Personals im deutschen Berufsbildungssystem, so lässt sich schlussfolgern, dass ein neues Qualifikationskonzept „Fachexperte/Fachexpertin Weiterbildung“ bzw. zum/zur „geprüften Berufsspezialisten/Berufsspezialistin für betriebliche Aus- und Weiterbildung“ angepasst wird an die Entwicklung von a) subjektorientiertem-didaktischem, b) pädagogisch-psychologischem, c) organisationalem und d) Beratungswissen (Tenberg et al. 2019, S.15; Baumert/Kunert 2006, S.482). Das Konzept basiert auf der Idee, dass die Zielgruppe bereits über ihr eigenes Expertenwissen in „ihren“ Berufen wie ChemikantIn oder ChemielaborantIn verfügt und dieses nutzen kann, um jüngere und unerfahrenere KollegInnen in ihrer Arbeitsumgebung zu unterstützen und zu begleiten.

## 6 Zusammenfassung und Ausblick

Unser Beitrag adressiert die Frage, wie die Professionalisierung von betrieblichem Weiterbildungspersonal die Professionalisierungsstandards des deutschen Berufsbildungssystems im Allgemeinen verbessern kann. Dabei wurde im Beitrag auf einen blinden Fleck im deutschen Weiterbildungssystem hingewiesen – das Fehlen eines geeigneten Qualifikationsangebotes für betriebliches Weiterbildungspersonal. Das im Beitrag vorgestellte Qualifikationskonzept zum/zur „Fachexperten/Fachexpertin Weiterbildung“ greift diese Lehrstelle auf und zielt in die Richtung der Entwicklung eines ergänzenden breiteren Qualifikationsangebotes zum/zur „geprüften Berufsspezialisten/Berufsspezialistin für betriebliche Aus- und Weiterbildung“ angesiedelt auf der Fortbildungsstufe 1 nach § 53a, b BBiG, welche mit der letzten Novelle zum 01.01.2020 eingeführt wurde. Die Zielgruppe eines solchen Angebote, nämlich (technische) Fachkräfte, erfüllt dabei bereits täglich Weiterbildungsaufgaben in Unternehmen der che-

mischen Industrie und kann daher als attraktive künftige Mediatorin in der deutschen Weiterbildungsstruktur betrachtet werden.

Diese WeiterbildungsmediatorInnen benötigen einen sektorspezifischen fachlichen Qualifikationshintergrund auf DQR-Qualifikationsniveau Stufe 4. Die Weiterbildung zielt darauf, diese Gruppe von betrieblichem Weiterbildungspersonal zu qualifizieren und sie darin zu unterstützen, Weiterbildungsbedarfe in der Produktionsindustrie zu analysieren und sich zu WeiterbildungsexpertInnen im deutschen Produktionssystem zu entwickeln.

Wir haben gezeigt, dass die Gruppe der betrieblichen Weiterbildenden zunehmende Bedeutung im Prozess der Modernisierung und Professionalisierung des deutschen Berufsbildungssystems erlangt: Einerseits wird das Personal für Weiterbildung professionalisiert und andererseits hat diese Personengruppe die Aufgabe, zwischen ökonomischen und Personalentwicklungszielen in Unternehmen und der Umsetzung gesellschaftlicher Ziele der Stärkung ökologisch nachhaltiger Produktionskonzepte zu vermitteln und wohldurchdachte Weiterbildungskonzepte in Unternehmen und in Kooperation mit externen Partnern wie überbetrieblichen Ausbildungszentren, privaten Bildungsanbietern und kommunalen Arbeitsagenturen zu entwickeln. Mit Blick auf Thelens (2004) Analyse zu den Schwächen des deutschen Berufsbildungssystems (siehe oben) sollten professionell qualifizierte betriebliche Weiterbildende eine Quelle der Flexibilisierung des deutschen Berufsbildungssystems sein und insbesondere KMU im deutschen Produktionssystem darin unterstützen, besser mit den Herausforderung einer sich kontinuierlich ändernden und digitalen Wirtschaft und Gesellschaft umzugehen.

## Literaturverzeichnis

- Baumert, Jürgen/Kunert, Mareike (2006): Stichwort: Professionelle Kompetenz von Lehrkräften. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 9(4), S. 469–520. <https://www.doi.org/10.1007/s11618-006-0165-2>
- Bernhardsson, Nils/Lattke, Susanne (2011): Core competencies of adult learning facilitators in Europe. Findings from a transnational Delphi Survey conducted by the project “Qualified to Teach”. Edited by Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. Online: [http://asemlllhub.org/fileadmin/www.dpu.dk/ASEM/events/RN3/QF2TEACH\\_Transnational\\_Report\\_final\\_1\\_.pdf](http://asemlllhub.org/fileadmin/www.dpu.dk/ASEM/events/RN3/QF2TEACH_Transnational_Report_final_1_.pdf) (17.06.2024).
- Bohlinger, Sandra/Krause, Ina/Praun, Alina (2022): Fachkräfte in der Chemiebranche – Bestandsaufnahme und Herausforderungen. In: Berufsbildung, 193, S. 49–51.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2017): Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen. Bonn. Online: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/8269> (17.06.2024).

- Dinkelaker, Jörg (2021): Professionalität und Professionalisierung in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung. In: Dinkelaker, Jörg/Hugger, Kai-Uwe/Idel Till-Sebastian/Schütz, Anna/Thünemann, Silvia (Hrsg.): Professionalität und Professionalisierung in pädagogischen Handlungsfeldern: Schule, Medienpädagogik, Erwachsenenbildung. Stuttgart: utb, S. 141–205.
- Dobischat, Rolf/Elias, Arne/Rosendahl, Anna (2018): Das Personal in der Weiterbildung. Im Spannungsfeld von Professionsanspruch und Beschäftigungsrealität. Wiesbaden: VS Springer.
- Faßhauer, Uwe (2017): Betriebliches Bildungspersonal auf dem Weg der Professionalisierung? In: Berufsbildung, (168), S. 3–7.
- Grollmann, Philipp/Ulmer, Philipp (2020): Betriebliches Bildungspersonal – Aufgaben und Qualifikation. In: Arnold, Rolf/Lipsmeier, Antonius/Rohs, Matthias (Hrsg.): Handbuch Berufsbildung. 3. Aufl. Wiesbaden: Springer, S. 533–545.
- Helsper, Wolfgang (2021): Professionalität und Professionalisierung pädagogischen Handelns: Eine Einführung. Stuttgart: utb.
- Huismann, Adrienne/Hippach-Schneider, Ute (2021): Teachers' and Trainers' professional development to support inclusive and sustainable learning: Germany. Luxembourg: Cedefop.
- Lencer, Stefanie/Strauch, Anne (2016): Das GRETA-Kompetenzmodell für Lehrende in der Erwachsenen- und Weiterbildung. Herausgegeben vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung. Bonn. Online: <https://www.die-bonn.de/doks/2016-erwachsenenbildung-02.pdf> (17.06.2024).
- Mayring, Philipp (2015): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 12. Aufl. Weinheim: Beltz.
- Meyer, Rita (2008): Professionalisierung als Konzept zur Qualitätssicherung – Perspektiven für das Berufsbildungspersonal und -forschung. In: bwp@, Berufs- und Wirtschaftspädagogik online, Spezial 4, S. 1–16. Online: [https://www.bwpat.de/ht2008/ws25/meyer\\_ws25-ht2008\\_spezial4.pdf](https://www.bwpat.de/ht2008/ws25/meyer_ws25-ht2008_spezial4.pdf) (17.06.2024).
- Meyer, Rita (2011): Bestimmt, unbestimmt! – Qualifikation und Professionalität des Personals in der beruflichen Bildung. Denk doch mal. Online: <http://denk-doch-mal.de/wp/rita-meyer-bestimmt-unbestimmt> (17.06.2024).
- Moraal, Dick (2018): Professionalität und Professionalisierung des betrieblichen Weiterbildungspersonals. In: Dobischat, Rolf/Elias, Arne/Rosendahl, Anna (Hrsg.): Das Personal in der Weiterbildung. Im Spannungsfeld von Professionsanspruch und Beschäftigungsrealität. Wiesbaden: Springer VS, S. 329–343.
- Protsch, Paula/Solga, Heike (2019): Das berufliche Bildungssystem in Deutschland. In: Köller, Olaf/Hasselhorn, Marcus/Hesse, Friedrich W./Maaz, Kai/Schrader, Josef/Solga, Heike (Hrsg.): Das Bildungswesen in Deutschland. Bestand und Potenziale. Stuttgart: utb, S. 565–594.

- Schley, Thomas/Kohl, Matthias/Diettrich, Andreas (2021): Der Fortbildungsabschluss „Geprüfter Berufspädagoge/Geprüfte Berufspädagogin“ als formaler Professionalisierungsweg für Berufsbildungspersonal. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. In: Kohl, Matthias/Diettrich, Andreas/Faßhauer, Uwe (Hrsg.): „Neue Normalität“ betrieblichen Lernens gestalten. Konsequenzen von Digitalisierung und neuen Arbeitsformen für das Bildungspersonal. Bonn, S. 141–161.
- Schrader, Josef (2019): Institutionelle Rahmenbedingungen, Anbieter, Angebote, Lehr- und Lernprozesse der Erwachsenen- und Weiterbildung. In: Köller, Olaf/Hasselhorn, Marcus/Hesse, Friedrich W./Maaz, Kai/Schrader, Josef/Solga, Heike (Hrsg.): Das Bildungswesen in Deutschland. Bestand und Potenziale. Stuttgart: utb, S. 701–729.
- Schulenberg, Wolfgang (1972): Zur Professionalisierung der Erwachsenenbildung. Braunschweig: Westermann.
- Seyda, Susanne/Placke, Beate/Hickmann, Helen (2020): Weiterbildung in der Chemie-Branche Sonderauswertung der IW-Weiterbildungserhebung 2020. Köln: Institut der Deutschen Wirtschaft. Online: <https://www.bavc.de/downloads/bildung/IW-Weiterbildungserhebung-Sonderauswertung-Chemie-2020.pdf> (17.06.2024).
- Strauch, Anne/Lencer, Stefanie/Bosche, Brigitte/Gladkova, Valentyna/Schneider, Marlis/Trevino-Eberhard, Diana (2019): GRETA – kompetent handeln in Training, Kurs und Seminar. Das GRETA-Kompetenzmodell. Herausgeben vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung. Online: <https://www.die-bonn.de/doks/2019-weiterbildner-01.pdf> (17.06.2024).
- Tenberg, Ralf; Bach, Alexandra/Pittich, Daniel (2019): Didaktik technischer Berufe. Stuttgart: Franz Steiner.
- Thelen, Kathleen A. (2004): How institutions evolve: The political economy of skills in Germany, Britain, the United States, and Japan. Cambridge: University Press.
- Tietgens, Hans (1988): Professionalität in der Erwachsenenbildung. In: Hessische Blätter für Volksbildung, 38(2), S. 88–97.
- Ulmer, Philipp/Gutschow, Karin (2013): Einführung. In: Ulmer, Philipp/Gutschow, Karin (Hrsg.): Die novellierte AusbilderEignungsverordnung (AEVO) von 2009. Hintergründe – Umsetzung – Positionen. Bielefeld: Bertelsmann, S. 5–11.
- Verband der Chemischen Industrie. (2020): Chemische Industrie 2020 – Auf einen Blick. Frankfurt am Main: Verband der Chemischen Industrie. Online: <https://www.vci.de/vci/downloads-vci/publikation/chemische-industrie-auf-einen-blick.pdf> (17.06.2024).
- Verband der chemischen Industrie. (2021): Chemiewirtschaft in Zahlen 2020. Frankfurt am Main: Verband der Chemischen Industrie. Online: <https://www.vci.de/vci/downloads-vci/publikation/chemiewirtschaft-in-zahlen-print.pdf> (17.06.2024).
- Witzel, Andreas (1982): Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen. Frankfurt am Main: Campus.
- ZEW/CWS (2018): Innovationsindikatoren Chemie 2018. Schwerpunktthema: Digitalisierung. Mannheim u. a.: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH and Center für Wirtschaftspolitische Studien. Online: [https://ftp.zew.de/pub/zew-docs/gutachten/InnoIndi\\_Chemie\\_2018.pdf](https://ftp.zew.de/pub/zew-docs/gutachten/InnoIndi_Chemie_2018.pdf) (17.06.2024).

- ZEW/CWS (2020): Innovationsindikatoren Chemie 2020. Schwerpunktthema: Innovationen zu Klimaschutz und Nachhaltigkeit. Mannheim u. a.: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH and Center für Wirtschaftspolitische Studien. Online: <https://www.vci.de/vci/downloads-vci/publikation/innovationsindikatoren/innovationsindikatoren-chemie-2020-schwerpunkt-klimaschutz-and-nachhaltigkeit.pdf> (17.06.2024).
- Zinn, Bernd/Tenberg, Ralf/Pittrich, Daniel (2018): Technikdidaktik. Eine interdisziplinäre Bestandsaufnahme. Stuttgart: Franz Steiner.