

Nguyen, Hoang Long; Müller, Christian

Betriebliche Weiterbildungsforschung auf einen Blick. Thematisierungen und Zugänge

Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 48 (2025) 3, S. 301-325



Quellenangabe/ Reference:

Nguyen, Hoang Long; Müller, Christian: Betriebliche Weiterbildungsforschung auf einen Blick. Thematisierungen und Zugänge - In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 48 (2025) 3, S. 301-325 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-356999 - DOI: 10.25656/01:35699; 10.1007/s40955-025-00323-2

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-356999>

<https://doi.org/10.25656/01:35699>

in Kooperation mit / in cooperation with:



<https://info.oe-deepgreen.de>

Nutzungsbedingungen

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz: <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de> - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen sowie Abwandlungen und Bearbeitungen des Werkes bzw. Inhaltes anfertigen, solange Sie den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

This document is published under following Creative Commons-License: <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en> - You may copy, distribute and render this document accessible, make adaptations of this work or its contents accessible to the public as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft



Betriebliche Weiterbildungsforschung auf einen Blick: Thematisierungen und Zugänge

Hoang Long Nguyen · Christian Müller 

Eingegangen: 24. Januar 2025 / Überarbeitet: 5. Juni 2025 / Angenommen: 24. Juli 2025 / Online
publiziert: 20. August 2025
© The Author(s) 2025

Zusammenfassung Obwohl in den vergangenen Jahren umfangreiche Forschung zur betrieblichen Weiterbildung betrieben und zahlreiche Aufsätze publiziert wurden, gibt es bislang kaum systematische Überblicksarbeiten, die das Forschungsfeld strukturieren und Schwerpunkte beschreiben. Daher zielt der Beitrag darauf, über den aktuellen Stand der Forschung zur betrieblichen Weiterbildung im deutschsprachigen Raum im Zeitrahmen von fünf Jahren (2019 bis 2024) zu informieren. Dabei wird der Forschungsstand zur betrieblichen Weiterbildung auf der Grundlage eines Scoping Reviews inhaltlich „vermessen“, indem die analysierten Beiträge entlang der in ihnen bearbeiteten Themenschwerpunkte, Zielgruppen sowie methodischen und theoretischen Zugänge geclustert werden. Zum einen versucht der Beitrag, einen Überblick über den gegenwärtigen Stand der Forschung und davon ausgehend Hinweise auf blinde Flecken und Forschungsdesiderata der Disziplin zu geben. Zum anderen wird die Methodik des Scoping Reviews per se im Rahmen der betrieblichen Weiterbildungsforschung erprobt, um ihren Nutzen und ihre Limitationen in diesem Kontext kritisch zu erörtern.

Schlüsselwörter Betriebliche Weiterbildung · Weiterbildungsforschung · Scoping Review

Hoang Long Nguyen
SRH Fernhochschule, Riedlingen, Deutschland
E-Mail: hoanglong.nguyen@mobile-university.de

✉ Christian Müller
TU Dresden, Dresden, Deutschland
E-Mail: christian.mueller13@tu-dresden.de

Research on in-company training at a glance: Topics and approaches

Abstract Although substantial research on in-company training has been conducted in recent years and numerous articles have been published, there is still a lack of literature reviews that structure the field of research and identify key focus areas. Therefore, this paper aims to provide information on the current state of research on in-company training in German-speaking countries over a five-year period (2019 to 2024). The research landscape is conceptually “mapped” based on a scoping review, clustering the analyzed contributions according to their thematic focus areas, target groups, as well as methodical and theoretical approaches. On the one hand, this paper attempts to provide an overview of the current state of research and research gaps within the discipline. On the other hand, it tests the methodology of scoping reviews within the context of in-company training research to critically discuss its utility and limitations in this field.

Keywords Corporate Training · In-Company Training · Continuing Education Research · Scoping Review

1 Einleitung

In der Literatur wurde und wird vielfach moniert, dass die betriebliche Weiterbildung – trotz des nicht unerheblichen Umfangs an betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten in der Praxis – ein in der Wissenschaft wenig erforschtes Feld darstellt. Dies gilt sowohl für die Erwachsenenbildung/Weiterbildung (Arnold 1997, S. 150) als auch für die Berufs- und Wirtschaftspädagogik (Elsholz 2012, S. 25). Allerdings sind in jüngerer Vergangenheit vermehrt Forschungsaktivitäten zur betrieblichen Weiterbildung festzustellen. Auf den ersten Blick decken die Forschungsarbeiten und -befunde eine Bandbreite an Themen ab. Diese beziehen sich mitunter auf die Anbieter und das Personal der betrieblichen Weiterbildung (Bohlinger et al. 2024; Wißhak et al. 2020), Aspekte des Programmplanungshandelns in der betrieblichen Weiterbildung (Röbel 2017) sowie betriebliche Weiterbildungsentscheidungen (Käpplinger 2016; Müller 2023), um nur einige Beispiele zu nennen. Die Heterogenität der Themen macht die Komplexität und Vielschichtigkeit der betrieblichen Weiterbildung als Forschungsfeld deutlich. Demzufolge ist das Interesse an Bestandsaufnahmen zu diesem scheinbar fragmentierten Feld nachvollziehbar, um Forschungsbefunde sichtbar zu machen und zu strukturieren. Bis dato ist jedoch wenig darüber bekannt, wie das Feld der betrieblichen Weiterbildungsforschung gegenwärtig thematisch, theoretisch und methodisch aufgestellt ist. Dabei sind solche Bestandsaufnahmen basal, damit Forschungsdesiderata identifiziert und innerhalb der wissenschaftlichen Gemeinschaft thematische Schnittstellen und Synergiepotenziale entdeckt werden können, um sie zu bearbeiten.

Vor diesem Hintergrund hebt der vorliegende Beitrag darauf ab, einen Überblick zum Stand der Forschung zur betrieblichen Weiterbildung der vergangenen fünf

Jahre (2019 bis 2024)¹ im deutschsprachigen Raum zu erarbeiten. Im Kern steht die Frage, wie sich der Forschungsstand zur betrieblichen Weiterbildung inhaltlich „vermessen“ lässt. Konkret werden in dem Zusammenhang drei Fragen erörtert:

1. Welche Themen werden in der betrieblichen Weiterbildungsforschung untersucht?
2. Mit welchen theoretischen Zugängen (im Sinne von Theorien, Modellen und Konzepten) wird in der betrieblichen Weiterbildungsforschung gearbeitet?
3. Welche Forschungsmethoden werden in der betrieblichen Weiterbildungsforschung angewandt?

Zur Beantwortung dieser Fragen wird ein Scoping Review durchgeführt, welches im Sinne einer „Vermessung des Feldes“ darauf zielt, die Bandbreite und Inhalte der Forschungsaktivitäten zur betrieblichen Weiterbildung zu erfassen (Arksey und O'Malley 2005, S. 21). Vorwegzunehmen ist, dass hiermit nicht der Anspruch erhoben wird, Forschungsbefunde im Detail zu beleuchten oder deren Qualität zu beurteilen. Vielmehr sollen die Ergebnisse einen Überblick zum aktuellen Stand der Forschung geben. Damit werden wiederum zwei Ziele verfolgt: Erstens können die Ergebnisse eine Grundlage bilden, um Impulse für zukünftige Forschungsvorhaben zu generieren und im Rahmen der Erwachsenen- und Weiterbildung sowie angrenzender (Teil-)Disziplinen zu diskutieren. Zweitens soll die Methodik des Reviews im Rahmen der betrieblichen Weiterbildungsforschung erprobt werden, um ihren Nutzen und ihre Limitationen in ebendiesem Kontext kritisch zu erörtern.

Zur theoretischen Grundlegung des Beitrags können – je nach Ausrichtung des Reviews – zwei Perspektiven herangezogen werden: Für eine kritisch-bewertende Ausrichtung könnte die wissenssoziologische Diskursanalyse Fragen nach dominanten Themen und marginalisierten Zielgruppen sowie dahinterstehenden Machtstrukturen beantworten oder mithilfe der kritischen Bildungstheorie wären reduktionistische Perspektiven (Stichwort „Human Capital“) auf Bildung identifizierbar. Für einen ersten Schritt zur Vermessung des Feldes wird jedoch eine deskriptiv-analytische Ausrichtung der Analyse zur Beschreibung der Forschung zur betrieblichen Weiterbildung als wissenschaftliche Praxis bevorzugt. Vor diesem Hintergrund werden die Arbeiten von Trowler (2014) und den *academic tribes and territories* aufgegriffen. Hiernach agieren Akademikerinnen und Akademiker „in disciplinary tribes with common sets of practices, at least as far as research practices are concerned“ (Trowler 2014, S. 18). Während wissenschaftlichen Disziplinen in den früheren Arbeiten noch eine starke Durchsetzungsmacht zugesprochen wurde, betont Trowler (2014, S. 24) nunmehr die Rolle von Handlungsmacht, Praktiken und Strukturen. Diese Wendung macht seinen Ansatz für den vorliegenden Beitrag interessant, denn untersucht werden nicht Disziplinen, sondern ein *territory* (wie etwa die betriebliche Weiterbildung), auf dem sich in der Perspektive dieses Ansatzes verschiedene, aber ähnliche Disziplinen mit „[...] common background knowledge about key figures, conflicts and achievements“ (Trowler 2014, S. 24), bewegen. Der Blick wendet sich zwar nicht weg von Disziplinen, aber die disziplinären Praktiken in einem Forschungskontext (hier: die betriebliche Weiterbildung) werden zum Ausgangspunkt. Das vorliegende Scoping Review unternimmt den Versuch der Identifikation und

¹ Die Eingrenzung auf diesen Zeitraum wird weiter unten begründet.

Systematisierung dieser wissenschaftlichen Praxis auf dem Feld der betrieblichen Weiterbildung und leistet damit neben der Kartierung des Feldes relevante disziplinäre Innensichten.

2 Literaturreviews in der (betrieblichen) Weiterbildungsforschung

Die umfassende Aufarbeitung des Forschungsstands zur betrieblichen Weiterbildung stellt ein schwieriges Unterfangen dar. Dies hängt u. a. damit zusammen, dass betriebliche Weiterbildung keinen exklusiv erwachsenenpädagogischen Forschungsgegenstand darstellt, sondern darüber hinaus auch aus der Perspektive anderer (Teil-)Disziplinen – wie der Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Betriebswirtschaftslehre, Volkswirtschaftslehre, Arbeits- und Organisationspsychologie usw. – und deren Erkenntnisinteressen wissenschaftlich beleuchtet wird (Elsholz 2012, S. 28). Andersherum ist auch davon auszugehen, dass sich die Erforschung der betrieblichen Weiterbildung auf viele Erkenntnisinteressen beziehen kann, welche nicht immer eindeutig einer einzelnen Disziplin zuordenbar sind. Erschwerend kommt eine disparate Begriffssystematik hinzu, da je nach Disziplin teils variierende Bezeichnungen und Begriffsverständnisse des Handlungsfeldes vorliegen (z. B. Human Resources Management, Personalentwicklung, betriebliche Weiterbildung) (Käpplinger 2018, S. 683). Konsequenterweise wirkt die Forschungslandschaft nicht selten fragmentiert und nur bedingt trennscharf konturierbar.

Nichtsdestotrotz hat es innerhalb des erziehungswissenschaftlichen Diskurses in den letzten Jahrzehnten immer wieder Bemühungen gegeben, den Stand der Forschung zur betrieblichen Weiterbildung zu erfassen und zu reflektieren. Exemplarisch kann hier der Sammelband „Betriebliche Weiterbildung. Empirische Befunde, theoretische Perspektiven und aktuelle Herausforderungen“ genannt werden, der einen Versuch darstellen sollte, „eine Bestandsaufnahme betrieblicher Weiterbildungsforschung von erziehungswissenschaftlicher Seite zu rekapitulieren und die [...] Beiträge in einen weiteren Rahmen einzubetten“ (Gonon und Stolz 2004, S. 27). Auch das „Handbuch betriebliche Weiterbildung: kritisch-emanzipatorische Ansätze in Theorie und Praxis“ „[...] bietet einen umfassenden Überblick über das Thema [...]“ (Allespach et al. 2025, S. 15). Als weitere Beispiele können das im Jahr 2016 erschienene Heft 161 „Berufliche und betriebliche Weiterbildung“ der berufsbildung – Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog² sowie die im Jahr 2024 erschienene Ausgabe 51 „Berufliche Weiterbildung aus betrieblicher und außerbetrieblicher Perspektive“ des Magazins *Erwachsenenbildung.at*³ aufgeführt werden. Allerdings gibt es bislang noch keine Literaturreviews, um die Forschungslandschaft zur betrieblichen Weiterbildung zu kartographieren und über Themen, Theorie- und Forschungszugänge zu informieren.

Um größere Informationsmengen zu einem Themengebiet systematisch zu erfassen und zu ordnen, wird bevorzugt das systematische Literaturreview durchgeführt

² <https://www.zeitschrift-berufsbildung.de/archiv/52-berufliche-und-betriebliche-weiterbildung>. Zugegriffen: 24.07.2025.

³ <https://erwachsenenbildung.at/magazin/ausgabe-51/>. Zugegriffen: 24.07.2025.

(Wetterich und Plänitz 2021, S. 14). Dieses stammt aus der Medizin und Psychologie und hat sich seit den 2000er-Jahren allmählich in den Sozialwissenschaften etabliert (Wetterich und Plänitz 2021, S. 18–21). Das systematische Review ist durch Systematik und Transparenz im Vorgehen gekennzeichnet. In der Forschungspraxis äußert sich dieser Anspruch in einer präzisen Dokumentation aller Einzelschritte der Literaturrecherche und der Vorabdefinition von Ein- und Ausschlusskriterien für jene Studien, die in einem Review berücksichtigt werden sollen oder nicht (Döring 2023, S. 880). Während systematische Reviews in der betrieblichen Weiterbildungsforschung bisher rar sind, kann in der Erwachsenen- und Weiterbildungsforschung allgemein ein zunehmendes Interesse an der Methode festgestellt werden. Diese wird angewendet, um unterschiedliche Forschungsfragen zu erörtern: Goeze und Stodolka (2019) führten bspw. ein systematisches Review durch, um zu untersuchen, welche erwachsenenbildungswissenschaftliche Literatur und Erkenntnisse es zum Zusammenwirken unterschiedlicher Personalgruppen in der organisierten Erwachsenenbildung/Weiterbildung im deutschsprachigen Raum gibt. Mania et al. (2022) zielten mittels eines Reviews darauf, thematische Stränge des Diskurses zur Teilnehmendengewinnung in der Weiterbildung sowie Strategien und Konzepte zur Ansprache im Weiterbildungsbereich, insbesondere in der Alphabetisierung und Grundbildung, herauszuarbeiten. Wißhak und Stanik (2023) gingen anhand eines Reviews der Frage nach, inwiefern Wissen als zentraler Aspekt professioneller Handlungskompetenz in Instrumenten der Beratungskompetenzerfassung berücksichtigt wird. Wißhak (2022) untersuchte außerdem, was Befunde der Transferforschung für die Lehrenden in der berufsbezogenen Weiterbildung bedeuten und wie diese Transfer fördern können.

Vor dem Hintergrund des steigenden Interesses an systematischen Literaturreviews in der Erwachsenenbildungsforschung regen Vetter et al. (2023, S. 155) dazu an, die Passung zwischen der Methodik des systematischen Literaturreviews und der Forschungsfrage kritisch zu reflektieren. Mit Blick auf das Ziel des vorliegenden Beitrags, den Forschungsstand zur betrieblichen Weiterbildung inhaltlich zu vermessen, bietet es sich an, eine andere Form des Literaturreviews anzuwenden, nämlich das Scoping Review. Dieses dient dazu, die Bandbreite des Literaturbestands zu einem bestimmten Thema zu erfassen, einen Überblick zu Schwerpunkten zu erarbeiten und Forschungslücken zu identifizieren (Arksey und O'Malley 2005, S. 20–21). Scoping Reviews geben in erster Linie einen Überblick über vorhandene Befunde, und zwar unabhängig von ihrer Qualität. Anders als systematische Literaturreviews „erfolgt in einem Scoping Review keine formale Bewertung der methodischen Qualität der eingeschlossenen Studien, da dies dem Ziel widerspricht, einen Überblick über die vorhandene Evidenz zu geben. In einem Scoping Review können die Ergebnisse von Forschungsstudien jedweder Methodik als potenzielle Quellen glaubwürdiger Evidenz betrachtet werden“ (von Elm et al. 2019, S. 2). Ähnlich wie bei einem systematischen Literaturreview hat jedoch auch die Umsetzung eines Scoping Reviews einem strukturierten und transparenten Vorgehen zu folgen, um die Vertrauenswürdigkeit der Ergebnisse sicherzustellen (Munn et al. 2018, S. 6). Im nächsten Abschnitt wird das methodische Vorgehen im Rahmen dieses Beitrags dokumentiert.

3 Methodik

Das vorliegende Scoping Review zielte darauf, einen Überblick zum aktuellen Stand der Forschung zur betrieblichen Weiterbildung im deutschsprachigen Raum zu erarbeiten. Hiermit wurde weder der Anspruch erhoben, den entsprechenden Forschungsstand vollständig und lückenlos erfassen zu können noch einzelne Forschungsbefunde im Detail zu analysieren und deren Qualität zu beurteilen. Vielmehr sollte der Stand der Forschung unter besonderer Berücksichtigung der Themen sowie der theoretischen und methodischen Zugänge kartographiert werden. Mit Blick auf dieses Ziel sowie der „spezifischen Verfasstheit der deutschsprachigen EB/WB-Landschaft“ (Goeze und Stodolka 2019, S. 356) wurde das Review auf den deutschsprachigen Raum (Deutschland, Österreich und Schweiz) eingegrenzt.

Die Recherche nach und Auswahl von Literatur für das Review wurde im Zeitraum von März bis Juni 2024 durchgeführt. Das Vorgehen orientierte sich dabei am Verfahren nach PRISMA-ScR (PRISMA extension for Scoping Reviews). Hierin sind Richtlinien zur Durchführung und Berichterstattung von Scoping Reviews vorgegeben (Tricco et al. 2018). Nachfolgend wird der Literaturrecherche- und Auswahlprozess anhand eines Flussdiagramms vorgestellt (vgl. Abb. 1).

Die Literaturrecherche erfolgte in der FIS Bildung Literaturdatenbank. Nach eigenen Angaben gilt diese als umfangreichste bibliografische Datenbank für das Bildungswesen im deutschsprachigen Raum. Zum Stand 30.04.2024 beinhaltete sie insgesamt 1.072.925 Datensätze (Monografien, Sammelwerksbeiträge, Aufsätze).

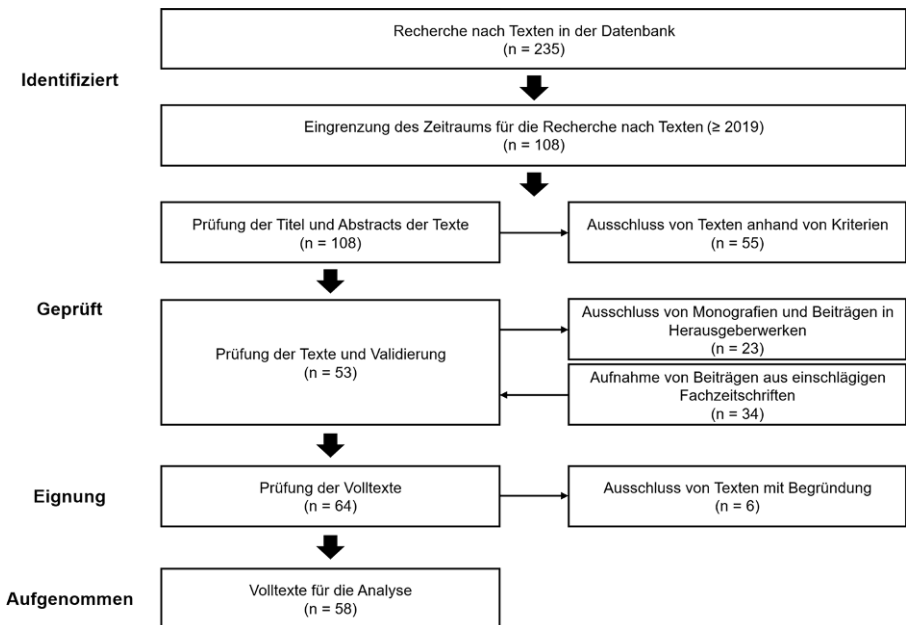


Abb. 1 Flussdiagramm für die Literatursuche (Quelle: in Orientierung an Liberati et al. 2009, S. 4; von Elm et al. 2019, S. 6)

Tab. 1 Ein- und Ausschlusskriterien (Quelle: Autoren).

Kategorie	Einschlusskriterien	Ausschlusskriterien
<i>Art der Veröffentlichung</i>	Zeitschriftenbeiträge (multi-blind-peer-reviewed und nicht peer-reviewed) Einzelbeiträge in Herausgeberwerken (inkl. Sammelbände, Handbücher, Tagungsbände) Monografien	Ratgeberliteratur Graue Literatur (Projektabschlussberichte, Policy Papers, Discussion Papers) Komplette Herausgeberwerke Rezensionen Interviews Stellungnahmen
<i>Zeitraum der Publikation</i>	Ursprünglich: 2014 bis inkl. 2024; angepasst: 2019 bis inkl. 2024	Alle Veröffentlichungen vor 2014 Fokus nur auf Ausbildung
<i>Inhaltlicher Fokus</i>	Fokus auf <i>betriebliche Weiterbildung</i> muss dominant sein	Fokus nur auf Personalentwicklung Fokus nur auf Organisationsentwicklung

ze aus Fachzeitschriften)⁴. Die Eignung der Datenbank für systematische Reviews in der Weiterbildungsforschung wurde u. a. in den Arbeiten von Goeze und Stodolka (2019), Mania et al. (2022) sowie Wißhak und Stanik (2023) nachgewiesen.

Nach ersten Probesuchdurchläufen wurde ein Boolean Search String mit folgenden Schlagworten⁵ für die Recherche in der FIS Bildung Literaturdatenbank angewendet:

(bildung* ODER berufsbildung* ODER weiterbildung* ODER erwachsenenbildung*) UND (betrieb* ODER *unternehmen*) UND NICHT <2014 UND NICHT (erst* ODER sekundär* ODER primär* ODER primär* ODER sekundär*) UND NICHT Rezension UND Sprache: deutsch

Die erste Klammer versucht, Begriffe abzudecken, die häufig synonym und/oder im Zusammenhang mit dem Weiterbildungsbegriff verwendet werden (z. B. Erwachsenenbildung, Berufsbildung). Die zweite Klammer konkretisiert den Kontext der Weiterbildung, nämlich betriebliche Weiterbildung bzw. Weiterbildung in Unternehmen. Die dritte Klammer grenzt die Weiterbildung von Bildungsgängen der Sekundarstufe I und II, insbesondere der beruflichen (Erst-)Ausbildung, ab.

Die Suche ergab 235 Treffer. Aufgrund dieser hohen Trefferanzahl wurde aus forschungsökonomischen Gründen der Publikationszeitraum auf fünf Jahre (2019 bis inkl. 2024) – statt ursprünglich zehn Jahre (2014 bis inkl. 2024) – eingegrenzt, woraufhin 108 Texte übrigblieben. Danach wurde ein Screening der Texte anhand der Titel und Abstracts vorgenommen. Auf Grundlage von Ein- und Ausschlusskriterien wurde darüber entschieden, welche Texte inkludiert bzw. exkludiert werden (vgl. Tab. 1). Die ersten Texte wurden von den Autoren gemeinsam gesichtet, um die Kriterien hinsichtlich ihrer Anwendbarkeit zu prüfen und zu modifizieren. Danach wurden die restlichen Texte separat gesichtet. Bei Unsicherheiten wurden respektive

⁴ https://www.fachportal-paedagogik.de/literatur/produkte/fis_bildung/fis_bildung.html. Zugegriffen: 24.07.2025.

⁵ Stand: 06.05.2024.

Texte besprochen, um gemeinsam eine Entscheidung zu treffen. Hierdurch wurden 55 Texte ausgeschlossen, sodass 53 Texte übrigblieben.

Im nächsten Schritt und aufgrund der großen Menge verbliebener Treffer wurde entschieden, nur Zeitschriftenbeiträge für die weitere Analyse in Betracht zu ziehen, während andere Veröffentlichungsarten (Monografien und Einzelbeiträge in Herausgeberwerken) exkludiert wurden. Dadurch blieben 30 Texte übrig. Diese Entscheidung erfolgte vor dem Hintergrund zweier Überlegungen: Erstens wurde angenommen, dass Zeitschriftenartikel die aktuelleren Veröffentlichungen sind und den neuesten Stand der Forschung reflektieren, da sie im Vergleich zu Monografien und Herausgeberwerken kürzere Publikationsprozesse durchlaufen. Zweitens wurde angenommen, dass Zeitschriftenbeiträge bzgl. ihres Umfangs und Aufbaus leichter vergleichbar sowie dadurch auch fokussierter sind.

Zur Validierung der Rechercheergebnisse in der Datenbank wurden zusätzlich alle Ausgaben der vergangenen fünf Jahre (2019 bis inkl. 2024) von acht einschlägigen Fachzeitschriften aus dem deutschsprachigen Raum gesichtet.⁶ Auf Basis der Ein- und Ausschlusskriterien wurden die Titel, Abstracts und ggf. die Volltexte jener Beiträge gelesen, die in dem Zeitraum veröffentlicht wurden, um ihre thematische Passung zu prüfen. Durch diesen aufwendigen Zwischenschritt sollte überprüft werden, ob weitere Texte für den Zeitraum von Relevanz sind, die in der bisherigen Bestandsaufnahme noch nicht vorhanden waren (Arksey und O'Malley 2005, S. 24). Tatsächlich konnten in diesem Schritt 34 Texte identifiziert werden, die den Einschlusskriterien entsprechen und zusätzlich aufgenommen wurden. Somit standen zur Überprüfung der Volltexte 64 Beiträge zur Verfügung.

Im Rahmen der Überprüfung der 64 Volltexte wurden wiederum sechs Beiträge begründet, d.h. auf Basis der Ein- und Ausschlusskriterien, exkludiert, sodass für die finale Analyse insgesamt 58 Beiträge übrigblieben.

Das Datenmanagement erfolgte mithilfe der Literaturverwaltungssoftware Citavi. Die erzielten Treffer aus der Datenbankrecherche wurden als eine ENW-Datei exportiert und anschließend in Citavi importiert. Daraufhin erfolgten eine Datenbereinigung sowie Ergänzung fehlender Informationen (z.B. Abstracts aller Beiträge). Mittels der Kategorisierungsfunktion wurde sukzessive ein Kategorienraster entwickelt und verfeinert. Die Entwicklung der Kategorien erfolgte nach einem deduktiv-induktiven Ansatz: Die Oberkategorien ergaben sich zunächst aus den Forschungsfragen der Untersuchung, d.h. einer zunächst groben, aber möglichst umfassenden Vermessung des Forschungsfelds entlang der Hauptkategorien Korpus (Zeitschrift und Jahr), Thema, Zielgruppe, Wirtschafts- und Dienstleistungsbereich, Theorie sowie empirischer Zugang. Im Rahmen der Prüfung der Texte wurden erste Subkategorien betitelt, beschrieben und mit Beispielen versehen. Nach der vollständigen Überprüfung der Volltexte wurden die Kategorien verdichtet und inhaltlich geschärft sowie voneinander abgegrenzt. Beispielsweise wurde die Vielzahl der Themen zu

⁶ Hierzu gehörten alle Ausgaben der vergangenen fünf Jahre der folgenden Zeitschriften: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Hessische Blätter für Volksbildung, Magazin erwachsenenbildung.at, DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung, EP Schweizerische Zeitschrift für Weiterbildung, Weiterbildung – Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends sowie berufsbildung – Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog.

sieben Clustern verdichtet (Bedarfsermittlung, Erträge von Weiterbildung, Fachkräftemangel, Lernen in betrieblichen Kontexten u. a.) oder die zahlreichen theoretischen Zugänge zu fünf Schwerpunkten geclustert, bspw. System und Organisation, Lernen und Didaktik.

4 Ergebnisse

Die Beiträge konnten entlang von sechs Hauptkategorien geclustert werden: Literaturkorpus (Verteilung nach Fachzeitschriften und Erscheinungsjahren), Themen der Beiträge, Zielgruppen, Wirtschafts- und Dienstleistungsbereiche, theoretische sowie empirische Zugänge. Je nach Komplexität der Oberkategorie wurde eine unterschiedliche Anzahl von Subkategorien entwickelt, die eine genauere Beschreibung des Forschungsstands zur betrieblichen Weiterbildung ermöglichen. Im Folgenden werden die Ergebnisse zunächst deskriptiv präsentiert, um das „territory“ (Trowler 2014) möglichst umfassend zu beschreiben. Eine analytisch-diskursive Perspektive präsentiert der darauffolgende Abschnitt.

4.1 Vorstellung des Literaturkorpus

Im Weiteren wird der Literaturkorpus vorgestellt. Der Fokus liegt dabei auf der Verteilung der Beiträge nach Fachzeitschriften und Erscheinungsjahren. In Anlehnung an die eingangs dargestellte theoretische Grundlegung dieses Beitrags gelten Journals als typische Praxisbereiche einer akademischen Community, d. h. Ausdruck von Kommunikationspraktiken und institutionellen Verortungen.

4.1.1 Verteilung nach Fachzeitschriften

Eine Sortierung der Texte im Literaturkorpus gibt Aufschluss darüber, in welchen einschlägigen Fachzeitschriften innerhalb der Erwachsenen/Weiterbildung sowie Berufs- und Wirtschaftspädagogik betriebliche Weiterbildungsthemen behandelt werden. Anhand Abb. 2 zeigt sich, dass innerhalb des betrachteten Zeitraums (2019 bis 2024) 15 – und damit die meisten – Beiträge in der *Weiterbildung – Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends* erschienen sind. Es folgen darauf mit Abstand die *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung* (7), *berufsbildung – Zeitschrift für Theorie-Praxis*, *IAB-Forum – Das Magazin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, *Magazin Erwachsenenbildung.at* (jeweils 5) sowie *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online* (4).

Darüber hinaus sind die übrigen Texte in mehreren verschiedenen Zeitschriften erschienen: *EP Schweizerische Zeitschrift für Weiterbildung* (3), *BWP Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* (2), *Hessische Blätter für Volksbildung* (2), *Weiterbilden* (2), *DENK-doch-MAL.de* (1), *Erwachsenenbildung – Vierteljahresschrift für Theorie und Praxis* (1), *Gruppe, Interaktion, Organisation – Zeitschrift für angewandte Organisationspsychologie* (1), *IW-Trends* (1), *Soziale Welt* (1), *WSI-Mitteilungen* (1), *WZB-Mitteilung* (1) und *Zeitschrift für Sozialmanagement* (1).

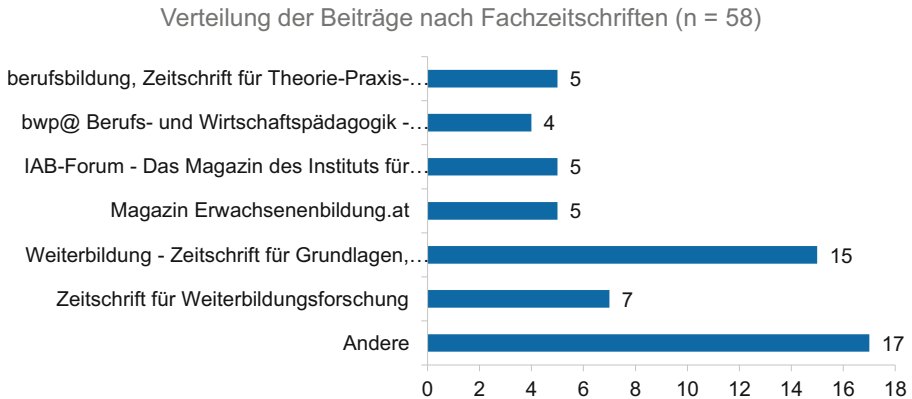


Abb. 2 Verteilung der Beiträge nach Fachzeitschriften (Quelle: Autoren)

4.1.2 Verteilung nach Erscheinungsjahren

Im Literaturkorpus befinden sich Texte, die im Zeitraum von 2019 bis inkl. Juni 2024 veröffentlicht worden sind. Werden diese nach Erscheinungsjahren aufgeschlüsselt (vgl. Abb. 3), zeigt sich, dass die meisten von ihnen in den Jahren 2021 (13 Texte) und 2022 (14 Texte) erschienen sind.

Werden die Texte im Erscheinungsjahr 2021 näher analysiert, wird deutlich, dass 5 von 13 Texten in der *Weiterbildung – Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends* erschienen sind (1 im Heft 01/2021, 3 im Heft 02/2021 und 1 im Heft 05/2021). Ferner sind 3 Texte in der *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung* erschienen (alle in Volume 4, Issue 3 mit dem Themenschwerpunkt „Erwachsenen- und Weiterbildung unter Pandemiebedingungen. Herausforderungen und Perspektiven“). Für das Erscheinungsjahr 2022 sind hingegen keine „Konzentrationen“ dieser Art feststellbar. Die 14 in dem Jahr veröffentlichten Texte verteilen sich auf 12 Zeitschriften.

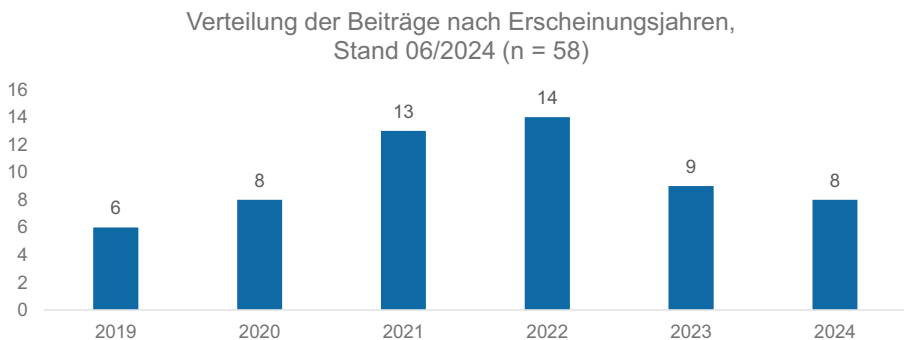


Abb. 3 Verteilung der Beiträge nach Erscheinungsjahren (Quelle: Autoren)

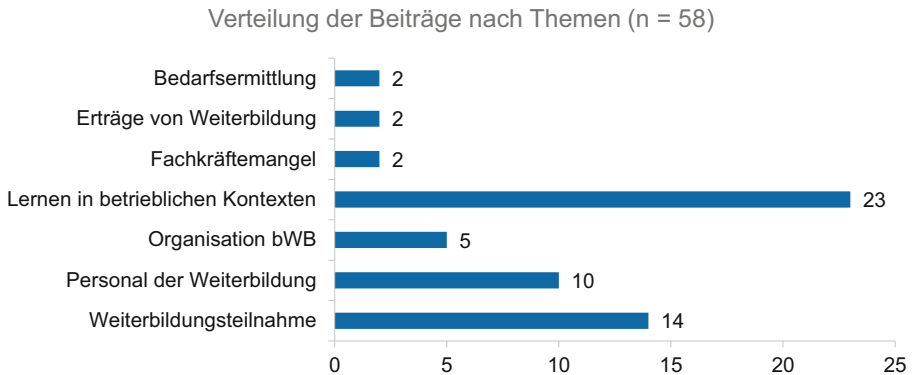


Abb. 4 Verteilung der Beiträge nach Themen (Quelle: Autoren)

4.2 Themen in der betrieblichen Weiterbildungsforschung

Die Texte im Literaturkorpus behandeln eine Vielzahl an Themen. Diese wurden im Verlauf der Analyse der Volltexte zu Themenclustern verdichtet, um eine Übersicht zu erarbeiten (vgl. Abb. 4). Hierbei zeigt sich, dass die Themencluster *Lernen in betrieblichen Kontexten* (23 Texte), *Weiterbildungsteilnahme* (14) und *Personal der Weiterbildung* (10) dominieren, weshalb sie im Folgenden näher beleuchtet werden.

4.2.1 Lernen in betrieblichen Kontexten

Mit Abstand sind die meisten Beiträge dem Themencluster *Lernen in betrieblichen Kontexten* zuzuordnen (vgl. Abb. 5). Innerhalb dieses Clusters dominiert wiederum das Thema Digitalisierung. Dieses wird relativ breit verarbeitet, denn die Beiträge setzen sich auf verschiedenen Ebenen und mit einem variierenden Abstraktionsgrad mit dem Einfluss von Prozessen der Digitalisierung auf Lernen und Kompetenzentwicklung in Betrieben auseinander. Auf der Makroebene geht es bspw. um die Notwendigkeit der Neugestaltung der beruflichen Weiterbildung infolge der digitalen Transformation (Dehnbostel 2024), auf der Mesoebene um die Veränderung

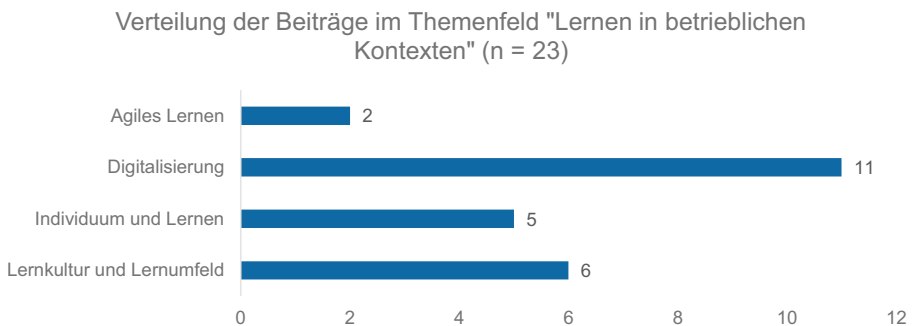


Abb. 5 Verteilung der Beiträge im Themenfeld „Lernen in betrieblichen Kontexten“ (Quelle: Autoren)

digitaler Lern(um-)welten in Betrieben (Franz und Wehnert 2020; Grandpierre et al. 2022) und auf der Mikroebene um individuelles Lernen, wenn es bspw. um Anwendungen und Potenziale von Serious Games in der betrieblichen Weiterbildung geht (Rotter et al. 2022). Das Thema Künstliche Intelligenz (KI) wird in dem Literaturkorpus selten adressiert (Behringer 2021), wobei zu erwarten ist, dass sich die aktuelle Diskussion in den Journals erst noch abbilden wird.

Die Beiträge zum Thema *Lernkultur und Lernumfeld* behandeln u. a. die Etablierung lernförderlicher Arbeitsbedingungen und -umgebungen für lebenslanges Lernen (Assinger et al. 2021; Rabl 2020) sowie die Frage danach, wie Wissen zielgerichtet im Betrieb verbreitet werden kann (Maier et al. 2020).

Dem Thema *Individuum und Lernen* lassen sich hingegen Beiträge zuordnen, die sich auf Lernbedürfnisse bestimmter Zielgruppen fokussieren (Naegele 2021), auf diversitätsorientierte Weiterbildungsarbeit (Reiter 2021) sowie auf soziale Ungleichheiten bei der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung (Mayerl et al. 2024).

4.2.2 Weiterbildungsteilnahme

Das Themencluster *Weiterbildungsteilnahme* umfasst insbesondere Texte, in denen der inhaltliche Schwerpunkt auf der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung liegt. Innerhalb des Clusters befassen sich 7 – und damit die Hälfte – der Texte im Kern mit Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf das Weiterbildungsgeschehen (Bellmann et al. 2020, 2022; Janssen und Leber 2020; Käßpflinger 2023; Kleinert et al. 2021; Schwengler und Leber 2023; Stöger 2024). Dieser Befund lässt sich damit erklären, dass die COVID-19-Pandemie innerhalb des betrachteten Zeitraums (2019 bis 2024) besonders präsent gewesen ist und Schutzmaßnahmen wie Lockdown-Regelungen und Abstandsmaßnahmen Einfluss darauf hatten, ob und wie Beschäftigte an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen konnten.

Daneben adressieren andere Beiträge die Weiterbildungsteilnahme von einzelnen Personengruppen, wie etwa Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten (Baum und Lukowski 2020) oder zugewanderte Erwerbstätige (Reiter 2022).

In zwei Beiträgen wird die Weiterbildungsförderung thematisiert, insbesondere die bisher eher niedrige Inanspruchnahme von Möglichkeiten zur Weiterbildungsförderung von Beschäftigten und entsprechende Gründe dafür (Biermeier et al. 2023; Kruppe et al. 2021).

4.2.3 Personal der Weiterbildung

Das Themencluster *Personal der Weiterbildung* umfasst Texte, in denen der Schwerpunkt auf dem Personal der betrieblichen Weiterbildung liegt. Innerhalb des Clusters sticht die Professionalisierung des Weiterbildungspersonals hervor. In mehreren Texten werden (bisherige) Qualifizierungswege und -bedarfe des betrieblichen Bildungspersonals diskutiert (Harm und Neumann 2020; Diettrich und Kohl 2024), mitunter im Lichte aktueller gesellschaftlicher Entwicklungen (Kiepe und Krause 2024). Diese Tendenz verdeutlicht, dass die Debatte zur Professionalisierung bzw. Professionalisierungsbedürftigkeit des betrieblichen Aus- und Weiterbildungspersonals nach wie vor von Relevanz ist. In weiteren Beiträgen werden Personengruppen

vorgestellt, die bisher noch nicht zum klassischen Kreis des betrieblichen Weiterbildungspersonals zählen, aber dennoch zur betrieblichen Weiterbildungsarbeit beitragen, bspw. Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren (Elsholz und Thomas 2022) oder betriebliche Sozialberatende (Nguyen 2023).

Darüber hinaus ist innerhalb dieses Themenclusters die Präsenz der COVID-19-Pandemie erkennbar, wenn auch nicht in dem Ausmaß wie im Cluster *Weiterbildungsteilnahme*. In den Beiträgen wird die Bewältigung der Herausforderungen in der Pandemie aus Sicht des Bildungspersonals untersucht (Bode-Jung und Hübner 2021; Wißhak und Hochholding 2021).

4.3 Zielgruppen

Die Analyse der Zielgruppen, die in den Texten adressiert werden, weist zunächst auf ein heterogenes Bild hin. In der Gesamtbetrachtung werden in den Beiträgen viele unterschiedliche Zielgruppen in den Blick genommen. Betrachtet man allerdings die quantitative Verteilung, zeigt sich rasch, dass die meisten Beiträge Beschäftigte bzw. Mitarbeitende eher allgemein adressieren (20 Texte), ohne weitere Konkretisierungen bzgl. Positionen, Funktionen und Aufgaben, soziodemografischer Merkmale etc. vorzunehmen (vgl. Abb. 6).

Das betriebliche Bildungspersonal stellt in 14 Texten die Zielgruppe dar und ist somit auch in dieser Kategorie stark vertreten (vgl. Abb. 7). Dabei steht das außer- und innerbetriebliche Weiterbildungspersonal (10) im Fokus. Dieser Befund ist im Zusammenhang damit zu sehen, dass das Personal der Weiterbildung auch innerhalb der Kategorie *Themen in der betrieblichen Weiterbildungsforschung* zu den dominierenden Themen gehört (vgl. Abschn. 4.2). Des Weiteren zeigt die Analyse, dass 7 Texte in der Zeitschrift *Weiterbildung – Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends* veröffentlicht worden, darunter 5 in der Ausgabe 1/2024 mit dem Themenschwerpunkt „Betriebliches Aus- und Weiterbildungspersonal“ (Dietrich und Kohl

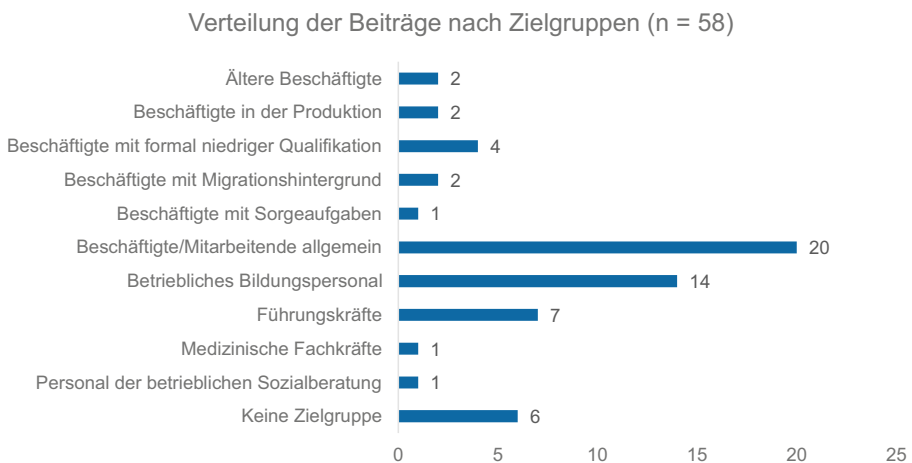


Abb. 6 Verteilung der Beiträge nach Zielgruppen (Quelle: Autoren)

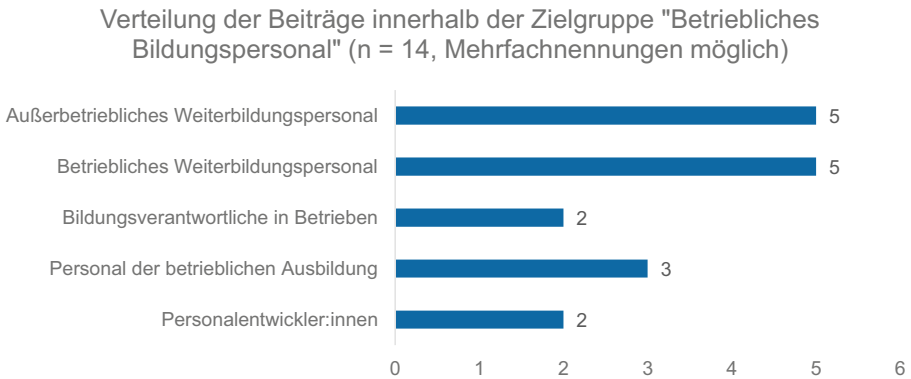


Abb. 7 Verteilung der Beiträge innerhalb der Zielgruppe „Betriebliches Bildungspersonal“ (Quelle: Autoren)

2024; Kiepe und Krause 2024; Neumann und Fausten 2024; Pletscher und Wenner 2024; Thomas et al. 2024).

4.4 Wirtschafts- und Dienstleistungsbereiche

In der Analyse wurde versucht, herauszuarbeiten, inwiefern die Beiträge sich auf bestimmte Wirtschaftszweige oder Branchen beziehen. Jedoch hat sich herausgestellt, dass eine trennscharfe Zuordnung mittels vorliegender Informationen in den Texten nur bedingt umsetzbar ist. Möglich war es nur, eine allgemeinere Zuordnung nach Wirtschafts- und Dienstleistungsbereichen vorzunehmen. Hierbei zeigt sich, dass lediglich etwa ein Viertel der Beiträge auf konkrete Wirtschafts- und Dienstleistungsbereiche Bezug nimmt, v. a. auf Industrie und Produktion (10 Texte). Bezüge zu anderen Bereichen, wie Erziehung, Bildung, Soziales und Gesundheit (3), Technologie (2) und Verkehrswesen (1), werden kaum vorgenommen (vgl. Abb. 8).

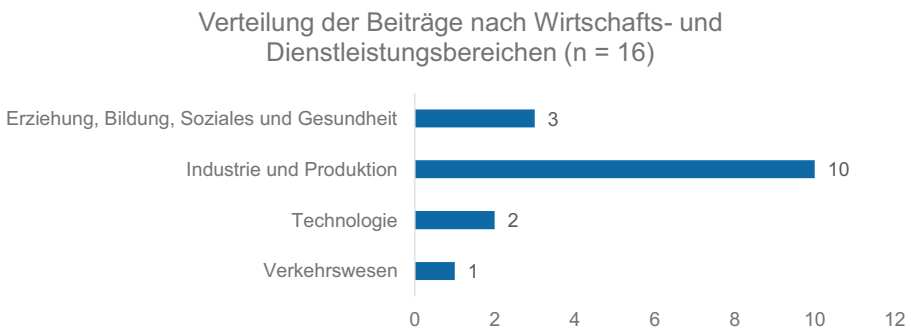


Abb. 8 Verteilung der Beiträge nach Wirtschafts- und Dienstleistungsbereichen (Quelle: Autoren)

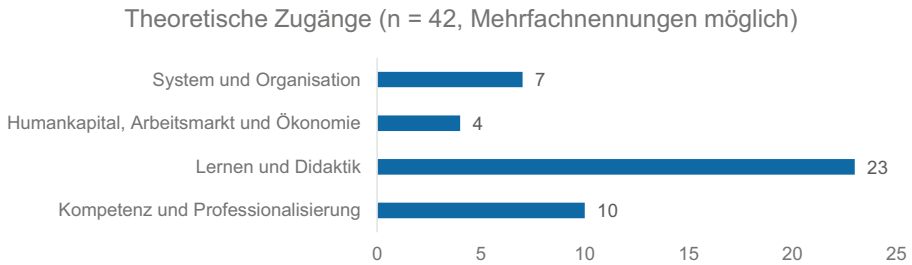


Abb. 9 Verteilung der Beiträge nach theoretischen Zugängen (Quelle: Autoren)

4.5 Theoretische Zugänge

Bei der Analyse der Volltexte wurde untersucht, mit welchen theoretischen Zugängen in den Texten gearbeitet wird. Da es nur bedingt möglich war, ausschließlich Theorien im engeren Sinne präzise und trennscharf zu identifizieren, wurden in Anlehnung an Kron et al. (2024, S. 58) sowohl Theorien als auch Modelle und Konzepte gleichermaßen in die Betrachtung einbezogen.

Die Beiträge zeigen insgesamt viele theoretisch-konzeptionelle Zugänge, deren Verdichtung eine besondere Herausforderung darstellte (vgl. Abb. 9). Aufgrund der Vielfalt der Beiträge, die teils erheblich im Umfang variieren, ist es wenig verwunderlich, dass theoretische Bezugnahmen von nur sehr kurzen Verweisen bis hin zu elaborierten Ausarbeitungen vorzufinden sind. Ein Großteil der Texte (42 von 58) nimmt Bezug auf Theorien, Modelle und Konzepte. Beiträge ohne diese Bezugnahmen berichten vorrangig zu aktuellen Ergebnissen einschlägiger Monitorings und Panels. In seltenen Fällen handelt es sich um Berichte zu konkreten Ergebnissen laufender Projekte innerhalb der Disziplin.

Betrachtet man die Verteilung theoretischer Bezugnahmen genauer, zeichnet sich ab, dass die Subkategorie *Lernen und Didaktik* dominiert (23 Texte). Diese lässt sich mittels dreier Unterkategorien verfeinern: Dabei beinhaltet die Unterkategorie *Lerntheorie und Didaktik* (14) sowohl Modelle wie das Berliner Modell, Hamburger Modell, Modell der Selbstlernarchitekturen als auch die Unterscheidung von Lernformen (formal, non-formal, informell) sowie didaktische Prinzipien (z.B. Teilnehmerorientierung). Die Unterkategorie *Betriebliche Lernorganisationsformen* (13) umfasst hingegen u.a. den Lernökosystem-Ansatz, Lernen in der Community of Practice sowie Formen betrieblicher Lernorganisation und Lernbegleitung. Der Unterkategorie *Lerntransfer und Wirkungen* (3) ist mitunter die Wirkungskette zur Unterteilung von Bildungseffekten zugeordnet.

Mit Abstand folgt darauf die Subkategorie *Kompetenz und Professionalisierung* (10 Texte), worunter mehrere Kompetenzmodelle erfasst sind, wie etwa Competence-based Knowledge Space Theory, GRETA-Kompetenzmodell oder KODE-Kompetenzatlas.

Der Subkategorie *System und Organisation* sind 7 Texte zugeordnet. In diesen werden überwiegend organisationstheoretische Ansätze aufgeführt, wie z.B. der konfigurationstheoretische Ansatz, kulturpolitische Ansatz sowie lernende Organisation.

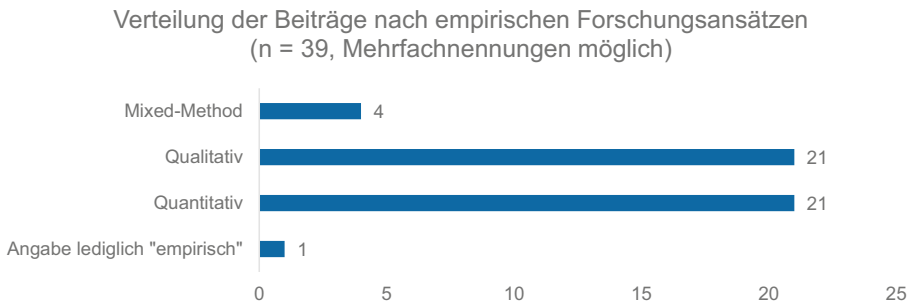


Abb. 10 Verteilung der Beiträge nach empirischen Forschungsansätzen (Quelle: Autoren)

Die Subkategorie *Humankapital, Arbeitsmarkt und Ökonomie* (4 Texte) beinhaltet schließlich bspw. die Humankapitaltheorie, Filter- und Signaltheorie sowie Segmentationstheorien.

4.6 Empirische Zugänge

Bei dem Großteil der Texte (37 von 58) handelt es sich um empirische Arbeiten, also jene, in denen Daten mithilfe wissenschaftlicher Methoden systematisch erhoben, aufbereitet und/oder ausgewertet werden. Werden die Beiträge nach empirischen Forschungsansätzen differenziert (vgl. Abb. 10), wird ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen qualitativen und quantitativen Ansätzen sichtbar (jeweils 21). In 4 Beiträgen werden Mixed-Methods-Ansätze angewendet. In einem Beitrag findet sich lediglich die Information, dass es sich um eine empirische Arbeit handelt, ohne dass weitere Details hierzu vorliegen.

Innerhalb der Gruppe der *qualitativen* Arbeiten stechen Interviews als zentrale Datenerhebungsmethode hervor, die in 16 Texten angewendet wird, insbesondere Experteninterviews (8). Zur Auswertung von Daten werden v. a. qualitative inhaltsanalytische Methoden (9) genutzt, allen voran die Verfahren nach Mayring (4) sowie Kuckartz und Rädiker (4). Andere qualitative Datenerhebungsmethoden, wie z. B. Dokumentenanalysen (Neumann und Fausten 2024; Rotter et al. 2022; Wißhak und Hochholding 2021) oder Gruppendiskussionen (Denninger 2019; Rotter et al. 2022), und Datenauswertungsmethoden, wie die Grounded-Theory-Methodologie (Müller 2021), kommen hingegen seltener zum Einsatz.

Innerhalb der Gruppe der *quantitativen* Arbeiten fällt auf, dass in den Beiträgen mehrheitlich mit Daten aus der Arbeitsmarkt- und/oder Bildungsberichterstattung gearbeitet wird, z. B. CVTS (Käpplinger 2023; Stöger 2024), NEPS (Kleinert et al. 2021; Schimke 2023), BIBB-Qualifizierungspanel (Baum und Lukowski 2020, 2022) oder IAB-Befragungen (Bellmann et al. 2020, 2022; Janssen und Leber 2020; Kruppe et al. 2021; Schwengler und Leber 2023; Wotschack 2019; Wotschack und Samtleben 2022).

In vier Beiträgen wird mit *Mixed-Methods-Designs* gearbeitet, d. h. es kommen sowohl qualitative als auch quantitative Forschungsmethoden zum Einsatz (Bode-Jung und Hübner 2021; Harm und Neumann 2020; Neumann und Fausten 2024; Wotschack 2019).

4.7 Kontingenzen

Der umfassende Textkorpus ermöglichte, Relationierungen der Kategorien mittels Kreuztabellen genauer zu analysieren. Diese eignen sich, um Beziehungen zwischen kategorialen (in dem Fall nominalen) Variablen deutlich zu machen. Ziel ist es, Aussagen bspw. darüber zu machen, mit welchen theoretischen Zugängen konkrete Themen oder Zielgruppen bearbeitet werden. So wurden Kreuztabellen für folgende Zusammenhänge erstellt: Thema und Zielgruppe, Thema und Theorie, Thema und Empirie, Thema und Wirtschafts- und Dienstleistungsbereich, Theorie und Zielgruppe, Empirie und Zielgruppe sowie Theorie und Empirie. Die weiteren Ausführungen beschränken sich auf ausgewählte Ergebnisse.

Das Thema *Weiterbildungsteilnahme* wird häufig in Bezug auf die allgemeine Gruppe der Beschäftigten (10) behandelt. *Lernen in betrieblichen Kontexten* wird mit einer besonders größeren Bandbreite an Zielgruppen diskutiert, insbesondere mit Beschäftigten allgemein (8), aber auch mit Führungskräften und betrieblichem Bildungspersonal. Auffällig über alle Themen hinweg ist die geringe Berücksichtigung spezifischer Gruppen wie Personen mit Sorgeaufgaben, Personen mit Migrationshintergrund oder ältere Beschäftigte.

Theorieansätze mit dem Schwerpunkt *Lernen und Didaktik* dominieren deutlich – eher wenig überraschend – beim Thema *Lernen in betrieblichen Kontexten* (16). Beiträge, die *Weiterbildungsteilnahme* thematisieren, verzichten besonders häufig auf dezidierte Theoriebezüge (9). Eine mögliche Ursache liegt in Veröffentlichungen zur Bildungsberichtserstattung, die eher auf einer deskriptiven Ebene verbleiben.

Eine starke empirische Basis zeigt sich beim Thema *Weiterbildungsteilnahme* mit 12 *quantitativ* ausgerichteten Beiträgen. Generell fällt auf, dass *qualitative* Zugänge bei den Themen *Lernen in betrieblichen Kontexten* (hier dominieren ebenfalls konzeptionelle Beiträge ohne Empirie) sowie *Personal der Weiterbildung* dominieren. Bei den theoretischen Schwerpunkten fällt auf, dass *Professionalisierung* über die verschiedenen empirischen Zugänge relativ gleich verteilt ist, während für Theorien mit den Schwerpunkten *Humankapital*, *Arbeitsmarkt* und *Ökonomie* ausschließlich quantitative Zugänge vorliegen sowie Zugänge mit Schwerpunkt *Lernen und Didaktik* im Wesentlichen *konzeptionell* sind oder *qualitativ* untersucht werden.

5 Diskussion

Der Beitrag erarbeitete einen Überblick zum Stand der Forschung zur betrieblichen Weiterbildung im Zeitraum von 2019 bis 2024 im deutschsprachigen Raum. Im Fokus stand die Frage, wie sich dieser Forschungsstand inhaltlich vermessen lässt. Zu ihrer Beantwortung wurde ein Scoping Review durchgeführt. Im Folgenden werden zentrale Befunde resümiert und eingeordnet. Im Anschluss wird das methodische Vorgehen kritisch reflektiert, um die Limitationen der Untersuchung zu markieren und „lessons learned“ für weitere Literaturreviews in dem Feld aufzuzeigen.

5.1 Zusammenfassung und Einordnung der Befunde

Meyer und Elsholz (2009) stellten fest, dass die betriebliche Weiterbildung in der Berufs- und Weiterbildungsforschung nicht nur weitgehend vernachlässigt wird, sondern spezialisierte Arbeitsgruppen, die sich diesem Thema zuwenden, rar sind und das Forschungsfeld aufgrund einer Vielzahl verschiedener disziplinärer Perspektiven insgesamt stark fragmentiert ist. Mit dem vorliegenden Scoping Review wird die Bedeutung des Forschungsgegenstands im wissenschaftlichen Diskurs sichtbar und gestärkt sowie eine Strukturierung des fragmentierten Forschungsfelds erleichtert. Es zeigt die Bandbreite an Thematisierungen, Zielgruppen, Theorien usw. auf, weist aber ebenso auf Leerstellen und blinde Flecken im Diskurs hin.

Die identifizierten Beiträge bearbeiten ein breites *Themenspektrum* im Feld der betrieblichen Weiterbildung, wobei die Cluster *Lernen in betrieblichen Kontexten*, *Weiterbildungsteilnahme* sowie *Personal in der Weiterbildung* deutlich dominieren. Konkrete Schwerpunkte des erstgenannten Clusters sind u. a. Digitalisierung und deren Auswirkungen auf Makro-, Meso- und Mikroebene, sowie Lernkultur und Lernumfeld. Schwerpunkte im Cluster *Weiterbildungsteilnahme* bilden Auswirkungen der COVID-19-Pandemie oder bestimmte Zielgruppen (z. B. Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten) sowie die Weiterbildungsförderung. Das Cluster *Personal in der Weiterbildung* bezieht sich insbesondere auf Fragen zur Professionalisierung und Qualifizierungsbedarfen betrieblichen Bildungspersonals, aber ebenso den Umgang mit pandemiebedingten Herausforderungen.

Insgesamt adressiert knapp die Hälfte der Beiträge entweder keine bestimmte *Zielgruppe* oder lediglich Beschäftigte/Mitarbeitende allgemein. Sozial marginalisierte Gruppen, Menschen in prekären Lebenslagen oder Personen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf tauchen als Zielgruppe eher selten auf. Vor dem Hintergrund des vorherrschenden Fachkräftemangels wäre die Thematisierung bestimmter personeller Ressourcen, wie ältere Beschäftigte, Beschäftigte mit Migrationshintergrund oder Beschäftigte mit Care-Verantwortung, erwartbar gewesen, doch spiegelt sich dies nicht in den Reviewbefunden wider. Andersherum könnte auch die Frage gestellt werden, welche Zielgruppen hier nicht vertreten sind, obwohl auch ihnen ein erhöhter betrieblicher Weiterbildungsbedarf unterstellt werden könnte, wie etwa Berufseinsteigende, Rehabilitanden, rückkehrende Beschäftigte nach Elternzeit oder Krankheit, Beschäftigte mit Behinderungen etc.

Ein ähnliches Phänomen ist mit Blick auf *Branchenbezüge* feststellbar. Auffällig ist, dass in den Beiträgen selten konkrete Branchenbezüge hergestellt werden. Darin könnte man eine Strategie des Universalismus anstatt der Verzahnung sehen, d. h. betriebliche Weiterbildung wird eher auf allgemeiner Ebene behandelt und seltener im Rahmen spezifischer Branchen. Diese Erkenntnis könnte als Ausgangspunkt genutzt werden, um kritisch zu diskutieren, inwieweit sogenannte „One-fits-all“-Lösungen den genauen Anforderungen gewisser Branchen gerecht werden können. Umgekehrt könnte man auch die Frage aufwerfen, welche Bereiche oder Branchen hier nicht abgebildet sind, obwohl in ihnen vermutlich ebenso Bedarf vorhanden ist, sich aktuellen Herausforderungen mittels Weiterbildung zu stellen, wie etwa Finanz- und Versicherungswesen, Handel und Vertrieb, Gastgewerbe, Kultur, Kunst und Kreativwirtschaft, Medien und Kommunikation.

In den *theoretischen Zugängen* weist der Literaturkorpus eine beachtliche Vielfalt und Breite aus, die zeigt, dass erstens keine „Großtheorie betrieblicher Weiterbildung“ existiert (Käpplinger 2018, S. 692) und zweitens das Scoping Review breit angelegt und keine enge thematische Eingrenzung vorab vorgenommen wurde. So nutzen 42 der 58 Texte theoretische Bezugnahmen, während vornehmlich solche, die über aktuelle Monitoring-Ergebnisse berichten, darauf verzichten. Die theoretischen Zugänge lassen sich in vier Subkategorien unterteilen: *System und Organisation*, *Humankapital*, *Arbeitsmarkt und Ökonomie*, *Lernen und Didaktik* sowie *Kompetenz und Profession*. Zwar lässt sich anhand der Zugänge ablesen, dass Theorien, Modelle und Konzepte teils aus anderen Disziplinen entlehnt sind (z. B. Humankapitaltheorie, Segmentationstheorien, Lernende Organisation), was für die betriebliche Weiterbildung üblich ist (Käpplinger 2018, S. 692). Trotzdem weist die Dominanz der theoretischen Zugänge mit Schwerpunkt *Lernen und Didaktik* darauf hin, dass die Erforschung betrieblicher Weiterbildung im Wesentlichen erziehungswissenschaftlich geprägt ist, was ob der Vielfalt an Bezugsdisziplinen dieses Forschungsfeldes keine Selbstverständlichkeit ist.

Innerhalb der *empirischen Arbeiten* ist ein ausgewogenes Verhältnis zwischen qualitativen und quantitativen methodischen Zugängen feststellbar. Somit lässt sich in diesem Review keine Tendenz in Richtung qualitativer oder quantitativer Ansätze feststellen, die präferiert werden. Mit Blick auf die qualitativen Arbeiten fällt deutlich auf, dass v. a. Interviews zur Erhebung und qualitative Inhaltsanalysen zur Auswertung von Daten eingesetzt werden. Innerhalb der quantitativen Arbeiten fällt auf, dass in vielen Beiträgen Daten aus IAB-Befragungen analysiert werden. Dies ist wiederum nicht verwunderlich, berücksichtigt man, dass die Texte auch aus den entsprechenden Zeitschriften kommen (z. B. IAB-Mitteilungen). Würde man in einem Literaturreview also nur Beiträge aufnehmen, die ein blind-peer-review-Verfahren durchlaufen haben, wären diese Texte von vornherein ausgeschlossen, obwohl sie wichtig sind, um Entwicklungen in der betrieblichen Weiterbildung nachvollziehen zu können. Diese Erkenntnis spricht dafür, dass im Feld der betrieblichen Weiterbildungsforschung nicht so „rigoros“ vorgegangen werden kann.

Zuletzt zeigt sich, dass innerhalb der gesichteten Beiträge Ländervergleiche und Internationales nur eine sehr untergeordnete Rolle spielen. Gegebenenfalls hätte der Einbezug englischsprachiger Beiträge die thematische Perspektive entsprechend erweitert.

5.2 Diskussion und Ausblick

Das Review ist auf einen Zeitraum von fünf Jahren begrenzt und konzentriert sich nur auf den deutschsprachigen Raum (Deutschland, Österreich, Schweiz), wodurch die Aussagekraft der Ergebnisse auf diesen zeitlichen und räumlichen Kontext einzugrenzen ist. Für weiterführende Reviews könnte es bspw. gewinnbringend sein, einerseits den zeitlichen Rahmen zu erweitern und andererseits die betriebliche Weiterbildungsforschung im europäischen Raum und darüber hinaus zu betrachten, wohl wissend um die Schwierigkeiten, die mit solchen internationalen Vergleichen einhergehen.

Das vorliegende Literaturreview zielte darauf, das Feld zu vermessen, d.h. die Bandbreite und Inhalte der Forschungsaktivitäten zur betrieblichen Weiterbildung zu erfassen und einen Überblick zum aktuellen Forschungsstand zu erarbeiten (Arksey und O'Malley 2005, S. 21). Es ging nicht darum, Forschungsarbeiten und -befunde im Detail zu beleuchten oder deren Qualität zu beurteilen. In weiteren Studien könnte der Fokus weitaus enger gefasst werden, um bspw. theoretische und empirische Zugänge mit ihren jeweiligen Anwendungs- und Begründungszusammenhängen tiefergehend zu analysieren.

Anfangs wurde versucht, der Heterogenität der Publikationsformen gerecht zu werden, indem nicht nur Zeitschriftenbeiträge, sondern auch Monografien und Beiträge in Herausgeberwerken berücksichtigt wurden. Aufgrund der Menge an Literatur musste jedoch eine Eingrenzung auf Zeitschriftenbeiträge vorgenommen werden. In weiteren Literaturreviews könnten zwei Strategien ausprobiert werden: Einerseits könnte die Vielfalt der Literaturarten erweitert werden. Andererseits könnte man von vornherein stärker eingrenzen und bspw. nur Beiträge berücksichtigen, die ein blind-peer-review-Verfahren durchlaufen haben. Dadurch bestünde jedoch die Gefahr, dass viele Beiträge durch das Raster fallen, da es sowohl in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung als auch Berufs- und Wirtschaftspädagogik nur eine überschaubare Anzahl an Zeitschriften mit solchen Verfahren gibt.

Eine weitere Limitation des angewendeten Verfahrens liegt in den verwendeten Ein- und Ausschlusskriterien: Diese wurden von beiden Autoren gemeinsam entwickelt und anhand einiger Texte erprobt und modifiziert. Um etwaige Inkonsistenzen weiter zu reduzieren, könnte in weiteren Reviews in Betracht gezogen werden, andere Personen heranzuziehen, um die Zuverlässigkeit des Kriteriensystems zu testen und die sich daraus ergebenden Teilmengen zu vergleichen. Dieser Schritt wäre v. a. bei der Umsetzung systematischer Literaturreviews bedeutsam (Wetterich und Pläntz 2021, S. 32). Nichtsdestotrotz wurde die Güte der Codierung des Materials im Rahmen der Kategorienanwendung und -bildung bei der Erstellung von Kreuztabellen offenbar: So finden sich die meisten Beiträge bei besonders plausiblen Zusammenhängen bei gleichzeitig keinen oder besonders wenigen Alternativen, bspw. zwischen dem Thema *Personal der Weiterbildung* und der Zielgruppe *betriebliches Bildungspersonal* (9 von 10 Beiträgen dieses Themas relationieren auf diese Weise), zwischen der gleichen Zielgruppe und den Theorieansätzen mit Schwerpunkt *Professionalisierung* (5 von 5 Beiträgen dieser Theorieansätze relationieren auf diese Weise) oder zwischen Theorieansätzen mit Schwerpunkt *Lernen und Didaktik* und dem Thema *Lernen in betrieblichen Kontexten* (16 von 21 Beiträgen des Themas relationieren auf diese Weise). Dies spricht für eine plausible und konsistente Codierung des Materials.

Auffällig ist, dass durch die Validierung in Form der zusätzlichen Recherche in einschlägigen Fachzeitschriften noch viele Texte hinzugekommen sind, die bisher nicht im Korpus enthalten waren. Dafür könnte es zwei Erklärungsansätze geben: Einerseits könnte es daran liegen, dass die hier angewendeten Suchbegriffe ggf. nicht ausreichend waren, um die relevante Literatur zu finden, sodass der Suchstring zu überarbeiten wäre. Andererseits könnte es auch sein, dass die FIS Bildung Literaturdatenbank zumindest zum Themenfeld der betrieblichen Weiterbildung noch nicht vollständig und auf dem aktuellen Stand ist. In dem Zusammenhang bleibt zu

bedenken, dass betriebliche Weiterbildung ein Forschungsgegenstand unterschiedlicher (Teil-)Disziplinen ist und somit keineswegs exklusiv innerhalb der erziehungswissenschaftlichen Disziplin bearbeitet wird (Elsholz 2012). In dem vorgestellten Review wurde der Fokus durch die Recherche in der FIS Bildung Literaturdatenbank und den ausgewählten Fachzeitschriften auf eine erziehungswissenschaftliche bzw. insbesondere erwachsenenbildnerische sowie berufs- und wirtschaftspädagogische Perspektive gelegt. Für ein umfassenderes Bild könnten noch weitere Literaturdatenbanken und Fachzeitschriften (z. B. Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, Zeitschrift für Pädagogik) berücksichtigt werden.

Als herausfordernd im Auswertungsprozess erwies sich die Kategorisierung der theoretischen Zugänge, die in den Beiträgen Verwendung fanden. Die entsprechenden Thematisierungen innerhalb der Beiträge variierten in einer Bandbreite von bloßer Nennung bis hin zu Elaboration und kritischer Einordnung des jeweiligen theoretischen Zugangs bzw. mehrerer Zugänge. Mitunter kann nicht von Theorien im engeren Sinne gesprochen werden, da ebenso Modelle, Schemata usw. mit jeweils geringerem Abstraktionsgrad genutzt wurden. Die Zusammenfassung ebendieser gestaltete sich schwierig, weshalb eher vorsichtig formuliert wurde und von Zugängen mit entsprechenden Schwerpunkten geschrieben wurde.

Insgesamt bestätigt sich die Stärke des Scoping Reviews, da es sich hierbei um eine transparente Methode zur Kartografierung von Forschungsfeldern handelt, um einen Überblick zu Befunden zu erhalten und Forschungslücken zu identifizieren (Arksey und O'Malley 2005, S. 30). Für das Feld der betrieblichen Weiterbildung und der damit verbundenen strukturierten Deskription wird sichtbar, dass es sich als „territory“ (Trowler 2014) mit seinen gemeinsamen Wissensbeständen, aber auch mit Differenzierungen und Dynamiken präsentiert. Damit einhergehend zeigt sich allerdings, dass die Methodik – zumindest so wie hier umgesetzt – an Grenzen stößt, denn die Befunde eines Scoping Reviews verbleiben auf eher deskriptiver Ebene und bearbeiten offene Forschungsfragen. Anders als systematische Literaturreviews bewerten sie weder die Qualität der inkludierten Texte noch geben sie ein synthetisiertes Ergebnis auf eine eng zugeschnittene Frage (Munn et al. 2018, S. 3). Auf Basis der präsentierten Befunde könnte zur Weiterentwicklung des Forschungsstands erwogen werden, in zukünftigen Forschungsarbeiten gezielter an spezifischen Zielgruppen und Branchen anzusetzen, um Bedingungen, Prozesse und Ergebnisse betrieblicher Weiterbildung stärker kontextualisiert zu untersuchen.

Funding Open Access funding enabled and organized by Projekt DEAL.

Interessenkonflikt H. L. Nguyen und C. Müller geben an, dass kein Interessenkonflikt besteht.

Open Access Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht, welche die Nutzung, Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und Wiedergabe in jeglichem Medium und Format erlaubt, sofern Sie den/die ursprünglichen Autor(en) und die Quelle ordnungsgemäß nennen, einen Link zur Creative Commons Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden. Die in diesem Artikel enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen. Weitere

Details zur Lizenz entnehmen Sie bitte der Lizenzinformation auf <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>.

Literatur

- Allespach, M., Käpplinger, B., & Wienberg, J. (Hrsg.). (2025). *Handbuch betriebliche Weiterbildung. Kritisch-emanzipatorische Ansätze in Theorie und Praxis*. Bund Verlag.
- Arksey, H., & O'Malley, L. (2005). Scoping studies: towards a methodological framework. *International Journal of Social Research Methodology*, 8(1), 19–32.
- Arnold, R. (1997). *Betriebspädagogik*. Erich Schmidt.
- Assinger, P., Ponsold, U., & Webersink, P. (2021). Potenziale für die individuelle Kompetenzentwicklung. Lernen in Betrieben der Holzindustrie. *Weiterbildung – Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends*, 2, 35–37.
- Baum, M., & Lukowski, F. (2020). Betriebliche Weiterbildung von Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten im Zuge der Digitalisierung. *BWP Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 49(1), 30–32.
- Baum, M., & Lukowski, F. (2022). Betriebliche Digitalisierung und die Weiterbildung des Ausbildungspersonals. *BWP Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 51(4), 16–17.
- Behringer, N. (2021). Wenn Mensch und Maschine lernen. Beispiel: Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz in der Weiterbildung. *Weiterbildung – Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends*, 2, 24–27.
- Bellmann, L., Gleiser, P., Kagerl, C., Kleifgen, E., Koch, T., Kruppe, T., et al. (2020). Weiterbildung in der Covid-19-Pandemie stellt viele Betriebe vor Schwierigkeiten. *IAB-Forum – Das Magazin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* (09.12.2020). <https://www.iab-forum.de/weiterbildung-in-der-covid-19-pandemie-stellt-viele-betriebe-vor-schwierigkeiten/>.
- Bellmann, L., König, C., & Leber, U. (2022). Betriebliche Weiterbildung in der Covid-19-Krise. Ergebnisse einer hochfrequenten Betriebsbefragung. *WSI-Mitteilungen*, 75(6), 479–486.
- Biermeier, S., Dony, E., Greger, S., Leber, U., Schreyer, F., & Strien, K. (2023). Warum Betriebe die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte bislang eher wenig nutzen. *IAB-Forum – Das Magazin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* (18.01.2023). <https://iab-forum.de/warum-betriebe-die-weiterbildungsforderung-fuer-beschaeftigte-bislang-eher-wenig-nutzen/>.
- Bode-Jung, N., & Hübner, M. (2021). Quo Vadis betriebliche Weiterbildung. *Zeitschrift für Sozialmanagement*, 19(2), 63–84.
- Bohlinger, S., Krause, I., & Praun, A. (2024). Qualifizierungsangebote für nicht-akademisches betriebliches Weiterbildungspersonal. In P. Schlögl, A. Barabasch & J. Bock-Schappelwein (Hrsg.), *Krise und Nachhaltigkeit. Herausforderungen für berufliche Bildung. Beiträge zur 8. Berufsbildungsforschungskonferenz (BBFK)* (S. 87–98). wbv Publikation.
- Dehnbostel, P. (2024). Neugestaltung der betrieblichen Weiterbildung in der digitalen Transformation. *Magazin Erwachsenenbildung.at*, 51, 64–73.
- Denninger, A. (2019). Die Ermittlung und Artikulation des betrieblichen Weiterbildungsbedarfs als Ansatzpunkt einer nachfrageorientierten wissenschaftlichen Weiterbildung. *Hessische Blätter für Volksbildung*, 2, 159–167.
- Dietrich, A., & Kohl, M. (2024). Zurück in die Zukunft? Qualifizierung und Professionalisierung betrieblichen Bildungspersonals. *Weiterbildung – Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends*, 2024(1), 10–14.
- Döring, N. (2023). Metaanalyse. In N. Döring (Hrsg.), *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (S. 873–921). Springer.
- von Elm, E., Schreiber, G., & Haupt, C. C. (2019). Methodische Anleitung für Scoping Reviews (JBI-Methodologie). *Zeitschrift für Evidenz, Fortbildung und Qualität im Gesundheitswesen*, 143, 1–7.
- Elsholz, U. (2012). Betriebliche Weiterbildung als interdisziplinäres Forschungsfeld – Annäherung an eine berufs- und wirtschaftspädagogische Perspektive. In U. Faßhauer, B. Fürstenau & E. Wuttke (Hrsg.), *Berufs- und wirtschaftspädagogische Analysen – aktuelle Forschungen zur beruflichen Bildung* (S. 25–34). Barbara Budrich.
- Elsholz, U., & Thomas, M. (2022). New Kids on the block: Zu den Potenzialen von betrieblichen Weiterbildungsmentor:innen. *DENK-doch-MAL.de* (1). <https://denk-doch-mal.de/uwe-elsholz-martina-thomas-zu-den-potenzialen-von-betrieblichen-weiterbildungsmentorinnen/>. Zugriffen: 24. Juli 2025.
- Franz, J., & Wehnert, C. (2020). Digitale Lernumwelten in produzierenden Betrieben. *Hessische Blätter für Volksbildung*, 3, 34–43.

- Goeze, A., & Stodolka, F. (2019). Das Personal als Ressource der Erwachsenenbildung/Weiterbildung: Ein systematisches Review über das Zusammenwirken unterschiedlicher Personalgruppen. *Hessische Blätter für Volksbildung*, 4, 354–364.
- Gonon, P., & Stolz, S. (2004). Betriebliche Weiterbildung: Empirische Befunde, theoretische Perspektiven und aktuelle Herausforderungen – eine Einleitung. In P. Gonon & S. Stolz (Hrsg.), *Betriebliche Weiterbildung. Empirische Befunde, theoretische Perspektiven und aktuelle Herausforderungen* (S. 9–27). h.e.p. Verlag.
- Grandpierre, A., Häring, K., & Mynarek, F. (2022). Lernwelten 4.0 – Worauf kommt es an? Erfolgsfaktoren für das Lernen in Organisationen und von Organisationen. *Weiterbildung – Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends*, 1, 40–42.
- Harm, S., & Neumann, K. (2020). Der Berufsalltag des beruflichen Weiterbildungspersonals. *berufsbildung – Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog*, 74(185), 23–25.
- Janssen, S., & Leber, U. (2020). Weiterbildung in der Corona-Krise: E-Learning ist eine Chance für Unternehmen. *IAB-Forum – Das Magazin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* (18.05.2020). <https://www.iab-forum.de/weiterbildung-in-der-corona-krise-e-learning-ist-eine-chance-fuer-unternehmen>.
- Käpplinger, B. (2016). *Betriebliche Weiterbildung aus der Perspektive von Konfigurationstheorien*. wbv Publikation.
- Käpplinger, B. (2018). Theorien und Theoreme der betrieblichen Weiterbildung. In R. Tippelt & A. v. Hippel (Hrsg.), *Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung* (Bd. 1, S. 679–695). Springer VS.
- Käpplinger, B. (2023). Komplementarität statt Substitution. Kurse und selbstgesteuertes, digitales Lernen in Unternehmen in Europa. *Weiter bilden*, 30(1), 27–29.
- Kiepe, K., & Krause, I. (2024). Gestalter:innen einer Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung. Aus- und Weiterbildungspersonal in Unternehmen. *Weiterbildung – Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends*, 2024(1), 15–17.
- Kleinert, C., Zoch, G., Vicari, B., & Ehlert, M. (2021). Work-related online learning during the COVID-19 pandemic in Germany. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 44(3), 197–214.
- Kron, F. W., Jürgens, E., & Standop, J. (2024). *Grundwissen Didaktik* (7. Aufl.). Ernst Reinhardt.
- Kruppe, T., Lang, J., & Leber, U. (2021). Nur jeder zehnte Betrieb nutzt die Weiterbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit. *IAB-Forum – Das Magazin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* (17.05.2021). <https://www.iab-forum.de/nur-jeder-zehnte-betrieb-nutzt-die-weiterbildungsfoerderung-der-bundesagentur-fuer-arbeit>.
- Liberati, A., Altman, D. G., Tetzlaff, J., Mulrow, C., Gøtzsche, P. C., Ioannidis, J. P. A., Clarke, M., Devereaux, P. J., Kleijnen, J., & Moher, D. (2009). The PRISMA statement for reporting systematic reviews and meta-analyses of studies that evaluate health care interventions: explanation and elaboration. *PLoS Medicine*, 6(7).
- Maier, A., Fegert, J. M., & Hoffmann, U. (2020). Dissemination von Wissen als Fortbildungsmöglichkeit von Fachkräften in der Medizin. Ein systematisches Literaturreview. *berufsbildung – Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog*, 74(184), 45–48.
- Mania, E., Ernst, S. J., & Wagner, F. (2022). Teilnehmendengewinnung in der Weiterbildung und spezifische Ansprachestrategien in der Alphabetisierung und Grundbildung – ein systematisches Literaturreview. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 45(1), 171–190.
- Mayerl, M., Lachmayr, N., & Schmölz, A. (2024). Betriebliche Weiterbildung im Kontext sozialer Ungleichheit. Aktuelle empirische Einsichten aus Niederösterreich mit Fokus auf die COVID-19 Pandemie. *Magazin Erwachsenenbildung.at*, 51, 76–83.
- Meyer, R., & Elsholz, U. (2009). Berufliche und betriebliche Weiterbildung als Gegenstand der Berufs- und Wirtschaftspädagogik – Desiderata und neue Perspektiven für Theorie und Forschung. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online* (16). http://www.bwpat.de/ausgabe16/meyer_elsholz_bwpat16.pdf.
- Müller, C. (2021). Weiterbildungsentscheidungen in Klein- und Mikrounternehmen. Entscheidungskriterien und -strategien. *EP Schweizerische Zeitschrift für Weiterbildung*, 1, 49–59.
- Müller, C. (2023). *Betriebliche Weiterbildungsentscheidungen im Garbage Can. Typenbildende Rekonstruktionen in Klein- und Kleinstunternehmen*. wbv Publikation.
- Munn, Z., Peters, M. D. J., Stern, C., Tufanaru, C., McArthur, A., & Aromataris, E. (2018). Systematic review or scoping review? Guidance for authors when choosing between a systematic or scoping review approach. *BMC Medical Research Methodology*, 1(8), 1–7.
- Naeege, L. (2021). Den Lernbedürfnissen Älterer gerecht werden. Betriebliches Kompetenzmanagement älterer Beschäftigter im Handwerkssektor. *Weiterbildung – Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends*, 2, 9–11.

- Neumann, K., & Fausten, M. (2024). Gesellschaftliche Transformation fordert neue Rollen im Bildungsreich. Beispiel: Die Forschungsprojekte WB-PRO 4.0 und ErWeiterBAR. *Weiterbildung – Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends*, 2024(1), 21–23.
- Nguyen, H. L. (2023). Betriebliche Sozialberatungen als Weiterbildungsanbieter? – Schnittstellen und Perspektiven. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 46(2), 295–314.
- Pletscher, J., & Wenner, T. (2024). Bessere Professionalisierung des Bildungspersonals. Beispiel: Entwicklungen im Bereich der regenerativen Energien. *Weiterbildung – Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends*, 2024(1), 18–20.
- Rabl, T. (2020). Schaffung eines lernförderlichen betrieblichen Umfelds. Weiterbildung älterer Beschäftigter für die Arbeitswelt von morgen. *Weiterbildung – Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends*, 31(5), 21–23.
- Reiter, S. (2021). Potenziale erkennen und fördern. Diversitätsorientierte betriebliche Weiterbildung. Diversitätsorientierte betriebliche Weiterbildung. *Weiterbildung – Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends*, 1, 32–34.
- Reiter, S. (2022). Zugewanderte Erwerbstätige in der betrieblichen Weiterbildung. Befunde aus dem AES-Migra. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 45(1), 191–211.
- Röbel, T. (2017). Bildung im Betrieb? Empirische Betrachtung der Bedarfsbestimmung im Großunternehmen: Prozesse, Akteure und Begründungen. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 40(1), 25–39.
- Rotter, E., Maier, A., Funken, F., Ziegler, B., & Göbel, S. (2022). Potenziale von Serious Games als virtuelle Lernumgebung in der betrieblichen Weiterbildung. Konzeptuelle Überlegungen und empirische Erkenntnisse. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online* (43). https://www.bwpat.de/ausgabe43/rotter_et_al_bwpat43.pdf.
- Schimke, B. (2023). Berufliche (Nicht-)Passung als Determinante für Teilnahme an und Timing von betrieblicher Weiterbildung. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 46(1), 197–224.
- Schwengler, B., & Leber, U. (2023). Die betriebliche Weiterbildung nahm im dritten Jahr der Corona-Krise wieder an Fahrt auf. *IAB-Forum – Das Magazin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* (19.09.2023). <https://iab-forum.de/die-betriebliche-weiterbildung-nahm-im-dritten-jahr-der-corona-krise-wieder-an-fahrt-auf/>.
- Stöger, E. (2024). Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in Österreich und in Europa im Jahr 2020. Eine deskriptive Analyse auf Basis der CVTS6 Daten. *Magazin Erwachsenenbildung.at*, 5(1), 38–49.
- Thomas, L., Dienel, J., & Niethammer, M. (2024). Weiterbildungner:innen mit IDA unterstützen! Beispiel: Das Interaktive Didaktische Assistenzsystem zur Gestaltung digitaler Lehr-Lern-Konzepte. *Weiterbildung – Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends*, 2024(1), 24–26.
- Tricco, A. C., et al. (2018). PRISMA extension for scoping reviews (PRISMA-scR): checklist and explanation. *Annals of Internal Medicine*, 169(7), 467–473.
- Trowler, P. (2014). Academic tribes and territories: the theoretical trajectory. *Österreichische Zeitschrift für Geschichtswissenschaften*, 25(3), 17–26.
- Vetter, T., Mulliez, G., & Bonn, E. (2023). Between anything goes and methodical rigor—An empirical analysis of systematic literature reviews in adult education research. In M. Schemmann (Hrsg.), *Researching participation in adult education. Internationales Jahrbuch der Erwachsenenbildung/International yearbook of adult education* (S. 141–160). wbv Publikation.
- Wetterich, C., & Pläntz, E. (2021). *Systematische Literaturanalysen in den Sozialwissenschaften. Eine praxisorientierte Einführung*. Barbara Budrich.
- Wißhak, S. (2022). Transfer in der berufsbezogenen Weiterbildung: Systematisches Literaturreview und Synthese mit Blick auf die Handlungsmöglichkeiten der Lehrenden. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 45(1), 69–88.
- Wißhak, S., & Hochholdinger, S. (2021). Wie erleben und bewältigen Lehrende der berufsbezogenen Weiterbildung Folgen der Corona-Pandemie? *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 44(3), 177–195.
- Wißhak, S., & Stanik, T. (2023). Beratungskompetenz von Weiterbildungspersonal: Wie wird Wissen konzeptualisiert und operationalisiert? Ein Systematisierungsversuch. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 46(2), 253–271.
- Wißhak, S., Bonnes, C., Keller, I., Barth, D., & Hochholdinger, S. (2020). Qualifikationen von Lehrenden in der beruflich-betrieblichen Weiterbildung. *Zeitschrift für Bildungsforschung*, 10(1), 103–123.
- Wotschack, P. (2019). Lernen braucht Zeit. Betriebliche Arbeitszeitmodelle erhöhen die Weiterbildungsquote. *WZB-Mitteilungen*, 166, 24–26.
- Wotschack, P., & Samtleben, C. (2022). Vom Helfer zur Fachkraft durch betriebliche Weiterbildung? Berufliche Aufstiege und Lohnveränderungen von an- und ungelernten Beschäftigten in regulierten und unregulierten internen Arbeitsmärkten. *Soziale Welt*, 73(2), 309–352.

Hinweis des Verlags Der Verlag bleibt in Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutsadressen neutral.

Publisher's Note Springer Nature remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.