

Inhalt

Vorbemerkungen	11
Einleitung	13
Kapitel A: Die Grundlagen.....	21
1. Klärung des Betriebs- und Unternehmensbegriffs.....	23
1.1 Was ist ein Betrieb?.....	24
1.1.1 Die ökonomische Perspektive	24
1.1.2 Die juristische Perspektive	25
1.1.3 Die sozialwissenschaftliche Perspektive.....	26
1.1.4 Zwischenfazit und Betriebsdefinition	28
2. Definition betrieblicher Weiterbildung: Wann ist eine Weiterbildung eine betriebliche Weiterbildung?	29
3. Theoretische Zugänge zur betrieblichen Weiterbildung.....	35
3.1 Stand von Forschung und Theorieentwicklung.....	35
3.1.1 Ökonomische Zugänge: Humankapital- und Transaktionskostentheorie.....	37
3.1.2 Politologische und soziologische Zugänge zu betrieblicher Weiterbildung	42
3.1.3 Erziehungswissenschaftliche Forschung zur betrieblichen Weiterbildung	47
3.2 Einordnung und Potenziale der verschiedenen Erklärungsansätze.....	59
Kapitel B: Der empirische Forschungsstand	63
1. Quantitativer Forschungsstand.....	65
1.1 Von der „Black-Box betriebliche Weiterbildung“ zum heutigen „Surveydschungel“	65
1.2 Betriebs-, Unternehmens- und Individualbefragungen.....	69
1.2.1 Unternehmensbefragungen in der Weiterbildungsforschung.....	69
1.2.2 Individualbefragungen in der Weiterbildungsforschung	72
1.2.3 Methodischer Vergleich von Individual- und Betriebs-/Unternehmensbefragungen	74
1.2.4 Vergleich der Ergebnisse von Unternehmens-/Betriebsbefragungen und Individualbefragungen zu betrieblicher Weiterbildung.....	76
1.2.5 Definition und Begrifflichkeit „betriebliche Weiterbildung“ in den Surveys	76
1.2.6 Kernindikatoren und sonstige Indikatoren der betrieblichen Weiterbildung.....	79
1.2.7 Modellentwicklungen in der betrieblichen Weiterbildungsforschung	87

Kapitel C: Konfigurationen betrieblicher Weiterbildung – Theoretische Ansätze.....	91
1. Anschlüsse an den Kontingenzansatz: Betriebe und ihre Umsystem	93
2. Interessen und Entscheidungen der verschiedenen betrieblichen Akteure.....	107
3. Konfigurationen.....	113
4. Axiome der Konfigurationstheorie.....	120
4.1 Erstes Axiom: Betriebliche Weiterbildung ist kontingent	120
4.2 Zweites Axiom: Der Begriff „Entscheidung“ ist von zentraler Bedeutung.....	122
4.3 Drittes Axiom: Betriebliche Weiterbildungsentscheidungen sind auf drei Ebenen angesiedelt	122
4.4 Viertes Axiom: Entscheidungen basieren auf den Interessen verschiedener Akteure und ihrer Durchsetzungsfähigkeit im Betrieb	124
4.5 Fünftes Axiom: Die Akteure mit ihren Interessen und ihren Entscheidungen schaffen im Zusammenspiel mit den Umsystemen der Betriebe auf allen Ebenen Konfigurationen und agieren in diesen.....	124
4.6 Sechstes Axiom: Betriebliche Weiterbildung aus erwachsenenpädagogischer Sicht berücksichtigt besonders die individuelle Perspektive.....	125
5. Ein Mehrebenenmodell betrieblicher Weiterbildungsentscheidungen.....	127
 Kapitel D: Empirische Sondierungen der Konfigurationen	135
1. Ein Konfigurationsmodell betrieblicher Weiterbildung	137
2. Weiterbildungsresistenz als erste Konfiguration auf der Meta-Ebene	141
2.1 Verbreitung der Konfiguration Weiterbildungsresistenz	142
2.2 Charakteristika der Konfiguration der Weiterbildungsresistenten	146
2.3 Diskontinuierlich weiterbildungsaktive Unternehmen als zweite Konfiguration auf der Meta-Ebene	151
2.4 Kontinuierlich weiterbildungsaktive Unternehmen als dritte große Konfiguration auf der Meta-Ebene	154
2.5 Zwischenfazit zu den drei großen Konfigurationen.....	155
3. Heterogene Konfigurationen der Weiterbildungskompetenz	157
4. Weiterbildungsaktive Unternehmen mit Weiterbildungsentscheidungen auf der Mikro-Ebene – Vielfalt der Optionen.....	165
4.1 Kursförmige Lernformen oder andere arbeitsplatznahe Lernformen	166
4.2 Partizipation und Selektion der Teilnehmenden an betrieblicher Weiterbildung	168
4.3 Wissen, Qualifikation und Kompetenz.....	172

5.	Großkonfigurationen und Parameter der Teilkonfigurationen.....	175
6.	Konfigurationen und Funktionen – Rekonstruktion von Entscheidungen auf der Mikro-Ebene.....	180
6.1	Methodisches Vorgehen.....	180
6.1.1	Datenquellen und Auswertungsinteresse.....	180
6.1.2	Auswertungsverfahren.....	183
6.2	Funktionen betrieblicher Weiterbildung.....	184
6.2.1	Theoretische Einordnung.....	184
6.2.2	Empirische Analysen.....	189
6.3	Endogene Weiterbildungsfunktionen aus Arbeitgebersicht.....	196
6.3.1	Flexibilisierungsfunktion	203
6.3.2	Die Akquisitions- und Imagefunktion.....	205
6.3.3	Anpassungsfunktion	209
6.3.4	Gestaltungs- und Entwicklungsfunktion	216
6.4	Funktionen betrieblicher Weiterbildung: Betriebliche und individuelle Sicht berücksichtigen.....	217
	Kapitel E: Fazit und Ausblick	227
	Literatur.....	236
	Tabellen und Abbildungen.....	251
	Abkürzungsverzeichnis.....	254
	Autor.....	255
	Zusammenfassung/Abstract	256