

# Inhalt

<b>Vorbemerkungen .....</b>	<b>11</b>
<b>Einleitung .....</b>	<b>13</b>
<b>Kapitel A: Die Grundlagen.....</b>	<b>21</b>
1. <b>Klärung des Betriebs- und Unternehmensbegriffs.....</b>	<b>23</b>
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. <b>Definition betrieblicher Weiterbildung: Wann ist eine Weiterbildung eine betriebliche Weiterbildung? .....</b>	<b>29</b>
3. <b>Theoretische Zugänge zur betrieblichen Weiterbildung.....</b>	<b>35</b>
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
<b>Kapitel B: Der empirische Forschungsstand .....</b>	<b>63</b>
1. <b>Quantitativer Forschungsstand.....</b>	<b>65</b>
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

<b>Kapitel C: Konfigurationen betrieblicher Weiterbildung – Theoretische Ansätze.....</b>	<b>91</b>
1. <b>Anschlüsse an den Kontingenzansatz: Betriebe und ihre Umsystem .....</b>	<b>93</b>
2. <b>Interessen und Entscheidungen der verschiedenen betrieblichen Akteure.....</b>	<b>107</b>
3. <b>Konfigurationen.....</b>	<b>113</b>
4. <b>Axiome der Konfigurationstheorie.....</b>	<b>120</b>
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. <b>Ein Mehrebenenmodell betrieblicher Weiterbildungsentscheidungen.....</b>	<b>127</b>
<b>Kapitel D: Empirische Sondierungen der Konfigurationen .....</b>	<b>135</b>
1. <b>Ein Konfigurationsmodell betrieblicher Weiterbildung .....</b>	<b>137</b>
2. <b>Weiterbildungsresistenz als erste Konfiguration auf der Meta-Ebene .....</b>	<b>141</b>
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. <b>Heterogene Konfigurationen der Weiterbildungskompetenz .....</b>	<b>157</b>
4. <b>Weiterbildungsaktive Unternehmen mit Weiterbildungsentscheidungen auf der Mikro-Ebene – Vielfalt der Optionen.....</b>	<b>165</b>
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.	<b>Großkonfigurationen und Parameter der Teilkonfigurationen.....</b>	175
6.	<b>Konfigurationen und Funktionen – Rekonstruktion von Entscheidungen auf der Mikro-Ebene.....</b>	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
<b>Kapitel E: Fazit und Ausblick .....</b>		227
<b>Literatur .....</b>		236
<b>Tabellen und Abbildungen.....</b>		251
<b>Abkürzungsverzeichnis.....</b>		254
<b>Autor.....</b>		255
<b>Zusammenfassung/Abstract .....</b>		256