

Inhalt

Verzeichnis der Abbildungen	11
1 Einleitung.....	13
2 Werte, Normen und Wertehorizonte – Theoretische Vorannahmen ..	17
2.1 Werte und Normen – Moralphilosophische Zugänge.....	17
2.2 Pragmatistische Ethik und Handlungstheorie nach Hans Joas	21
2.2.1 Modell des kreativen Handelns	22
2.2.2 Anthropologische Grundannahmen – Körperlichkeit und Intersubjektivität des Handelns.....	24
2.2.3 Werte, Normen und Wertentstehung im Handeln.....	27
2.2.4 Komplementarität von Werten und Normen in der pragmatistischen Ethik von Hans Joas.....	31
2.2.5 Folgerungen aus Joas' pragmatistischer Ethik.....	34
3 Wertehorizont Employability – Historischer Hintergrund.....	43
3.1 Wertehorizont Employability – Historische Einordnung	43
3.2 Entstehungskontext des aktuellen Konzeptes – Kommunitarismusdebatte.....	47
3.2.1 Kommunitarismusdebatte – Erste Phase.....	48
3.2.2 Kommunitarismusdebatte – Zweite Phase.....	51
3.2.3 Auswirkungen der Kommunitarismusdebatte auf politische Konzepte.....	53
4 Wertehorizont Employability in Politik, Unternehmen und Pädagogik	57
4.1 Makro-Ebene – Employability im sozialökonomischen Kontext.....	58
4.1.1 Employability – Entstehung der aktuellen Debatte in der Diskussion um Wettbewerbsfähigkeit und Deregulierung	59
4.1.2 Employability – Weiterentwicklung im Rahmen der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik	63
4.1.3 Zwischenbetrachtung – Zwei Wertehorizonte und zwei ethische Begründungen.....	66
4.1.4 Beschäftigungsfähigkeit durch Lebenslanges Lernen.....	72

4.1.5	Beschäftigungsfähigkeit durch Aushandlung eines neuen sozialen Vertrages.....	76
4.2	Meso-Ebene – Employability im Kontext von Unternehmen	81
4.2.1.	Human Resource Management – Neubestimmung des menschlichen Arbeitsvermögens	82
4.2.2.	Human Resource Management – Organisationale Praktiken zur Beschäftigungsfähigkeit	88
4.2.3	Human Resource Management – Aushandlung eines Konsenses mit der Belegschaft.....	93
4.3	Mikro-Ebene – Employability im pädagogischen Kontext	102
4.3.1	Zum pädagogischen Verständnis des Lebenslangen Lernens	103
4.3.2	Beschäftigungsfähigkeit als Herausforderung für das Erziehungs- und Bildungssystem	108
4.3.3	Ergänzung des Employability-Konzeptes durch Bezugnahme auf Bildung	114
4.3.4	Möglichkeiten und Grenzen der pädagogischen Ergänzung des Employability-Konzeptes.....	126
5	Zwischenergebnis und Forschungsfrage.....	133
6	Methodologie – Empirische Werteforschung	141
6.1	Handlungsforschung – Praxissensible Sozialforschung nach Wolff.....	142
6.2	Pädagogische Handlungstheorie – Operative Pädagogik nach Prange	143
6.3	Einordnung in die Organisationspädagogik	148
6.4	Wissen über Werte	155
6.4.1	Normative Wissensbestände – Moraleische Kommunikation nach Bergmann/ Luckmann.....	157
6.4.2	Kollektive Wissensbestände – Dokumentarische Methode nach Bohnsack.....	166
7	Forschungsmethoden im betrieblichen Kontext.....	169
7.1	Das methodische Vorgehen im Überblick.....	169
7.2	Der Betrieb – Rahmenbedingungen und Zielgruppen	170
7.3	Datenerhebung	173
7.3.1	Forschungsworkshop	173
7.3.2	Gruppendiskussion	177

7.4	Datenauswertung	179
7.4.1	Dokumentarische Interpretation	180
7.4.2	Inventar zur moralischen Kommunikation	188
8	Fallbeschreibung und Ergebnisse.....	191
8.1.	Fall 1 - Workshop Produktion	191
8.1.1	Landkarten	193
8.1.2	Gruppendiskussion	203
8.1.3	Ergebnisse.....	220
8.2	Fall 2 - Workshop Führungskräfte	228
8.2.1	Landkarten	229
8.2.2	Gruppendiskussion	237
8.2.3	Ergebnisse.....	256
8.3	Fall 3 - Entwicklungsingenieur_innen.....	264
8.3.1	Landkarten	265
8.3.2	Gruppendiskussion	271
8.3.3	Ergebnisse.....	290
8.4	Komparative Analyse und Typenbildung.....	296
8.4.1	Komparative Sequenzanalyse.....	297
8.4.2	Sinngenetische Typenbildung.....	300
9	Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse	307
9.1	Akteursethik der Produktionsmitarbeiter_innen.....	309
9.2	Akteursethik der Führungskräfte.....	312
9.3	Akteursethik der Entwicklungsingenieur_innen	314
9.4	Beitrag der Ergebnisse zur pädagogischen Ergänzung des Employability-Konzeptes	317
10	Schluss.....	319
Literaturverzeichnis		323
Richtlinien der Transkription.....		341