

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Das Handwerk – Eine alternde Arbeitswelt im Wandel .....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Aufbau, Struktur und zentrale Forschungsfragen .....</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Das Handwerk – Eine Einführung .....</b>	<b>9</b>
3.1	Das Handwerk als Teil der Familie der KMU.....	11
3.1.1	KMU und Handwerk – Eine Annäherung auf Basis von Strukturdaten .....	14
3.1.2	Die Entwicklung der Betriebsgrößen im Handwerk – Ein zeitlicher Rückblick .....	17
3.2	Handwerk und Handwerksbetrieb auf Basis der HwO.....	18
3.3	Der Handwerksbetrieb – Charakteristische Merkmale.....	22
3.3.1	Marktanteil und Ressourcen.....	24
3.3.2	Flexibilität und Innovationsfähigkeit .....	25
3.3.3	Entrepreneurship und Wachstumsorientierung .....	27
3.3.4	Zur besonderen Rolle des/r Betriebsinhabers*in .....	28
3.3.5	Management- und Personalentwicklungsverhalten.....	31
3.4	Zwischenfazit .....	33
3.5	Zukünftige Trends im Handwerk .....	34
3.5.1	Trends im Handwerk – Ein Blick in die Literatur.....	34
3.5.2	Demografischer Wandel im Handwerk.....	36
3.5.3	Der technologische Wandel und seine Auswirkungen auf das Handwerk.....	39
<b>4</b>	<b>Kompetenz und Kompetenzmanagement.....</b>	<b>43</b>
4.1	Der Kompetenzbegriff – Eine definitorische Annäherung.....	43
4.2	Historisch-etymologische Entstehung des Kompetenzbegriffes .....	45
4.3	Zur Evolution des Kompetenzbegriffs .....	46
4.3.1	David C. McClelland – „Testing for Competence Rather Than for Intelligence“ .....	47

---

4.3.2	Richard E. Boyatzis – „The competent manager“ .....	47
4.3.3	Dieter Mertens – Schlüsselqualifikationen vs. Kompetenzen.....	49
4.3.4	John Erpenbeck und Volker Heyse – Selbstorganisationsdispositionen .....	51
4.3.5	Zusammenfassende Betrachtung der vorgestellten Ansätze .....	52
4.4	Vom Kompetenzkonstrukt zum Kompetenzmodell .....	54
4.4.1	Fachkompetenz .....	57
4.4.2	Methodenkompetenz .....	57
4.4.3	Sozialkompetenz .....	58
4.4.4	Selbstkompetenz .....	59
4.5	Kompetenzen älterer Arbeitnehmer*innen.....	60
4.6	Gestaltung alter(n)sgerechten Kompetenzentwicklungs- maßnahmen.....	65
4.7	Allgemeines Verständnis von BKM für die vorliegende Arbeit .....	67
4.8	Kompetenzen im Handwerk entwickeln oder wie lernt das Handwerk?.....	69
4.8.1	Die Anfänge: Learning by „stealing with the eye“ – Das” Imitatio-Modell” .....	70
4.8.2	„Lernen im dualen System“ – ein kurzer Blick in die Geschichte .....	73
4.8.3	Von komplexeren Arbeitswelten, sich wandelnden Zielgruppen und einer zunehmenden Kompetenz- orientierung im Handwerk .....	77
4.9	Zur Notwendigkeit BKM differenziert zu betrachten .....	83
4.9.1	Zum Wandel der beruflichen Weiterbildung .....	83
4.9.2	Berufliche Weiterbildung im Handwerk .....	85
4.10	Modell zur Erfassung des BKM in Handwerksbetrieben .....	90
4.11	Diskussion des präsentierten Modells .....	93
<b>5</b>	<b>Eine explorative Untersuchung zum betrieblichen Kompetenz- management.....</b>	<b>95</b>

5.1	Hintergrund, Ziel und Fragestellungen der explorativen Untersuchung.....	95
5.2	Datengrundlage.....	96
5.3	Clusteranalyse als methodisches Vorgehen.....	97
5.4	Studiendurchführung .....	100
5.4.1	Variablenauswahl und Vorarbeiten zur durchgeführten Clusteranalyse .....	100
5.4.2	Durchführung der Clusteranalyse .....	102
5.5	Ergebnisse.....	103
5.5.1	Soziodemografische Beschreibung der Cluster .....	103
5.5.2	Beschreibung der Cluster hinsichtlich ihres betrieblichen Kompetenzmanagements (BKMs).....	106
5.6	Ergebnisse und Beschreibung der drei identifizierten Cluster .....	110
5.7	Diskussion und Einschränkung der Analyse .....	115
5.8	Ausblick auf den zweiten thematischen Teil der vorliegenden Arbeit.....	118
<b>6</b>	<b>Theoretische Bezugspunkte.....</b>	<b>119</b>
6.1	Betriebliches Kompetenzentwicklungs- und Weiterbildungsverhalten .....	119
6.2	Zum Vorteil eines theorieintegrativen Ansatzes .....	120
6.3	Zur Notwendigkeit eines heuristisch-analytischen Theorierahmens .....	122
6.4	Humankapitalansatz in Anlehnung an Gary S. Becker .....	124
6.4.1	(Handwerks-)Betriebe als Investoren aus humankapitaltheoretischer Perspektive.....	127
6.4.2	Der Humankapitalansatz im Kontext alternder Belegschaften .....	134
6.5	Theorie der segmentierten Arbeitsmärkte nach Werner Sengenberger .....	138
6.5.1	Theorie der segmentierten Arbeitsmärkte aus (handwerks-)betrieblicher Perspektive.....	144

6.5.2	Theorie der segmentierten Arbeitsmärkte im Kontext alternder Belegschaften .....	147
6.6	Promotorenmodell nach Eberhard Witte .....	149
6.6.1	Das Promotorenmodell im Kontext von betrieblichem Kompetenzmanagement, Handwerksbetrieben und älteren Beschäftigten .....	153
6.7	Stärken und Schwächen der ausgewählten theoretischen Ansätze .....	157
6.8	Erarbeitung eines heuristisch-analytischen Theorierahmens .....	160
<b>7</b>	<b>Hintergrund, Ziel und Fragestellung der qualitativen Studie .....</b>	<b>163</b>
7.1	Datengrundlage und Datenerhebung .....	164
7.2	(Betriebs-)Fallstudien als Forschungszugang.....	165
7.3	Zur Typenbildung in den Sozialwissenschaften .....	185
7.4	Empirische Typenbildung nach Kelle und Kluge .....	188
7.5	Kritische Reflexion und Erweiterung des Modells von Kelle und Kluge.....	200
7.5.1	Zur Verzerrung der eigenen Datengrundlage.....	201
<b>8</b>	<b>Ergebnisdarstellung der qualitativen Typenbildung.....</b>	<b>205</b>
8.1	Stufe 1: Erarbeitung und Festlegung relevanter Vergleichsdimensionen .....	205
8.1.1	Darstellung Merkmale der Vergleichsdimensionen.....	207
8.1.2	Darstellung des gemeinsamen Merkmalsraums.....	214
8.2	Stufe 2: Gruppierung und Analyse empirischer Regelmäßigkeiten .....	215
8.3	Stufe 3: Analyse inhaltlicher Sinnzusammenhänge und Typenbildung.....	219
8.3.1	Beschreibung Merkmalskombination 1: (HK+   SA+   PM+) .....	220
8.3.2	Beschreibung Merkmalskombination 2: (HK+   SA+/-   PM+).....	236

8.3.3	Beschreibung Merkmalskombination 3: (HK+   SA+   PM-) .....	253
8.3.4	Beschreibung Merkmalskombination 4: (HK-   SA+/-   PM-) .....	266
8.3.5	Beschreibung Merkmalskombination 5: (HK-   SA-   PM-) .....	274
8.4	Stufe 4: Charakterisierung und Benennung der gebildeten Typen .....	282
8.4.1	Typ I: „Der Vorreiter“ .....	283
8.4.2	Typ II: „Der Gewissenhafte“ .....	285
8.4.3	Typ III: „Der Spezialist“ .....	287
8.4.4	Typ IV: „Der Fremdbestimmte“ .....	288
8.4.5	Typ V: „Der Resignierte“ .....	289
8.5	Stufe 5: Reflexion empirisch leerer Merkmalskombinationen .....	290
8.6	Ergebnisdiskussion .....	296
8.6.1	Zu den Kompetenzanforderungen und der Ausgestaltung des BKMs im Feld .....	297
8.6.2	Zum Stellenwert älterer Mitarbeiter*innen bei den identifizierten Typen .....	305
8.7	Zur Tragfähigkeit des heuristisch-analytischen Theorierahmens .....	309
8.7.1	Zur Tragfähigkeit der gewählten theoretischen Zugänge .....	310
8.7.2	Zu den Unterschieden der (Begründungs-)Parameter bzw. Determinanten des BKMs .....	325
<b>9</b>	<b>Zusammenfassung und Reflexion der Arbeit .....</b>	<b>329</b>
9.1	Kurzzusammenfassung der Arbeit .....	329
9.2	Reflexion der Arbeit .....	336
9.2.1	Beiträge empirisch-methodologischer Art .....	336
9.2.2	Beiträge konzeptionell-theoretischer Art .....	338
9.2.3	Beiträge zum gerontologischen Forschungsfeld .....	340
9.3	Limitationen und Einschränkungen der vorliegenden Arbeit .....	343
9.4	Grundlegende Handlungsorientierungen für das Feld .....	346

Literaturverzeichnis .....	351
----------------------------	-----