INHALTSVERZEICHNIS

Abkürzungsverzeichnis 13
Abbildungsverzeichnis 15

Vorbemerkungen 17

I. ERKENNTNISLEITENDE AXIOMATIK 21

1.) Einführende Bemerkungen zur aktuellen Situation betriebspädagogischer Forschung 21

1.1.) Wissenschaftssystematische Einordnung der Betriebspädagogik 23
1.2.) Begriffliche Konkretisierung 25
1.3.) Die betriebspädagogische Diskussion in bezug auf Europa 25

2.) Europa als eine sich dialogisch generierende "unitas multiplex" 26

3.) Betriebspädagogische Axiome 34

3.1.) Normativität betriebspädagogischer Forschung 34
3.2.) Anthropologische Grundannahmen 35
3.3.) Ziele betriebserzieherischen Handelns 40
3.4.) Einflußnahme der Behandlung eines europäisierten Forschungsfeldes auf die betriebspädagogische Forschungsmethodik 43
3.4.1.) Zukunftsbezogenheit als Problem betriebspädagogischer Aussagefähigkeit im Rahmen der Behandlung evolutionärer gesellschaftlicher Prozesse 43
3.4.2.) Methodenpluralismus als Antwort auf die Komplexität des Forschungsfeldes einer europäisierten Betriebspädagogik 46
3.4.2.1.) Hermeneutik als Methode betriebspädagogischer Forschung 46
3.4.2.2.) Die vergleichende Methode im betriebspädagogischen Erkenntnisprozeß 47

II. DAS HUMANSYSTEM BETRIEB ALS EUROPÄISCHE ERZIEHUNGSINSTITUTION 57

1.) Der Betrieb als Humansystem 57

2.) Betrieb und Umwelt 62

3.) Vergleichende betriebspädagogische Untersuchung der Beteiligung europäischer Betriebe an der beruflichen Qualifizierung 67

3.1.) Erläuterungen zum Tertium Comparationis 67
3.2.) Schwerpunktmäßig schulische berufliche Qualifizierung: Entwicklungstendenzen in Frankreich und Spanien 68
3.3.) Entwicklungen bezüglich der Bedeutung des betrieblichen Engagements im Rahmen der beruflichen Erst- und Weiterqualifizierung in Deutschland 71
3.4.) Alternierende berufliche Qualifizierung: Beispiel Niederlande 73
3.5.) Aspekte der Einbindung der Unternehmen in die berufliche Qualifizierung in Großbritannien 74
3.6.) Zusammenfassende Bewertung der Entwicklungstendenzen in europäischen beruflichen Qualifizierungssystemen und Herausarbeitung von Konsequenzen für die Bedeutung des Betriebes als Qualifizierungsinstitution 75

III. DER EUROPÄISCHE INTEGRATIONSPROZESS: BETRACHTUNGEN ZUM SOZIO-KULTURELLEN WANDEL IM HINBLICK AUF ASPEKTE DER PERSONALEN SELBSTVERWIRKLICHUNG 79

1.) Betriebserziehung und betriebliche Sozialisation - zur Klärung ihrer Beziehung im Hinblick auf eine Europäisierung des betriebspädagogischen Forschungsinteresses 79

2.) Der europäische Integrationsprozeß als sozio-kultureller Wandel 85

3.) Ausgewählte soziologische Theorien in ihrem Erklärungsgehalt zur Bestimmung des Verhältnisses zwischen soziokulturellem Wandel und Personalität im Hinblick auf den europäischen Einigungsprozeß 88

3.1.) Die "Cultural-lag-Theorie" nach OGBURN als Erklärungsansatz für den europäischen "sozialen Wandel" 88

3.2.) Betrachtung des "sozialen Wandels" im Rahmen von Integrationsprozessen nach ELIAS 94

4.) Betriebspädagogische Herausforderungen 98

IV. BETRIEBSQUALIFIKATORISCHE KONSEQUENZEN AUS DER VERÄNDERUNG DER BETRIEBLICHEN AUFGABEN UMWELT DURCH DEN EUROPÄISCHEN INTEGRATIONS PROZESS 107

1.) Wettbewerbsstrukturen im Europäischen Binnenmarkt 108

2.) Ausrichtung der Unternehmensstrategien auf die veränderte Wettbewerbssituation 111

3.) Unternehmensstrategie - Organisationsstruktur - Personalqualifizierung: Versuch der Bestimmung ihrer Zusammenhänge im Hinblick auf die Europäische Integration 114

3.1.) Grundsätzliche Zusammenhänge 114

3.2.) Exemplarische Betrachtung eines Schwerpunktes der Europäisierung von Unternehmensstrategien im Hinblick auf organisationale Veränderungen und personalqualifikatorische Konsequenzen 116

3.2.1.) Die strategische Option der Internationalisierung 118

3.2.2.) Personalqualifikatorische Konsequenzen der Europäisierung von Unternehmen 120

3.2.2.1.) Personalqualifizierung im Rahmen einer europäisierten Organisationsentwicklung 120

3.2.2.2.) Qualifizierung von sog. "Euro-Managern" 121

3.2.2.3.) Qualifizierung des Komplexitätsbewältigungsverhaltens 124

V. BETRIEBSERZIEHLICH RELEVANTE ASPEKTE DER MOBILITÄT EUROPÄISCHER ARBEITNEHMER 131

1.) Freizügigkeit der Arbeitnehmer im europäischen Binnenmarkt 131
2.) Die Problematik um die Anerkennung transnationaler beruflicher Befähigungsnachweise 132
3.) Arbeitsmigration und transnationale Kontakte in Europa - ein Szenario - 134
4.) Betriebserziehliche Herausforderungen durch die Europäisierung des betrieblichen Personengefüges 138

VI. EUROPÄISIERTE BETRIEBSPÄDAGOGIK ALS TRANSKULTURELLE BETRIEBSPÄDAGOGIK - BETRIEBSPÄDAGOGISCH-SYSTEMATISCHE ÜBERLEGUNGEN UND DIDAKTISCHE KONSEQUENZEN 141

1.) Begriffliche Grundlagen und axiomatische Erweiterung einer kulturübergreifenden Betriebspädagogik 142

1.1.) Interkulturelle-multikulturelle-bikulturelle-transkulturelle Erziehung - Versuch einer terminologischen Klärung 142
1.2.) Transkulturelle Betriebspädagogik 146
1.2.1.) Bestimmung des Kulturbegriffs 146
1.2.1.1.) Formale Dimension des Kulturbegriffs 146
1.2.1.2.) Das Wertigkeitsproblem in der Kulturbegegnung 149
1.2.2.) Anthropologischer Anspruch und Transkulturalität 152

2.) Interkulturelle Kommunikationsfähigkeit als europäisiertes Betriebserziehungsziel 154

2.1.) Kommunikation als anthropologisches Phänomen 154
2.2.) Legitimation aus dem betrieblichen Zielsystem 156

3.) Theoretische Zugänge zur Erforschung interkultureller Kommunikation 158

4.) Betriebspädagogische Betrachtung von Trainingsverfahren zur Förderung interkultureller Kommunikationsfähigkeit 162

4.1.) Zielsetzungen interkultureller Trainingsprogramme 162
4.2.) Basistypen interkulturell orientierter Trainingsverfahren im Überblick 164

5.) Betriebspädagogische Untersuchung eines ausgewählten interkulturellen Trainingskonzepts 166

5.1.) Begründung der exemplarischen Auswahl 166
5.2.) Das Modell des "Culture Assimilators" 166
5.2.1.) Darstellung der Grundzüge des Konzeptes 166
5.2.2.) Spezialformen eines "Culture Assimilators" 170
5.3.) Betriebspädagogische Analyse 173
5.3.1.) Bestimmung des Zusammenhangs kognitiver, affektiver und psychomotorischer Lernziele 174
5.3.2.) Ermöglichung der Positionsbestimmung des Betriebsangehörigen in seiner transkulturellen Individualität und Sozialität 176
5.3.3.) Förderung von Verantwortungsbewußtsein 177
5.3.4.) Engagement, Kreativität und Partizipation der Teilnehmer 178
5.3.5.) Berücksichtigung von Sinn- und Nutzwertkategorien 179
5.3.6.) Kulturspezialisierung versus Kulturuniversalisierung 180
5.3.7.) Vermittlung von Theorie und Praxis 184
5.3.8.) Verknüpfung formaler und materialer Qualifizierungsinhalte 184
5.3.9.) Erfahrungsorientierung 185
5.3.10.) Europäische Bewußtseinsbildung 185

6.) Der didaktische Implikationszusammenhang im Hinblick auf interkulturelles Lernen - abschließende Betrachtung 186

7.) Der Betriebspädagoge als "Culture Facilitator" 190

VII. ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE UND ANSATZPUNKTE ZUKÜNFTIGER BETRIEBSPÄDAGOGISCHER FORSCHUNG 193

Literaturverzeichnis 197