

Inhaltsübersicht zu Band 1

	Seite
Informationen zur Projektabwicklung und zum Projektbericht	
Autoren, Acknowledgments, Projektfinanzierung und -organisation, projektbegleitende Arbeitsmarktkonsortien, Inhaltsverzeichnisse	1
1. Definitionen und Messungsverfahren zum Thema „Weiterbildung“	27
1.1 Projektbezogene Definition des Begriffes "Weiterbildung"	28
<i>Langer, G., Naschberger, Ch., Lehar, G., Hausberger, K., Witt, D.</i>	
1.2 Untersuchung des Weiterbildungsaktivitätsgrades: Messung von Weiterbildungsaktivitäten und Analyse von hemmenden/fördernden Variablen	41
<i>Langer, G., Naschberger, Ch., Witt, D.</i>	
2. Weiterbildungs- und Beschäftigtenstrukturen in der österreichischen und deutschen Tourismuswirtschaft (Hotel- und Gaststättengewerbe)	53
<i>Langer, G.</i>	
2.1 Weiterbildungs- und Beschäftigtenstruktur in der österreichischen Tourismuswirtschaft	55
<i>Lehar, G., Hausberger, K., Langer, G.</i>	
2.2 Beschäftigtenstruktur und Ausbildungsstand in der deutschen Tourismuswirtschaft	91
<i>Naschberger, Ch., Witt, D.</i>	
3. Problemformulierung: Problemskizzierung und Forschungsziele	119
<i>Langer, G.</i>	
4. Abgrenzungen, Schwerpunktsetzungen und Arbeitsschritte im Forschungsprojekt	139
<i>Langer, G., Naschberger, Ch., Witt, D.</i>	
5. Theorien und Modellansätze zur Erklärung von Variationen des Weiterbildungsaktivitätsgrades	155
<i>Langer, G.</i>	
6. Einzelhypothesen zum Erklärungsmodell für Variationen des Weiterbildungsaktivitätsgrades	223
<i>Langer, G., Naschberger, Ch., Kröll, H., Witt, D.</i>	
7. Gesamtbetrachtung und Gestaltungsvorschläge	431
<i>Langer, G.</i>	
<i>Langer, G., Wiedenbeck, M.</i>	
8. Quellenverzeichnis	511

Informationen zur Projektabwicklung und zum Projektbericht
Autoren, Acknowledgments, Projektfinanzierung und -organisation,
projektbegleitende Arbeitsmarktkonsortien, Inhaltsverzeichnisse

	Seite
Teil A: Österreich	
1. Stichprobenstruktur und Befragungsergebnisse in Österreich	25
2. Qualitätssicherungsberichte zur Hauptbefragung	45
Teil B: Österreich	
1. Individuelle Lagefaktoren der Führungskräfte und Mitarbeiter	69
2. Befragung von Führungskräften und Mitarbeitern über weiterbildungs- relevante Unternehmensfaktoren und über den betrieblichen Weiterbildungsaktivitätsgrad	103
3. Persönliche Allgemeinausbildung und berufliche Erstausbildung	171
4. Persönliche Weiterentwicklung nach Abschluß der Erstausbildung	179
5. Hemmende und fördernde Faktoren in Bezug auf persönliche und betriebliche Weiterbildungsaktivitäten	217
6. Zukunftsbedarf an Weiterbildungsthemen in der Tourismusbranche	335
Teil C: Deutschland	
1. Befragungsstruktur in Deutschland: räumlich-saisonale, betriebliche und persönliche Merkmale	451
2. Berichte zu Qualitätssicherung in Bezug auf die Hauptbefragung	469
3. Exemplarische Ergebnisvergleiche für Hauptbefragung und Quota-sample	481
Teil D: Deutschland	
1. Individuelle Lagefaktoren der Führungskräfte	495
2. Befragung von Führungskräften über weiterbildungsrelevante Unternehmensfaktoren und über den betrieblichen Weiterbildungs- Aktivitätsgrad	507
3. Persönliche Allgemeinausbildung und berufliche Erstausbildung	549
4. Persönliche Weiterbildung nach Abschluß der Erstausbildung	557
5. Weiterbildungsabsichten der Führungskräfte und Zukunftsbedarf für Weiterbildung in der Tourismusbranche	570
6. Darstellung von Problemlösungsansätzen zur Verbesserung der Weiterbildungssituation	603
7. Zusammenfassung und Vergleich der explorativen Mitarbeiterstichproben in Deutschland und Österreich	619
Teil E: Anhang zu Band 2	
Anhang 1: Übersicht zu Fragebogen in der Haupt- und der Explorativ-Stichprobe	643
Anhang 2: Verzeichnis der Variablen in der Haupt-Stichprobe	650

Band 1: Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorspann	
Copyright und Bibliografisches	
Autoren des Zwischenberichtes	1
Acknowledgements für Projektmitwirkende bis zum Zwischenbericht	1
Projektfinanzierung und Projektorganisation	2
Förderung durch die Europäische Kommission, GD XXII	2
Kofinanzierung in Österreich	2
Kofinanzierung in Deutschland	2
Projektbetreuung durch die Europäische Kommission	2
Projektleitung	3
Projektorganisation	3
Verzeichnis der projektbegleitenden Arbeitsmarktkonsortia	4
Arbeitsmarktkonsortium Österreich	4
Arbeitsmarktkonsortium Deutschland	4
Liste der interviewten Experten in der explorativen Projektstartphase	5
Expertenbeiträge Österreich	5
Expertenbeiträge Deutschland	6
Hinweise zum Lesen des Forschungsberichtes	7
Abkürzungsverzeichnis	8
Inhaltsübersicht zu Band 1	10
Inhaltsübersicht zu Band 2	11
Band 1: Inhaltsverzeichnis	12
Vorwort und Dankesworte des Projektleiters	20
Einleitung und Gesamtübersicht	22

1.	Definitionen und Messungsverfahren zur Weiterbildung	27
1.1	Projektbezogene Definition des Begriffes Weiterbildung	28
	<i>Langer, G., Naschberger, Ch., Lehar, G., Hausberger, K., Witt, D.</i>	
1.1.1	Weiterbildung als Bestandteil des Entwicklungs- und Bildungssytemes	28
1.1.2	Abgrenzung zwischen Weiterbildung (formaler Weiterentwicklung)	34
	und informaler Weiterentwicklung	
1.1.3	Berufliche Weiterbildung (organisierte, formale Weiterentwicklung)	36
1.1.4	Informale berufliche Weiterentwicklung	39
1.1.5	Verbreitung beruflicher Weiterentwicklungsformen in der Praxis	40
1.2	Untersuchung des Weiterbildungsaktivitätsgrades: Messung von	41
	Weiterbildungsaktivitäten und Analyse von hemmenden/fördernden Variablen	
	<i>Langer, G., Naschberger, Ch., Witt, D.</i>	
1.2.1	Definition und Messung des Weiterbildungsaktivitätsgrades (TAD)	42
1.2.2	Der Begriff „Weiterbildungsaktivitätsgrad“ bzw.	45
	„TrainingActivityDegree“	
1.2.2.1	Abgrenzung der Weiterbildung von anderen Weiterentwicklungs- maßnahmen	46
1.2.2.2	Abgrenzung des Zeitraumes	46
1.2.2.3	Zeitausmaß der einzelnen Weiterbildungsaktivitäten	47
1.2.3	Kategorisierung des Weiterbildungsaktivitätsgrades	49
1.2.4	Potentielle Fehler bei der empirischen Erfassung des TAD	51
2.	Weiterbildungs- und Beschäftigtenstruktur in der österreichischen und deutschen Tourismuswirtschaft (Hotel- und Gaststättengewerbe)	53
	<i>Langer, G.</i>	
2.1	Weiterbildungs- und Beschäftigtenstruktur in der österreichischen Tourismuswirtschaft	55
	<i>Lehar, G., Hausberger, K., Langer, G.</i>	
2.1.1	Beschreibung der allgemeinen und touristischen Weiterbildungs- strukturen in Österreich	55
2.1.1.1	Allgemeine und touristische Weiterbildungsnachfrage in Österreich	55
2.1.1.2	Tourismusbezogenes Bildungsangebot in Österreich	61
2.1.1.2.1	Typologie der Weiterbildungsträger	61
2.1.1.2.2	Typologie der Bildungsangebote	64
2.1.1.2.3	Fach- oder themenspezifische Bildungsangebote	66
2.1.1.2.4	Adressaten der Bildungsangebote (Nachfragecharakteristika)	68
2.1.1.3	Pädagogische Schwerpunkte von Bildungsangeboten in der österreichischen Tourismuswirtschaft	70
2.1.1.4	Trends in der Bildungsszene in Österreich	72
2.1.1.5	Fazit	73

2.1.2	Beschäftigtenstruktur und Ausbildungsstand in der österreichischen Tourismuswirtschaft	74
2.1.2.1	Branchenstrukturelle Faktoren, die eine besondere Beschäftigten- und Bildungssituation verursachen	74
2.1.2.1.1	Betriebsgrößen	75
2.1.2.1.2	Saisonabhängigkeit der Ferienhotellerie	77
2.1.2.1.3	Entwicklung der Arbeitsproduktivität im Gastgewerbe	80
2.1.2.2	Beschäftigtenstruktur im österreichischen Gastgewerbe	81
2.1.2.2.1	Berufstätige im Gastgewerbe	81
2.1.2.2.2	Ausländerbeschäftigung	85
2.1.2.2.3	Lehrlinge	86
2.1.2.3	Bildungsstand der Berufstätigen im österreichischen Gastgewerbe	87
2.2	Beschäftigtenstruktur und Ausbildungsstand in der deutschen Tourismuswirtschaft <i>Naschberger, Ch., Witt, D.</i>	91
2.2.1	Betriebs- und Beschäftigtenstruktur im Gastgewerbe: Vergleich Deutschland und Bayern	91
2.2.1.1	Überblick über das Ausbildungssystem in der Hotellerie in der Bundesrepublik Deutschland	91
2.2.1.1.1	Die berufliche Ausbildung im dualen System (Betriebliche Ausbildung)	92
2.2.1.1.2	Hochschulausbildung und sonstige Ausbildungsmöglichkeiten im Tourismus und im Hotel- und Gaststättengewerbe	99
2.2.1.2	Überblick über das Weiterbildungssystem in der Hotellerie in der Bundesrepublik Deutschland	100
2.2.1.3	Ausgewählte Aspekte des Weiterbildungsangebotes in der bayerischen Hotellerie	104
2.2.2	Betriebs- und Beschäftigtenstruktur in der deutschen Tourismuswirtschaft	111
3.	Problemformulierung: Skizzierung der Problematik und Forschungsziele <i>Langer, G.</i>	119
3.1	Skizzierung von Rahmenbedingungen: Veränderungsdynamik in der europäischen Gesamtwirtschaft und Tourismuswirtschaft	120
3.2	Kernfrage der Problemformulierung zum vorliegenden Thema: Definition von Qualifikationslücken	122
3.2.1	Ergebnisse der bisherigen Analysen - die Problemformulierung	124
3.2.2	Betrachtungs- und Analyseebenen bei der Identifikation von "Qualifikationslücken"	125
3.2.2.1	Führungskräfte von Kleinunternehmen als Manager der Lückenminimierung ...	129
3.2.2.2	Qualifikationslücken und Wettbewerbsfähigkeit aus der Sicht von Arbeitnehmern	132

3.3	Forschungsziele: Darstellung der Zielstruktur	133
3.3.1	Prioritäres Thema	133
3.3.2	Ziele aus dem LEONARDO DA VINCI-Rahmen von	135
	„Allgemeinen Zielsetzungen“	
3.3.3	Detaillierte Zielsetzungen (Arbeitsziele)	136
4.	Abgrenzungen, Schwerpunktsetzungen und Arbeitsschritte	139
	im Forschungsprojekt	
	<i>Langer, G., Naschberger, Ch., Witt, D.</i>	
4.1	Begriffsabgrenzung und Schwerpunktsetzung zum Objektbereich	140
	„Tourismus“	
4.2	Abgrenzung und Schwerpunktsetzung für die Objektbereiche „Kleinunter-	142
	nehmen“, „Beschäftigtensegmente“ und wichtige Betriebsmerkmale	
4.2.1	Kleinunternehmensstruktur	142
4.2.2	Bildung von Größenklassen für Kleinunternehmen in	145
	Österreich und Deutschland	
4.2.3	Schwerpunktsetzungen in Bezug auf Beschäftigtensegmente	146
4.2.4	Schwerpunktsetzungen in Bezug auf den Betriebsstandort	147
4.2.5	Schwerpunktsetzungen in Bezug auf den Betriebstyp	149
4.2.6	Schwerpunktsetzungen in Bezug auf den betrieblichen	150
	Qualifikationsbedarf	
4.3	Arbeitsschritte im Forschungsprojekt	151
5.	Theorien und Modellansätze zur Erklärung von Variationen des	155
	Weiterbildungsaktivitätsgrades	
	<i>Langer, G.</i>	
5.1	Forschungsergebnisse, Theorien und Analysemethoden zur	156
	Erklärung des Weiterbildungsverhaltens	
5.1.1	Erkenntnisobjekt der wirtschaftswissenschaftlichen Betriebs-	158
	wirtschaftslehre und das modifizierte Rationalprinzip	
5.1.2	Vom entscheidungslogischen Rationalitätsprinzip der Wirtschaftswissen-	160
	zum „Integrations-Modell“ der Entscheidungsorientierung	
5.2	Nutzen-Kosten-Bewertungsansätze als universelle	168
	Analyse- und Integrationsraster	
5.2.1	Nutzen-Kosten-Aufstellung in Bezug auf Weiterbildungsaktivitäten	170
5.2.2	Nutzen-Kosten-Analyseschema zur Erklärung von	178
	Weiterbildungsentscheidungen	
5.3	Wirtschaftswissenschaftliche Theorieansätze zur Erklärung	183
	von Bildungsinvestitionen	
5.3.1	Humankapitaltheorie	183

5.3.2	Integration informationsökonomischer Theorien und des Transaktionskostenansatzes in den Nutzen-Kosten-Ansatz	189
5.3.2.1	Informationen und Informationskosten als Mittel zur Verringerung von Unsicherheit	193
5.3.2.2	Transaktionskosten im Rahmen der Weiterbildung und Personalentwicklung	194
5.3.2.3	Unsicherheiten über den Nutzen von Weiterbildungsinvestitionen	196
5.3.2.4	Zusammenfassung: Bedeutung des informationsökonomischen Ansatzes in Nutzen-Kosten-Kalkülen über Weiterbildungsinvestitionen	200
5.4	Integration sozialwissenschaftlicher Theorieansätze in den Nutzen-Kosten-Ansatz	200
5.4.1	Verhaltenswissenschaftliche Ansätze	201
5.4.2	Systemtheoretische und situative Ansätze	202
5.4.3	Situative Ansätze	203
5.4.4	Unterschiede und Gemeinsamkeiten von systemtheoretischen und situativen Ansätzen	204
5.4.5	Zusammenfassung: Integration von wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Ansätzen im Rahmen des Nutzen-Kosten-Ansatzes	204
5.5	Empirische ad hoc-Forschungsansätze	205
5.6	Modellbildung zur Erklärung des Weiterbildungsverhaltens	208
5.6.1	Grundsätzliches zur Modellbildung	209
5.6.2	Elemente der Modellbildung	210
5.6.2.1	Problemformulierung und Untersuchungsziele	211
5.6.2.2	Annahmen als Grundlagen des Erklärungsmodelles	213
5.6.2.3	Gesamtgefüge des Erklärungsmodelles	216
5.6.2.4	Einflußfaktoren auf die abhängige Variable „TrainingActivityDegree“	217
5.6.2.5	Grafische Darstellung des Erklärungsmodelles	221
6.	Einzelhypothesen zum Erklärungsmodell für Variationen des Weiterbildungsaktivitätsgrades	223
	<i>Langer, G., Naschberger, Ch., Kröll, H., Witt, D.</i>	
6.1	Übersicht	224
6.2	Streben nach "Wettbewerbsfähigkeit" als Kernhypothese im Erklärungsmodell für den TrainingActivityDegree (TAD)	224
6.2.1	Wettbewerbsfähigkeit von Individuen am Arbeitsmarkt	225
6.2.1.1	Annahmen zum Einflußfaktor „Wettbewerbsfähigkeit“ von Arbeitnehmern	226
6.2.1.2	Beschreibung des Einflußfaktors „Wettbewerbsfähigkeit“ von Arbeitnehmern	227
6.2.2	Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen auf den Teilmärkten	230
6.3	Erklärung des TrainingActivityDegree auf der Ebene der Determinantenbündel	234

6.4	Begründung, Formulierung und Untersuchung von Einzelhypothesen	239
	zum Erklärungsmodell	
6.4.a	Grundinformationen über Hypothesen, statistische Methoden und Datensatz	239
6.4.1	DB1 - Organisation (Unternehmen)	242
6.4.1.1	DG: Unternehmensgröße	242
	DB1-1-01: Aufstiegsmöglichkeiten und Karrieresystem	244
	DB1-1-02: Verfügbare Humanressourcen, Arbeitsteiligkeit	248
6.4.1.2	DG: Saisonalität	251
	DB1-2-01: Standortbedingungen, Saisonalität	252
	DB1-2-02: Fluktuationsgrad von Mitarbeitern	255
6.4.1.3	DG: Unternehmensstrategie und -erfolg	260
	DB1-3-01: Betriebsart	260
	DB1-3-02: Positionierung eines Unternehmens am Markt	262
	DB1-3-03: Qualitätskategorisierung (Hotelklassifizierung)	264
	DB1-3-04: Kooperationen	266
	DB1-3-05: Erfolgsentwicklung, Finanzlage,...	268
	DB1-3-06: Weiterbildung und Wettbewerbsfähigkeit	273
6.4.1.4	DG: Personalausstattung, Führungskräfteverhalten und Personalpolitik	275
	DB1-4-01: Personalausstattung, Rekrutierungsstrategie	275
	DB1-4-02: Stabilitätsgrad	281
	DB1-4-03: Führungskraftetypus ...	283
	DB1-4-04: Nutzen-Kosten-Einschätzungstypus ...	285
	DB1-4-05: Institutionalisierung des Personalbereiches, ...	287
	DB1-4-06: Arbeitsmarktlage und Personalpolitik	291
	DB1-4-07: Qualitäts/Kosten-Prioritätensetzung ...	292
	DB1-4-08: Initiative zu Weiterbildungsmaßnahmen	294
	DB1-4-09: Weiterbildung während der Arbeitszeit ...	298
	DB1-4-10: Kostenträgerschaft für Weiterbildungsausgaben	302
	DB1-4-11: Verhalten von Führungskräften	306
	DB1-4-12: Umsetzung von neuen Fähigkeiten,....	308
6.4.2	DB2 – Weiterbildungsangebot	310
	DB2-01: Weiterbildungsthema	311
	DB2-02: Didaktik, Darbietungsform, Qualifikation der Trainer	313
	DB2-03: Technische Ausstattung und neue Technologien	316
	DB2-04: Attraktivität der Veranstaltungsräumlichkeiten,...	317
	DB2-05: Teilnehmerstruktur als Attraktivitätsmerkmal	319
	DB2-06: Geografische Distanz ...	321
	DB2-07: Zeitfaktoren: Zeitdauer, Zeiteinteilung, ...	323
	DB2-08: Informationstransfer und Informationskosten	329
	DB2-09: Zertifizierung und Anerkennung von Qualifikationen	335
	DB2-10: Erscheinungsbild, Atmosphäre und Image,...	339
	DB2-11: Nutzen und Kosten von Weiterbildungsmaßnahmen	341

6.4.3	DB3 - Lagefaktoren des Individuums	352
	DB3-01: Geschlecht	352
	DB3-02: Alter	355
	DB3-03: Zeitverwendung und verfügbare Zeit,	359
	DB3-04: Persönliches Beziehungsnetz,	361
	DB3-05: Allgemeines Aktivitätsniveau, Beziehung, Freizeit	363
	DB3-06: Soziale Herkunft und Schichtfaktoren	365
	DB3-07: Kulturell-staatliche Herkunft und Sprachkenntnisse	366
	DB3-08: Wohnregion und sozio-kulturelle Faktoren	368
	DB3-09: Einkommensziele und Zukunftsvorstellungen,	369
	DB3-10: Berufsposition von Unselbständigen,	372
	DB3-11: Zeitstrukturierung des Beschäftigungsverhältnisses	375
	DB3-12: Arbeitssituation und Tätigkeitsstruktur im Unternehmen	378
	DB3-13: Persönliche Arbeitsmarktlage,...	380
	DB3-14: Formales Ausbildungsniveau,...	386
6.4.4	DB4 – Persönlichkeitsfaktoren des Individuums	390
	DB4-01: Motivation,...	390
	DB4-02: Persönliche und berufliche Ziele	394
	DB4-03: Einstellungen zur Weiterbildung	396
	DB4-04: Erwartungshaltungen,...	399
	DB4-05: Auswirkungen früherer Aus- und Weiterbildungserfahrungen	402
	DB4-06: Lernneigungstypus	405
	DB4-07: Informationsstand über Weiterbildungsmöglichkeiten	406
	DB4-08: Subjektive Nutzen-Kosten-Einschätzung	410
6.4.5	DB5 – Branche, Markt und Globalumfeld	414
	DB5-01: Branchenkultur im Tourismus	414
	DB5-02: Qualitätskategorisierung (Sterne-System)	417
	DB5-03:Rechtliche Faktoren,...	420
	DB5-04: Arbeitsmarktbezogene Faktoren (Arbeitslosigkeit)	423
	DB5-05: Technologische Entwicklung als Weiterbildungsmotor	425
	DB5-06: Absatzmarktumfeld und wirtschaftliche Faktoren	427
	DB5-07: Gesellschaftliche Entwicklungen und Globalumfeld	430
7.	Gesamtbetrachtung und Gestaltungsvorschläge	431
7.1	Erkenntnisse zum theoretischen Erklärungsmodell für Variationen	434
	des TAD	
7.2	Empirische Ergebnisse zur Erklärung des TrainingActivityDegree	439
	von einzelnen Beschäftigtensegmenten	
7.2.1	Gesamtmodell für Mitarbeiter in der Beherbergungsbranche	440
7.2.1.1	Informationen über die verwendeten Daten und Ergebnisse	440
	aus Versuchsmodellen	
7.2.1.2	Regressionsmodell für das Beschäftigtensegment „Mitarbeiter“	443

7.2.1.3	Teilergebnisse zur Bewertung der Modellgüte	447
7.2.1.4	Gesamtbild – Zusammenfassung	452
7.2.2	Regressionsmodell für Führungskräfte mit min. 2 Mitarbeitern	453
7.2.2.1	Informationen über die verwendeten Daten und Ergebnisse	453
	aus Versuchsmodellen	
7.2.2.2	Regressionsmodell für das Beschäftigtensegment „Führungskräfte von	455
	Kleinunternehmen mit min. 2 Mitarbeitern“ (Kategorie 2)	
7.2.2.3	Ergebnisse von Modellvariationen	457
7.2.2.4	Teilergebnisse für das Grundmodell mit dem TAD _{TP} zur Bewertung	458
	Bewertung der Modellgüte	
7.2.2.5	Gesamtbild – Zusammenfassung	462
7.2.3	Regressionsmodell für Führungskräfte mit max. 1	464
	Mitarbeiter (Kleinstunternehmen)	
7.2.3.1	Informationen über die verwendeten Daten und Ergebnisse	464
	aus Versuchsmodellen	
7.2.3.2	Regressionsmodell für das Beschäftigtensegment „Führungskräfte	466
	von Kleinstunternehmen mit max. 1 Mitarbeiter“ (Kategorie 1)	
7.2.3.3	Ergebnisse von Modellvariationen	468
7.2.3.4	Teilergebnisse für das Grundmodell zur Bewertung der Modellgüte	470
7.2.3.5	Gesamtbild – Zusammenfassung: Führungskräfte der Kat. 1	474
7.2.4	Zusammenschau für die drei Beschäftigtensegmente	475
7.3	Zusammenfassung von Ergebnissen zur Hypothese eines Zusammen-	478
	hanges zwischen Weiterbildung und Wettbewerbsfähigkeit	
7.4	Wahrnehmungslücken in Bezug auf Qualifikationslücken	479
7.5	Überprüfung der Hypothesen für vier Determinantenbündel	481
	des Erklärungsmodelles	
7.6	Präferenzen für die künftige Gestaltung von Weiterbildungsprodukten	485
7.6.1	Künftig gefragte Weiterbildungsthemen in der Beherbergungswirtschaft	485
7.6.2	Präferenzen in Bezug auf bestimmte Produktmerkmale von	489
	Weiterbildungsangeboten	
7.7	Schlußfolgerungen und Gestaltungsvorschläge	491
7.7.1	Detailziel: Analyse und Prognose des Kompetenz- und	491
	Qualifikationsbedarfes	
7.7.2	Detailziel: Analyse hemmender/fördernder Einflußfaktoren auf den	492
	TrainingActivityDegree	
7.7.2.1	Unternehmen (DB1)	493
7.7.2.2	Lagefaktoren (DB3) und Persönlichkeitsfaktoren (DB4)	494
7.7.2.3	Produktgestaltung und Kosten der Weiterbildung	496
	(DB2 und DB5 - Bereich Staat)	
8.	Quellenverzeichnis	511