

Inhaltsverzeichnis

Forschungsstand und Forschungsperspektiven im Bereich betrieblicher Weiterbildung

Teil I: Aus betrieblicher Sicht

	Seite
1. Aufgaben und Ziele des Gutachtens	3
2. Normative Basis des Gutachtens	5
2.1 Weiterbildung - Ordnungspolitische Standpunkte des Instituts der deutschen Wirtschaft	5
2.2 Definitionen	11
2.2.1 Betriebliche Weiterbildung	11
2.2.2 Personal- und Organisationsentwicklung	12
Literatur zu Kapitel 1 und 2	13
3. Szenario der betrieblichen Weiterbildung	14
3.1 Veränderungen der gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen	14
3.1.1 Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials	14
3.1.2 Sektoraler Strukturwandel	16
3.1.3 Arbeitsmarkt und Beschäftigung	16
3.1.4 Umweltschutz	17
3.1.5 EG-Binnenmarkt	17
3.2 Veränderungen der betrieblichen Rahmenbedingungen	18
3.2.1 Einsatz neuer Techniken	18
3.2.2 Arbeitsorganisation	18
3.2.3 Personalstruktur	19
3.2.4 Qualifikationsanforderungen	20
3.3 Zukunftsaufgaben betrieblicher Weiterbildung	20
Literatur zu Kapitel 3	26
4. Grundlagen betrieblicher Weiterbildung	28
4.1 Datenlage: Weiterbildungsleistungen	28
4.1.1 Weiterbildungsbeteiligung der Unternehmen	28
4.1.2 Lehrgangsstrukturen	31
4.1.3 Forschungsperspektiven	32
4.2 Bedarfsanalyse	34
4.2.1 Schwierigkeiten der Bedarfsermittlung	34
4.2.2 Verfahren zur Bedarfsermittlung	35
4.2.3 Praxis der Bedarfsermittlung	36
4.2.4 Forschungsperspektiven	38
4.3 Technik und Weiterbildung	39
4.3.1 Von der Polarisierung zur Gestaltung von Qualifikationsstrukturen	39

4.3.2	Qualifizierung zur Gestaltung	41
4.3.3	Qualifizierung für betriebliche Aufgaben	42
4.3.4	Forschungsperspektiven	43
4.4	Ökonomie der betrieblichen Weiterbildung	46
4.4.1	Weiterbildung als Investition	46
4.4.2	Humankapitalbildung	47
4.4.3	Kosten der Weiterbildung	48
4.4.3.1	Kostenstrukturen	48
4.4.3.2	Gesamtkosten	49
4.4.4	Nutzen der Weiterbildung	50
4.4.5	Finanzierung der Weiterbildung	52
4.4.5.1	Finanzierungsformen	52
4.4.5.2	Finanzierungsalternativen	53
4.4.6	Forschungsperspektiven	53
4.4.6.1	Kosten und Nutzen der Weiterbildung	53
4.4.6.2	Finanzierung der Weiterbildung	54
4.5	Transparenz und Qualitätssicherung	55
4.5.1	Notwendigkeit der Transparenz	55
4.5.2	Umsetzungsstrategien	57
4.5.3	Entwicklungstendenzen	58
4.5.3.1	Qualitätssicherung externer Angebote	58
4.5.3.2	Datenbankgestützte Weiterbildungsberatung	58
4.5.4	Forschungsperspektiven	60
4.6	Wissenschaftliche Weiterbildung	61
4.6.1	Der Auftrag der Hochschulen	61
4.6.2	Wissenschaftlichkeit und Praxisbezug	63
4.6.3	Methodik	65
4.6.4	Zielgruppendefinition	66
4.6.5	Bedarfsermittlung und Angebotstransparenz	66
4.6.6	Organisationsformen	67
4.6.7	Finanzierung	68
4.6.8	Forschungsperspektiven	69
	Literatur zu Kapitel 4	70
5.	Betriebswirtschaftliche Fragen betrieblicher Weiterbildung	79
5.1	Unternehmenskultur und Weiterbildung	79
5.1.1	Unternehmenskultur und Unternehmenserfolg	79
5.1.2	Begriff und Inhalt der Unternehmenskultur	80
5.1.3	Unternehmenskultur und Weiterbildung	81
5.1.4	Forschungsperspektiven	82
5.2	Unternehmenssteuerung und Personalentwicklung	82
5.2.1	Stellung der Personalentwicklung im Betrieb	83
5.2.2	Verbindung von Investitionsplanung und Personalentwicklung	84
5.2.3	Wechselwirkung zwischen Qualifikation und Unternehmensentwicklung	85

5.2.4	Schwachstellen und Defizite im Bereich der betrieblichen Weiterbildung	86
5.2.4.1	Analyse des „objektiven“ und „subjektiven“ Weiterbildungsbedarfs	87
5.2.4.2	Auswahl der Teilnehmer	87
5.2.4.3	Zielgruppenorientierung	88
5.2.4.4	Auswertung und Transfer	88
5.2.5	Forschungsperspektiven	89
5.3	Weiterbildungsprobleme in Klein- und Mittelbetrieben am Beispiel des Handwerks	90
5.3.1	Weiterbildungsverhalten im Handwerk	90
5.3.2	Spezifische Probleme und Defizite	92
5.3.2.1	Fehlende Professionalisierung	92
5.3.2.2	Freistellungsprobleme	93
5.3.2.3	Motivationsdefizite	93
5.3.2.4	Mängel externer Weiterbildungsangebote	94
5.3.3	Ansätze zur Verbesserung der Weiterbildungsqualität im Handwerk	94
5.3.3.1	Neue Lehrgangskonzepte	94
5.3.3.2	Weiterbildung im Verbund	95
5.3.3.3	Weiterbildungsberatung	95
5.3.3.4	Weiterbildungsmarketing	96
5.3.4	Forschungsperspektiven	96
5.3.4.1	Fragen zur Datenlage	96
5.3.4.2	Defizitanalyse und Bedarfsermittlung	96
5.3.4.3	Formen der Weiterbildung	97
5.3.4.4	Weiterbildungsmarketing	97
5.4	Weiterbildungs-Controlling	98
5.4.1	Der betriebswirtschaftliche Controlling-Begriff	99
5.4.2	Controlling und Weiterbildung	99
5.4.3	Typologie der „controls“	100
5.4.4	Vom Controlling-Konzept zum Controlling-System	101
5.4.5	Forschungsperspektiven	101
	Literatur zu Kapitel 5	102
6.	Zielgruppenspezifische Fragen betrieblicher Weiterbildung	105
6.1	Segmentierung	105
6.1.1	Teilnehmerstrukturen	105
6.1.2	Forschungsperspektiven	107
6.2	Betriebliche Weiterbildung von Führungskräften	107
6.2.1	Abgrenzung	107
6.2.2	Weiterbildungsthemen	108
6.2.3	Forschungsperspektiven	109
6.3	Betriebliche Weiterbildung von Fachkräften	110
6.3.1	Weiterbildungsbeteiligung	110
6.3.2	Forschungsperspektiven	111

6.4	Betriebliche Weiterbildung von Frauen	112
6.4.1	Rückkehr von Frauen in den Beruf	112
6.4.2	Frauen in Beruf und Weiterbildung	113
6.4.3	Forschungsperspektiven	114
6.5	Betriebliche Weiterbildung von Ausländern	115
6.5.1	Sprachliche Förderung	115
6.5.2	Forschungsperspektiven	116
6.6	Betriebliche Weiterbildung von Aussiedlern	116
6.6.1	Berufliche und soziale Eingliederung	116
6.6.2	Forschungsperspektiven	117
6.7	Betriebliche Weiterbildung von Behinderten	118
6.7.1	Berufliche Integration von Behinderten	118
6.7.2	Betrieblicher Einsatz und Qualifizierung	119
6.7.3	Forschungsperspektiven	119
6.8	Betriebliche Weiterbildung von Un- und Angelernten	120
6.8.1	Didaktisch-methodische Defizite	120
6.8.2	Qualifizierungsansätze	120
6.8.3	Forschungsperspektiven	121
6.9	Betriebliche Weiterbildung von Arbeitslosen	122
6.9.1	Wandel der Arbeitsmarktpolitik	122
6.9.2	Betriebliche Beteiligung an AFG-Maßnahmen	122
6.9.3	Betriebliche Reintegration	124
6.9.4	Forschungsperspektiven	125
	Literatur zu Kapitel 6	126
7.	Didaktisch-methodische Fragen betrieblicher Weiterbildung	130
7.1	Schlüsselqualifikationen	130
7.1.1	Das Konzept der Schlüsselqualifikationen	130
7.1.2	Die Umsetzung von Schlüsselqualifikationen in Bildungsmaßnahmen	132
7.1.3	Forschungsperspektiven	133
7.2	Lernverhalten und Lernförderung	134
7.2.1	Lernverhalten	134
7.2.1.1	Lernvoraussetzungen	135
7.2.1.2	Lernverhaltensmerkmale	135
7.2.2	Lernförderung	136
7.2.2.1	Lernfördernde Maßnahmen	136
7.2.2.2	Bedeutung der betrieblichen Lernorte	137
7.2.3	Forschungsperspektiven	138
7.3	Lernen am Arbeitsplatz	139
7.3.1	Das Lernen am Arbeitsplatz im dualen Ausbildungssystem	139
7.3.2	Bedeutung des Lernortes Arbeitsplatz in der Weiterbildung	140
7.3.3	Lernortformen	141
7.3.4	Forschungsperspektiven	142

7.4	Methoden	143
7.4.1	Didaktische Parameter	143
7.4.2	Methoden und Lernziele	144
7.4.3	Methoden und Teilnehmerstruktur	145
7.4.4	Methoden und Lehrende	146
7.4.5	Methoden und Medien	146
7.4.6	Methoden und Sozialformen des Lernens	146
7.4.7	Methoden und Zeit	147
7.4.8	Forschungsperspektiven	147
7.5	Medien	149
7.5.1	Funktionen von Medien im Lernprozeß	149
7.5.2	Medien und Lernende	151
7.5.3	Medien und Lehrende	151
7.5.4	Medien und Lernorganisation	152
7.5.5	Forschungsperspektiven	153
7.6	Fernunterricht	153
7.6.1	Abgrenzung des Fernunterrichts gegenüber dem Präsenzunterricht	153
7.6.2	Organisation von Fernunterricht	154
7.6.3	Vorteile des Fernunterrichts	154
7.6.4	Probleme des Fernunterrichts	156
7.6.5	Pädagogisch-didaktische Begleitung	156
7.6.6	Verbund mit Präsenzveranstaltungen	157
7.6.7	Einbeziehung des Fernunterrichts in die betriebliche Bildungsarbeit	158
7.6.8	Forschungsperspektiven	159
7.7	Personal in der Weiterbildung	159
7.7.1	Anforderungen	160
7.7.2	Qualifizierung von Weiterbildunglern	160
7.7.3	Forschungsfragen	161
7.8	Evaluation	162
7.8.1	Schwierigkeiten der Erfolgsmessung	162
7.8.2	Funktionen der Evaluation	163
7.8.3	Instrumente der Evaluation	164
7.8.4	Forschungsperspektiven	165
	Literatur zu Kapitel 7	166
8.	Internationale Aspekte betrieblicher Weiterbildung	171
8.1	Europäischer Binnenmarkt 1992	171
8.2	Vergleich der Weiterbildungssysteme	172
8.3	Qualifizierung für den Binnenmarkt / Außenhandel	174
8.4	Anerkennung von Abschlüssen	175
8.5	Internationaler Weiterbildungsmarkt	176
8.6	Forschungsperspektiven	177
	Literatur zu Kapitel 8	179

9.	Zusammenfassung:	
	Schwerpunkte betrieblicher Weiterbildungsforschung	181

Teil II: Aus Sicht von Arbeitnehmern

	Vorbemerkung	195
1.	Aufgabenstellungen, Materialgrundlage und Durchführungsprobleme des Gutachtens sowie forschungsorganisatorische Schlußfolgerungen für die betriebliche Weiterbildung	197
1.1	Aufgabenstellung und Eingrenzungsprobleme	197
1.2	Die betriebliche Weiterbildung in der Forschung: wissenschaftliche Zugangsweisen und strukturelle Defizite in der Forschungsorganisation	199
1.2.1	Quantitative Erhebungen und Statistiken zu beruflicher und/oder betrieblicher Weiterbildung	201
1.2.2	Industrie- und arbeitssoziologische Studien	203
1.2.3	Arbeitsmarktstudien	204
1.2.4	Berufspädagogische Studien	206
1.2.5	Arbeiten zur betrieblichen Weiterbildung aus betriebswirtschaftlicher Sicht	207
1.2.6	Studien zur Begleitforschung	209
1.3	Defizite der aktuellen Forschungsstruktur und Folgerungen für eine künftige Forschungsorganisation	209
2.	Die große Unklarheit über den Bedarf an beruflicher Weiterbildung und das Problem einer Bedarfsdefinition aus Sicht der Beschäftigten	214
2.1	Diesseits und jenseits des Marktes: Das Problem der Bedarfsdefinition	214
2.2	Ansätze und Grenzen wissenschaftlicher Bedarfsdefinition in der beruflichen Weiterbildung	217
2.3	Strukturelle Entwicklungstendenzen als Rahmen für die Bestimmung von Bedarf und Interesse an beruflicher Weiterbildung aus Sicht der Beschäftigten	225
2.4	Interessenperspektiven von Arbeitnehmern gegenüber beruflicher Weiterbildung	233
3.	Soziale Selektion und Segmentationstendenzen in der betrieblichen Weiterbildung	238
3.1	Weiterbildungs-Zirkel und Segmentations-Spirale: eine theoretische Hypothese zum Zusammenhang von sozialen Differenzierungsprozessen und betrieblicher Weiterbildung	238
3.2	Soziale Merkmale der Beteiligung an beruflicher/ betrieblicher Weiterbildung	242
3.3	Technikeinsatz und Weiterbildung	251

3.4	Wirtschaftssektorale bzw. branchenspezifische Einflüsse	256
3.5	Zum Einfluß der Betriebsgröße auf die Weiterbildungsbeteiligung	266
3.6	Regionale Aspekte von betrieblicher Weiterbildung	269
3.7	Subjektive Wahrnehmung beruflicher Weiterbildung	273
4.	Frauen und betriebliche Weiterbildung	284
4.1	Zur Begründung spezifischer Interessen von Arbeitnehmerinnen an beruflicher Weiterbildung	284
4.2	Analysen der Beteiligungsstrukturen von Frauen an betrieblicher Weiterbildung	290
4.2.1	Forschungsstand	290
4.2.2	Quantitative und qualitative Aspekte der Weiterbildungsbeteiligung von Frauen	292
4.2.3	Teilnahmeinteressen und Teilnahmebarrieren aus der Sicht der Frauen	302
4.2.4	Die Bedeutung von Personalrekrutierungsstrategien der Betriebe	306
4.3	Sektor-, tätigkeits- und betriebsgrößenspezifische Entwicklungen im Kontext betrieblicher Innovationsstrategien	309
4.3.1	Das Beispiel eines Elektrobetriebs	310
4.3.2	Das Beispiel einer Bank	314
4.3.3	Entwicklungen im kaufmännisch-administrativen Bereich von Klein- und Mittelbetrieben	318
4.4	Zusammenfassung und Forschungsperspektiven: betriebliche Weiterbildung weiblicher Beschäftigter im Kontext von Frauenförderung	320
	Anmerkungen zu Kapitel 4	325
5.	Exkurs: Innovation in der betrieblichen Weiterbildung - ausgewählte Beispiele und typische Problemkonstellationen	328
5.1	Neue Techniken und ökonomischer Strukturwandel als Ausgangspunkt für Innovationen in der betrieblichen Weiterbildung	328
5.2	Neue Konzepte betrieblicher Weiterbildung im Zusammenhang mit betrieblichen Innovationsstrategien	330
5.3	Innovative Vorschläge für die Weiterbildung in Klein- und Mittelbetrieben	346
5.4	Neue Qualifizierungskonzepte im Zusammenhang mit betrieblichen Umstrukturierungsprozessen (Beschäftigungspläne)	350
6.	Berufspädagogische Probleme betrieblicher Weiterbildung unter besonderer Berücksichtigung didaktisch-methodischer Aspekte	359
6.1	Ausgangslage und neue Herausforderungen der Berufspädagogik	359

6.2	Zum Zusammenhang von beruflicher Erstausbildung und beruflicher Weiterbildung	362
6.3	Implikationen beruflicher Erstausbildung für die Weiterbildung	376
6.4	Didaktisch-methodische Neuansätze in der betrieblichen (Aus- und) Weiterbildung	379
6.4.1	Gruppenorientierte Konzeptionen	380
6.4.2	Schlüsselqualifikation	386
6.4.3	Individualisierungsstrategien	389
6.4.3.1	Fernunterricht	390
6.4.3.2	Leittext-Methoden/Arbeitskarten	394
6.4.3.3	Computerunterstütztes Training	395
6.4.3.4	„Kooperative Selbstqualifikation“	400
6.5	Neue Technologien und berufliche (betriebliche) Weiterbildung: Fallstudien	402
6.5.1	Qualifizierung beim Einsatz von Industrierobotern	402
6.5.2	CNC-Qualifizierung in der Aus- und Weiterbildung	404
6.5.3	Heuristische Regeln für das Erlernen der Steuerungstechnik ...	408
6.5.4	Aus- und Weiterbildung in der Lasertechnik	411
6.6	Zusammenfassung	415
6.7	Forschungsperspektiven zu den Bedingungen des Lernens und der neuen Methoden in der beruflichen (betrieblichen) Weiterbildung	418
6.7.1	Zum Kontext von Lernen und Arbeiten	418
6.7.2	Zum Kontext von schulischem Lernen, Lernen in der Erstausbildung und Lernen in der Weiterbildung	422
6.7.3	Zum Kontext von Schlüsselqualifikationen und Weiterbildung	423
6.7.4	Zum Kontext von Weiterbildungsmethoden und Qualifikation	424
7.	Probleme der Planung und Steuerung betrieblicher Weiterbildung	428
7.1	Realität und Forschungslage: von Kargheit gekennzeichnet	428
7.2	Zieldefinitionen und Bedarfsermittlung bei betrieblicher Weiterbildung	431
7.3	Organisation und Planung des betrieblichen Weiterbildungsangebots	437
7.4	Kontrolle und Evaluation als Elemente der Weiterbildungssteuerung	448
7.5	Planung und Steuerung betrieblicher Weiterbildung und Arbeitnehmerinteressen	453

8.	Gewerkschaftliche Einflußmöglichkeiten und Mitbestimmung in der betrieblichen Weiterbildung	456
8.1	Ausgangslage: betriebliche Weiterbildung als relativ regelungsfreier Raum	456
8.2	Gesetzlicher Rahmen für betriebliche Mitbestimmung in der Weiterbildung	458
8.3	Stand und Probleme in der Handhabung betrieblicher Mitbestimmungsrechte	463
8.4	Kollektive Mitbestimmungsregelungen in Haustarifverträgen und Betriebsvereinbarungen	470
8.5	Mitbestimmungsregelungen in Tarifverträgen und gewerkschaftliche Handlungszusammenhänge	478
9.	Inhaltliche Schwerpunkte eines künftigen Forschungskonzepts zur betrieblichen Weiterbildung	486
9.1	Soziale Selektion, Segmentation und ihre unaufgedeckten strukturellen Zusammenhänge	486
9.2	Bedingungen des Lernens und der neuen Methoden in der beruflichen (betrieblichen) Weiterbildung	491
9.3	Betriebliche und überbetriebliche Entscheidungs-, Steuerungs- und Kontrollprozesse betrieblicher Weiterbildung	496
9.4	Abschließende Bemerkung	500
	Literaturverzeichnis	501