

INHALTSVERZEICHNIS

	<i>Seite</i>
Vorwort	2
Abbildungs- und Übersichtenverzeichnis	8
Abkürzungsverzeichnis	11
Einleitung	12
1. Betriebliche Weiterbildung als Erkenntnisobjekt der Betriebspädagogik	18
1.1 Einordnung der Weiterbildung	18
1.1.1 "Weiterbildung" im Blickpunkt des öffentlichen Interesses: eine Annäherung	18
1.1.2 Die Begrifflichkeit(en) von Weiterbildung	19
1.1.2.1 Von der Erwachsenenbildung zur Weiterbildung	19
1.1.2.2 Definitionen	21
1.1.2.2.1 Weiterbildung	21
1.1.2.2.2 Berufliche Weiterbildung	23
1.1.2.2.3 Betriebliche Weiterbildung	23
1.1.2.3 Weiterbildung als Bestandteil des Bildungssystems	24
1.1.2.4 Gesellschaftlicher Aufstieg der Weiterbildung	27
1.1.3 Formen der Weiterbildung	29
1.1.4 Begründungsansätze und Ziele der Weiterbildung	31
1.1.5 Rechtsgrundlagen der Weiterbildung	37
1.2 Strukturen der beruflichen Weiterbildung	38
1.3 Weiterbildungssituation in Deutschland - dargestellt anhand von Ergebnissen des "Berichtssystems Weiterbildung VI" (1994)	40
1.4 Situation der betrieblichen Weiterbildung	43
1.4.1 Vorbemerkungen	43
1.4.2 Aktuelle Untersuchungen zur betrieblichen Weiterbildung	44
1.4.2.1 IAB-Betriebspanel zu "Beschäftigungstrends"	51
1.4.2.2 Erhebung "Betriebliche Weiterbildung in Deutschland" im Rahmen des FORCE-Aktionsprogramms der Europäischen Kommission (1993-1995)	46
1.4.2.3 Erhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft zur betrieblichen Weiterbildung (1993)	52
1.4.2.4 Befragung von Erwerbstätigen und betrieblichen Experten zur betrieblichen Weiterbildung - Infratest Sozialforschung (1993)	58
1.4.3 Stand und Perspektive betrieblicher Weiterbildung	65
2. Betriebliche Weiterbildung im Kontext von Personal- und Organisationsentwicklung	69
2.1 Problemfelder betrieblicher Weiterbildung	69
2.1.1 Planung	69
2.1.1.1 Vorbemerkungen	69
2.1.1.2 Weiterbildungsbedarf	70
2.1.1.3 Konzept der partizipativen Bildungsplanung von Domsch (1983)	71

2.1.2 Methoden	74
2.1.3 Didaktische Prinzipien in der Weiterbildung ("erwachsenengerechtes" Lernen)	79
2.1.4 Evaluation	81
2.1.4.1 Begriff	81
2.1.4.2 Begründungsgrundlagen für Evaluation	82
2.1.4.3 Funktionen der Evaluation	84
2.1.4.4 Evaluationsgegenstände	84
2.1.4.5 Evaluationsmethoden	86
2.2 Paradigmenverschiebung von der Personalplanung zur Personal- und Organisationsentwicklung	88
3. Kreditinstitute als "Schauplatz" betrieblicher Weiterbildung	94
3.1 Vorbemerkungen	94
3.2 Die Struktur des deutschen Bankwesens	94
3.3 Die Leistungspalette der Universalbanken	97
3.4 Wandlungsprozesse im Kreditgewerbe	99
3.4.1 Vorbemerkung	99
3.4.2 Wandel der Angestelltenarbeit	99
3.4.3 Aktuelle Wandlungsprozesse bei Banken und Sparkassen	102
3.5 Das Personal im Kreditgewerbe	106
3.6 Weiterbildung in den Kreditinstituten	110
3.6.1 Allgemeine Situation	110
3.6.2 Innerbetriebliche Weiterbildung	112
3.6.3 Überbetriebliche Weiterbildung	113
3.6.3.1 Bankakademie	113
3.6.3.2 Vereinigung für Bankberufsbildung	116
3.6.3.3 Sparkassenorganisation	116
3.6.3.4 Kreditgenossenschaften	118
3.6.4 Veränderungen in der betrieblichen Weiterbildung der Kreditinstitute	119
4. Erwerbsarbeit als zentraler Bezugspunkt betrieblicher Weiterbildung und Gegenstand von Humanisierungsstrategien	125
4.1 Vorbemerkungen	125
4.2 Arbeit als bedeutende Bestimmungsgröße von betrieblicher Weiterbildung	126
4.3 Humanisierung der Arbeit und Mitbestimmung der Arbeitnehmer	127
5. Wandlungsprozesse im Bereich der Arbeitsorganisation	139
5.1 Vorbemerkungen	139
5.2 Sozialer Wandel	140
5.3 Wertewandel	143
5.4 Technischer Wandel	144
5.5 Organisatorischer Wandel	147

6. Partizipation der Mitarbeiter - mehr als eine rhetorische Figur?	158
6.1 Begriffliche Einordnung	158
6.2 Begründungen für Partizipation	162
6.3 Partizipationsformen	164
6.3.1 Formale und informale Partizipation	164
6.3.2 Direkte und indirekte Partizipation	165
6.3.3 Reale Partizipation und Pseudo-Partizipation	165
6.3.4 Abgestufte Partizipation (Partizipationsebenen)	166
6.3.5 Mitbestimmung in Deutschland - zentrales Partizipationsmodell	170
6.4 Entwicklung eines mehrdimensionalen Partizipationsmodells	184
6.5 Begründungsgrundlagen für Mitarbeiterpartizipation im Weiterbildungsbereich	200
6.5.1 Arbeitssoziologische Ansätze	200
6.5.1.1 Betriebliche Mitarbeiterpartizipation als Humanisierungsstrategie (F. Fürstenberg)	201
6.5.1.2 Partizipationstheorie von L. Kißler auf der Basis einer kritischen Arbeitssoziologie	207
6.5.2 Erziehungswissenschaftliche Ansätze	211
6.5.2.1 Humboldt's (neo-)humanistisches Bildungsideal	211
6.5.2.2 Ansatz der emanzipatorischen Pädagogik	212
6.5.2.3 Kommunikationspädagogischer Ansatz	214
6.5.3 Organisationspsychologischer Ansatz	214
6.5.4 Wirtschaftswissenschaftlicher Ansatz	220
7. Partizipationsmöglichkeiten der Mitarbeiter im Bereich der betrieblichen Weiterbildung	223
7.1 Vorbemerkungen zur betrieblichen Weiterbildung als Handlungsfeld von Mitarbeiterpartizipation	223
7.2 Rechtliche Grundlagen	225
7.2.1 Vorbemerkung	225
7.2.2 Landesgleichstellungsgesetz Rheinland-Pfalz	225
7.2.3 Betriebsverfassungsgesetz	227
7.2.4 Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder	230
7.3 Forschungsergebnisse zur betrieblichen Weiterbildung	232
7.3.1 Vorbemerkungen	232
7.3.2 Sekundärstatistische Auswertung der Untersuchung "Betriebliche Weiterbildung" von Infratest Sozialforschung (1993)	233
7.3.3 Sekundärstatistische Auswertung der Studie der Hans-Böckler-Stiftung "Zur Situation der Aus- und Weiterbildung im Bankgewerbe - Umfrage unter Betriebs- und Personalräten" (1994)	239
7.3.3.1 Vorbemerkungen zur empirischen Mitbestimmungsforschung	239
7.3.3.2 Konzeption der Studie	242
7.3.3.3 Ausgewählte Ergebnisse	242
7.4 Die Arbeitnehmervertretung im Kontext betrieblicher Weiterbildung	247
7.5 Anforderungen an eine die Partizipation der Mitarbeiter fördernde Bildungsarbeit	249

8. Untersuchung zur Mitarbeiterpartizipation im Bereich der betrieblichen Weiterbildung in Kreditinstituten	253
8.1 Untersuchungskonzeption	253
8.1.1 Formales Konzept	253
8.1.2 Inhaltliches Konzept	254
8.2 Quantitative Befragung von Mitarbeitern in sechs deutschen Kreditinstituten	260
8.2.1 Untersuchungsdesign	260
8.2.2 Der Fragebogen	262
8.2.2.1 Grundsätzliches	262
8.2.2.2 Begründungen der Fragen	274
8.2.3 Pretest	275
8.2.4 Struktur der Befragungssamples	277
8.2.5 Untersuchungsdurchführung	278
8.2.6 Auswertung	278
8.2.6.1 Vorbemerkung	279
8.2.6.2 Sozio-demographische Angaben der Befragten	279
8.2.6.2.1 Geschlecht	280
8.2.6.2.2 Bildungsabschlüsse	282
8.2.6.2.3 Lebensalter	282
8.2.6.2.4 Beschäftigungsumfang	283
8.2.6.2.5 Status/Funktion	284
8.2.6.2.6 Unternehmenszugehörigkeit	285
8.2.6.3 Weiterbildungsangebot	289
8.2.6.4 Weiterbildungsteilnahme/Teilnehmerstruktur	296
8.2.6.5 Relevanz betrieblicher Weiterbildung	305
8.2.6.6 Mitarbeitereinbindung bei betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen	313
8.2.6.7 Mitwirkung des Betriebs- bzw. Personalrats	313
8.3 Expertendiskussion mit Bildungsverantwortlichen und Arbeitnehmervertretern zur betrieblichen Weiterbildung im Hinblick auf die Partizipationsmöglichkeiten	320
8.3.1 Untersuchungsdesign	320
8.3.1.1 Vorbemerkungen	323
8.3.1.2 Auswahl der Untersuchungseinheit	323
8.3.1.3 Pretest	324
8.3.2 Untersuchungsdurchführung	324
8.3.3 Auswertung	324
8.3.3.1 Vorbemerkungen zur Methodik	327
8.3.3.2 Durchführung einer zusammenfassenden qualitativen Inhaltsanalyse	327
8.3.4 Ergebnisse	341
8.3.5 Heranziehung von Gütekriterien	346
8.4 Zusammenfassende Betrachtungen	346
8.4.1 Zusammenstellung der Befunde	355
8.4.2 Interpretation der Befunde	359
9. Schlußbetrachtung	359
Literaturverzeichnis	368
Anhang	394

Abbildungs- und Übersichtenverzeichnis

Darstellung	<i>Seite</i>
1 Formale und inhaltliche Grobstruktur der Arbeit	17
2 Weiterbildungsschema in Anlehnung an Kemp	23
3 Grundstruktur des Bildungswesens in der Bundesrepublik Deutschland 1990	25
4 Formen der betrieblichen Weiterbildung	31
5 Grundfunktionen der betrieblichen Weiterbildung	33
6 Gesetzliche Grundlagen der beruflichen Weiterbildung	38
7 Teilbereiche der beruflichen Weiterbildung	39
8 Weiterbildungsteilnahme in Deutschland: 1979 - 1994 im Vergleich	41
9 Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung nach Branchen 1. Halbjahr 1993	45
10 Teilnehmer an Weiterbildung nach Qualifikationsstufen und Maßnahmedauer im 1. Halbjahr 1993	46
11 Lehrveranstaltungsangebot, Branchenübersicht	47
12 Teilnahmequoten an Lehrveranstaltungen nach Wirtschaftsbereichen	48
13 Teilnahmequoten an Lehrveranstaltungen nach Unternehmensgröße	49
14 Teilnahmequoten an Lehrveranstaltungen nach Geschlecht und nach ausgewählten Wirtschaftsbereichen	49
15 Teilnahmequoten an Lehrveranstaltungen nach Altersgruppen	50
16 Ermittlung des Personal- und Qualifikationsbedarfes bzw. der Qualifikationen und Bildungswünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	51
17 Teilnehmer je 100 Beschäftigte nach Branchen	54
18 Kosten je Betrieb nach Kostenarten	55
19 Kosten je Maßnahme nach Kammerbereichen	56
20 Kosten je Mitarbeiter nach Kostenarten	56
21 Gesamtaufwendungen für betriebliche Weiterbildung in Deutschland	57
22 Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung bei Erwerbstätigen im Hinblick auf sozio-demographische Merkmale	62
23 Rahmenbedingungen des betrieblichen Weiterbildungsangebotes	65
24 Stand der betrieblichen Weiterbildung um 1980	66
25 Aktueller Stand der betrieblichen Weiterbildung	67
26 Determinanten des betrieblichen Weiterbildungsbedarfs	70
27 Legitimationsgrundlagen für partizipative Bildungsplanung	72
28 Methoden partizipativer Bildungsplanung	74
29 Fortbildungsmethoden	75
30 Individualisierungsstrategien in der betrieblichen Weiterbildung	78
31 Didaktische Prinzipien	79
32 Interessen und Leit motive der Evaluierung	82
33 Bestimmungsfaktoren des Lernerfolges	83

34	Evaluationsmethoden	87
35	Ebenen, Instrumentarien und Wirkungszusammenhang der Personalentwicklung	92
36	Kreditinstitute in Deutschland, Struktur	95
37	Bankengruppe und dazugehöriges Geschäftsvolumen	96
38	Produktinnovationen im Kreditgewerbe seit Mitte der 80er Jahre	98
39	Umweltsphären und Umweltbedingungen des Kreditwesens	103
40	Beschäftigte in Kredit- und sonstigen Finanzierungsinstituten	106
41	Gesamtbeschäftigte im Kreditgewerbe in den Jahren 1970, 1975, 1980, 1985, 1989	107
42	Schulbildung der neu eingestellten Auszubildenden zum Bankkaufmann	109
43	Kosten für Aus- und Weiterbildung 1994	111
44	Veränderung der Qualifikationsstruktur in Banken 1900 - 2050	112
45	Berufsbegleitende Studiengänge der Bankakademie	115
46	Anzahl der Studierenden bei der Bankakademie	115
47	Weiterbildungsstruktur in der Sparkassenorganisation	117
48	Das Modell und geeignete Seminare zur systematischen Personalentwicklung in der Genossenschaftsorganisation	120
49	Die Themen der Zukunft in der Personalentwicklung	122
50	Humanisierungsziele bzw. -themen	131
51	Qualitäten der Humanisierung	133
52	Neue Formen der Arbeitsgestaltung	136
53	Dimensionen des sozialen Wandels	141
54	Evolutionsprozeß sozialer Systeme	148
55	Merkmale von Sozialtechniken	151
56	Komponenten geänderter Managementkonzepte	394
57	Abgestufte Varianten des Mitbestimmungsbegriffes	161
58	Mitbestimmungsbegründungen	163
59	Partizipationsformen - differenziert nach Entscheidungsebenen und Bedeutungsgrad	167
60	Beziehung zwischen Entscheidungsebenen und Bedeutungsgraden der Partizipation	168
61	Direkte Partizipationsformen - Mitbestimmung am Arbeitsplatz	179
62	Perspektiven der Mitbestimmung am Arbeitsplatz	183
63	Modell der Mitarbeiterpartizipation I	186
64	Modell der Mitarbeiterpartizipation II	190
65	Modell der Mitarbeiterpartizipation III	191
66	Interessendreieck im Rahmen sich verändernder Arbeitsbeziehungen	194
67	Kausalmodell zur Leistungs- und Produktivitätssteigerung	217
68	Fortschrittliche Managementtheorie	219

69	Mitwirkungsrechte des Betriebsrats im Bereich der Berufsbildung auf der Grundlage der §§ 96-98 Betriebsverfassungsgesetz	230
70	Mitbestimmungsrechte bei der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen nach dem Betriebsverfassungsgesetz und Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder	231
71	Initiative zur Weiterbildungsteilnahme	243
72	Mitbestimmungsaktivität der Betriebsräte bei der Weiterbildung	244
73	Betriebliche Bildungs- und Personalplanung	246
74	Schema für das Erstellen eines Fragebogens	263
75	Rücklauf des Fragebogens	278
76	Geschlecht der Befragten	279
77	Schulabschlüsse der Befragten	280
78	Berufsabschlüsse der Befragten	281
79	Lebensalter der Befragten	282
80	Betriebliche Funktionen der Befragten	283
81	Führungsfunktionen	284
82	Unternehmenszugehörigkeit	408
83	Kenntnis über nicht am Arbeitsplatz angesiedelte Weiterbildungsmaßnahmen	286
84	Bekanntheit des Weiterbildungsangebotes	408
85	Bekanntheit persönlich geeigneter Weiterbildungsmaßnahmen innerhalb des Weiterbildungsprogramms	409
86	Informationsvermittlung hinsichtlich des Weiterbildungsprogramms	287
87	Einschätzung des Weiterbildungsangebotes I	409
88	Einschätzung des Weiterbildungsangebotes II	410
89	Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen in den letzten 3 Jahren	290
90	Teilnahme an überbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen in den letzten 3 Jahren	290
91	Teilnahme an Weiterbildung im Jahr 1995	291
92	Nutzen aus erhaltenem Zertifikat	410
93	Absagegründe für geplante Weiterbildungsmaßnahmen	411
94	Weiterbildungsteilnahme im Hinblick auf das Geschlecht	293
95	Weiterbildungsteilnahme im Hinblick auf die betriebliche Funktion	294
96	Weiterbildungsteilnahme im Hinblick auf das Lebensalter	295
97	Weiterbildungsteilnahme im Hinblick auf den Schulabschluß	411
98	Bedeutung von betrieblicher Weiterbildung	296
99	Intention betrieblicher Weiterbildung	297
100	Individuelle Bedeutungszumessung hinsichtlich der betrieblichen Weiterbildung I	298
101	Individuelle Bedeutungszumessung hinsichtlich der betrieblichen Weiterbildung II	298
102	Beeinflussung der beruflichen Entwicklung durch Weiterbildung	299

103 Betriebliche Weiterbildung im Kontext der Personalplanung und -förderung	300
104 Umfang der Weiterbildungsplanung	301
105 Veränderungswunsch hinsichtlich des Weiterbildungsangebotes	412
106 Veränderungsvorschläge zum zukünftigen Weiterbildungsangebot	302
107 Thematisierung der Weiterbildung mit Vorgesetzten	303
108 Förderungsinteresse des Vorgesetzten	304
109 Einbeziehung der Mitarbeiter bei der Bildungsbedarfserhebung	305
110 Zugang zur Weiterbildung	306
111 Entscheidung über Weiterbildungsteilnahme	412
112 Zufriedenheit mit der Einbeziehung	307
113 Bewertung bisheriger Weiterbildungsmaßnahmen	309
114 Mängel bei Schulungsmaßnahmen	310
115 Evaluation I	311
116 Evaluation II	312
117 Evaluation III	313
118 Weiterbildungsbezogene Aufgaben der Arbeitnehmervertretung	314
119 Bekanntheit der weiterbildungsbezogenen Rechtsgrundlagen der Arbeitnehmervertretung	413
120 Informationswünsche hinsichtlich der Mitwirkungsrechte des Betriebs- bzw. Personalrats	315
121 Betriebliche Thematisierung von Weiterbildung durch die Arbeitnehmervertretung	317
122 Einschätzung des weiterbildungsbezogenen Engagements der Arbeitnehmervertretung	318
123 Zufriedenheit mit der Einbeziehung durch den Betriebs- oder Personalrat, Teilgruppe	318
124 Einschätzung des weiterbildungsbezogenen Engagements der Arbeitnehmervertretung, Teilgruppe	319
125 Grundformen qualitativer Inhaltsanalyse	325
126 Gütekriterien für die Fallstudienforschung	341
127 Gütekriterien-"Merkmodell"	343
128 Prüfung anhand der Gütekriterien	344
129 Wertequadrat I	364
130 Wertequadrat II	365