INHALT

Vorwort 9

In eigener Sache 11

1. Aufgaben und Eingrenzung der Untersuchung 13

2. Die Methode der Untersuchung 14
   2.1. Die Aufgabe und Bedeutung einer Konzeption betrieblicher Bildungsarbeit 16
   2.2. Die Zielplanung als methodisches Instrument 17
   2.3. Die Prognose als Grundlage der Zielplanung 18
   2.4. Die Ist-Analyse als Ausgangspunkt der Prognose 20
   2.5. Arbeitsschritte zur Entwicklung eines längerfristigen Konzepts betrieblicher Bildungsarbeit 20

3. Das Paradigma der Einflußbeziehungen betrieblicher Bildungsarbeit. 22
   3.1. Das Unternehmen als Nachfrager beruflicher Qualifikationen ... 22
   3.2. Der Arbeitsmarkt des personellen Einzugsgebietes als Anbieter beruflicher Qualifikationen 25
   3.3. Die Bildungspolitik als Rahmen und Impuls für die betriebliche Bildungsarbeit 28
   3.4. Die rechtlichen Rahmenbedingungen als Regelinstrument betrieblicher Bildungsarbeit 28
   3.5. Das Beziehungsgefüge des Paradigmas der Einflußfaktoren 29

4. Die Bildungsaktivitäten des betrachteten Unternehmens 30
   4.1. Die Jugendbetreuung 30
   4.2. Die gewerbliche Ausbildung 45
   4.3. Die kaufmännische Ausbildung 68
   4.4. Die Vorbereitung auf die Facharbeiterprüfung gemäß § 40 Abs. 2 BBiG 74
   4.5. Die Aufstiegsfortbildung von Facharbeitern zu „mittleren technischen Kräften“ 77
   4.6. Die Aufstiegsfortbildung zum Nähmaschinenmechaniker und zum Nähtechniker 81
   4.7. Die Umschulung 89
   4.8. Die Volontärausbildung 93
   4.9. Das Fortbildungswerk 98

5. Die Analyse der Einflußfaktoren betrieblicher Bildungsarbeit 100
   5.1. Die Analyse des betrachteten Unternehmens in seiner Rolle als Nachfrager beruflicher Qualifikationen 100

5.1.1. Das Ziel der Analyse 100
5.1.2. Die Gewinnung der Daten 102
5.1.3. Die Bestimmung der Erhebungsmethode 104
5.1.3.1. Der Interviewbogen 106
5.1.3.2. Das Prognoseverfahren 119
5.1.4. Die Durchführung der Erhebung 120
5.1.4.1. Die Durchführung des Interviews 120
5.1.4.2. Die Durchführung des Prognoseverfahrens 120
5.1.5. Die Darstellung der Ergebnisse 122
5.1.5.1. Die Qualifikationsstruktur zum Erhebungszeitpunkt 122
5.1.5.2. Die Qualifikationsstruktur im Planungszeitraum 129
5.1.5.3. Vorstellungen der Abteilungsleiter als Abnehmer beruflicher Qualifikationen zur betrieblichen Bildungsarbeit 134

5.2. Die Analyse des Arbeitsmarktes als Anbieter beruflicher Qualifikationen 136
5.2.1. Einführung in die Arbeitsmarktstudie 136
5.2.2. Die quantitativen und qualitativen Entwicklungstendenzen des Arbeitskräftepotentials im Einzugsgebiet 139
5.2.2.1. Stadt und Landkreis Kaiserslautern 139
5.2.2.2. Stadt und Landkreis Pirmasens 141
5.2.2.3. Landkreis Kusel 142
5.2.2.4. Donnersbergkreis 143
5.2.3. Schlußfolgerungen für das zukünftige quantitative und qualitative Arbeitskräfteangebot im Gesamteinzugsgebiet des betrachteten Unternehmens 144

5.3. Die Bildungspolitik als Rahmen und Impuls für die betriebliche Bildungsarbeit 146
5.3.1. Die betriebliche Bildungsarbeit als Gegenstand der Bildungspolitik 146
5.3.2. Die Rolle der Betriebe nach den jüngsten Konzepten der Bildungsreform 151

5.4. Die rechtlichen Rahmenbedingungen als Regelinstrument betriebliche Bildungsarbeit 157
5.4.1. Historischer Exkurs 157
5.4.2. Das Berufsbildungsgesetz 158
5.4.3. Weitere wichtige Gesetze 165
5.4.4. Die rechtlichen Varianten betrieblicher Bildungsaktivitäten ... 169
5.4.5. Zusammenfassung und Folgerungen 170

6. Die Darstellung einer Konzeption betrieblicher Bildungsarbeit 173
6.1. Die verschiedenen Formen betrieblicher Bildungsarbeit und ihre Bedeutung zur Deckung des Personalbedarfs 173
6.2. Empfehlungen zur Flexibilitätsförderung 186
6.3. Empfehlungen zur Betreuung und Förderung Jugendlicher ohne Berufsausbildungsvertrag 188
6.4. Empfehlungen zur Ausbildung Auszubildender 194
6.5. Empfehlungen zur Einarbeitung und Kurzausbildung neuer Mitarbeiter 201
6.6. Empfehlungen zur Umschulung 205
6.7. Empfehlungen zur beruflichen Aufstiegsfortbildung 207
6.8. Empfehlungen zur Steuerung der beruflichen Aufstiegsfortbildung 226

Anhang

Literaturverzeichnis 240

Verzeichnis der Schaubilder 243

Verzeichnis der Tabellen 244

Werdegang der Abteilungsleiter nach ausgewählten Merkmalen 245

Informationsblatt zur inhaltlichen Bestimmung der Arbeit der Prognoseteams 247

Erläuterung ausgewählter Begriffe 251

Schlagwortverzeichnis 253