

1	Forschungsthema: Beschäftigungspläne	7
1.1	Problemaufriß	7
1.2	Interner oder externer Strukturwandel	11
1.3	Fragestellungen der Untersuchung	18
1.4	Methodik und Aufbau der Studie	20
2	Zur Genese von Beschäftigungsplänen	22
2.1	Beschäftigte zwischen individuellem und kollektivem Arbeitsmarktverhalten	22
2.2	Die sozialen Folgen von Massenentlassungen	23
2.3	Von Sozialplänen zu Beschäftigungsplänen	36
2.4	Zwischenergebnis	43
3	Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigungspläne	44
3.1	Nadelöhr: Arbeitsförderungs-gesetz	44
3.2	Die Förderung von Beschäftigten in Krisenbetrieben	48
4	Die Praxis der Beschäftigungspläne in der Bundesrepublik	52
4.1	Die Beschäftigungspläne von Grundig	58
4.1.1	Die Krise in der Unterhaltungselektronik	58
4.1.2	Der Beschäftigungsplan von 1985	58
4.1.3	Der Beschäftigungsplan von 1987	61
4.1.4	Vom Beschäftigungsplan zur langfristigen Personalplanung?	64
4.2	Die Hamburger Werften	66
4.2.1	Das Hamburger Aktionsprogramm Wirtschaft	66
4.2.2	Die Umsetzung des Qualifikationsprogramms	69
4.2.2.1	Blohm & Voss	69
4.2.2.2	HDW-Ross-Industrie	71
4.2.2.3	Sietas	74
4.2.2.4	Neue Curricula	75
4.2.3	Qualifizierung und Diversifizierung entkoppelt	75
4.3	„Die saarländische Lösung“	77
4.3.1	Die Restrukturierung der saarländischen Stahlindustrie	77
4.3.2	Der Personalabbau 1987	78
4.3.3	Die Praxis der Stahlstiftung	82
4.3.4	Perspektiven der Stiftung und ihre Bewertung	87
4.4	Die Ausbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft von Thomson	90
4.4.1	Die Vereinbarung über die Ausbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft	90
4.4.2	Die Praxis der Beschäftigungsgesellschaft	93
4.4.3	Von der betrieblichen zur regionalen Beschäftigungsgesellschaft	97

X 4.5	Teilzeitqualifizierung von Jugendlichen am Beispiel der Ruhrkohle AG	99
4.5.1	Teilzeitarbeit für Berufsanfänger	99
4.5.2	Teilzeitarbeit oder Nichtübernahme der Ausgebildeten?	100
4.5.3	Die Praxis der Teilzeitqualifikation	103
4.5.4	Teilzeitqualifizierung: Prekärer Status oder Qualifizierungschance	108
4.6	Weitere ausgewählte Beschäftigungspläne	109
4.6.1	Qualifikationspläne ohne Qualifizierung	110
4.6.1.1	Präwema Eschwege	110
4.6.1.2	Berthold AG Berlin	112
4.6.2	Zwei Warteschleifenmodelle	114
4.6.2.1	Klößner-Becorit in Castrop-Rauxel	114
4.6.2.2	Krupp-Stahl	116
4.6.3	Die ostfriesischen Werften	117
4.6.3.1	Sürken-Werft in Papenburg	118
4.6.3.2	Jansen-Werft in Leer	120
X 4.6.4	Qualifizierungsplan ohne gewerkschaftlichen Druck – Klößner-Humboldt-Deutz	122
5	„Rekonversion“ der Beschäftigten in Frankreich	123
5.1	Neue Elemente in der französischen Personalpolitik	123
5.2	Rekonversion in der Stahlindustrie Lothringen	125
5.2.1	Das Sozialabkommen von 1984	125
5.2.2	Die Anwendung des Sozialabkommens 1984 in Lothringen	128
5.2.2.1	Eintritte und Austritte in „Congés de Formation Conversion“	128
5.2.2.2	Die Rekonversionsstrukturen	131
5.2.2.3	Selektion der Beschäftigten und Verbleib nach dem Ausscheiden	133
5.2.2.4	Das neue Sozialabkommen von 1987	136
5.3	Die gesetzlichen Regelungen zur Rekonversion und ihre Praxis	138
5.3.1	Die Gesetze von 1985, 1986 und 1987	138
5.3.2	Restrukturierung der Belegschaft und Rekonversion	142
5.4	Spezifika der französischen Konversionspolitik	144
6	Beschäftigungspläne in der Praxis	148
6.1	Qualifizierung ohne Diversifizierung	148
6.2	Qualifikations- und Warteschleifenmodelle	150
6.3	Umstrukturierung der Unternehmen und Teilnehmersauswahl	154
6.4	Begrenzter Ressourceneinsatz der Betriebe	158
6.5	Sozialpläne und Beschäftigungspläne	160
6.6	Beschäftigungspläne für die Betriebe oder für die Region?	164
6.7	Beschäftigungspläne und Rekonversion im Vergleich	167
X 7	Zwischenbilanz	175
7.1	Unausgeschöpfte arbeitsmarktpolitische Potentiale	175
7.2	Vier Entwicklungsszenarien	178
7.3	Philosophie der Beschäftigungspläne ergänzungsbedürftig	180
7.4	Arbeitsmarkt- und strukturpolitische Initiativen notwendig	182
	Literatur	187