

## Forschungsprojekt Nr.: 1./4.1003

### Rekrutierungsverhalten der Betriebe in der industriellen Produktion - Substitutionsprozesse auf der mittleren Qualifikationsebene

- **Bearbeiter**

Jansen, Rolf; Hecker, Oskar; Scholz, Dietrich; Bausch, Thomas; Dresbach, Bernhard; Krüger, Heinrich

- **Laufzeit**

III/95 bis II/98

- **Ausgangslage**

Die Zukunft der dualen Ausbildung hängt nicht zuletzt davon ab, welche Berufs- und Aufstiegschancen damit verbunden sind. Mittlere Positionen in den Unternehmen (Meister-, Technikerpositionen) waren bislang traditionelle Aufstiegspositionen für Fachkräfte mit einem dualen Bildungsabschluß.<sup>1</sup> Diese Möglichkeiten klassischer "Facharbeiterkarrieren" geraten zunehmend in Gefahr. Zum einen verschieben sich durch die demographische Entwicklung, aber auch durch den Ausbau der höheren Bildungseinrichtungen, insbesondere der Fachhochschulen und Universitäten, die Relationen zwischen den Bildungsgruppen. Zum anderen tragen die technologische Entwicklung und der Druck der Konkurrenz auf dem Weltmarkt dazu bei, daß die Betriebe neue Produktions- und Organisationskonzepte (z.B. Lean Production, Gruppenarbeit), die nicht unerheblichen Einfluß auf die unteren und mittleren Führungspositionen und die Rolle der Fachspezialisten haben, eingeführt haben oder über solche Änderungen nachdenken.

Nicht zuletzt wegen dieser Entwicklung in der Wirtschaft hat der Projektträger Arbeit und Technik 1994 in enger Abstimmung mit dem BIBB einen Programmschwerpunkt (Verbundprojekt) zur Rolle des mittleren/unteren Managements (Industriemeister/ Fachspezialisten) in modernen Arbeits- und Produktionskonzepten eingerichtet.

- **Ziele**

Ziel der Untersuchungen des BIBB war es, einen Beitrag zur Beantwortung der Frage zu leisten, welche Aufstiegschancen für Facharbeiter im gewerblich-technischen Bereich bestehen, welche Berufschancen (insbesondere fortbildungsadäquater Einsatz oder nicht) die auf einer dualen Ausbildung in einem gewerblich-technischen Beruf aufbauenden Fortbildungsberufe (Industriemeister, Techniker, Fachspezialisten<sup>2</sup>) im Vergleich zu den Fachhochschulabschlüssen (Ingenieure) haben. Werden sie zunehmend verdrängt, weil die Betriebe bevor-

---

<sup>1</sup> Unter der mittleren Qualifikationsebene sind die Positionen in der industriellen Produktion und in den angelaagerten produktionsnahen Bereichen gemeint, auf die in der Regel Aufstiegsfortbildungsgänge und Abschlüsse zum Industriemeister, Techniker und Fachspezialisten vorbereiten. Auf diesen Positionen scheinen neuerdings vermehrt auch Fachhochschulingenieure einzusteigen. - Solche mittleren Positionen setzen eine bestimmte Arbeitsteilung voraus. Deswegen sind das überwiegend kleinbetrieblich strukturierte Handwerk und das Baugewerbe nicht Gegenstand dieser Untersuchung.

<sup>2</sup> Dies sind Facharbeiter, die sich durch Spezialisierung in ihrem Arbeitsgebiet und durch Teilnahme an speziellen Qualifizierungsmaßnahmen beruflich weitergebildet haben. Beispiele sind: CAD-Fachkraft, Fachkraft für CNC-Technik oder für Qualitätsmanagement.

zugt Absolventen mit einer Fachhochschulausbildung auch für solche Positionen einstellen, auf die in früheren Zeiten üblicherweise Personen mit dualer Ausbildung und einem Fortbildungsabschluß aufgestiegen sind? Haben sich die Anforderungen dort so geändert, daß auf diesen Positionen die in der Weiterbildung vermittelten Qualifikationen nicht mehr ausreichen?

- **Methodische Hinweise**

Das BIBB-Projekt wurde in Kooperation mit einigen externen Forschungsprojekten, die sich ebenfalls mit der Thematik der mittleren Positionen in Industriebetrieben befaßten, durchgeführt.

In allen Phasen der Projektbearbeitung gab es einen intensiven Informationsaustausch und eine enge Kooperation mit einem Parallelprojekt (Ltg. Plicht) im Arbeitsbereich 4 „Berufs- und Qualifikationsforschung“ des IAB. Im Mittelpunkt des IAB-Projekts steht eine repräsentative Betriebsbefragung zu Veränderungen auf der mittleren Qualifikationsebene in der Produktion; die Arbeiten sind dort noch nicht abgeschlossen.

Das Forschungsprojekt zur Untersuchung der Rolle des mittleren/unteren Managements (Industriemeister/Fachspezialisten) in modernen Arbeits- und Produktionskonzepten, durchgeführt in einem AuT-Projektverbund (Ltg. Henning, Fuchs-Frohnhofen), wurde von einem wissenschaftlichen Projektbeirat begleitet. In den Beirat wurde auch das BIBB (Scholz) berufen. Darüber hinaus war das BIBB (Hecker, Scholz) intensiv an der inhaltlichen Vorbereitung dieses Projektes beteiligt. Die BIBB-Projektmitarbeiter haben an mehreren Ergebnispräsentationen und -diskussionen des Verbundprojektes teilgenommen. Das AuT-Forschungsprojekt ist inzwischen beendet.<sup>3</sup>

Im Arbeitskreis 4.2 des 3. BIBB-Fachkongresses, der vom Projekt 1./4.1003 organisiert und durchgeführt wurde, waren das AuT-Verbundprojekt (mit mehreren Referenten), das von der Hans-Böcker-Stiftung geförderte Projekt "Industriemeister in der Lean Production" (Frackmann) und das Institut der deutschen Wirtschaft (Zedler) mit seiner Studie über die "Zukunft der Facharbeit" vertreten. Außerdem wurde das vom Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation der Fraunhofer-Gesellschaft im Auftrag des BIBB erarbeitete Konzept zur Qualifizierung zum Richtmeister in der Stahlbaumontage vorgestellt (Gidion). Die Autoren wurden neben anderen eingeladen, einen Beitrag zu dem von den Projektbearbeitern herausgegebenen Sammelband (s. u.) zu liefern.

Das BIBB-Projekt setzt empirisch dort an, wo sich Veränderungen in der mittleren Qualifikationsebene der Betriebe zeigen:

- bei denen, die 1995 eine Aufstiegsfortbildung absolviert haben (Absolventenbefragung), um zu erfassen, wieweit sie ihren Aufstieg realisieren; parallel dazu war beim Berufseinstieg von konkurrierenden Fachhochschulabsolventen<sup>4</sup> zu prüfen, inwieweit sich hier ein Verdrängungsprozeß nach unten (Substitution) zeigt, und
- bei Stellenanzeigen in Zeitungen, da hier mittlere Positionen nicht mit betriebsinternen Kräften, sondern mit externen Bewerbern besetzt werden (Stellenanzeigenanalyse und Inserentenbefragung).

---

<sup>3</sup> Die Ergebnisse des Verbundprojekts sind veröffentlicht in Fuchs-Frohnhofen, P., Henning, K. (Hrsg.) „Die Zukunft des Meisters in modernen Arbeits- und Produktionskonzepten“, Mering, 1997.

<sup>4</sup> Hier wird auf die Arbeiten von K.-H. Minks (1996) vom HIS über die Berufseinmündung von Ingenieuren zurückgegriffen; vgl. Minks, K.H.: „Absolventenreport Ingenieure - Ergebnisse einer Untersuchung zum Berufsweg von Absolventen ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge“, Bonn, 1997.

## Absolventenbefragung

Ziel dieser repräsentativen, empirischen Erhebung war es, Informationen über die Beschäftigungssituation von Industriemeistern, Technikern und von Fachspezialisten rund ein Jahr nach der erfolgreichen Fortbildungsprüfung zu erhalten.<sup>5</sup>

Auf der Basis von Kurs-direkt, dem von der Bundesanstalt für Arbeit in Zusammenarbeit mit dem Institut der deutschen Wirtschaft auf einer CD-ROM herausgegebenen Verzeichnis der Einrichtungen der beruflichen Bildung (EBB), Stand: Sept. 1995, die alle für 1995 angebotenen Weiterbildungskurse und ihre Veranstalter/Träger enthält, wurden Zufallsstichproben von 168 Weiterbildungsträgern, die Industriemeisterkurse angeboten haben, von 169 Technikerschulen und von 227 Einrichtungen, die nach unserer Einschätzung relevante Kurse für Fachspezialisten<sup>6</sup> angeboten haben, gebildet. Diese Weiterbildungsträger wurden im Rahmen der Vorerhebung angeschrieben mit der Bitte anzugeben, wie viele Absolventen der ausgewählten, relevanten Lehrgänge im Jahr 1995 erfolgreich die Prüfung abgelegt haben.

Die Angaben der Weiterbildungsträger aus dieser Vorerhebung bildeten die Basis für die zweite Stufe der Stichprobenbildung. Die Weiterbildungsträger wurden ein zweites Mal angeschrieben. Sie erhielten für die Absolventen der ausgewählten Kurse, jeweils fertig kuvertiert und frankiert, ein Anschreiben, in dem die Ziele der Untersuchung erläutert wurden, und eine gebührenfreie Antwortkarte, in der die Bereitschaft, sich an der Erhebung zu beteiligen, gemeldet werden konnte. Diese Unterlagen sollten von den Weiterbildungsträgern an die Absolventen weitergeleitet werden. Dieses Verfahren war nötig, um den Vorschriften des Datenschutzes zu genügen.

In der dritten Stufe wurde den Teilnehmbereiten der von den Projektmitarbeitern entwickelte und mit dem Auftragnehmer abgestimmte, standardisierte Erhebungsbogen zugesandt.

Für Industriemeister und Techniker lagen auswertbare Informationen für jeweils mehr als 500 Absolventen vor. Bei den Fachspezialisten zeichnete sich allerdings bereits bei dem Rücklauf der Bereitschaftserklärungen ab, daß hier eine vergleichbare Teilnehmerquote nicht zu erreichen war. Die Gründe für diese geringere Bereitschaft, sich an einer solchen Erhebung zu beteiligen, sind z.T. darin zu suchen, daß die Teilnehmer von solchen Fachspezialisten-Kursen sich von dem Anschreiben, bei dem es um Aufstiegswege von Facharbeitern geht, nicht angesprochen fühlten. Sie sehen sich offensichtlich nicht auf einer Stufe mit Industriemeistern und Technikern. Um dies auszugleichen, wurde eine Nacherhebung (zweite Erhebung in 1997) von Fachspezialisten durchgeführt, wodurch die Zahl der auswertbaren Fragebögen auf insgesamt 286 gesteigert werden konnte. Für die Auswertung wird die Gesamtzahl der beiden Befragungen zugrunde gelegt.

---

<sup>5</sup> Die Feldarbeit wurde aufgrund einer Ausschreibung an die Forschungsgruppe Kammerer, München, vergeben.

<sup>6</sup> Dabei waren nicht nur der Inhalt (Titel) des einzelnen Lehrgangs, sondern auch die Eingangsvoraussetzungen und der Umfang/die Dauer des Kurses von Bedeutung.

## Übersicht 1: Stichprobenbildung

	Industrie- meister	Techniker	Fach- spezialisten
Weiterbildungsträger	57	46	70
Weiterbildungskurse	96	81	247
Von den Trägern gemeldete Absolventen 1995 <sup>1)</sup>	2.842	2.879	4.721
Teilnahmebereite Absolventen	633	606	449
Auswertbare Fragebögen <sup>2)</sup>	538	541	286

1) Bei Fachspezialisten in der Nachbefragung (s.u.) auch Absolventen von 1996.

2) Hierbei handelt es sich um den Rücklauf nach Kontrolle und Bereinigung.

### Stellenanzeigenanalyse und Inserentenbefragung

In Form eines Forschungsauftrages<sup>7</sup> wurden Ende 1995 repräsentativ für die Bundesrepublik Stellenanzeigen ausgewertet, um solche zu identifizieren, in denen Industriemeister, Techniker, Fachspezialisten (Facharbeiter mit zusätzlichen Spezialqualifikationen) oder als Einstiegsposition Fachhochschul-Ingenieure gesucht wurden. Rund ein Jahr später wurde eine schriftliche Nachbefragung bei den inserierenden Betrieben durchgeführt, um zu ermitteln, ob und wie die ausgeschriebene Stelle besetzt wurde, wie generell die Problematik der mittleren Qualifikationen und Aufstiegspositionen für Facharbeiter im Betrieb gesehen wird.

Insgesamt wurden 97 Zeitungen und Fachzeitschriften in die Analyse mit einbezogen. Sie stellen eine Vollerhebung der Zeitungen dar, in denen solche Anzeigen geschaltet werden<sup>8</sup>. Die Analyse erstreckt sich auf den Zeitraum Oktober 1995 bis Ende Januar 1996. Bei den Tageszeitungen wurde in der Regel die Samstagsausgabe, dort, wo auch an anderen Wochentagen (Mittwochs) in nennenswertem Umfang Stellenanzeigen erscheinen, auch diese erfaßt.

Alle aufgrund der Positionsbeschreibung oder der genannten Qualifikationsvoraussetzungen relevanten Anzeigen wurden photokopiert und mit Quellenhinweis, Zeitungstitel und Datum der Ausgabe, in einem alphabetischen Register nach dem Namen des inserierenden Unternehmens abgelegt. So wurden Doubletten identifiziert und sichergestellt, daß sie nur einmal in die Analyse und spätere Erhebung eingehen. Anzeigen von Personalberatungen und Chiffre-Anzeigen oder Inserate ohne die Firmenadresse wurden ausgesondert, da sie für die Nachbefragung nicht in Frage kamen.

In Absprache mit den Projektbearbeitern im BIBB wurde ein Erfassungsschema zur formalen und inhaltlichen Aufbereitung der Anzeigen entwickelt. Es beinhaltet sowohl formale Merkmale (Quellenangaben, Zahl der angebotenen Stellen pro Anzeige, Name und Adresse des Inserenten) als auch inhaltliche Merkmale der eigentlichen Stellenanzeige (ausgeschriebene

<sup>7</sup> Die Arbeiten wurden zunächst bei Infas-Mediametric, Hamburg, begonnen, nach dessen Konkurs von Commedia GmbH, Potsdam, zu Ende geführt.

<sup>8</sup> Nicht aufgenommen wurde "Die Zeit", weil dort Stellenanzeigen in dem Bereich, der hier interessiert, nicht zu erwarten sind.

Position, Aufgabenfelder, Beschäftigungsbedingungen und Perspektiven, Qualifikationsanforderungen und besondere Kenntnisse).

Insgesamt wurden 2.102 relevante Stellenanzeigen von insgesamt 1.560 Betrieben erfaßt. Diesen Betrieben wurde im Oktober 1996 ein Fragebogen, bestehend aus einem anzeigenbezogenen Teil, der für jede einzelne ausgeschriebene relevante Position ausgefüllt werden sollte, und einem betriebsbezogenen Teil, bei dem generelle Fragen zur Entwicklung der mittleren Qualifikationen und Positionen zu beantworten waren, zugeschickt. Es wurde ein Rücklauf von 555 Betrieben erzielt, die Angaben über insgesamt 695 ausgeschriebene Stellen gemacht haben.

- **Ergebnisse**

### **Zur Arbeitssituation der Absolventen**

Insgesamt, das zeigen die Ergebnisse der BIBB-Untersuchungen in Übereinstimmung mit anderen Studien<sup>9</sup>, befindet sich die mittlere Qualifikationsebene in der industriellen Produktion und in den produktionsnahen, angelagerten Bereichen in einem Wandlungsprozeß.

Facharbeiter, die sich der Mühe einer Aufstiegsfortbildung als Industriemeister oder als Techniker unterziehen, haben es offensichtlich in Zukunft schwerer, eine dieser Qualifikation angemessene Position einzunehmen. Nicht nur, daß die Anzahl der Facharbeiterstellen und der entsprechenden Aufstiegspositionen abnimmt, hinzu kommt, daß Ingenieurabsolventen zunehmend mit ihnen in Konkurrenz treten. Weniger in der Produktion selbst, also auch nicht auf den traditionellen Industriemeisterpositionen, wohl aber in den angelagerten technischen Bereichen wird es schwieriger, sich gegen Ingenieure durchzusetzen. Dies trifft in erster Linie die Techniker. Gleichzeitig scheint der Bedarf an Fachspezialisten zuzunehmen, da technisch anspruchsvolle Spezialaufgaben an Bedeutung gewinnen.

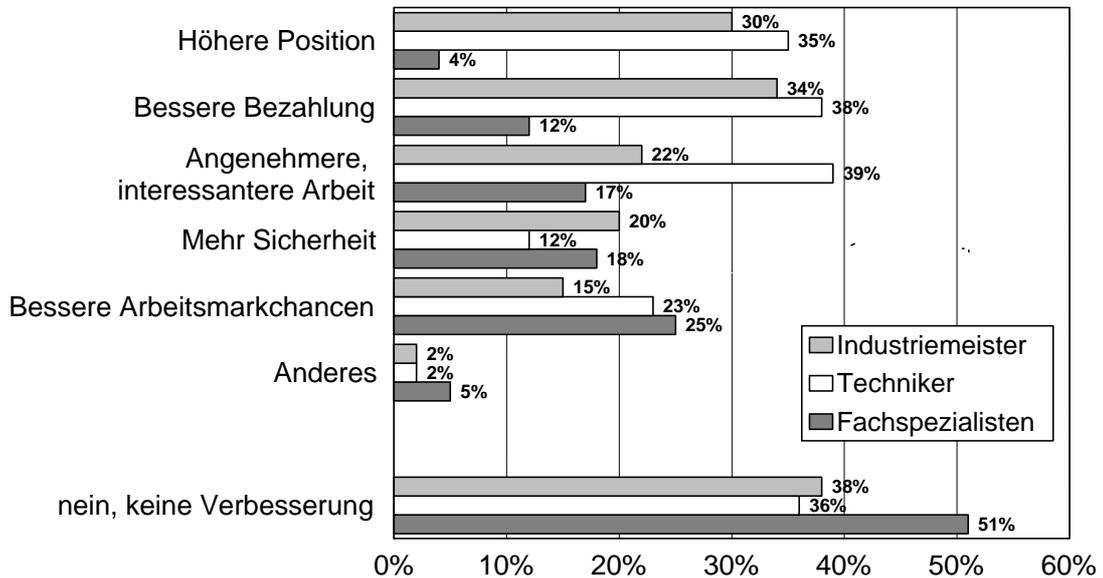
Aus der folgenden Abbildung, die die Situation der Absolventen rund ein Jahr nach Abschluß ihrer Fortbildung zeigt, wird deutlich, daß der erhoffte Aufstieg in eine höhere Position in dieser Zeit nur für etwa ein Drittel der Meister und Techniker Realität wurde. Bei jeweils einem Fünftel der Meister und Techniker wurde zwar keine höhere Position erreicht, wohl aber eine Verbesserung der Arbeitssituation oder eine Einkommenserhöhung. Insgesamt 38% der Meister und 36% der Techniker gaben an, daß sich die Weiterbildung noch nicht „bezahlt“ gemacht habe, daß sie bisher keine Verbesserung erfahren hätten.

Die Situation der Fachspezialisten stellt sich sogar noch etwas ungünstiger dar: Für jeden zweiten hat es keine Verbesserung gegeben. Der Schwerpunkt der Verbesserungen lag in der Arbeitsplatzsicherheit und den Arbeitsmarktchancen. 17% von ihnen berichten zwar über eine interessantere Arbeit, aber nur jeder achte hat eine Gehaltserhöhung erzielt. Das liegt nach Aussagen von betrieblichen Experten insbesondere daran, daß es für Fachspezialisten-Abschlüsse keine abgesicherten tariflichen Regelungen gibt, die mit einem Abschluß automatisch auch eine finanzielle Verbesserung vorsieht. Dabei ist ähnlich wie bei den Technikern außerdem zu berücksichtigen, daß ein Teil der Fachspezialisten arbeitslos war, das Ziel der Fortbildung also war, die Arbeitsmarktchancen zu verbessern.

---

<sup>9</sup> Vgl. dazu die Beiträge in: Rolf Jansen, Oskar Hecker, Dietrich Scholz (Hrsg.): Facharbeiteraufstieg in der Sackgasse? - Entwicklungen und Perspektiven auf der mittleren Qualifikationsebene; Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 218, Berlin, Bielefeld 1998.

**Abb. 1: Eingetretene Verbesserungen der beruflichen Situation (Mehrfachnennungen)**

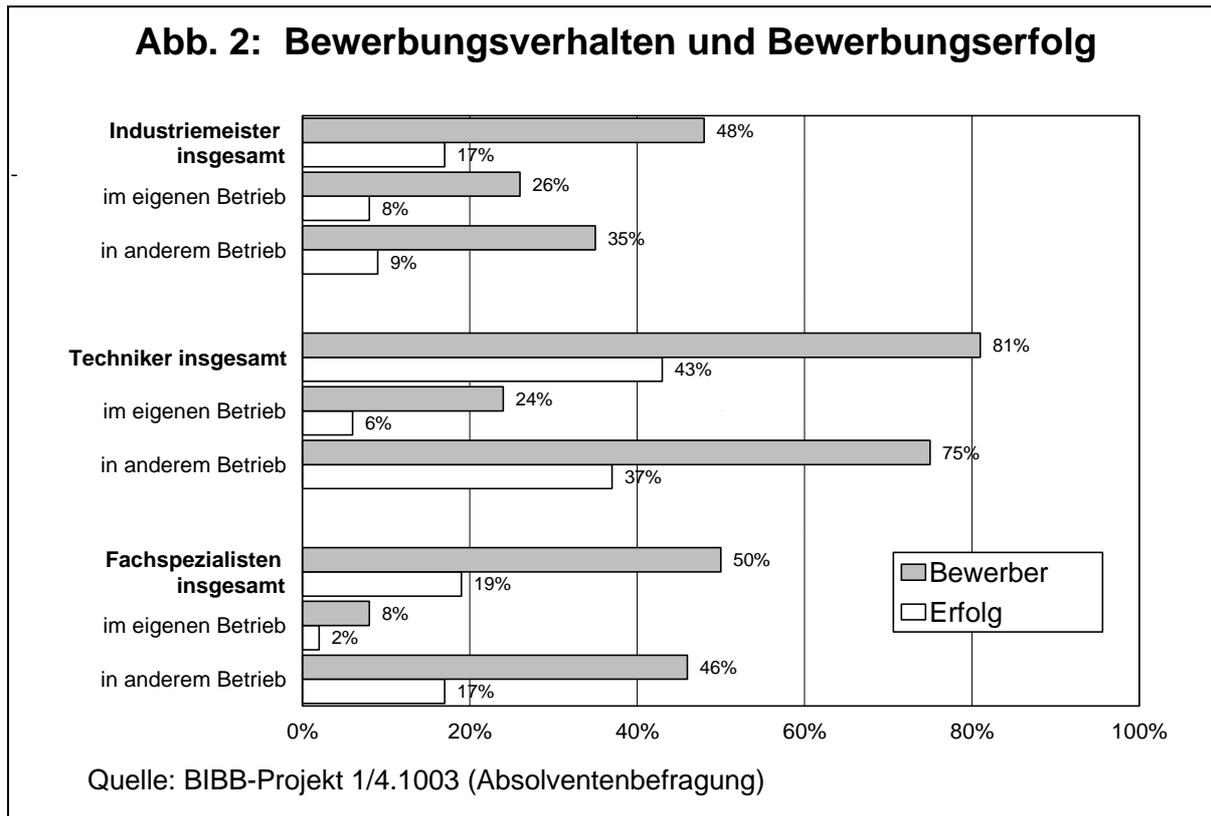


Quelle: BIBB-Projekt 1/4.1003 (Absolventenbefragung)

### Zu Bewerbungsaktivitäten und -möglichkeiten

Von den Industriemeistern hat sich nur knapp die Hälfte (48%) aufgrund der Fortbildung auf eine andere Stellen beworben, 26% im eigenen Betrieb und 35% in einem fremden Betrieb; davon haben sich 13% sowohl im eigenen als auch in einem oder mehreren fremden Betrieben beworben (Abb. 2). Von denen, die Bewerbungsaktivitäten nach Erlangen des Meisterabschlusses entwickelt haben, wurden im Schnitt 13 Bewerbungen geschrieben. Bezogen auf den eigenen Betrieb waren das nur durchschnittlich 3 Bewerbungen. Wer sich auf dem externen Arbeitsmarkt beworben hat, hat dagegen durchschnittlich 16 Bewerbungen geschrieben.

Bei 17% der Meister waren die Bewerbungen von Erfolg gekrönt. 8% haben aufgrund ihrer Bewerbung im eigenen Betrieb eine Stelle bekommen, 9% in einem fremden Betrieb. 8% haben auf diesem Weg eine Vorgesetztenposition, also eine Meisterstelle, erhalten. Bezogen auf alle, die durch ihre Fortbildung zum Industriemeister nach eigenen Angaben eine höhere Position erlangt haben, macht das etwa ein Viertel aus; drei Viertel der Karrieresprünge fanden also statt, ohne daß man sich formal beworben hat.



Bei den Absolventen der Technikerschulen sieht das Bewerbungsverhalten deutlich anders aus. Von ihnen haben sich immerhin 81% aktiv auf neue Stellen beworben. 24% haben sich auf Stellen in dem Betrieb beworben, in dem sie beschäftigt waren, davon allerdings 18% auch in anderen Betrieben. Insgesamt sind 75% auf dem externen Arbeitsmarkt aktiv geworden. Dies hängt natürlich in erster Linie damit zusammen, daß die Mehrheit während der Fortbildung nicht berufstätig war, danach also einen beruflichen Neuanfang suchen mußte.

Aber nicht nur der Anteil der Personen, die sich beworben haben, ist bei den Technikern deutlich höher als bei den Industriemeistern. Die, die sich beworben haben, haben das auch in einem weitaus größeren Umfang getan: Im Schnitt wurden über 40 Bewerbungen abgeschickt. 64% der Bewerbungen bezogen sich insgesamt auf technische Funktionen, aber immerhin bei 27% handelte es sich um Führungspositionen oder Vorgesetztenfunktionen.

Bei 43% der Techniker waren die Bewerbungen erfolgreich. 6% haben eine neue Stelle im Betrieb, in dem sie beschäftigt waren, erhalten, 37% waren in einem fremden Betrieb erfolgreich. Bei 9% handelt es sich um eine Vorgesetztenposition, eine technische Spezialistenfunktion, das ist die der Ausbildung am ehesten entsprechende Position, haben 33% erhalten, davon 5% aufgrund einer Bewerbung im zu diesem Zeitpunkt „eigenen“ Betrieb.

Techniker können - das ergab die Stellenanzeigenanalyse - in regionalen und überregionalen Zeitungen mit Stellenangeboten rechnen, auch wenn sie in erheblichem Maß mit der Konkurrenz von Ingenieuren konfrontiert sind. Vorteil der Techniker ist die stärkere Praxisnähe, die in der beruflichen Erstausbildung und in der Berufspraxis als Facharbeiter erworbene Erfahrung. Eine Bewerbung nach Abschluß der Technikerausbildung im ehemaligen Ausbildungsbetrieb kann durchaus erfolgreich sein. Wenn es nicht gleich gelingt, eine Technikerstelle zu bekommen, sollten sie versuchen, ihre produktionsnahe Praxiserfahrung zu erweitern. Dies wäre insbesondere in technisch besonders fortschrittlichen Betrieben anzustreben.

Für Industriemeister ist dagegen eine Bewerbung in einem fremden Betrieb sehr viel schwieriger, da die Meisterpositionen nur selten öffentlich ausgeschrieben werden. Hier sind die betriebspezifischen Kenntnisse von erheblicher Bedeutung, so daß vorzugsweise auf Personal aus den eigenen Reihen zurückgegriffen wird (vgl. auch Abb. 3). Sollten in absehbarer Zeit im eigenen Betrieb keine Aufstiegschancen gesehen werden, weil kein Bedarf erkennbar ist, vielleicht sogar solche Positionen abgebaut werden, sollte versucht werden, die Praxiserfahrung in anderen Fertigungsbereichen im eigenen oder sogar durch den Wechsel in einen anderen Betrieb systematisch zu erweitern. Darüber hinaus ist die Alternative einer Bewerbung auf Fachspezialistenfunktionen in der Produktion oder in den angelagerten Bereichen zu erwägen. Dies bedeutet, daß mit Erlangen des „Industriemeisters“ die Weiterbildung nicht abgeschlossen sein sollte.

Von den Fachspezialisten haben sich, ähnlich wie bei den Meistern, auch nur die Hälfte um eine andere Stelle beworben, davon nur 8% im eigenen und 46% in einem anderen Betrieb. Das Bewerbungsverhalten der Fachspezialisten hängt natürlich, ähnlich wie bei den Technikern, davon ab, daß nahezu die Hälfte vor Maßnahmenbeginn nicht berufstätig war.

### **Zur Personalpolitik der Betriebe und zu Substitutionsmöglichkeiten**

Personalpolitisch sind die Betriebe gefordert, ihren Facharbeitern, insbesondere denen, die erfolgreich einen Fortbildungsabschluß als Meister; Techniker oder Fachspezialisten erworben haben, Karrierechancen offen zu halten. Dabei zeigt sich insbesondere für die mit einem Meisterabschluß ein Dilemma: Da Meisterpositionen nur selten extern ausgeschrieben werden, muß eine entsprechende interne Förderung erfolgen. Es sollten, möglicherweise bereits vorher, andere Alternativen des Aufstiegs im eigenen Betrieb eröffnet werden, so daß der Anteil derer, die nach ihrer nicht unerheblichen Belastung durch die Weiterbildung enttäuscht sind, gering bleibt. Auch wenn es keinen Anspruch, keine Garantie für eine Beförderung nach Erlangen des Fortbildungsabschlusses geben kann, realistische Chancen müssen erhalten bleiben.

**Was sollte ein Facharbeiter unter diesen Bedingungen heute tun, um beruflich vorwärts zu kommen?** Die hier befragten Betriebe<sup>10</sup> empfehlen mehrheitlich eine Techniker-ausbildung (32%) oder die Qualifizierung zum Fachspezialisten (28%). Nur 18% halten eine Meister-Ausbildung für den besten Weg, um beruflich vorwärts zu kommen.

Im eigenen Betrieb werden die Aufstiegsmöglichkeiten für Facharbeiter von einem nennenswerten Anteil der Betriebe eher skeptisch beurteilt. 13% der hier befragten, inserierenden Betriebe - vorwiegend Klein- und Mittelbetriebe - beschäftigen erst gar keine Facharbeiter. Weitere 7% sagen, daß solche Aufstiegsmöglichkeiten nicht vorhanden seien, und jeder dritte Betrieb berichtete von weniger guten Aufstiegsmöglichkeiten. Sehr gut sind die Aufstiegsmöglichkeiten nur bei 3% der Betriebe, aber immerhin 43% sagten, in ihrem Betrieb hätten die Facharbeiter gute Möglichkeiten zum Aufstieg.

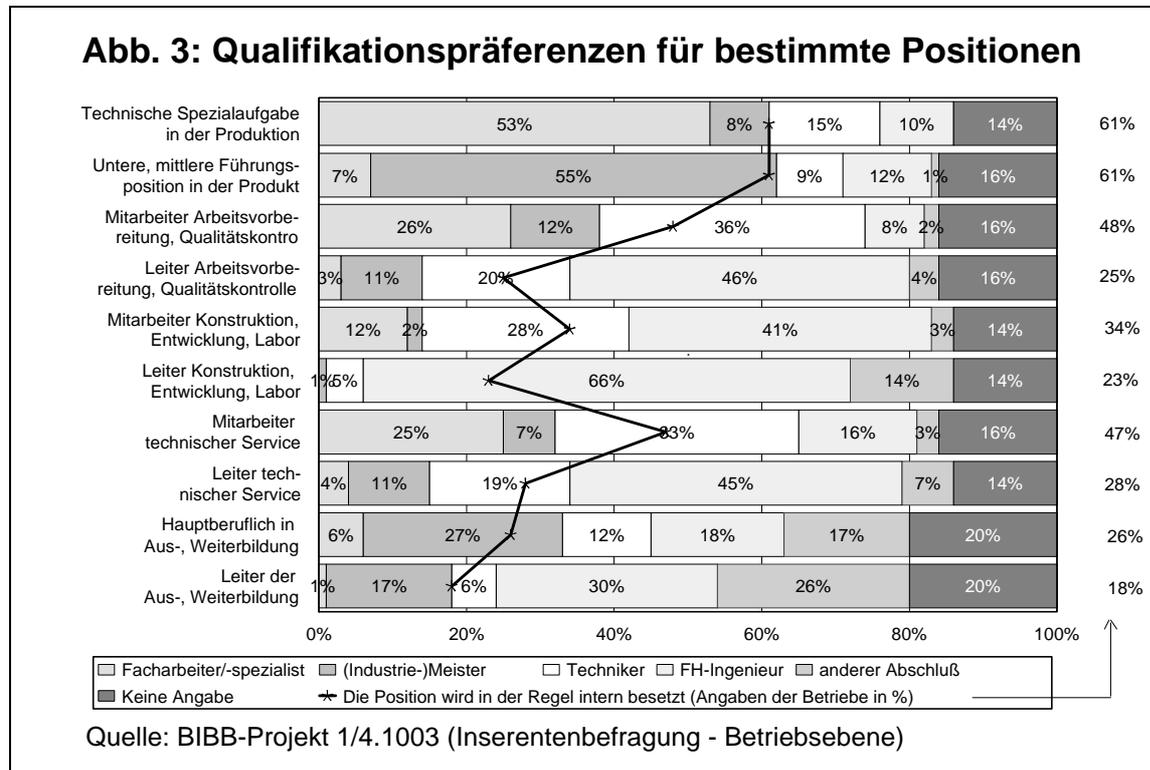
**Wo werden solche Aufstiegschancen verortet?** Zwei Drittel der hier befragten betrieblichen Experten sehen solche Aufstiegsmöglichkeiten bei fachlich technischen Spezialaufgaben in der Produktion. Mit deutlichem Abstand folgt der Bereich Arbeitsvorbereitung bzw. Qualitätskontrolle mit 45% an zweiter Stelle, auf gleichem Niveau wie die Vorgesetztenpositionen in der Produktion, also die Industriemeisterpositionen. Außerhalb der Produktion haben Facharbeiter eher selten die Chance, in eine Vorgesetztenposition aufzusteigen. Allerdings gelten fachlich-technische Aufgaben dort als Aufstieg, etwa in der Instandhaltung/ Re-

---

<sup>10</sup> Die Basis der im weiteren präsentierten Daten sind die inserierenden Betriebe. Dabei handelt es sich, bedingt durch die Erhebungsmethode, überwiegend um Betriebe, die Personal insbesondere für die indirekten technischen Bereiche suchten.

paratur (36%), in Entwicklung und Konstruktion (35%) oder im Außendienst bzw. Servicebereich (30%). Der Einsatz in der Aus- und Weiterbildung wird offensichtlich nicht in nennenswertem Umfang als Aufstiegsmöglichkeit gesehen.

**Welche Qualifikationen werden auf den unterschiedlichen Positionen von den Betrieben bevorzugt?** (Abb. 3) Vier Qualifikationsniveaus waren vorgegeben, vom Fachspezialisten über Meister und Techniker bis hin zum Fachhochschul-Ingenieur, und eine Kategorie für „andere Abschlüsse“.<sup>11</sup>



Für technische Spezialaufgaben in der Produktion werden nach überwiegender Meinung der Betriebe (53%) Facharbeiter bevorzugt. 8% ziehen für solche Aufgaben einen (Industrie-)Meister vor, etwa doppelt so viele einen Techniker. Und jeder zehnte würde solche Aufgaben am liebsten auf einen FH-Ingenieur übertragen. Die unteren und mittleren Führungspositionen in der Produktion werden vorzugsweise mit (Industrie-)Meistern besetzt. Facharbeiter ohne den Meisterabschluß nennen nur 7%. Ihnen stehen 9% gegenüber, die einen Techniker auf solchen Positionen vorziehen würden, und 12%, die sich am liebsten für einen Ingenieur entscheiden würden. Beides sind Positionen, die nicht über den offenen Arbeitsmarkt, sondern in der Regel mit internen Bewerbern besetzt werden (jeweils 61%). Offensichtlich kommt es hier vor allem auf die gründlichen Kenntnisse interner Strukturen und Abläufe an.

Auch für die Mitarbeit in der Arbeitsvorbereitung bzw. Qualitätskontrolle und im technischen Service besteht eine starke Präferenz für die Rekrutierung aus den eigenen Reihen. In diesen beiden Aufgabenfeldern werden Fachspezialisten und Techniker bevorzugt. Leitungsfunktionen werden dort allerdings häufiger auf Ingenieure übertragen. Dies ist noch sehr viel stärker für den Bereich Entwicklung/Konstruktion/Labor der Fall, dort haben Meister oder Techniker kaum eine Chance. Auch die einfache Mitarbeit in diesem Bereich wird am liebs-

<sup>11</sup> Getrennt davon wurde erfragt, ob solch eine Position möglichst intern besetzt wird. Die Werte wurden in Abb. 3 als Kurve dargestellt und als Zahlenspalte angefügt.

ten Ingenieuren oder Technikern übertragen; Meister haben nur geringe Chancen. Allerdings geben immerhin 12% an, sie würden bevorzugt Facharbeiter dort einstellen, also Fachspezialisten aus der Praxis. Eine größere Bedeutung kommt den Meistern auf die Positionen in der Aus- und Weiterbildung zu, allerdings nicht so eindeutig, wie man es hätte erwarten können. Und die Leitung dieses Bereichs überträgt man eher Ingenieuren als Meistern oder aber anderen Akademikern (Pädagogen, Betriebswirten).

Daß es zur Personalpolitik des Betriebs gehört, Facharbeiter im Hinblick auf eine spätere Übernahme von Aufgaben mit mehr Verantwortung gezielt durch Weiterbildung zu fördern, wird von einem Viertel der Betriebe bejaht. Weitere 35% ermuntern ihre Mitarbeiter zur Teilnahme an Weiterbildung. 20% überlassen es ganz der Initiative der einzelnen Mitarbeiter, ob sie sich weiterbilden oder nicht. Es sind vor allem die größeren und Großbetriebe, die eine Personalentwicklung bei Facharbeitern betreiben.

**Welche Substitutionsprozesse werden bei Befragung der Betroffenen erkennbar?** Die Konkurrenz um die knappen und immer knapper werdenden Aufstiegspositionen für Facharbeiter ist groß. Für Industriemeister sind es in erster Linie die anderen Industriemeister oder Personen mit einem (anderen) Meisterabschluß (auch Handwerksmeister). Aber auch Techniker und Ingenieure werden von jeweils rund zwei Fünftel der Industriemeister als starke Konkurrenz empfunden. Die Fachspezialisten werden von den Meistern nur von einer Minderheit als bedrohlich für das eigene Fortkommen empfunden. Das gilt, dort allerdings etwas häufiger, auch für die Techniker. Meister werden von nur knapp einem Fünftel der Techniker als Konkurrenz um Aufstiegspositionen angesehen, sehr viel seltener als umgekehrt die Industriemeister in Technikern ihre Konkurrenten sehen (42%). Die Hauptkonkurrenz für die Techniker liegt in der eigenen Berufsgruppe (57%) und besonders bei Ingenieuren (73%).

Relativ sicher sind sich die Industriemeister und die Techniker, daß sie bei weiteren Stellenkürzungen, Entlassungen in der Produktion oder in produktionsnahen Bereichen nicht zu den besonders gefährdeten Gruppen gehören. Diese individuelle Absicherung durch Qualifizierung war mit Sicherheit auch ein Motiv, wenn auch wahrscheinlich nicht das zentrale, die Bürden der Fortbildung auf sich zu nehmen.

**Welche Substitutionspotentiale werden deutlich, wenn das Einstellungsverhalten der inserierende Betriebe hinterfragt wird?** Bei der Besetzung der per Stellenanzeige ausgeschriebenen Stellen zeigen sich die Substitutionspotentiale der Betriebe<sup>12</sup>: Knapp 10% der Stellen wurden mit Facharbeitern besetzt, jeweils zur Hälfte ohne bzw. mit einer Zusatzqualifikation. Insgesamt hätten aber 26%<sup>13</sup> der Stellen nach Angaben der Betriebe mit Facharbeitern besetzt werden können. Ähnlich sieht das bei den Meistern aus: 5% der ausgeschriebenen Stellen wurden mit Industriemeistern besetzt, weitere 3% mit Meistern aus dem Handwerk. In Frage gekommen wären aber 22% der Stellen.

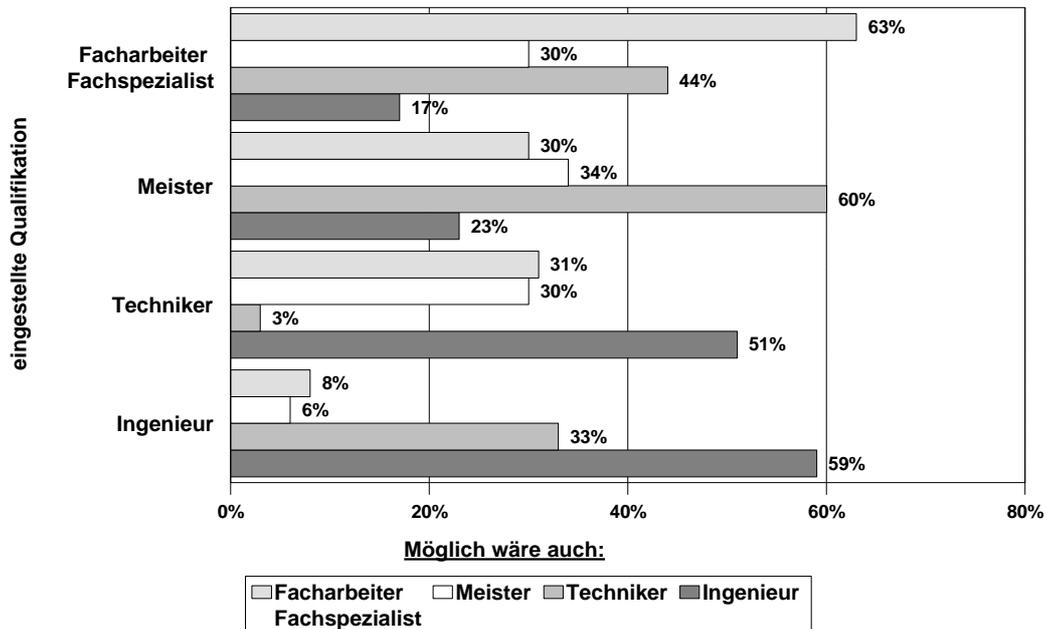
Die staatlich geprüften Techniker machen einen sehr viel größeren Anteil unter den eingestellten neuen Mitarbeitern aus (26% aller besetzten Stellen). Weitere 29% der Stellen wären aber für Techniker in Frage gekommen, insgesamt also 55% aller Stellen. Hier beträgt die Realisierungsquote aber immerhin 48%, also knapp die Hälfte des Potentials.

Ausgehend von der realisierten Qualifikation bei der Stellenbesetzung wurde ermittelt, welche anderen Qualifikationsabschlüsse in Frage gekommen wären:

---

<sup>12</sup> Die folgenden Ausführungen basieren auf der Stellenanzeigenanalyse und der Nachbefragung der inserierenden Betriebe.

<sup>13</sup> Dieser Anteil läßt sich wegen der Mehrfachangaben nicht durch die einfache Addition der in der Graphik wiedergegebenen Prozentwerte errechnen.

**Abb. 4: Substitutionspotentiale bei der Besetzung der Stellen**

Quelle: BIBB-Projekt 1/4.1003 (Inserentenbefragung - Anzeigenebene)

Die Stellen, die mit Facharbeitern/Fachspezialisten besetzt wurden, kämen zu 30% auch für Personen mit einem Meisterabschluß, zu 44% auch für Techniker und zu 17% sogar für Ingenieure in Frage. Das größte Substitutionspotential liegt jedoch bei (anderen) Facharbeitern mit (anderen) Zusatzqualifikationen.<sup>14</sup>

Für Positionen, auf denen Meister eingestellt worden sind, hätte man in gewissem Umfang (30%) auch Facharbeiter oder -spezialisten einsetzen können, zu 23% - das andere Extrem - auch Ingenieure. 34% sehen andere Meisterabschlüsse als mögliche Qualifikation. 60% dieser Stellen hätten aber auch mit Technikern besetzt werden können. Dabei ist zu bedenken, daß echte Industriemeisterpositionen bei den Anzeigen fast nicht vorkamen; diese werden so gut wie nicht über Stellenanzeigen ausgeschrieben, sondern werden in der Regel betriebsintern durch den eigenen Meisternachwuchs besetzt. Bei den hier mit Meistern besetzten Stellen handelt es sich zu 60% um vorwiegend technische Aufgaben, nur bei einem Fünftel um Vorgesetztenpositionen.

Bei den Positionen, auf denen Techniker eingestellt wurden, werden Meisterabschlüsse sehr viel seltener als umgekehrt als mögliche Alternative genannt (30%), nicht häufiger als Facharbeiter mit einer Zusatzqualifikation. Die Techniker sind am ehesten von Ingenieuren bedroht (51%). Bei den Ingenieurstellen besteht die Substitutionsmöglichkeit am ehesten zwischen den unterschiedlichen Ingenieur-Abschlüssen (59%). Die Techniker machen mit 33% noch einen nennenswerten Anteil aus.

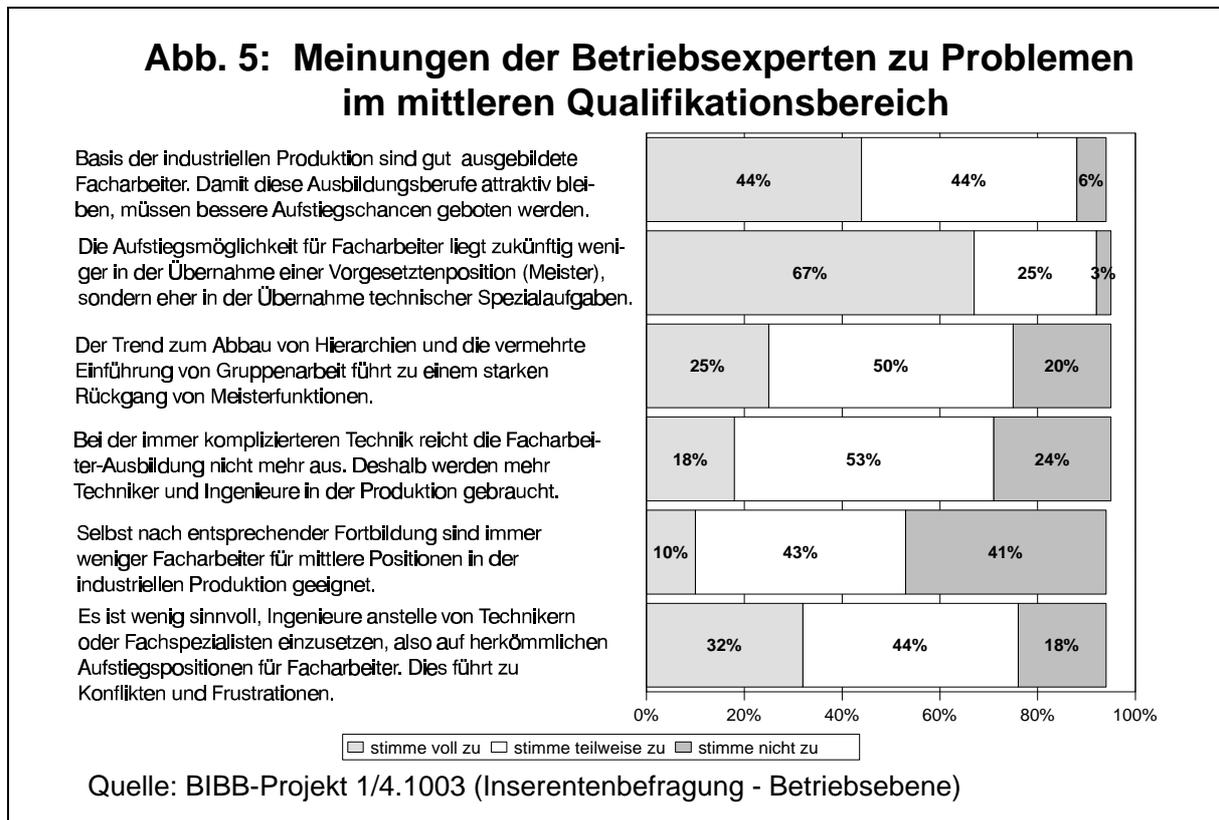
### Der Facharbeiteraufstieg im Meinungsspiegel der Betriebsexperten

Zum Schluß werden Meinungen und Einstellungen zu Problemen im mittleren Qualifikationsbereich und zu bildungspolitischen Fragen präsentiert. Es waren in der Inserentenbefra-

<sup>14</sup> Dies ist möglicherweise technisch bedingt, da zwei Facharbeiterkategorien vorgegeben waren: mit und ohne Zusatzqualifikation.

gung<sup>15</sup> einzelne Aussagen vorgelegt worden mit der Bitte, jeweils anzugeben, ob man dem voll, nur teilweise oder gar nicht zustimmen kann (Abb. 5).

Eine der Ausgangsthese des BIBB-Projekts war, daß die Facharbeit die Basis der industriellen Produktion ist und bleibt. Trotz des wirtschaftlichen Wandels hin zu mehr Dienstleistung wird die Industrie auch in Zukunft eine zentrale Säule der deutschen Wirtschaft sein. Wenn dies so ist, dann muß auch ein großes Interesse bestehen, die Facharbeiterausbildung für die Jugendlichen attraktiv zu erhalten. Wegen der gestiegenen schulischen Vorbildung der Jugendlichen, mit der ein Wandel der Berufsorientierung einhergeht, müssen sogar verstärkte Anstrengungen unternommen werden, um solche Jugendlichen für eine Ausbildung in einem gewerblich-technischen Ausbildungsberuf zu gewinnen, die den dort gestiegenen Anforderungen Schritt halten können. Dies kann nur gelingen, wenn mit der Ausbildung auch weitere Karriere- und Aufstiegschancen verbunden sind. Diese Meinung wird immerhin von fast jedem zweiten der Befragten voll geteilt. Völlig abgelehnt wird die Forderung nach besseren Aufstiegschancen für Facharbeiter in der industriellen Produktion nur von wenigen (6%). Welche Einschränkung diejenigen machen, die nur teilweise zustimmen, darüber läßt sich nur spekulieren. Die Vermutung ist, daß nicht so sehr der Bedarf an gut ausgebildeten Facharbeitern verneint wird, daß vielmehr von einem Teil der Befragten die Meinung geäußert wird, eine Verbesserung der Aufstiegschancen sei nicht nötig, um die Attraktivität der Ausbildungsberufe zu erhalten.



Daß die Aufstiegsmöglichkeiten der Facharbeiter zukünftig mehr in technischen Spezialfunktionen liegen, weniger in der Übernahme von Vorgesetztenaufgaben (Meisterposition),

<sup>15</sup> Der Fragebogen wurde in den Kleinbetrieben in der Regel vom Betriebsinhaber oder Geschäftsführer beantwortet, in den Großbetrieben mehrheitlich von den Personalleitern, gelegentlich auch von anderen Mitarbeitern der Personalabteilung. Die Verantwortlichen der Bereiche, in denen die Stelle angesiedelt war, wurden nur selten mit der Beantwortung des Fragebogens betraut.

dem wird von zwei Drittel der Befragten voll zugestimmt. Zwar geht nur eine Minderheit (25%) von einem starken Rückgang der Meisterpositionen wegen des Abbaus von Hierarchien und der vermehrten Einführung von Gruppenarbeit aus. Dort, wo in den zurückliegenden Jahren Gruppenarbeit eingeführt oder ausgeweitet wurde - dies war bei knapp einem Drittel der Betriebe der Fall - wird diese Meinung etwas häufiger voll geteilt. Jeder zweite insgesamt stimmt dieser Aussage jedoch teilweise zu. Daß mit einem Rückgang der Meisterpositionen gerechnet wird, hat sich auch aus den bereits behandelten weiteren Angaben der Befragung ergeben. Überhaupt nicht einverstanden waren mit dieser Aussage 20%.

Von einigen (immerhin fast ein Fünftel) wird die Behauptung voll unterstützt, die Entwicklung der Technik und damit der Anforderungen in der Produktion überforderten die Facharbeiter; es würden deshalb mehr Techniker und Ingenieure in der Produktion gebraucht. Ungefähr ein Viertel lehnt diese Aussage gänzlich ab, doch immerhin 53% stimmen ihr teilweise zu. Die gestiegenen Anforderungen durch die Technikentwicklung verlangen von den Facharbeitern in der Produktion, daß sie sich weiter qualifizieren und spezialisieren. Daß sie immer weniger in der Lage seien, diese Positionen trotz einer entsprechenden Qualifizierung auszufüllen, wird nur von einer Minderheit (10%) geteilt. Aber immerhin stimmen gut zwei von fünf dieser Aussage teilweise zu.

Eher Zustimmung als Ablehnung erfährt die letzte These: Jeder dritte teilt die Meinung voll und ganz, daß es wenig sinnvoll sei, Ingenieure anstelle von Technikern oder Fachspezialisten in der Produktion einzusetzen, da dies zu Konflikten und Frustrationen in den Betrieben führe. Damit wird auf die gestiegenen Schwierigkeiten der Ingenieur-Absolventen angespielt, eine geeignete, ihrer Qualifikation entsprechende Stelle zu finden. Ein Verdrängungswettbewerb wäre die Folge. Dies wird auch von den Technikern gespürt. Aber immerhin fast ein Fünftel der Befragten stimmt dieser Aussage nicht zu. Diese Experten setzen offensichtlich darauf, daß der verstärkte Einsatz von Ingenieuren auf herkömmlichen Aufstiegspositionen für Facharbeiter eher unproblematisch ist. Und immerhin 44% der Befragten stimmen der Forderung nach einer eher „konservativen“ Personalpolitik nur mit Einschränkungen zu.

### **Zum Wandel der Industriemeisterfunktionen**

Abgeleitet aus den Untersuchungsergebnissen bleibt zwar die mittlere/untere Führungsposition (Industriemeister) die klassische Aufstiegsebene für die Facharbeiter in der industriellen Produktion, doch die gegenwärtige Umwälzung in den deutschen Industriebetrieben betrifft auch diesen Funktionsbereich. Der künftige Qualifikationsbedarf des Industriemeisters orientiert sich nicht mehr an Industrieunternehmen mit traditioneller Aufbauorganisation und altbewährten Führungsebenen. Diskutiert und umgesetzt werden in modernen Industrieunternehmen zunehmend „Lean Management“, „Lean Production“, Abbau von Hierarchieebenen, Abteilungsreduzierungen, Gruppenarbeit, Kompetenzerweiterung im Facharbeiterbereich, „total quality management“ und Kundennähe. Die Rolle des Meisters ändert sich dabei vom Anordnen, Festlegen und Kontrollieren hin zum Beraten, Koordinieren, Überzeugen, Motivieren und Mobilisieren.

Der Schwerpunkt des Funktionsbereichs „Industriemeister“ bleibt weiterhin auf den technischen Produktionsbereich eines Industriebetriebes ausgerichtet. Dies bedeutet, daß seine gegenwärtigen und zukünftigen Aufgaben immer auch mit technischen Phänomenen der Betriebs-, Fertigungs- und Montagetechnik zu tun haben werden. Seine technische Kompetenz verlagert sich jedoch auf ein anderes Niveau, das nicht mehr in der direkten Ausführung liegt, sondern in der Analyse, der Optimierung, der Kontrolle, der Steuerung, der Koordinierung und der Prognostizierung technischer Abläufe. Es werden weniger technische „Anwendungskennntnisse“ und technisches Detailwissen sondern „strategische“ Handlungsfähigkeit im technischen Bereich verlangt.

Die Technik als strukturierendes Element spielt bei der Aufgabenwahrnehmung der mittleren Positionsinhaber im Betrieb eine zunehmend geringere Rolle. Die Entwicklung zur integrativen Aufgabenwahrnehmung, zur Schnittstellenreduzierung, zur Dezentralisierung, zum Projektmanagement, stellt zwar nicht die Bedeutung der Technik allgemein in Frage, sie verliert jedoch an Bedeutung für die Schneidung von Aufgaben bei den mittleren Positionsinhabern. Dies trifft insbesondere auf Klein- und Mittelbetriebe zu, bei denen schon immer technische, organisatorische und soziale Arbeitsinhalte integrativ wahrgenommen werden. Es widerspricht somit der realen Situation und der Entwicklung in den Betrieben, wenn die zukünftigen Aufgaben und Funktionen des Industriemeisters allein nach Technikbereichen strukturiert würden.

Vielmehr liegen die Anforderungen an einen zukünftigen Industriemeister in der Lösung von Aufgaben und Problemen, die sich ganzheitlich aus technischen, organisatorischen sowie führungs- und personalbezogenen Handlungsbereichen zusammensetzen. Nicht die technischen Funktionsfelder wie Betriebserhaltung, Fertigung und Montage eignen sich für zukünftige Aufgabenbeschreibung der unteren Führungskräfte, sondern eine Gliederung nach den Handlungsbereichen „Technik“, „Organisation“ sowie „Führung und Personal“. Zukünftige Qualifizierungsstrategie muß es deshalb sein, betriebliche Aufgaben, Situationen und Probleme auch im Qualifizierungsprozeß ganzheitlich zu betrachten und zu lösen und nicht schulfächermäßig zu zergliedern. Im Mittelpunkt der Qualifizierung muß das „fachübergreifende Denken und die Integration berufspraktischer Erfahrungen“ sowie die Vermittlung von Führungsqualifikationen stehen<sup>16</sup>.

Dazu bedarf es neuer Kompetenzen. Die Qualifizierungsziele bei der neuen Weiterbildung zum Industriemeister werden sich deshalb nicht mehr auf singuläre Wissensgebiete wie Mathematik, Physik, Fertigungstechnik usw. beschränken, sondern - ausgehend vom Anforderungsprofil eines Industriemeisters, seinen Tätigkeiten, Aufgaben und Funktionen - sich auf die Handlungsfähigkeit bei ganzheitlichen betrieblichen Situationen beziehen (z. B. Ermittlung, Auswertung und Bericht von Produktionskennzahlen; Veränderung der Maschinenaufstellung usw). Die im Qualifizierungsprozeß erworbenen und in der Prüfung nachzuweisenden Qualifikationen haben deshalb einen hohen Praxisbezug, sind handlungsorientiert ausgelegt und umfassen die Bereiche Technik, Organisation und Personalführung. Für die Fachrichtung Metall wurde die neue Verordnung Ende 1997 mit bundesweiter Gültigkeit und als Muster für alle folgenden Industriemeisterfachrichtungen erlassen.

### **Zur Bedeutung der Fachspezialisten**

Die Betriebe schätzen die Einsatzmöglichkeiten für Fachspezialisten für die nahe Zukunft zunehmend positiv ein. Dies gilt besonders für Spezialgebiete in der Produktion, in der Arbeitsvorbereitung, im Qualitätswesen und für den technischen Service. Sie befinden sich jedoch für diese Positionen in starker Konkurrenz mit den entsprechenden Technikerabschlüssen. In Gebieten, in denen es bereits Weiterbildungsabschlüsse für Fachspezialisten gibt, z.B. in der Konstruktion, zeigen die bisherigen Erfahrungen, daß insbesondere die Praxiserfahrung der weitergebildeten Facharbeiter als positives Kriterium gesehen wird.

Ein Problem bei der Entscheidung für eine Karriere als Fachspezialist (alternativ zur Meister- und Technikerausbildung oder dem Studium) liegt in der unübersichtlichen Struktur und unterschiedlichen staatlichen Absicherung dieser Abschlüsse. Das hat sowohl Auswirkungen auf die ungesicherte spätere Bezahlung als auch auf die Stellung in der fachlichen Rangfol-

---

<sup>16</sup> Defizite der Fachhochschulausbildung sind nach dem „Absolventenreport Ingenieure“ des BMBF von 1996 insbesondere dem Bereich des integrativen Wissens zuzuordnen; diese Mängel treffen - zwar nicht im gleichen Umfang - auch auf die „alte“ Industriemeisterqualifizierung zu und sollen durch den neuen Qualifizierungsansatz behoben werden.

ge zu traditionellen Abschlüssen, wie zum Beispiel den Technikern. Vor Beginn einer aufwendigen Weiterbildungsmaßnahme sollte deshalb der Stellenwert des späteren Abschlusses entweder im eigenen Betrieb oder durch die Analyse von Stellenanzeigen (Wird dieser Abschluß überhaupt angefordert?) geklärt werden.

Da Stellen für Fachspezialisten von den Betrieben bevorzugt intern besetzt werden, lohnt es sich, vor Lehrgangsbeginn mit dem Vorgesetzten zu reden bzw. nach entsprechenden Positionen im eigenen Betrieb Ausschau zu halten. Gerade Fachspezialisten haben gute Möglichkeiten, ihre fachliche Stellung im Betrieb noch selber zu beeinflussen.

- **Bisherige Auswirkungen**

Parallel und in Korrespondenz zur Projektarbeit wurde von Scholz und Hecker die Neuordnung der Fortbildung zum Industriemeister (Metall) bearbeitet. Dabei sind Erkenntnisse aus dem Projekt und aus anderen Projekten, mit denen kooperiert wurde, frühzeitig eingeflossen.

Grundsätzlich kommen die Forschungsprojekte, die wissenschaftlichen Mitarbeiter des BIBB, die Vertreter der Spitzenorganisationen<sup>17</sup> und Experten aus der Industrie zu dem gemeinsamen Ergebnis, daß der moderne Industriemeister in Konkurrenz um die mittleren Positionen im Industriebetrieb längerfristig nur bestehen kann, wenn er zukünftig so qualifiziert wird, daß er die betrieblichen Aufgaben in neu organisierten Betrieben besser erfüllen kann als bisher und auch besser als die traditionell ausgebildeten Fachschultechniker und Ingenieure.

Deshalb wurde eine neue Qualifizierungskonzeption mit der Prüfungsordnung zum „Geprüften Industriemeister/Geprüfte Industriemeisterin - Fachrichtung Metall“ gemeinsam mit den Spitzenorganisationen erarbeitet und ist mit Datum vom 17.12.97 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht worden und in Kraft getreten.

Im Mittelpunkt des Lehr-/Lernprozesses und der Prüfungsordnung steht die Qualifizierung zur Handlungsfähigkeit des Industriemeisters in betrieblichen Situationen. Durch die Neuordnung wird die Qualifizierung zum Industriemeister den veränderten Handlungsbedingungen angepaßt, die im Zuge der organisatorischen und sozialen Entwicklungen in den Industriebetrieben entstanden sind und entstehen werden<sup>18</sup>. Weitere Vorgaben für die Neuordnung legten die Sozialpartner in ihrer Rahmenvereinbarung vom November 1994 fest.

Danach ist die Prüfungsordnung so gestaltet worden, daß - ohne eine Differenzierung nach Betriebsgröße, Branchenzugehörigkeit und Betriebsbereiche vorzunehmen - Führungs-, Sach- und Koordinationsaufgaben den Schwerpunkt meisterlicher Tätigkeit bilden. Es sind neue Systeme und Methoden der Produktion, veränderte Strukturen der Arbeitsorganisation, neue Methoden der Personalführung und -entwicklung sowie der technisch-organisatorische Wandel mit berücksichtigt worden. Die Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) ist weiterhin unverzichtbarer Bestandteil jeder Industriemeisterqualifikation<sup>19</sup>. Die Zulassungsvoraussetzungen zur neuen Industriemeisterprüfung sind - mit geringen Abweichungen aufgrund bildungspolitischer Vorgaben (Verkürzung der einschlägigen Berufserfahrung) - im wesentlichen erhalten geblieben.

---

<sup>17</sup> Rahmenvereinbarung der Sozialpartner IG Metall, des DIHT und von Gesamtmetall vom 12.12.1994 zur Neuordnung des Industriemeisters Metall

<sup>18</sup> Vgl. Berufsbildungsbericht 1996, Kap. 5.2.3

<sup>19</sup> Hierzu gab es anfangs zwar kontroverse Ansichten, in welcher Form (z.B. integrativ oder als eigener Prüfungsteil oder ob eine Prüfung nach der AEVO nachgewiesen werden muß), nicht aber daß berufs- und arbeitspädagogische Qualifikationen obligatorischer Lehr-/Lerninhalt sein sollen.

Während die Zuständigkeit für die Erarbeitung der neuen Prüfungsordnung „Industriemeister Metall“ beim Bundesinstitut für Berufsbildung lag, wurde der entsprechende Rahmenstoffplan unter Federführung des DIHT von einem Arbeitskreis erarbeitet, dessen Experten vom DIHT, von Gesamtmetall und der IG Metall gestellt wurden. Vertreter des BIBB wurden bei Bedarf beratend hinzugezogen. Um ein hohes Maß an Qualität und Vergleichbarkeit hinsichtlich des Fortbildungsniveaus sicherzustellen, wurden geeignete Evaluationsverfahren zwischen DIHT, Gesamtmetall, IG Metall und dem BIBB vereinbart. Diesbezügliche Modellversuche wurden vorbereitet und sollen ab dem 1.10.98 mit der Durchführung beginnen.

Unter Berücksichtigung der Forschungsergebnisse und der vorgegebenen Rahmendaten liegt damit eine Qualifizierungskonzeption vor, die Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz zu „meisterlicher“ Handlungskompetenz vernetzt.

Darüber hinaus wurden im BIBB Folgeprojekte initiiert, die sich mit anknüpfenden Forschungsthemen der unteren/mittleren Führungsebene befassen.

#### • **Veröffentlichungen**

Oskar Hecker, Rolf Jansen, Dietrich Scholz: Karrieremöglichkeiten für Facharbeiter - notwendiger denn je; Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), Heft 3/1998, S. 9-16

Rolf Jansen: Industriemeister und Techniker ein Jahr nach der Prüfung - nur jeder Dritte ist aufgestiegen. In: BIBB aktuell, Beilage zu BWP Nr. 6/1996

Rolf Jansen, Oskar Hecker, Dietrich Scholz (Hrsg.): Facharbeiteraufstieg in der Sackgasse? Entwicklungen und Perspektiven auf der mittleren Qualifikationsebene; Berichte zur beruflichen Bildung Heft 218, Berlin, Bielefeld 1998. Darin:

- Thomas Bausch, Rolf Jansen: Qualifikation und berufliche Situation von Meistern und Technikern - Ergebnisse einer repräsentativen Erwerbstätigenbefragung
- Rolf Jansen: Meister und Techniker rund 1 Jahr nach der Prüfung - Ergebnisse einer Befragung des Absolventenjahrgangs 1995
- Rolf Jansen: Der mittlere Qualifikationsbereich in Stellenanzeigen und die Personalpolitik der inserierenden Betriebe
- Oskar Hecker: Fachspezialisten im technisch-gewerblichen Bereich
- Dietrich Scholz: Vom Industriemeister zum Manager in der Produktion - Neue Wege der Qualifizierung zum Industriemeister

Dietrich Scholz: Neuprofilierung der Weiterbildung zum Industriemeister als Antwort auf neue betriebliche Anforderungen. In: BWP 5/1996 (Nachrichten und Berichte)

Dietrich Scholz: Vom Industriemeister zum Manager in der Produktion. In: Der Meister 2000plus - Festmagazin „40 Jahre IMV Berlin“ 1998

BMBF: Beiträge in den Berufsbildungsberichten der Jahre 1996, 1997 und 1998 zu Industriemeistern, Technikern und Fachspezialisten