

Karrieremöglichkeiten für Facharbeiter – notwendiger denn je

Oskar Hecker

Diplomingenieur und Diplominformatiker, wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung 4.1 „Qualifikationsentwicklungen und Fortbildungsregelungen“ mit dem Arbeitsschwerpunkt Weiterbildung im technisch-gewerblichen Bereich im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin

Rolf Jansen

Diplompsychologe, wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung 1.2 „Qualifikationsstrukturen und Berufsbildungsstatistik“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin

Dietrich Scholz

Diplomingenieur, wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung 4.1 „Qualifikationsentwicklungen und Fortbildungsregelungen“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin

Empirische Erhebungen bei Fortbildungsabsolventen und Betriebsverantwortlichen sowie die Analyse von Stellenanzeigen belegen den Wandlungsprozeß bei den mittleren Positionen in der industriellen Produktion und den produktionsnahen, angelayerten Bereichen. Die Ergebnisse zeigen den notwendigen Handlungsbedarf auf, um die Karrierechancen der Absolventen des dualen Systems zu erhalten und nach Möglichkeit zu verbessern, da dies nicht unerhebliche Rückwirkungen auf die Attraktivität der gewerblich-technischen Ausbildungsberufe hat.

Die mittleren Positionen in der industriellen Produktion und in den produktionsnahen, angelayerten Bereichen waren bislang traditionelle Aufstiegspositionen für Fachkräfte mit einem dualen Bildungsabschluß. 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 Betriebe neue Produktions- und Organisationskonzepte (z. B. Lean Production, Gruppenarbeit, Abbau von Hierarchien) einführen, was nicht unerheblichen Einfluß auf die unteren und mittleren Führungspositionen und die Rolle der Fachspezialisten¹ hat. Das führt da-

zu, daß die Zahl dieser Positionen abnimmt und daß auf die Positionen in der mittleren Qualifikationsebene Absolventen der Fachhochschulen drängen und als Konkurrenten für die Absolventen des dualen Systems bei der Besetzung der genannten Aufstiegspositionen auftreten.

Die Ergebnisse, die im folgenden präsentiert werden, basieren auf empirischen Untersuchungen im Rahmen des BIBB-Forschungsprojekts Rekrutierungsverhalten der Betriebe in der industriellen Produktion – Substitutionsprozesse auf der mittleren Qualifikationsebene.² Zum einen wurde eine nach einem Zufallsverfahren gebildeten Stichprobe von Fortbildungsabsolventen³ des Jahres 1996 rund ein Jahr nach erfolgreichem Abschluß ihrer Fortbildung zu ihrer aktuellen Berufssituation befragt (Absolventenbefragung). Zum anderen wurde im 4. Quartal 1995 eine bundesweite Stellenanzeigenanalyse durchgeführt. Es wurden ca. 2 100 Anzeigen zur mittleren technischen Qualifikationsebene identifiziert und ausgewertet. Mit einer daran anschließenden schriftlichen Befragung der inserierenden Betriebe⁴ wurden konkret Fragen zu den ausgeschriebenen Stellen und ihre Besetzung als auch allgemeine, bildungspolitische Fragen zur mittleren Qualifikationsebene und zu den Aufstiegschancen von Facharbeitern gestellt.

Berufliche Situation rund ein Jahr nach der Fortbildung

Die Meister sind bis auf wenige Ausnahmen rund ein Jahr nach Abschluß der Fortbildung

berufstätig. Bei den Technikern war aber ein Arbeitslosenanteil von zehn Prozent zu verzeichnen. Von den Meistern arbeiten 45 Prozent noch in dem Betrieb, in dem sie ihre Lehre absolviert haben. Selbst bei den Technikern, die im Gegensatz zu den Meistern zum großen Teil ihre Arbeit für die Fortbildung aufgegeben hatten, ist gut ein Fünftel (22 Prozent) im eigenen Ausbildungsbetrieb beschäftigt.

Vergleichen wir die berufliche Stellung vor und nach der Fortbildung: Bei den Meistern wie Technikern haben rund 60 Prozent vor ihrer Bildungsmaßnahme als Facharbeiter gearbeitet. Dieser Anteil sank auf 30 Prozent bei den Meistern und sogar knapp 20 Prozent bei den Technikern. Bei den Meistern stieg der Anteil derer in einer Meisterposition von sieben auf 26 Prozent. Ein weiterer Anstieg (um sieben Prozent-Punkte auf 12 Prozent) ist bei den technischen Angestelltenpositionen zu verzeichnen. Dies ist die Position, in der 51 Prozent der Techniker nach der Techniker Ausbildung zu finden sind, gegenüber nur sieben Prozent vor der Qualifizierung. Von einer Bedrohung der Meister in ihrem ureigenen Betätigungsfeld durch Techniker kann nicht die Rede sein. Die Frage, ob sie eine Vorgesetztenposition innehaben, bejahten von den Industriemeistern immerhin 42 Prozent, von den Technikern dagegen nur 26 Prozent. Außerdem unterscheiden sich die beiden Gruppen noch deutlich hinsichtlich der Zahl der Untergebenen. Jeder fünfte Meister hat zehn und mehr Mitarbeiter, für die er der unmittelbare Vorgesetzte ist, bei den Technikern sind das lediglich acht Prozent.

Bezüglich des Einsatzbereichs/Aufgabenfelds im Betrieb zeigen sich bei den Personen mit einem Industriemeister-Abschluß deutlich weniger Veränderungen als bei den Technikern. Techniker gehen verstärkt aus der eigentlichen Produktion heraus in die vorbereitenden Bereiche (Konstruktion, Entwicklung, Labor, aber auch Arbeitsvorbereitung und Zulieferbetreuung, Einkauf, Beschaf-

fung) und in die kundennahen Betätigungsfelder Kundenbetreuung und -beratung, Service sowie Verkauf, Vertrieb. Die Arbeitsvorbereitung ist ebenso wie die Qualitätskontrolle ein Aufgabenfeld, in das sowohl die Industriemeister als auch die Techniker drängen.

Fragt man direkt, was durch die Fortbildung an Verbesserungen für die berufliche Situation eingetreten ist (Abb. 1), so wird von jeweils etwas mehr als einem Drittel angegeben, daß bisher die erhofften Verbesserungen ausgeblieben sind.

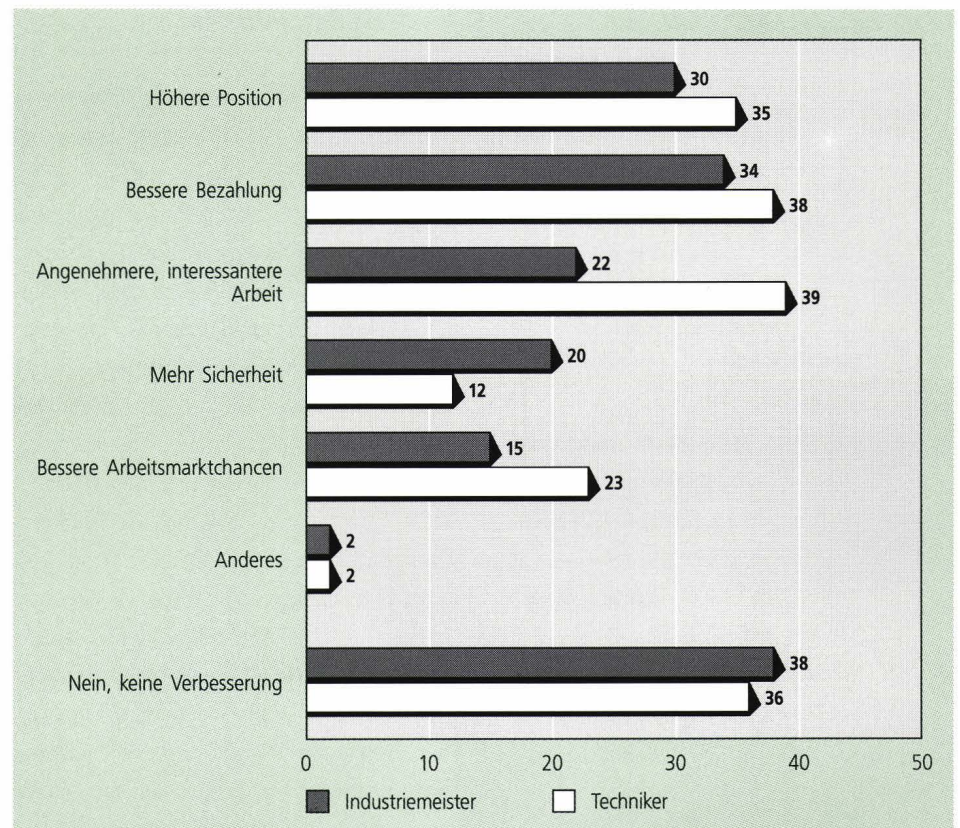
Berücksichtigt man die Überschneidungen der Antworten, so läßt sich ein noch klareres Bild zeichnen: Am erfolgreichsten sind 30 Prozent der Meister und 35 Prozent der Techniker; sie sind nach eigenen Angaben in eine höhere Position aufgestiegen. Bei einem Fünftel (20 Prozent der Meister und 22 Pro-

zent der Techniker) wurde zwar keine höhere Position erreicht, aber es hat einen Einkommenszuwachs gegeben, und/oder die Arbeit ist angenehmer, interessanter geworden. Für 12 Prozent der Meister und sechs Prozent der Techniker hat es zwar keine materiellen Verbesserungen gegeben, für sie haben sich nach eigenen Angaben aber wenigstens die Arbeitsmarktchancen verbessert.

Bewerbungsverhalten

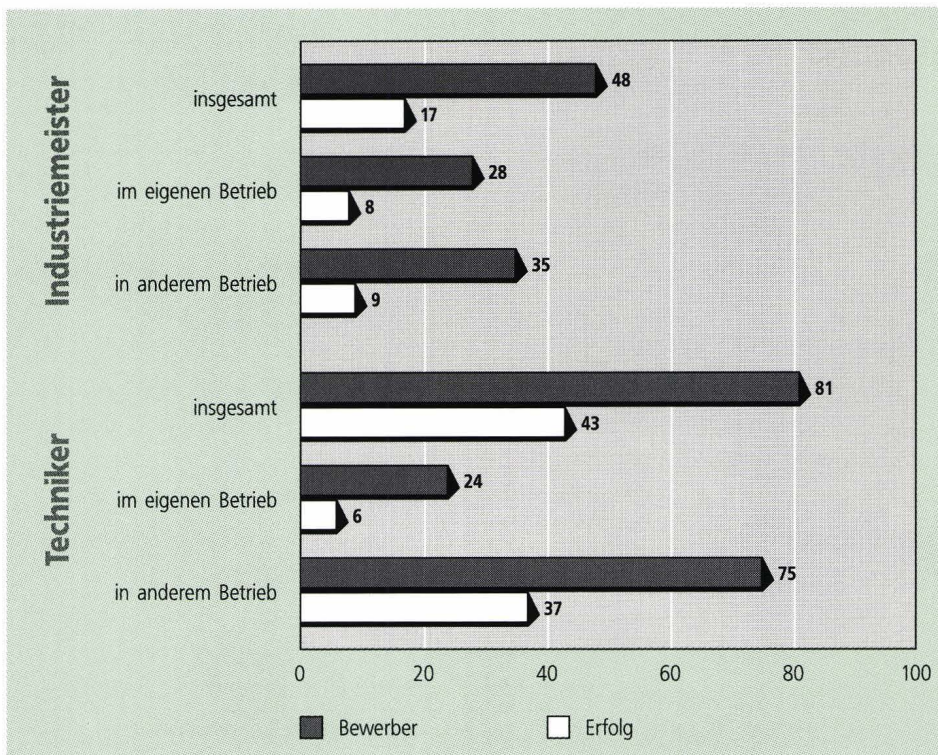
Von den Industriemeistern hat sich nur knapp die Hälfte (48 Prozent) aufgrund der Fortbildung auf eine andere Stelle beworben (Abb. 2), 26 Prozent im eigenen Betrieb und 35 Prozent in einem fremden Betrieb. Bei ihnen standen – dies ist bei der Qualifikation naheliegend – Vorgesetztenpositionen im Vordergrund: 22 Prozent haben sich ausschließlich auf solche Positionen beworben,

Abbildung 1: **Eingetretene Verbesserungen der beruflichen Situation** (Mehrfachnennungen, in Prozent)



Quelle: BIBB-Projekt 1/4.1003 (Absolventenbefragung)

Abbildung 2: **Bewerbungsverhalten und Bewerbungserfolg** (in Prozent)



Quelle: BIBB-Projekt 1/4.1003 (Absolventenbefragung)

weitere 17 Prozent haben sich auch für andere Stellen interessiert. Neun Prozent haben sich zwar beworben, nicht aber auf eine Vorgesetzten- oder Führungsposition, also nicht auf eine Meisterposition.

Bei 17 Prozent der Meister waren die Bewerbungen von Erfolg gekrönt; acht Prozent haben aufgrund ihrer Bewerbung im eigenen Betrieb eine Stelle bekommen, neun Prozent in einem fremden Betrieb; acht Prozent 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.

Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, daß die Meisterpositionen faktisch nicht auf dem offenen Stellenmarkt gehandelt werden. Bei der Stellenanzeigenanalyse, die im Rahmen

des Projekts durchgeführt wurde, wurde nur in 14 Prozent aller 2 100 Anzeigen, die als Aufstiegspositionen im technisch-gewerblichen Bereich in Frage kamen, ein Meister-Abschluß als Qualifikationsvoraussetzung ausdrücklich erwähnt, davon in nur drei Prozent ausdrücklich ein Industriemeister-Abschluß. Die unteren und mittleren Führungspositionen in der Produktion sind Stellen, die überwiegend in den Betrieben intern besetzt werden; sie werden häufig nicht (schon gar nicht öffentlich) ausgeschrieben. So bleibt vielen Industriemeistern nach ihrem Abschluß nur die Möglichkeit, im Rahmen der Personalentwicklung höhere Positionen zu erreichen.

Bei den Absolventen der Technikerschulen sieht das Bewerbungsverhalten deutlich anders aus. Von ihnen haben sich immerhin 81 Prozent aktiv auf neue Stellen beworben. 24 Prozent haben sich auf Stellen in dem Betrieb beworben, in dem sie beschäftigt waren, davon allerdings 18 Prozent auch in anderen

Betrieben. Insgesamt sind 75 Prozent 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 Prozent der Bewerbungen bezogen sich insgesamt auf technische Funktionen, aber immerhin bei 27 Prozent handelte es sich um Führungspositionen oder Vorgesetztenfunktionen.

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

Die bundesweite Stellenanzeigenanalyse zeigt, daß es für die Technikerpositionen auch einen echten Markt gibt: Von den rund 2 100 relevanten Stellenanzeigen haben immerhin 37 Prozent gezielt Techniker angesprochen. Das ist ein mehr als doppelt so hoher Anteil wie bei den Meistern. Und auch bei der Nachbefragung bei den inserierenden Betrieben zeigte sich, daß das Einsatzfeld der Techniker offensichtlich sehr viel breiter gesehen wird und daß bei den Positionen, für die in erster Linie Meister in Frage kommen, die Besetzung der Stellen vorwiegend aus den eigenen Reihen erfolgt. Solche Stellen werden wohl in der Regel gar nicht über Stellenanzeigen ausgeschrieben. Auch Recher-

chen, die gemeinsam mit dem IAB bei Arbeitsämtern durchgeführt wurden, haben ergeben, daß dort so gut wie keine Industriemeisterpositionen als offene Stellen gemeldet werden.

Substitutionstendenzen

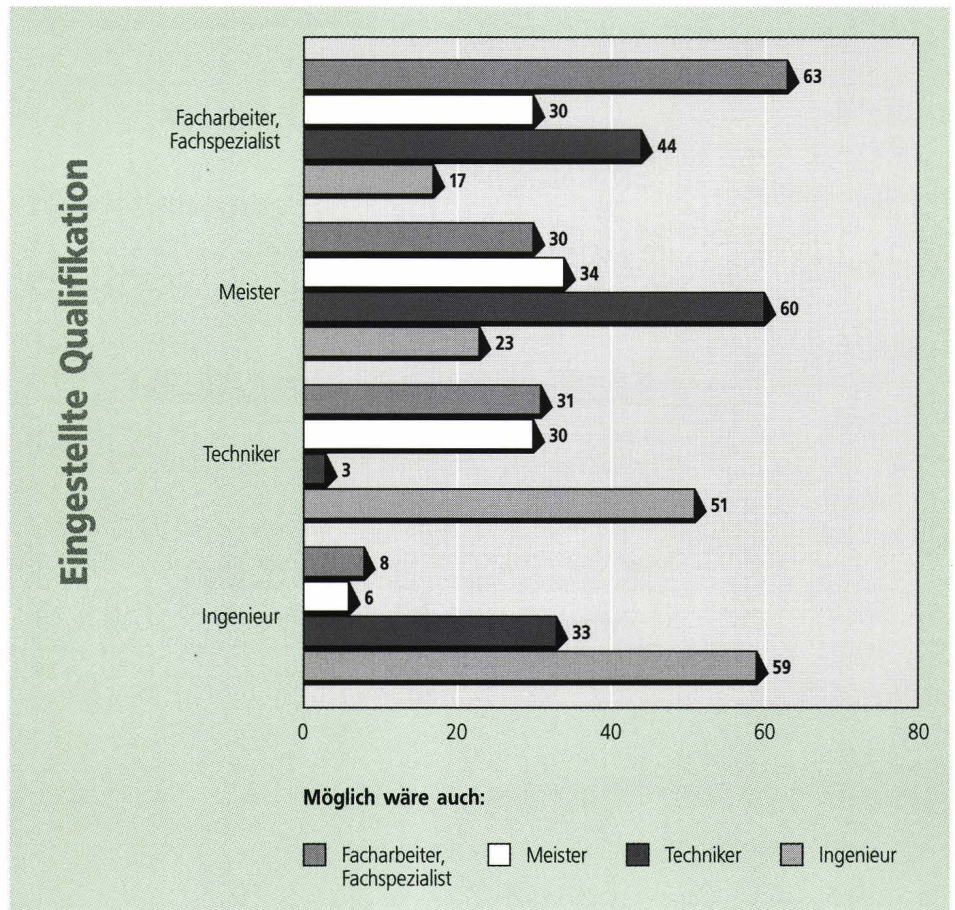
Wer wird in erster Linie als Konkurrent um die knappen Aufstiegspositionen gesehen? Für den Industriemeister sind es in erster Linie die anderen Industriemeister oder Personen mit einem (anderen) Meisterabschluß (auch Handwerksmeister). Aber auch Techniker und Ingenieure werden von jeweils rund zwei Fünftel der Industriemeister als starke Konkurrenz wahrgenommen. 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; die Industriemeister sehen dagegen zu 42 Prozent in den Technikern ihre Konkurrenten. Die Hauptkonkurrenz für die Techniker liegt in der eigenen Berufsgruppe (57 Prozent) und besonders bei Ingenieuren (73 Prozent).

Ausgehend von der realisierten Qualifikation bei der Stellenbesetzung wurde ermittelt, welche anderen Qualifikationsabschlüsse in Frage gekommen wären (Abb. 3).

Personalpolitik auf der mittleren Qualifikationsebene

Was sollte ein Facharbeiter heute tun, um beruflich vorwärts zu kommen? Die hier befragten Betriebe empfahlen mehrheitlich eine Techniker Ausbildung (32 Prozent) oder die Qualifizierung zum Fachspezialisten (28 Prozent). Nur 18 Prozent halten eine Meister-Ausbildung für den besten Weg, um beruflich vorwärtszukommen.

Abbildung 3: Substitutionspotentiale bei der Besetzung der Stellen (in Prozent)



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

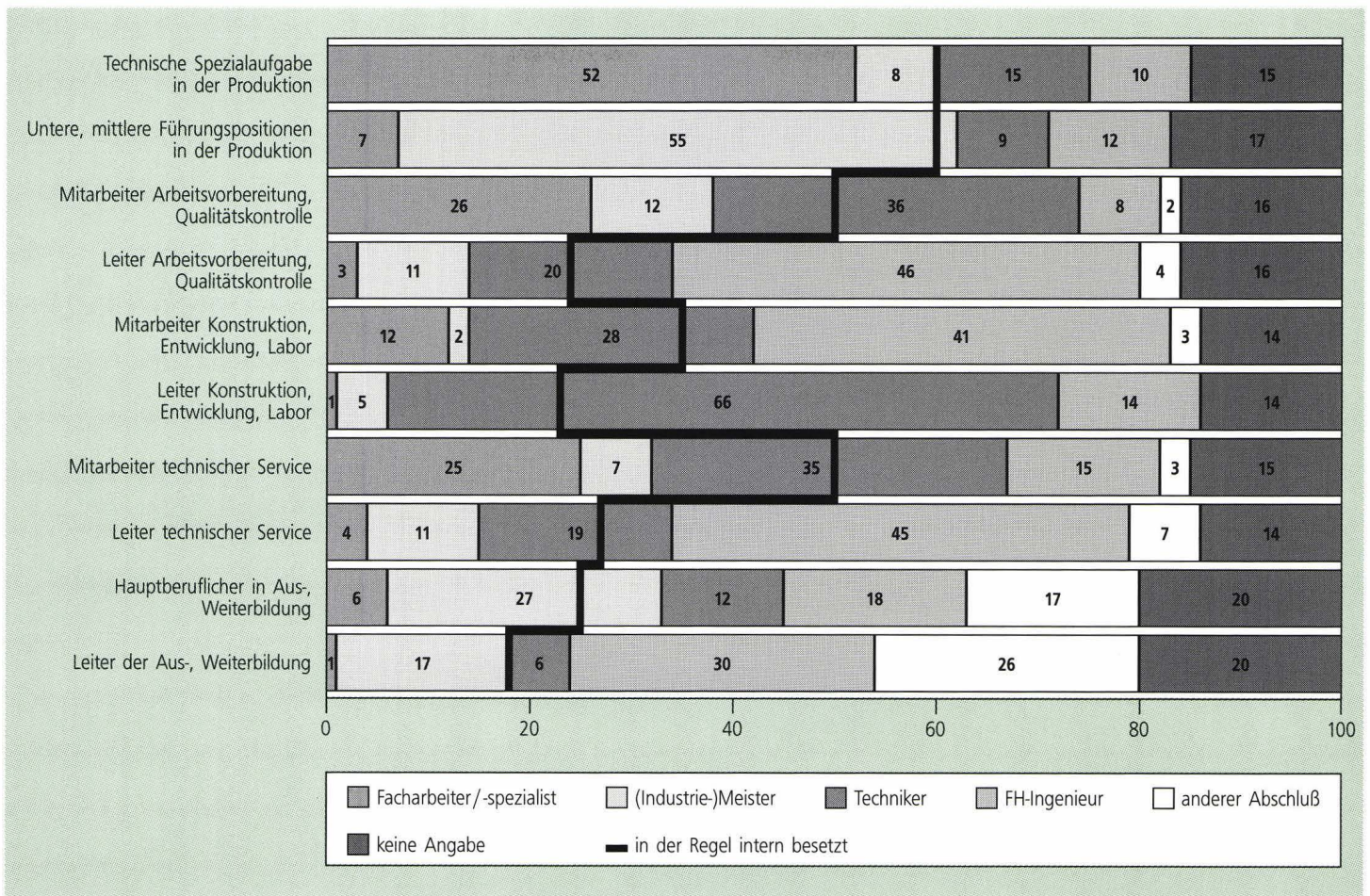
Im eigenen Betrieb werden die Aufstiegsmöglichkeiten für Facharbeiter von einem nennenswerten Anteil der Betriebe eher skeptisch beurteilt. 13 Prozent der hier befragten, inserierenden Betriebe – vorwiegend Klein- und Mittelbetriebe – beschäftigen erst gar keine Facharbeiter. Weitere sieben Prozent sagen,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

Zwei Drittel der hier befragten betrieblichen Experten sehen für Facharbeiter Aufstiegsmöglichkeiten bei fachlich-technischen Spezialaufgaben in der Produktion. Mit deutli-

chem Abstand folgt der Bereich Arbeitsvorbereitung bzw. Qualitätskontrolle mit 45 Prozent 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 und Konstruktion (35 Prozent) oder Instandhaltung/Reparatur (36 Prozent), in Entwicklung und Konstruktion (35 Prozent) oder im Außendienst bzw. Servicebereich (30 Prozent). 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

Abbildung 4: **Qualifikationspräferenzen für bestimmte Positionen** (in Prozent)



Quelle: BIBB-Projekt 1/4.1003 (Inserentenbefragung – Betriebsebene)

bevorzugt (Abb. 4)? Vier Qualifikationsniveaus waren vorgegeben, vom Fachspezialisten über Meister und Techniker bis hin zum Fachhochschul-Ingenieur, und eine Kategorie für „andere Abschlüsse“. Die Linie zeigt an, wie viele eine solche Stelle bevorzugt intern besetzen.

Für technische Spezialaufgaben in der Produktion werden nach überwiegender Meinung der Betriebe (53 Prozent) Facharbeiter bevorzugt. Acht Prozent 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 sieben Prozent. Ihnen stehen neun Prozent gegenüber, die einen Techniker auf solchen Positionen vorziehen würden, und zwölf Prozent, die sich am liebsten für einen Ingenieur entscheiden würden. Beides sind Positionen, die nicht über den offenen Arbeitsmarkt besetzt werden, sondern in der Regel mit internen Bewerbern (jeweils 61 Prozent). Offensichtlich kommt es hier vor allem auf die gründlichen Kenntnisse interner Strukturen und Abläufe an.

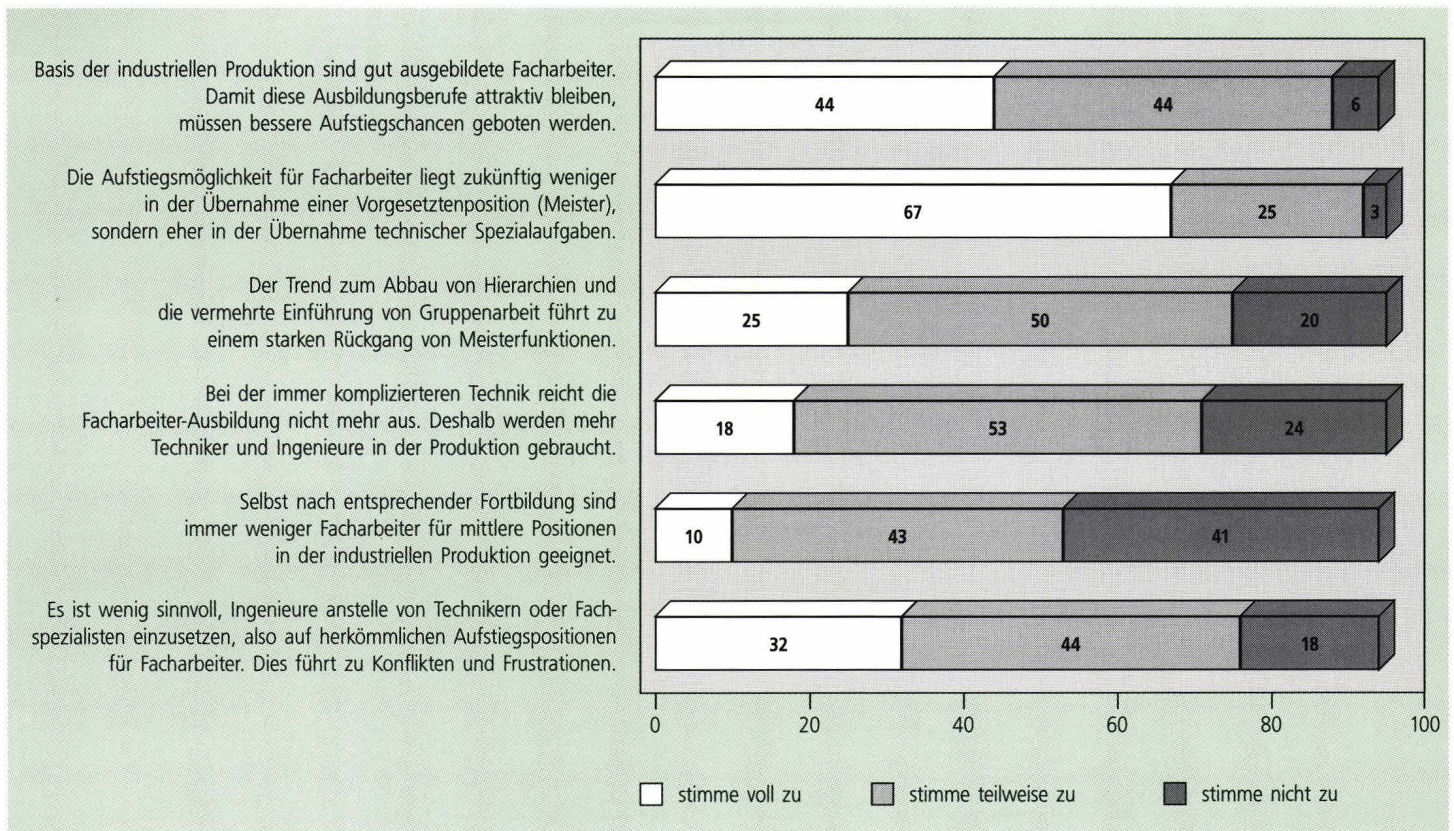
Daß es zur Personalpolitik des Betriebs gehört, Facharbeiter im Hinblick auf eine spätere Übernahme von Aufgaben mit mehr Verantwortung gezielt durch Weiterbildung zu fördern, wird von einem Viertel der Betriebe bejaht. Weitere 35 Prozent ermuntern ihre

Mitarbeiter zur Teilnahme an Weiterbildung. 20 Prozent 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.

Der Facharbeiteraufstieg im Meinungsspiegel der Experten

Zum Schluß werden Meinungen und Einstellungen zu Problemen im mittleren Qualifikationsbereich und zu bildungspolitischen Fragen präsentiert. Es waren den Befragten einzelne Aussagen vorgelegt worden mit der Bitte, jeweils anzugeben, ob man dem voll, nur teilweise oder gar nicht zustimmen kann (Abb. 5).

Abbildung 5: Meinungen der Betriebsexperten zu Problemen im mittleren Qualifikationsbereich (in Prozent)



Quelle: BIBB-Projekt 1/4.1003 (Inserentenbefragung – Betriebsebene)

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 Facharbeiteraus- und Weiterbildung 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 Jugendliche für eine Ausbildung in einem gewerblich-technischen Ausbildungsberuf zu gewinnen, die mit 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 (sechs Prozent).

Daß die Aufstiegsmöglichkeiten der Facharbeiter zukünftig mehr in technischen Spezialfunktionen liegen, weniger in der Übernahme von Vorgesetztenaufgaben (Meisterposition), dem wird von zwei Drittel der Befragten voll zugestimmt. Zwar geht nur eine Minderheit (25 Prozent) 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, bei knapp einem Drittel der Betriebe, wird diese Meinung etwas häufiger voll geteilt. Jeder zweite insgesamt stimmt dieser Aussage jedoch teilweise zu. Überhaupt nicht einverstanden waren mit dieser Aussage 20 Prozent.

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 Prozent 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 (zehn Prozent) 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, In-

genieure anstelle von Technikern oder Fachspezialisten in der Produktion einzusetzen, da dies zu Konflikten und Frustrationen in den Betrieben führe.

Bewertung der Ergebnisse

Zur Arbeitssituation

Insgesamt, das zeigen die Ergebnisse der BIBB-Untersuchungen, befindet sich die mittlere Qualifikationsebene in der Produktion und in den produktionsnahen, angelagerten Bereichen in einem Wandlungsprozeß. Technisch anspruchsvolle Spezialaufgaben nehmen zu, während gleichzeitig einfache Facharbeiteraufgaben und auch die damit zusammenhängenden Vorgesetztenpositionen (Meisterfunktionen) abnehmen. Durch die teilweise erfolgte arbeitsorganisatorische Umstellung in der Produktion (z. B. Einführung von Gruppenarbeit) ändern sich die Rolle und die Aufgaben der Industriemeister.

Facharbeiter, die sich der Mühe einer Aufstiegsfortbildung zum Industriemeister oder zum Techniker unterziehen, haben es offensichtlich im Konkurrenzkampf um die Stellen in Zukunft schwerer. Nicht nur, daß die Anzahl der Aufstiegspositionen abnimmt, hinzu kommt, daß Ingenieurabsolventen zunehmend keine adäquaten Stellen finden. Weniger in der Produktion selbst, also nicht auf den traditionellen Industriemeisterpositionen, wohl aber in den angelagerten technischen Bereichen wird es schwieriger, sich bei der Stellenbesetzung gegen Ingenieure durchzusetzen. Dies trifft in erster Linie die Techniker, die sich gleichzeitig noch gegen die an Bedeutung zunehmenden Fachspezialisten behaupten müssen.

Personalpolitisch sind die Betriebe gefordert, ihren Facharbeitern, insbesondere denen, die erfolgreich einen Fortbildungsabschluß als Meister, Techniker oder Fachspezialisten er-

worben haben, Karrierechancen offenzuhalten. 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.

Geprüften Industriemeistern, aber auch Handwerksmeistern, Technikern und anderen Absolventen vergleichbarer Aufstiegsfortbildungen, ermöglichen die Bundesländer zunehmend die Zulassung zu den Fachhochschulen und Universitäten. Leider hat jedes Bundesland dafür noch seine eigenen Zugangsregelungen.

Zu Bewerbungsmöglichkeiten von Fortbildungsabsolventen

Techniker können 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 Techniker Ausbildung 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. 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 Industriemeistertitels die Weiterbildung nicht abgeschlossen ist.

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 Techniker-Abschlüssen. 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 Techniker Ausbildung oder dem Studium) liegt in der unübersichtlichen Struktur und unterschiedlichen staatlichen

Absicherung dieser Abschlüsse. 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.

Zum Wandel der Industriemeister-Funktion

Nach aktuellen Forschungsergebnissen spielt der Funktionsbereich oberhalb der Facharbeiterebene bei den Umstrukturierungen der Industriebetriebe auch in Zukunft eine wesentliche Rolle. Zwar ist davon auszugehen, daß die Anzahl derartiger Positionen abnimmt, doch nur wenige Industrieunternehmen werden auf die untere/mittlere Führungskraft verzichten. Die Betriebe werden produktionsnahe Führungspositionen auch weiterhin vorzugsweise durch Industriemeister besetzen, die sich als berufserfahrene Facharbeiter über die Aufstiegsweiterbildung nach dem dualen Bildungssystem dafür qualifizieren können.

Ihr Aufgabenbereich wird sich jedoch erheblich verändern. Insbesondere werden die Industriemeister nicht mehr in traditioneller Arbeitsweise, sondern zunehmend als Coach oder Shop-floor-Manager in Teams mit hochqualifizierten Facharbeitern ihre Aufgaben zu erfüllen haben. Der zukünftige Qualifikationsbedarf orientiert sich nicht mehr an Industrieunternehmen mit traditioneller Aufbauorganisation, sondern zunehmend an anderen, modernen Strukturen mit z. B. Gruppenarbeit, reduzierter Hierarchie und Kundennähe. Die Rolle des Meisters ändert sich

von Anordnen, Festlegen und Kontrollieren zum Beraten, Koordinieren, Überzeugen, Motivieren und Mobilisieren.

Dazu bedarf es neuer Kompetenzen, die bei der Neuordnung der Weiterbildung zum Industriemeister berücksichtigt wurden. Leitprinzip der im Dezember 1997 erlassenen neuen Verordnung zum „Geprüften Industriemeister – Fachrichtung Metall“ ist die Qualifizierung zur produktionsnahen Führungskraft in den Handlungsbereichen Technik, Organisation und Personalführung.⁵

Die praxisorientierte Qualifizierung zur produktionsnahen Führungskraft als Industriemeister bleibt somit eine wichtige, durch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände anerkannte und bundeseinheitlich zertifizierte Karrieremöglichkeit für Facharbeiter des gewerblich-technischen Bereichs.

Anmerkungen:

¹ Für die Untersuchung wurden Fachspezialisten folgendermaßen definiert: Neben den staatlich anerkannten Abschlüssen zum Industriemeister oder Techniker gibt es für Facharbeiter in der Industrie die Möglichkeit, allein durch Spezialisierung in ihrem Arbeitsgebiet und durch Teilnahme an speziellen Weiterbildungen beruflich aufzusteigen. Solche Personen bezeichnen wir als Fachspezialisten.

² Eine ausführliche Veröffentlichung der Projektergebnisse unter Einschluß von Beiträgen anderer Projekte zur mittleren Qualifikationsebene vgl. Jansen, R.; Hecker, O.; Scholz, D. (Hrsg.): *Der Facharbeiteraufstieg in der Sackgasse? – Entwicklungen und Perspektiven auf der mittleren Qualifikationsebene*

³ Befragt wurden 538 Meister, 541 Techniker und 106 Fachspezialisten. Da die Fachspezialisten nur unzureichend erfaßt wurden (es wird zur Zeit eine Nachhebung durchgeführt), sind sie bei der Auswertung nicht berücksichtigt.

⁴ An der Inserentenbefragung haben sich 655 Betriebe beteiligt (Betriebsebene), die sich konkret zu 695 ausgeschriebenen Stellen geäußert haben (Anzeigenebene).

⁵ Die neue Verordnung zum/zur „Geprüften Industriemeister/Geprüften Industriemeisterin – Fachrichtung Metall“ ist im Bundesgesetzblatt Jahrgang 1997, Teil I, Nr. 83, 18. 12. 1997, S. 2913 ff. veröffentlicht.

Albrecht Bendziula

ist am 29. April 1998 gestorben. Herr Bendziula war von 1979 bis 1989 als Beauftragter der Arbeitgeber Mitglied im Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung und hat in dieser Zeit vier Jahre dessen Vorsitz wahrgenommen.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat Albrecht Bendziula viel zu verdanken. In seine Amtszeit fielen Grundsatzentscheidungen des Hauptausschusses über die Aufgabenstellung und die Arbeitsweise des Instituts wie auch vielfältige inhaltliche Neuorientierungen. Die Ausrichtung der Arbeiten des Instituts auf das 1981 verabschiedete Berufsbildungsförderungsgesetz und auf die Ergebnisse der 1986 durchgeführten Untersuchung über die wissenschaftliche und wirtschaftliche Effizienz des Bundesinstituts für Berufsbildung ist noch heute prägend.

Als Mann der Praxis lagen ihm die Belange der Ausbildungsbetriebe besonders am Herzen. Mit großem Sachverstand und Engagement, Einfühlungsvermögen und Beharrlichkeit hat er neue Entwicklungen eingeleitet, sie beeinflusst und entscheidend mitgestaltet. Die Empfehlungen des Hauptausschusses zur Gestaltung von Ausbildungsordnungen und zu den Methoden der zeitlichen Gliederung wurde unter seinem Vorsitz verabschiedet. Die Empfehlung des Hauptausschusses zur Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung im Mai 1984 trägt ebenfalls seine Handschrift.

Auch nach seinem Ausscheiden aus dem Hauptausschuß blieb er der Berufsbildung und der Arbeit des Bundesinstituts verbunden.

Albrecht Bendziula war ein kritischer, gleichzeitig jedoch konstruktiver, vor allem aber ein verlässlicher Gesprächspartner des Bundesinstituts für Berufsbildung und wirkungsvoller Anwalt der beruflichen Bildung. Wir werden sein Andenken in Ehren halten.

– Dr. Helmut Pütz –
Generalsekretär des Bundesinstituts für Berufsbildung