

8296-3415

Fricke

FORSCHUNGSBERICHTE DES LANDES NORDRHEIN-WESTFALEN

Nr. 2537/Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Herausgegeben im Auftrage des Ministerpräsidenten Heinz Kühn
vom Minister für Wissenschaft und Forschung Johannes Räu

Dr. rer. pol. Else Fricke
Dipl. - Volkswirt Dr. Werner Fricke

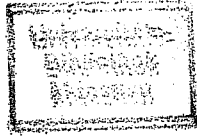
Friedrich-Ebert-Stiftung e. V., Bonn

Berufsausbildung und Beschäftigungssystem
- Eine empirische Analyse
der Vermittlung und Verwendung von Qualifikationen
in fünf Großbetrieben der Metallindustrie -



1592

Westdeutscher Verlag 1976



6 1980

Inhaltsverzeichnis

1. Die Einordnung der Studie in die aktuelle Diskussion des Verhältnisses von Bildungs- und Beschäftigungssystem	6
1.1 Die Hauptergebnisse der Untersuchung im Überblick	8
1.2 Der Beitrag der Untersuchung zum Konzept autonomieorientierter Qualifikationsforschung	17
1.3 Zur Auseinandersetzung mit alternativen Ansätzen der Qualifikationsforschung	27
1.31 Die Frage nach den qualifikationsrelevanten Auswirkungen des technischen Wandels	28
1.32 Betriebliche Strategien als Elemente der Gestaltung technisch-organisatorischer Arbeitsbedingungen und der Verwendung von Qualifikationen im Industriebetrieb	47
2. Methodische Anlage und Durchführung der Untersuchung	58
2.1 Begründung des methodischen Vorgehens	58
2.2 Auswahl und Charakteristik der ausbildenden Betriebe	65
2.21 Strukturmerkmale und Produktionsprogramm	67
2.22 Konzeption und Organisation der Ausbildung	71
2.23 Betriebsspezifische Einsatzschwerpunkte für Qualifikationen	79
2.3 Untersuchungsmethoden	81
2.31 Expertengespräche	81
2.32 Ausbildungsbeobachtung und Ausbildungserkundung	82
2.33 Arbeitsbeobachtungen und -erkundungen	83
2.34 Befragungen	84
2.4 Charakteristik der befragten Personen	87
2.41 Ausbilder	87
2.42 Auszubildende	93
2.43 Facharbeiter	97
3. Arbeitsmarkt- und bildungspolitische Strategien zur Durchsetzung unternehmerischer Interessen an der Berufsausbildung	104
3.1 Arbeitsmarktpolitische Strategien	106
3.11 Die Kooperation der Grossbetriebe im Ausbildungskartell	111
3.12 Einzelbetriebliche Strategien in der Aus- und Weiterbildung	125

3.2 Bildungspolitische Strategien	134
3.21 Die Beeinflussung der öffentlichen Bildungspolitik	138
3.22 Einzelbetriebliche Strategien zur inhaltlichen Verbindung von Ausbildung und Arbeit	149
3.23 Das Verhältnis öffentlicher und betrieblicher Qualifizierung und ihrer Verknüpfung mit betrieblichen Arbeitsprozessen	160
3.3 Ziele, Funktionen und Inhalte der Aussenbeziehungen von Ausbildungsabteilungen	182
4. Möglichkeiten der Vermittlung und Entfaltung autonomieorientierter Qualifikationen in der betrieblichen Ausbildung	196
4.1 Institutionelle Voraussetzungen der Vermittlung und Entfaltung autonomie-orientierter Qualifikationen	200
4.2 Gesellschaftspolitisches Engagement und Aktivität der Ausbilder und Auszubildenden	214
4.3 Ausbildungsorganisation, Ausbilderfunktion und Ausbilderqualifikation als Bedingungen der Vermittlung autonomie-orientierter Qualifikationen	218
4.31 Autonomie-orientierte Modelle der Ausbildungsorganisation	219
4.32 Beratungsfunktion von Ausbildern	230
4.33 Qualifikation und Weiterbildung der Ausbilder	247
4.4 Berufsschule als potentieller Anreger autonomieorientierter Ausbildung	277
4.5 Entfaltungsmöglichkeiten autonomie-orientierter Qualifikationen am Arbeitsplatz	296
5. Ausbildungs- und Lernziele betrieblicher Berufsbildung	327
5.1 Der Stellenwert von Ausbildungs- und Lernzielen	327
5.2 Ziele offizieller Ausbildungsvorschriften und betrieblicher Ausbildungspläne	333
5.21 Ausbildungsziele des Berufsbildungsgesetzes	333
5.22 Ausbildungsziele der Ausbildungsordnungen im Berufsbild und Berufsbildungsplan	341
5.23 Ausbildungsziele der betrieblichen Ausbildungspläne entsprechend den sachlichen und zeitlichen Gliederungen	355
5.3 Ausbildungsziele im Urteil von Ausbildern und Experten	360
5.31 Ausbildungsziel Fachkompetenz	361
5.32 Ausbildungsziel Sozialkompetenz	368
5.33 Ausbildungsziel Lernfähigkeit	375

5.4 Die Realisierung der Lernziele in der betrieblichen Ausbildungspraxis	390
5.41 Leistungsorientierte Lernziele	396
5.42 Lernziele für diszipliniertes Arbeitsverhalten	406
5.43 Lernziele zur Gewährleistung der Arbeitssicherheit	409
5.44 Lernziele im Zusammenhang mit hierarchischer Kooperation	421
5.45 Lernziele zur Erlangung horizontaler Kooperationsfähigkeit	426
5.46 Lernziele zur Entwicklung beruflicher Autonomie	437
6. Die Praxis betrieblicher Berufsausbildung im Dienste der Personalpolitik der Unternehmen und im Interesse der Beschäftigten	452
6.1 Die drei Typen betrieblicher Berufsausbildung	453
6.11 Unternehmensorientierte Berufsausbildung	455
6.12 Autonomie-orientierte Berufsausbildung	460
6.13 Laissez-faire-Berufsausbildung	464
6.2 Strategien zur Planung, Steuerung und Kontrolle der Berufsausbildung	470
6.21 Das Planungsniveau der Ausbildungsbetriebe	474
6.22 Planung und Steuerung der Ausbildung in Lehrgängen und Lerngruppen	479
6.23 Der Anteil lehrgangsmässiger Ausbildung	486
6.24 Die Verbindlichkeit von Ausbildungsprogrammen für die Tätigkeit der Ausbilder	490
6.25 Organisationsgrad und Produktionsabhängigkeit lehrgangsfreier Ausbildungszeiten	493
6.26 Kontrolle der Lern- und Ausbildungsziele	499
6.3 Strategien zur Formung des Qualifikationspotentials der zukünftigen Facharbeiter	506
6.31 Fachliche Flexibilität des Qualifikationspotentials	510
6.32 Die Anpassung sozialer Qualifikationen an die Arbeitsbedingungen	528
6.33 Das Ausbildungsdefizit auf dem Gebiet innovativer Qualifikationen	536
6.4 Strategien zur Lenkung der Auszubildenden in Ausbildungsbetriebe, in Ausbildungsberufe und an Arbeitsplätze	538
6.41 Die Strukturierung des Angebots an Ausbildungsplätzen unter Berücksichtigung von Aus- und Weiterbildung als alternativer personalpolitischer Strategien	541

6.411 Ausbildungsorganisatorische Kriterien und Substitution von Ausbildung durch Weiterbildung	542
6.412 Die Notwendigkeit, berufliche Bildung an den Entwicklungsmöglichkeiten der Ausbildungsberufe zu orientieren	549
6.413 Rationalisierungsmöglichkeiten durch Konzentration von Ausbildungsberufen und Selektion von Weiterbildungsaspiranten	553
6.42 Die Lenkung der Schulabgänger in die Ausbildungsbetriebe	559
6.43 Die Lenkung der Auszubildenden nach Fachrichtung und Qualifikationsniveau während der Ausbildung mit Hilfe gestufter Ausbildungsgänge	566
6.44 Lenkung der Ausgebildeten an Arbeitsplätze im Unternehmen	575
Anmerkungen	581
Kapitel 1:	581
Kapitel 2:	588
Kapitel 3:	592
Kapitel 4:	595
Kapitel 5:	598
Kapitel 6:	602
Literaturverzeichnis	605
Verzeichnis der Abkürzungen	615
Tabellen- und Abbildungsverzeichnis	616
Anhang	624
Kommentare der Auszubildenden zu den Beziehungen zu Ausbildern und Lehrern	624
Fragebogen für Ausbilder und Werkschullehrer	625
Fragebogen an Auszubildende in Metallberufen	639
Fragebogen für Facharbeiter mit Lehrabschluss in einem Metallberuf	661
Anlage zum Leitfaden für Expertengespräche: Skalieren von Meinungsäusserungen zur Berufsbildung	679
Leitfaden eines Expertengesprächs mit dem Leiter der Ausbildungsabteilung	680
Leitfaden eines Expertengesprächs mit der Jugendvertretung	687

Vorwort

Die folgende Arbeit enthält den Versuch einer Bestandsaufnahme aktueller Formen betrieblicher Berufsausbildung. Die Untersuchung konzentriert sich bewusst auf die Analyse der Berufsausbildung in Grossunternehmen, um den gegenwärtig am weitesten fortgeschrittenen Stand betrieblicher Berufsausbildung zu erfassen.

Wir verstehen berufliche Bildung in Industriebetrieben als einen Prozess, dessen inhaltliche, organisatorische und methodische Gestaltung nicht nur von den fachlichen Qualifikationen der an ihm Beteiligten, sondern in erster Linie von den Interessen der ausbildenden Betriebe, der Ausbilder und Beschäftigten sowie der Auszubildenden bestimmt wird. Die Analyse hat mit aller Deutlichkeit gezeigt, dass die Berücksichtigung der Interessen von Auszubildenden und Beschäftigten am Ausbildungsprozess in Unternehmen mit qualifizierter Mitbestimmung in grössem Ausmass möglich ist als in anderen Betrieben. Dabei ist hervorzuheben, dass sich die Ausbildungsinteressen der Betriebe und der Beschäftigten/Auszubildenden zwar häufig, keineswegs aber immer widersprechen; sie können sich von Fall zu Fall durchaus ergänzen.

Die Untersuchung wendet sich an Bildungspolitiker und Wissenschaftler, an Gewerkschaften und Unternehmen, an Ausbildungsleiter, Ausbilder und Betriebsräte sowie - last not least - an die Auszubildenden selbst und ihre Vertreter. Sie alle sind aufgerufen, an beruflicher Autonomie der Beschäftigten orientierte Elemente in der Berufsbildung stärker zur Geltung zu bringen, als das gegenwärtig angesichts der Dominanz betrieblicher Interessen der Fall ist.

Bei der Entwicklung der Untersuchungsinstrumente und während der Feldarbeiten hat Herr Diplom-Soziologe Joachim Jaudas an der Untersuchung mitgearbeitet. Ihm, den beteiligten Betrieben sowie den Ausbildungsleitungen, Ausbildern, Facharbeitern und Auszubildenden, die zum Gelingen der Untersuchung beigetragen haben, gilt unser Dank.