

Peter Binkelmann
Manfred Deiß

Öffentliche Interventionen und betriebliches Handeln

Das Beispiel der
beruflichen Abschlußprüfung

Campus

CIP-Kurztitelaufnahme der Deutschen Bibliothek

Binkelmann, Peter

Öffentliche Interventionen und betriebliches Handeln -
Das Beispiel der beruflichen Abschlußprüfung. -

1. Auflage.

Peter Binkelmann; Manfred Deiß. - Frankfurt/Main:
Campus, 1978.

(Forschungsberichte aus dem Institut für Sozial-
wissenschaftliche Forschung e.V. München)

ISBN 3-593-32273-0

NE: Deiß, Manfred.

ISBN 3-593-32273-0

Die Forschungsberichte werden herausgegeben vom Insti-
tut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. (ISF),
München.

Copyright (c) 1978 bei ISF, München

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfälti-
gung und Verbreitung sowie der Übersetzung vorbehal-
ten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form
(durch Photokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfah-
ren) ohne schriftliche Genehmigung des Instituts re-
produziert oder unter Verwendung elektronischer Sy-
steme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet
werden.

Vertrieb: Campus Verlag, Schumannstraße 65, 6000
Frankfurt 1

Druck und Herstellung: E. Söllner, Schöpferplatz 1,
8000 München 50.
Printed in Germany

**Forschungsberichte aus dem
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e. V.
München**

INHALT

Einleitung	1
I. Veröffentlichung als Prinzip zur Lösung gesellschaftlicher Probleme	6
1. Bedingungen und Ambivalenzen öffentlicher Interventionen	8
2. Prinzipien, Formen und Bezugspunkte öffentlicher Interventionen	14
II. Das berufliche Prüfungswesen - Öffentliche Regelung und Praxis	22
1. Arten der Ermittlung des Ausbildungstandes	25
2. Kriterien der Zulassung zur Prüfung	30
3. Organisierung der Prüfungsgremien	36
4. Prüfungsgegenstand und -zeugnis	44
III. Die Folgen der gegenwärtigen Prüfungspraxis und ihre öffentliche Thematisierung	49
1. Folgen der Prüfungspraxis	50
2. Öffentliche Thematisierung	57
IV. Grenzen für eine Reform des Prüfungswesens	60

Einleitung

Eine Reihe von Schwierigkeiten, die sich gegenwärtig der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik stellen, werden noch heute vielfach aus den Orientierungs- und Verhaltensweisen der Arbeitskräfte erklärt. Probleme wie Arbeitslosigkeit, mangelnde Qualifizierbarkeit bestimmter Arbeitskräftegruppen, fehlende Mobilität u.ä. werden häufig mit Desinteresse an beruflicher Fort- und Weiterbildung, geringer Mobilitätsbereitschaft, Arbeitsunwilligkeit, geringer Leistungsmotivation etc. in Zusammenhang gebracht. Zu fragen wäre aber, inwieweit sich solche Probleme - neben anderen - wesentlich aus der Qualifizierung und dem Einsatz der Arbeitskräfte im Betrieb ergeben. Wie die Betriebe ihre Arbeitskräfte ausbilden oder anlernen und in der Produktion einsetzen, kann als eine wesentliche Ursache für das Auftreten spezieller Probleme wie aber auch als Hindernis für die Verwirklichung sozial- und arbeitsmarktpolitischer Reformen betrachtet werden.

Grundsätzlich gehen wir davon aus, daß die Ausbildung und der Einsatz von Arbeitskräften zu den wichtigsten Ansatzpunkten gehören, über die die Betriebe ihre Produktivität sichern und auf Veränderungen ihrer Verwertungsbedingungen reagieren können.¹⁾

1) Der theoretische und empirisch-historische Zusammenhang zwischen betrieblichem Arbeitskräfteeinsatz und öffentlichen (gewerkschaftlichen und staatlichen) Interventionen ist der zentrale Gegenstand der Arbeiten des Teilprojekts C 2, Sonderforschungsbereich 101 der Universität München. Der vorliegende Aufsatz entstand im Rahmen dieses Teilprojekts.

Da die verwertungs- und produktivitätsorientierte Gestaltung der Qualifizierungs- und Arbeitsprozesse auch die soziale und berufliche Lage der Arbeitskräfte tangiert, können dadurch umfassende Risiken für sie auftreten (so z.B. physische und psychische Belastungen, betriebsspezifische Qualifikation, Arbeitsplatzverlust). Öffentliche Maßnahmen, die solche Risiken abzubauen versuchen, können nicht ohne Bezug auf diese Verursachungsfaktoren beurteilt werden.
1)

Um zu verhindern, daß bei der Verfolgung betrieblicher Verwertungsinteressen die Lage der betroffenen Arbeitskräfte negativ beeinträchtigt wird, müssen gegenüber den Betrieben gesamtgesellschaftliche Anforderungen auch an die Qualifizierung und den Einsatz der Arbeitskräfte zur Geltung gebracht werden. Eine Möglichkeit hierzu ist prinzipiell gegeben, weil die Verwirklichung einzelbetrieblicher Interessen auch zu negativen Folgen für konkurrierende Betriebe führen kann, und weil der einzelne Betrieb von gesellschaftlich erbrachten Ressourcen (Arbeitskräftepotential, öffentliche Qualifizierungsleistungen, finanzielle Zuschüsse u.ä.) abhängig ist. Gesellschaftliche Anforderungen können aber nur in dem Maße durchgesetzt werden, wie gleichzeitig die einzelbetrieb-

-
- 1) Vgl. zu derartigen Risiken exemplarisch im Zusammenhang mit dem Arbeitsförderungsgesetz Böhle, Fritz; Altmann, Norbert: Industrielle Arbeit und soziale Sicherheit, Frankfurt 1972; zur betriebsspezifischen Qualifizierung als Risiko, Altmann, Norbert; Böhle, Fritz: Betriebsspezifische Qualifizierung und Humanisierung der Arbeit, in: ISF (Hrsg.); Betrieb - Arbeitsmarkt - Qualifikation I. Frankfurt 1976, S. 153 - 206.

liche Interessenrealisierung nicht gefährdet wird.

Unter diesen grundsätzlichen Annahmen fassen wir die Formen und Auswirkungen betrieblichen Handelns als Gegenstand öffentlicher Interventionen. Wir gehen davon aus, daß daher die Betriebe durch öffentliche Eingriffe tendenziell beeinflußt werden können, solche Formen der Produktivitäts- und Verwertungssicherung zu installieren, die die Risiken der Arbeitskräfte und der Gesellschaft zumindest teilweise reduzieren. Um entsprechende gesellschaftliche Anforderungen gegenüber den Betrieben zur Geltung zu bringen, sind allgemein zwei Prinzipien der öffentlichen Einflußnahme denkbar:

- Direkter Eingriff in das betriebliche Handeln mit dem Ziel, die Gestaltung der Ausbildungs- und Arbeitsprozesse auch im Hinblick auf gesellschaftliche Anforderungen zu steuern.
- Übertragung spezieller Aufgabenbereiche und/oder der Leistungserbringung auf öffentliche Organe, um die "Unabhängigkeit" von privaten Verwertungsinteressen zu gewährleisten. ¹⁾

Im ersten Fall werden den Betrieben Handlungsauflagen für die Gestaltung ihrer Ausbildungs- und Arbeitsprozesse gemacht. Im zweiten Fall erhöht sich die Abhängigkeit der Betriebe von öffentlich zur

1) Beide Arten der Intervention subsumieren wir hier unter den Begriff "Veröffentlichung"; der allgemein gebräuchliche Begriff "Vergesellschaftung" bezieht sich demgegenüber ausschließlich auf die Übertragung bestimmter Aspekte der Ausbildungs- und Arbeitsprozesse auf öffentliche Organe.

Verfügung gestellten Leistungen.

Ein wesentlicher Bestandteil der Ausbildungs- und Einsatzprozesse, der bislang nur unzureichend hinsichtlich spezieller sozial- und arbeitsmarktpolitischer Probleme und öffentlicher Interventionsmöglichkeiten behandelt wurde, ist die Abschlußprüfung im Rahmen der Facharbeiterausbildung. Die Art der öffentlichen Verankerung sowie die Gestaltung des Prüfungswesens bestimmen die Möglichkeiten, auf betriebliches Handeln einzuwirken und beeinflussen damit auch die Chancen und Nachteile der Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt und im Arbeitsprozeß.

Mit der Veröffentlichung der Prüfungskompetenzen wurde eine Voraussetzung geschaffen, gesellschaftliche Anforderungen - soweit und in der Form, in der sie allgemein thematisiert sind - durch die institutionelle und inhaltliche Gestaltung der Prüfung gegenüber den Betrieben geltend zu machen. An diesem Beispiel soll der Frage nachgegangen werden, inwieweit die gegenwärtige Form und Praxis einer Veröffentlichung zur Durchsetzung gesellschaftlicher Erfordernisse beiträgt und welche Grenzen einer weiterreichenden Verbesserung des bestehenden Prüfungswesens gesetzt sind.

Ihre aktuelle Bedeutung erhält diese Frage dadurch, daß die Facharbeiterausbildung als Vorbild, bzw. "Mittel" für die Bewältigung oder Vermeidung unterschiedlicher Arbeits- und Beschäftigungsprobleme (Jugendarbeitslosigkeit, Bewältigung des "Schülerbergs", höhere Qualifikationsanforderungen durch den technischen Fortschritt, Steigerung der beruflichen Mobilität, etc.) in der öffentlichen Dis-

kussion angesehen wird.

Für die Behandlung dieser Frage werden in einem ersten Schritt generelle analytische Kategorien dargestellt, die es erlauben, die Problematik und die Struktur von öffentlichen Interventionen zu erfassen. Auf diesem Hintergrund wird in einem zweiten Schritt die gegenwärtige institutionelle Regelung und Praxis der beruflichen Prüfung anhand einiger wesentlicher Aspekte behandelt. Die mit dieser Regelung und Praxis verbundenen sozial- und arbeitsmarktpolitischen Folgen werden dann in einem dritten Schritt aufgezeigt. Abschließend werden die Möglichkeiten und Grenzen für eine Reform der Facharbeiterabschlußprüfung diskutiert.

I. Veröffentlichung als Prinzip zur Lösung gesellschaftlicher Probleme

Ausgangspunkt unserer Überlegungen sind die betrieblichen Interessen an der Ausbildung und am Einsatz von Arbeitskräften und den damit verbundenen negativen Auswirkungen für die Arbeitskräfte (z.B. die Beeinträchtigung der Fähigkeit zur zwischenbetrieblichen Mobilität, Aufstiegsbarrieren, unterqualifizierter Einsatz u.ä.). Diese werden in dem Maße zu öffentlichen Problemen, wie sie eine Gefahr für die sozial- und beschäftigungspolitische Stabilität darstellen.

Die Lösung dieser Probleme erfordert zur generellen Sicherung der Reproduktionsvoraussetzungen der Arbeitskräfte eine vom einzelnen Betrieb unabhängige Organisation auf übergeordneter und damit öffentlicher Ebene, die Interventionen gegenüber den Betrieben generell ermöglicht. Veröffentlichung zur Lösung arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Probleme bedeutet, daß einzelne Aspekte betrieblichen Handelns vom Prinzip privatautonomer Reproduktionssicherung losgelöst sind und/oder dem steuernden Einfluß öffentlicher Organe unterliegen.

Da sich die Verwirklichung betrieblicher Interessen in den verschiedensten Elementen des betrieblichen Ausbildungs- und Arbeitsprozesses vollzieht, muß sich der öffentliche Einfluß auf die unterschiedlichen Erscheinungsformen dieser Elemente richten. (So beispielsweise auf das betriebliche Angebot an Ausbildungsplätzen, den Einsatz

von Ausbildern, die Sicherung des Einkommens, die Reihenfolge der Ausbildungsabschnitte, die Eingliederung der Ausbildung in die Produktion u.a.). Eine Veröffentlichung bringt dadurch zunächst Beschränkungen für autonomes Handeln der Betriebe mit sich. Durch die öffentliche Sicherung der individuellen Reproduktion und der gesellschaftlichen Stabilität (etwa durch die Arbeitslosenversicherung, Finanzierung von Umschulungsmaßnahmen) werden aber auch gleichzeitig die betrieblichen Möglichkeiten bei der Ausbildung und dem Einsatz von Arbeitskräften verbessert bzw. erweitert.

Ob und inwieweit durch eine Veröffentlichung die Berücksichtigung gesellschaftlicher Erfordernisse tatsächlich erreicht wird, hängt jedoch davon ab, wie in den öffentlichen Interventionen auf die Elemente der Ausbildungs- und Arbeitsprozesse Bezug genommen wird und wie sich die Betriebe diesen Eingriffen gegenüber verhalten. Dies bedeutet, daß der eigentliche Effekt von arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Interventionen erst auf dem Hintergrund empirischer Erkenntnisse beurteilt werden kann.

Zur Erfassung und Analyse des empirischen Materials müssen zunächst die allgemeinen gesellschaftlichen Bedingungen und die institutionellen Ausprägmöglichkeiten öffentlicher Interventionen herausgearbeitet werden. Dies soll im folgenden kurz dar-

gestellt werden. ¹⁾

1. Bedingungen und Ambivalenzen öffentlicher Interventionen

Jede Art der Veröffentlichung innerhalb einer privatwirtschaftlich organisierten Gesellschaft muß die Priorität selbstverantwortlicher Reproduktionssicherung grundsätzlich erhalten und außerdem dazu beitragen, daß die gesellschaftlichen Subjekte (Betriebe, Arbeitskräfte) die notwendigen Voraussetzungen zum Handeln als private Individuen besitzen. Öffentliche Interventionen können sich daher nur auf solche Aspekte richten, mit denen das einzelne gesellschaftliche Subjekt institutionell nicht als autonom begriffen wird (Staatsbürger, Mitglied einer Solidargemeinschaft), ohne den Grundsatz privater Autonomie in Frage zu stellen. Aus dieser institutionellen Grundvoraussetzung resultieren für arbeitsmarkt- und sozialpolitische Interventionen drei Bedingungen, die die Richtung und das Ausmaß einer Veröffentlichung wesentlich

-
- 1) Die folgende Skizze basiert auf Überlegungen zu einem theoretischen Ansatz zum generellen Verhältnis betrieblicher Strategien und öffentlicher Interventionen, der von Böhle, Fritz, und Deiß, Manfred, im Rahmen der Arbeiten des ISF veröffentlicht werden wird.

vorstrukturieren:

- Öffentliche Interventionen dürfen den Tausch- und Marktmechanismus nicht wesentlich behindern. Sie können deshalb nur einzelne Momente privatbetrieblichen Handelns erfassen und zum Gegenstand öffentlicher Entscheidung machen. Sie beziehen sich dementsprechend nur punktuell und partiell auf den Produktions- und Reproduktionsprozeß und lassen relevante Bereiche risikoverursachender Faktoren außer Betracht (Teilveröffentlichung).
- Öffentliche Interventionen können nur solche institutionellen Qualitäten (Form, Verbindlichkeit, Durchsetzbarkeit) annehmen, die mit den Grundinstitutionen der Tauschgesellschaft (etwa die Autonomie des Individuum, das Privat-eigentum, die soziale Gebundenheit, die Verpflichtung als Staatsbürger) zu vereinbaren sind. Mit einer Veröffentlichung bestimmter Momente betrieblichen Handelns wird daher gleichzeitig auch die Privatautonomie des Einzelbetriebs aufrechterhalten und abgesichert, was die Verwirklichung sozial- und beschäftigungs-politisch notwendiger Erfordernisse wesentlich erschweren kann (Bindung an die Grundinstitu-tionen).
- Öffentliche Interventionen können immer nur dann auf den Produktions- und Reproduktionsprozeß einwirken, wenn bestimmte Risiken als gesellschaftliche Probleme artikuliert und

thematisiert werden. Die Prozesse der Herausbildung und Durchsetzung von Interessen strukturieren daher die Lösung gesellschaftlicher Probleme prinzipiell vor und lassen präventive und/oder direkt auf die reproduktionsgefährdenden Faktoren bezogene öffentliche Interventionen nur bedingt zu (Thematisierungsabhängigkeit).

Da der Zweck arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Interventionen jedoch darin liegt, eine notwendige Berücksichtigung von Reproduktionsinteressen der Arbeitskräfte auch in konkreten betrieblichen Handlungsabläufen zu erreichen, stehen öffentliche Interventionen unterschiedlichen und ambivalenten Ansprüchen gegenüber.

Das grundsätzliche Dilemma liegt also darin, daß die selbstverantwortliche Reproduktionssicherung auch auf dem Arbeitsmarkt und im Bereich beruflicher Bildung erhalten bleiben muß, obwohl das Handeln der darin agierenden gesellschaftlichen Subjekte durch eine öffentliche Organisation von Interessen, Kompetenzen und Regelungen gesteuert und kontrolliert werden soll. Öffentliche Interventionen müssen daher in das konkrete Handeln und die institutionell abgesicherten Spielräume der Betriebe eingreifen, gleichzeitig aber deren Autonomie schützen. Daraus lassen sich einige wesentliche Ambivalenzen bezüglich des Eingriffs, der Mittel und des Inhalts öffentlicher Interventionen bestimmen.

- Durch Einschränkung und Kontrolle betrieblicher Entscheidungs- und Handlungsspielräume können öffentliche Interventionen nachteilige Auswirkungen auf die Arbeits- und Beschäftigungssituation der auszubildenden Arbeitskräfte reduzieren. Gleichzeitig müssen derartige Maßnahmen aber gewährleisten, daß die privatwirtschaftliche Funktionsweise von Qualifikationsherstellung und -einsatz nicht in Frage gestellt wird. Eine öffentliche Festlegung von Verhaltensregeln hat daher zu berücksichtigen, daß die den Betrieben "verbleibenden" Spielräume von diesen im eigenen Interesse genutzt werden können.
- Um faktisch wirksam werden zu können, sind öffentliche Interventionen grundsätzlich auf die privat-autonom agierenden Subjekte angewiesen. Zur Durchsetzung gesellschaftlicher Anforderungen müssen sich diese Maßnahmen der Träger privater Interessen bedienen, auf die sie gleichzeitig einschränkend einwirken. Hieraus resultiert das Dilemma, daß Interventionen, die das Handeln der am Ausbildungsprozeß beteiligten Betriebe und Personen beeinflussen wollen, weitgehend auf deren Ressourcen und Bereitschaft zurückgreifen müssen. Wenn sozial- und arbeitsmarktpolitische Probleme gelöst werden sollen, müssen öffentliche Interventionen in dosierter Weise erfolgen. Sie dürfen die Ausbildungsbetriebe nicht in beliebigem Ausmaß in Anspruch nehmen bzw. deren Handlungsspielräume beschränken, um nicht die Grundlage ihres Eingriffes zu gefährden.

- Die Organisation unterschiedlicher und gegenseitlicher Interessen und die Thematisierung öffentlicher Anforderungen kann nur abstrakt, d.h. durch eine Generalisierung von Zuständigkeiten und Verhaltensregeln erfolgen; dies bedeutet, daß öffentliche Interventionen sich inhaltlich von den konkreten Erscheinungsformen privaten Handelns mehr oder weniger entfernen. Setzt man gegenüber den Betrieben bildungspolitische Ziele, wie z.B. die Vermittlung allgemeiner Grundfertigkeiten und theoretischer Kenntnisse durch, so ist zwar einerseits die Chance gegeben, daß dadurch eine vorwiegend betriebsspezifische Strukturierung der Ausbildungsinhalte verhindert wird; andererseits besteht aber die Gefahr, daß konkrete, für die Herstellung und Verwendung (wie auch für den "Verkauf" auf dem Arbeitsmarkt) beruflicher Qualifikationen wichtige Faktoren zu kurz kommen können (wie etwa Praxisnähe oder Einsatzelastizität). Das Dilemma liegt hier in der Frage nach dem inhaltlichen Umfang der Veröffentlichung.
¹⁾

- 1) Hierfür relevante Dimensionen kommen z.B. zum Ausdruck in Fragen wie: Sollen Ausbildungsinhalte abstrakt oder konkret, allgemein oder spezifisch, vollständig oder partiell, verbindlich oder als Empfehlung öffentlich kodifiziert werden? Welches Verhältnis zwischen allgemeinen und spezifischen Kenntnissen ist bildungs- und beschäftigungspolitisch opportun? Welche Ausbildungsabschnitte, -schritte oder Einzelaktivitäten sollen öffentlich geregelt werden?

Unterschiedliche Ansprüche an die Veröffentlichung einzelner Aspekte der betrieblichen Berufsausbildung sind etwa einerseits die Verhinderung sachfremder Regelungen, die Erhaltung praxisnaher Ausbildung, die Sicherung von Leistungsfähigkeit und -bereitschaft, andererseits die objektive Aufgabenstellung und Leistungsbewertung im beruflichen Prüfungswesen, die intensivere Vermittlung mobilitätssteigernder Ausbildungsinhalte oder die Herstellung neuartiger Qualifikationen. Ihre jeweilige Berücksichtigung findet ihren Ausdruck in der Art und Weise, wie öffentliche Interventionen gesellschaftliche Erfordernisse im konkreten Fall durchzusetzen versuchen.

Damit stellt sich die Frage nach der qualitativen Ausprägung öffentlicher Interventionen: Nach welchen Eingriffsprinzipien und in welchen institutionellen Formen sollen welche Momente betrieblichen Handelns in der Berufsausbildung veröffentlicht werden, um eine ausreichende Durchsetzung sozial- und arbeitsmarktpolitischer Ziele hinsichtlich bestimmter Teilprozesse der beruflichen Bildung zu erreichen und gleichzeitig die Funktionsfähigkeit dieser Teilprozesse zu erhalten? Wesentlich für eine Antwort auf diese Frage ist, daß die jeweiligen Interventionsprinzipien, -formen und -bezugspunkte Potentiale enthalten, die eine Berücksichtigung gesamtgesellschaftlicher Anforderungen bzw. einzelbetrieblicher Interessen in jeweils unterschiedlichem Umfang ermöglichen.

2. Prinzipien, Formen und Bezugspunkte öffentlicher Interventionen

Prinzipien und Formen öffentlicher Interventionen kennzeichnen zunächst organisatorische Dimensionen, in denen die Berücksichtigung gesellschaftlicher Anforderungen erfolgen kann. Die Wahl eines bestimmten Prinzips oder einer institutionellen Form entscheidet strukturell über das grundsätzliche Ausmaß eines öffentlichen Eingriffs in einzelbetriebliches Handeln. Gleichzeitig werden dadurch aber auch die Möglichkeiten vorgegeben, welche zur Bewältigung der oben genannten ambivalenten Anforderungen zur Verfügung stehen.

(1) Entscheidend für den Erfolg öffentlicher Interventionen ist das Prinzip, mit dem in Teilprozesse betrieblichen Handelns eingegriffen wird.

- Zum einen können die betrieblichen Handlungsspielräume durch Auflagen, Bedingungen und/oder erzwungene Beiträge zur Sicherung der Reproduktion der Arbeitskräfte eingeschränkt werden, ohne daß dadurch die betriebliche Gestaltung der Teilprozesse unmöglich wird. Vielmehr bleiben die Durchführung und Realisierung privater Interessen in betrieblicher Hand (Eingriff in die Privatautonomie).
- Zum anderen kann die öffentliche Intervention eine Ausgliederung einzelner Teilprozesse aus der betrieblichen Privatautonomie zum Ziel haben und diese der Handlungskompetenz mehrerer Interessensträger unterstellen. Hier wird

die Durchsetzung gesellschaftlicher Anforderungen dadurch angestrebt, daß Teilprozesse öffentlich veranstaltet werden, die zwar vom einzelnen Betrieb losgelöst sind, den Einfluß betrieblicher Interessen jedoch nicht grundsätzlich ausschließen (Ausgliederung aus der Privatautonomie).

Beide Prinzipien berücksichtigen sowohl die Erfordernisse der gesellschaftlichen Reproduktionssicherung als auch die Einbringung betrieblicher Interessen. Dennoch führt die Ausgliederung tendenziell zu einer "stärkeren" Veröffentlichung, da hierbei Teilprozesse organisatorisch - im Gegensatz zum "Eingriffsprinzip" - dem unmittelbaren betrieblichen Einfluß entzogen sind. Inwieweit sich dies konkretisiert, ergibt sich aber erst aus den jeweiligen Formen öffentlicher Interventionen.

(2) Die Form richtet sich im wesentlichen nach dem institutionellen Aspekt, unter dem der Betrieb zum Adressaten und damit sein Handeln zum Gegenstand der Veröffentlichung wird. Da öffentliche Interventionen sich auf die institutionelle Einordnung des Betriebes als gesellschaftliches Subjekt innerhalb einer privatwirtschaftlich organisierten Gesellschaft beziehen müssen, können sie sich sowohl an dessen "staatsbürgerlicher" Unterwerfung unter die Staatsgewalt (als Einzelunternehmer und als juristische Person), wie auch an seiner Gebundenheit an strukturelle Gemeinschaftsbeziehungen (z.B. als Branchenmitglied oder als Tarifpartner) orientieren; sie können sich aber auch an ihn in seiner Position als selbstverantwortliche, privat-

autonome Instanz wenden.

Hiernach lassen sich drei Grundformen bestimmen: Formen staatlich verbindlicher Intervention, Formen der Selbstverwaltung, Formen nicht verbindlichen Einflusses auf den autonomen Betrieb. Diese unterscheiden sich im wesentlichen durch ihren Verbindlichkeitsgrad. Die kombinierte und differenzierte Orientierung an verschiedenen institutionellen Aspekten und der Bezug auf unterschiedlich gewichtige Momente betrieblichen Handelns (diverse Aspekte der betrieblichen Planungs- und Entscheidungsprozesse) ermöglichen jedoch konkrete Formen öffentlicher Interventionen, die sich hinsichtlich ihrer Thematisierungsgrundlage und Verbindlichkeit wesentlich von den Grundformen unterscheiden. Öffentliche Interventionen können so z.B. die Form unverbindlicher Subventionen (Ausbildungsplatzförderung), marktmäßig konkurrierender öffentlicher Institutionen (öffentliche Weiterbildung), marktmäßig wirkender Auflagen (tarifvertragliche Vorschrift) annehmen. Sie können auch als öffentliche Maßnahmen freiwilliger (Normen von Fachverbänden) oder zwangsmitgliedschaftlicher Selbstverwaltung (Vorschriften von Industrie- und Handelskammern) auftreten oder als staatliche Reglementierung, Beteiligung oder Verstaatlichung (Ausbildungsordnungen, Berufsschule und ähnliches) ausgeformt sein.

Die Geltendmachung und Durchsetzung gesellschaftlicher Anforderungen gegenüber dem Betrieb ist hier unterschiedlich möglich, je nachdem welche Elemente betrieblichen Handelns unter welchen in-

stitutionellen Aspekten von den öffentlichen Maßnahmen erfaßt werden. Obwohl auch hier eine Tendenz besteht, daß staatliche Interventionen gegenüber den Maßnahmen der Selbstverwaltung und diese wiederum gegenüber marktmäßig orientierter Einflußnahme eine "stärkere" Veröffentlichung darstellen (weil die dahinter stehende Beteiligung unterschiedlicher Interessen jeweils umfassender und damit das Potential an Thematisierung und Verbindlichkeit größer ist), so entscheidet sich auch hinsichtlich der Form erst mit der Wahl des Interventionsprinzips sowie der konkreten Ausprägung der Bezugspunkte, ob eine öffentliche Maßnahme gegenüber der bisherigen Situation eine stärkere Veröffentlichung darstellt und wie unterschiedliche Ansprüche darin institutionell berücksichtigt werden.¹⁾

-
- 1) Als weitere wichtige Bezüge für öffentliche Interventionen seien die "Eingriffssphären" (Produktion, Arbeitsmarkt, Konsumbereich) genannt, die wegen ihrer unterschiedlichen Anforderungen an die Arbeitskraft die Richtung und das Ausmaß arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Maßnahmen (z.B. Teilveröffentlichung) bestimmen. Im Rahmen dieser Arbeit spielen sie jedoch eine untergeordnete Rolle, da die Facharbeiterprüfung nur einen spezifischen Ausschnitt der Herstellung von Qualifikationen darstellt, und zwar zwischen dem vorgelagerten Prozeß der betrieblichen Ausbildung und dem nachgelagerten Prozeß der Verwertung auf dem Arbeitsmarkt. Ebenfalls soll hier nicht näher analysiert werden, welche Konsequenzen sich aus den unterschiedlichen Medien (Geld und Rechtsnormen) ergeben, auf die sich öffentliche Interventionen bei der Durchsetzung gesellschaftlicher Anforderungen gegenüber den Betrieben stützen können.

(3) Öffentliche Interventionen können faktisch immer nur über das Handeln privater Subjekte wirken, und müssen daher deren individuelle Existenzform in der gesellschaftlichen Realität berücksichtigen. Das heißt, daß die faktische Wirksamkeit öffentlicher Interventionen davon abhängt, auf welche Weise öffentliche Maßnahmen in konkretes betriebliches Handeln umgesetzt werden und welche Handlungsvoraussetzungen und -anforderungen dabei erfaßt werden bzw. welche nicht.

Die konkrete Durchsetzung öffentlicher Interventionen und der dabei auftretende Effekt, lassen sich sinnvollerweise anhand von Bezugspunkten beurteilen, die zum einen den Vorgang der Umsetzung normativer Anforderungen in faktisches Handeln betreffen, zum anderen die Eigenschaften und das Verhalten der Adressaten öffentlichen Einflusses zum Inhalt haben.

(a) Die einzelnen Stufen der Umsetzung öffentlicher Interventionen in die Realität sind von wesentlicher Bedeutung für die Beeinflussung betrieblichen Handelns.

Der Prozeß der Umsetzung läßt sich im wesentlichen in vier Stufen beschreiben: Die Operationalisierung gesellschaftlicher Anforderungen, die konkrete Durchführung öffentlicher Maßnahmen, die Kontrolle der Träger bzw. Adressaten öffentlicher Interventionen sowie die Sanktionierung abweichen.

chenden Verhaltens.¹⁾ Je nach Interventionsprinzip und -form sind einzelne Stufen mehr oder weniger entscheidend für die konkrete Durchsetzung gesellschaftlicher Anforderungen gegenüber den Betrieben (z.B. ist bei einer Ausgliederung die Sanktionierung von geringerer Bedeutung).

Eine Differenzierung innerhalb der einzelnen Umsetzungsstufen ergibt sich hinsichtlich der Organisation von Entscheidungsträgern, der Herausbildung von Organisationsregeln, der Kodifizierung von Kompetenzen und Verhaltensregeln und dem Vergleich zwischen konkreten Ergebnissen und den Zielen öffentlicher Interventionen.

Faktisch findet öffentlicher Einfluß seinen Ausdruck in den Trägereigenschaften und Handlungsanforderungen, die sich auf Interventionen beziehen.

-
- 1) Die Entstehungsprozesse gesellschaftlicher Stabilitätserfordernisse und daraus resultierender Anforderungen (Artikulierung, Thematisierung und Organisierung von Interessen), müssen im Rahmen dieser Arbeit vernachlässigt werden, auch wenn sie in der hier verfolgten Untersuchungsperspektive von Bedeutung sein können, nämlich dann, wenn sie Bestandteile bestimmter Formen öffentlicher Interventionen sind (z.B. Maßnahmen innerhalb der überbetrieblichen Selbstverwaltung - etwa Weiterbildung durch die Industrie- und Handelskammer).

(b) Unter Trägereigenschaften sind vor allem solche Merkmale privater Subjekte zu nennen, die für die Umsetzung öffentlicher Interventionen in konkretes Handeln wesentlich sind. Es handelt sich dabei um Merkmale von Personen und Gruppen wie z.B. Alter, Geschlecht, Anzahl, insbesondere aber um deren Interessenbindung, deren Abhängigkeiten, Qualifikationen und Finanzierungsstatus. Die Bedeutung vor allem von Trägern öffentlichen Einflusses wird ferner bestimmt durch ihre zeitliche Verfügbarkeit, die zeitliche Bemessung anderer persönlicher Merkmale (Dienstalter), durch deren örtliche und organisatorische Zuordnung u.a.

(c) Bei den Handlungsanforderungen beziehen sich öffentliche Maßnahmen auf Ziele, Inhalte und Mittel, nach denen Träger sowohl öffentlichen Einflusses wie auch privater Interessen ihr Handeln ausrichten sollen, damit die Berücksichtigung gesellschaftlicher Anforderungen gewährleistet ist.

Diese Anforderungen lassen sich nach Zielen (Aufgaben, Maßstäbe, Erfordernisse), Tätigkeiten (Ausbilden, Lernen, Prüfen, Anleiten, etc.), Methoden (Lehrpläne, pädagogische und didaktische Anweisungen) und Mittel (Werkstoffe, Maschinen, finanzielle Mittel etc.) unterscheiden. Auch in bezug auf Tätigkeitsorte und -zeiten (Ausbildungsorte, Prüfungsräume, Zeitpläne für den Erwerb von Fertigkeiten) und Tätigkeitsnachweise (Zeugnisse, Urkunden) kann Handeln unterschiedlich sein.

Alle diese beispielhaft genannten Bezugspunkte betrieblichen Handelns können zum Inhalt öffentlicher Interventionen werden und daher ihre faktische Wirksamkeit beeinflussen. Ob also arbeitsmarkt- und sozialpolitische Maßnahmen dazu führen, daß einzelbetriebliches Handeln eingeschränkt, gesellschaftliche Anforderungen durchgesetzt, die Reproduktion der Arbeitskräfte gesichert oder möglicherweise die Spielräume und Chancen der Betriebe bei der Ausbildung und beim Einsatz von Arbeitskräften vergrößert werden, ist davon abhängig, auf welche Umsetzungsstufen, Handlungsvoraussetzungen und -anforderungen solche Maßnahmen sich beziehen und mit welchen Prinzipien und Formen dies erfolgt.

Um den Einfluß öffentlicher Interventionen einzuschätzen zu können, scheint uns das Prüfungswesen in der beruflichen Grundbildung besonders geeignet, weil es hinsichtlich der Prinzipien, Formen und Bezugspunkte in sich selbst völlig unterschiedlich veröffentlicht ist und spezifische Ausprägungen aufweist, in denen die Berücksichtigung unterschiedlicher Interessen ihren institutionellen Ausdruck findet. Anhand der in diesem Abschnitt kurz dargestellten Bedingungen und Charakteristika öffentlicher Interventionen sollen im folgenden die öffentliche Regelung und Praxis des beruflichen Prüfungswesens untersucht und ihre Probleme und Grenzen aufgezeigt werden.

II. Das berufliche Prüfungswesen - Öffentliche Regelung und Praxis

Die organisatorische und inhaltliche Gestaltung des beruflichen Prüfungswesens kann als "Lösung" strukturell bedingter Konflikte begriffen werden. Sie räumt einerseits die Möglichkeit ein, daß öffentliche Anforderungen gegenüber den ausbildenden bzw. nachfragenden Betrieben artikuliert und durchgesetzt werden können; andererseits bleibt die Verwirklichung dieses Anspruchs an betriebliche Interessen und Handlungsvoraussetzungen gebunden. Ob und inwieweit die gegenwärtige Regelung der Prüfung dieser Ambivalenz gerecht wird, steht im Zentrum der folgenden Ausführungen.

Die Behandlung dieser Fragestellung setzt voraus, daß zunächst die generellen Funktionen der Prüfung näher bestimmt werden. Erst auf diesem Hintergrund können der Erfolg und die Probleme des bestehenden Prüfungssystems aufgezeigt werden. Für die Sicherung der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung sind zwei Funktionen der Prüfung von wesentlicher Bedeutung:

- o Steuerung und Kontrolle der Ausbildungsmaßnahmen

Die Aufgabe der beruflichen Prüfung ist es, durch Setzung verbindlicher Maßstäbe die Richtung und das Ziel von Ausbildungsmaßnahmen zu beeinflussen und ihren Erfolg zu messen: Die Prüfungsbestimmungen legen Handlungsanforderungen fest, die durch die Ausbildung erfüllt wer-

den sollen. Dabei werden Kriterien und Maßstäbe gesetzt, die Auskunft darüber erteilen, wie weit im Ausbildungsprozeß private Ressourcen erbracht wurden bzw. werden müssen. In dieser Perspektive werden gleichzeitig zweierlei Formen der Eigenleistungen definiert und überprüft: Der Ausbildungsaufwand der Betriebe und die erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten der Auszubildenden.

Für die Steuerungs- und Kontrollfunktion ist von zentraler Bedeutung, daß bei der Prüfungsgestaltung auf die Ausbildungsordnungen öffentlich anerkannter Berufe Bezug genommen wird: Je enger und umfassender die Kriterien der Prüfung an die bestehenden Ausbildungsordnungen angepaßt sind, desto verbindlicher sind diese Verordnungen für die ausbildenden Betriebe. Außerdem können dadurch "Normverstöße" der Betriebe besser identifiziert und - wenn nötig - sanktioniert werden. Nachteilig bei dieser Angleichung von Prüfungskriterien an Ausbildungsordnungen ist jedoch, daß die Kenntnisse und Fertigkeiten, die die Betriebe zusätzlich zu den öffentlich vorgeschriebenen Ausbildungsinhalten vermitteln, weder beeinflußt noch kontrolliert werden können.

- Sicherung der beruflichen und sozialen Kompetenzen
Durch die berufliche Prüfung wird ein Nachweis geschaffen, der sowohl die aktuelle und langfristige Verwendung und Weiterentwicklung der erworbenen Qualifikationen als auch einen angemessenen Einsatz im Produktionsprozeß begün-

stigt: Die Gestaltung der Prüfung beeinflußt den Zugang zu speziellen Berufs- und Arbeitsaufgaben und den Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung). Diesen Einfluß kann sie aber nur dann haben, wenn die überprüften Qualifikationen der Nachfrage nach bestimmten Kenntnissen und Fertigkeiten entsprechen, die Möglichkeit eröffnen, weiterführende Qualifikationen zu erwerben und überhaupt allgemein transparent sind. Die Sicherung der beruflichen und sozialen Kompetenzen durch die Prüfung hängt dabei in starkem Maße von der Elastizität des einzelbetrieblichen Arbeitskräfteeinsatzes ab; ¹⁾ demzufolge müssen die Prüfungsergebnisse so definiert werden, daß sich die Betriebe im konkreten Arbeitseinsatz darauf stützen können und gleichzeitig durch das Gewicht des Prüfungsergebnisses ein unterqualifizierter Einsatz verhindert wird.

Damit die Prüfung die oben genannten Funktionen ausüben kann und Nachteile nicht ausschließlich zu Lasten der betroffenen Arbeitskräfte gehen, müssen an die Regelungen des beruflichen Prüfungswesens diverse Forderungen gestellt werden. Wir beschränken uns dabei auf vier wesentliche Aspekte (Art der Ermittlung, Zulassungskriterien, Organisation der Prüfungsinstanzen, Prüfungsgegenstand und -zeugnis), um an ihrem Beispiel die Probleme der gegenwärtigen Regelung des Prüfungswesens und der Prüfungspraxis zu zeigen.

1) Bechtle, Günter: Gesellschaftliche und betriebliche Bedingungen der Nutzung von Arbeitskraft (Manuskript). München 1977, S. 88 f.

1. Arten der Ermittlung des Ausbildungsstandes

(1) Prüfungen können sich sowohl auf das Ausbildungsergebnis als auch auf einzelne Phasen der Ausbildung beziehen. Liegt der Schwerpunkt auf der Überprüfung des Endergebnisses, so räumt dies den Betrieben eine an ihren Interessen orientierte Gestaltung der Ausbildungsmaßnahmen und vor allem ein elastisches Reagieren gegenüber öffentlich durchgesetzten Qualifizierungsanforderungen (Ausbildungsordnungen) ein. Die Bedingungen, unter denen das Ergebnis erreicht wurde (beispielsweise die pädagogisch-didaktischen Methoden, die zeitliche Reihenfolge und betriebliche Gewichtung der einzelnen Ausbildungsabschnitte), bleiben durch diese Art der Leistungsermittlung unberücksichtigt. Dadurch ist nur eine geringe Steuerungs- und Kontrollmöglichkeit gegenüber dem betrieblichen Leistungsaufwand gegeben. Demgegenüber gewährleistet ein kontinuierliches Ermittlungsverfahren (also "flexible Prüfungssysteme") eine strengere Reglementierung des Ausbildungsablaufes und engt den Spielraum für die Verwirklichung einzelbetrieblicher Ausbildungsin- teressen teilweise ein.

Wägt man beide Prüfungsarten hinsichtlich ihrer Bedeutung für die beruflichen und sozialen Chancen der ausgebildeten Facharbeiter ab, so kann man feststellen, daß eine kontinuierliche Prüfung wesentlich geeigneter ist, exakte Aufschlüsse über die vermittelten und erworbenen Fähigkeiten zu geben. Da diese schriftlich nachgewiesen werden können, erhöht sich auch die Information über die ins-

gesamt erworbenen Qualifikationen.¹⁾ So können etwa durch das gestufte Ermittlungsverfahren - Überprüfung der einzelnen Ausbildungsetappen wie z.B. die beruflichen Grundkenntnisse, berufliche Grundfertigkeiten, spezielle Kenntnisse und Fertigkeiten u.a. - die Chancen der Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt oder der Zugang zu mehr theoretisch- bzw. direkt praxisorientierten Weiterbildungsmaßnahmen verbessert werden. Diese Verbesserungen können jedoch eingeschränkt sein, weil die gestufte Prüfung den Betrieben die Möglichkeit einräumt, die Ausbildung nach einer bestimmten Phase abzubrechen und die Teilqualifikation je nach dem betrieblichen Bedarf an "Angelernten" zu verwenden.²⁾ Dadurch entstehen für diese Teilstellarbeiter schwerwiegende berufliche und soziale Nachteile (repetitive Arbeit, keine Aufstiegs- und Fortbildungsmöglichkeiten, betriebsspezifische Qualifikation, Lohnneinbußen u.ä.).³⁾

-
- 1) Speziell zum Informationswert von Prüfungen (Zertifikaten) vgl. Schweikert, Klaus; Grieger, Dorothea: Die Steuerungsfunktion von Zertifikaten und formalisierten Ausbildungsgängen für das Beschäftigungssystem. Göttingen 1975, S.28 f.
 - 2) Zu weiteren Problemen der Zwischenprüfung vgl. Lennartz, Dagmar: Qualifikation oder Selektion, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft Nr. 2, 1978, S. 11 f.
 - 3) Außerdem können dadurch Nachteile für die Ausbildung entstehen, vgl. Gerlach, Jörg-Rainer; Kirschok, Dietrich: Ausbildungsbegleitende Teilprüfungen am Beispiel der flugtechnischen Ausbildungsbereiche, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft Nr. 2, 1977, S. 14 ff.

Bei der Abwägung der Vor- und Nachteile beider Arten bleibt offen, ob die Prüfung - zumal wenn sie öffentlich durchgeführt wird - allein als Selektionskriterium für den Einsatz und die Weiterentwicklung der Qualifikationen dienen kann. Auch wenn der Abschluß einen umfassenden Nachweis über die vermittelten und erworbenen Qualifikationen liefert, dieser Nachweis allgemein verbindlich ist und der öffentlichen Einflußnahme unterliegt, ist damit noch nicht sichergestellt, daß die Betroffenen entsprechend ihrer Qualifikation auch eingesetzt werden.

1)

(2) Als wichtigste Art der Ermittlung des Kenntnisstandes ist im Berufsbildungsgesetz (§ 34) die Abschlußprüfung verankert. Dabei konzentriert sich der öffentliche Einfluß auf die Ermittlung des Ausbildungsergebnisses. Auf die generelle Einführung mehrerer Prüfungsabschnitte wird verzichtet. Die Durchsetzung öffentlicher Anforderungen an das berufliche Prüfungswesen konzentriert sich daher im wesentlichen auf Form und Inhalt der Abschlußprüfung und auf die zuständigen überbetrieblichen Selbstverwaltungsorgane (§ 36 BBiG).

-
- 1) Dieses Problem verweist darauf, daß der Einsatz und die Weiterentwicklung von Qualifikationen nicht ausschließlich über die Gestaltung der Prüfung sichergestellt werden kann; denn solange der Einsatz der Facharbeiterqualifikation nahezu unabhängig von öffentlichen Regelungen abläuft, dominieren die betrieblichen Verwertungsinteressen. Jedoch ist der Anforderungsdruck der öffentlich definierten Prüfungsqualifikation nicht zu übersehen.

In der Praxis führt dies dazu, daß mit der Abschlußprüfung nicht sämtliche Ausbildungsabschnitte und -leistungen überprüft bzw. erfaßt werden (wie z.B. besondere fachliche Qualifikationen, theoretische und generelle Zusatzkenntnisse). Dieser punktuelle Charakter hat konkret zur Folge, daß die Betriebe ihre Auszubildenden auf die zu erwartenden Prüfungsinhalte "trimmen" oder zusätzlich mit Qualifikationsanforderungen konfrontieren, die nicht Gegenstand der beruflichen Prüfung sind.¹⁾

Früher sah das Berufsbildungsgesetz Zwischenprüfungen dann vor, insofern dies in den Ausbildungsordnungen bereits berücksichtigt wurde (§ 42).

Aufgrund der nicht eindeutigen Festlegung der dazu notwendigen Prüfungsprozeduren kam es aber in der Praxis zu unterschiedlichen Auslegungen. Strittig war vor allem, ob Zwischenprüfungen nach denselben Modalitäten wie die Abschlußprüfung durchzuführen und im Ergebnis ebenso zu behandeln sind oder nicht.²⁾ Diese Deutungsmöglichkeiten führten dazu, daß die Zwischenprüfungen teils durch öffentliche Institutionen, teils durch einen innerbetrieblich organisierten "neutralen" Ausschuß durchgeführt wurden.

1) Vgl. Binkelmann, Peter; Böhle, Fritz; Schneller, Irmtraut: Industrielle Ausbildung und Berufsbildungsrecht, Frankfurt am Main/Köln 1975, S. 222.

2) Während z.B. Schieckel, H. in § 42 BBiG die gleiche Veröffentlichung (Prüfungsausschuß, Wiederholbarkeit) wie für die Abschlußprüfung erblickte, waren andere Autoren entgegen gesetzter Meinung. Vgl. Schieckel, H.: Kommentar zum Berufsbildungsgesetz, § 42, Anmerkung 3, Percha 1977, S. 126 a. Offe, Claus: Berufsbildungsreform - Eine Fallstudie über Reformpolitik. Frankfurt am Main 1975, S. 141.

Zwar wurde in jüngster Vergangenheit zumindest eine Zwischenprüfung als obligatorisch eingeführt und in den erlassenen Ausbildungsordnungen berücksichtigt. Diese Zwischenprüfungen und ihre Ergebnisse gewinnen jedoch gerade in Verbindung mit Änderungsklauseln in den Ausbildungsverträgen eine erhebliche Bedeutung für die Fortsetzung der Ausbildung: Mit Hilfe der Zwischenergebnisse können die Ausbildungsverhältnisse nach einzelnen Ausbildungsabschnitten legal abgebrochen und ein Einsatz der davon betroffenen Auszubildenden im betrieblichen Interesse erreicht werden, oder der Betrieb kann diese in einem anderen, oftmals weniger attraktiven Beruf weiter ausbilden.¹⁾ - Im Extremfall kann dem Auszubildenden gekündigt werden.

Die bestehende Regelung von Zwischenprüfungen führt bestenfalls zu einer einmaligen öffentlichen Überprüfung während der Ausbildung und überlässt die kontinuierliche Leistungskontrolle in erster Linie dem Ausbildungsbetrieb selbst. Damit wird die betriebliche Privatautonomie nicht nur abgesichert und öffentlich legitimiert, darüber hinaus eröffnet die Zwischenprüfung zusätzliche Disziplinierungsmöglichkeiten gegenüber den Aus-

1) Zum Verhältnis von öffentlichen Regelungen der Zwischenprüfung und der betrieblichen Gestaltung des Ausbildungsvertrags vgl. Binkelmann, Peter; Schneller, Irmtraut: Berufsbildungsreform in der betrieblichen Praxis. Frankfurt am Main/München 1975, S. 174 f.

zubildenden und eine elastische Rekrutierungspolitik. 1)

Auch das Führen von Berichtsheften (§ 6 BBiG) könnte im Prinzip für eine Steuerung und Kontrolle betrieblichen Handelns geeignet sein. Da jedoch die Handlungsanforderungen und Folgen nicht näher geregelt sind, bleibt es den Betrieben überlassen, wie und zu welchem Zwecke die Berichtshefte geführt werden.

Der öffentliche Einfluß bleibt daher trotz der Regelungen der Zwischenprüfungen und Berichtsheftführung auf die Überprüfung des Ausbildungsendprodukts begrenzt, so daß die Kontrolle der konkreten Ausbildungsaktivitäten (Tätigkeit der Ausbilder, Leistungen der Auszubildenden etc.) weitgehend dem betrieblichen Einfluß unterliegt.

2. Kriterien der Zulassung zur Prüfung

(1) Die öffentliche Festlegung des Zulassungsverfahrens ist ein weiteres Element des Prüfungswe-sens, das für die Beeinflussung des Ausbildung-

-
- 1) Eine ähnliche betriebliche Nutzung von Teilausschlüssen ist bei der weiteren Verbreitung des Berufsgründungsjahres zu erwarten. Benötigen die Betriebe beispielsweise für ihre Fertigungs- und Montageprozesse vorwiegend qualifizierte Angelernte, so können sie dies entweder durch die Höherqualifizierung von Erwachsenen oder - unter Nutzung der Zwischenprüfung - durch den vorzeitigen Abbruch der Facharbeiterausbildung bewerkstelligen.

ablaufes und - in geringem Umfang - für die Arbeitsmarkt- und Einsatzchancen der Betroffenen wesentlich ist. Die darin verankerten Zulassungskriterien können von spezifischen Momenten des betrieblichen Handelns abhängig (wie z.B. Ausbildungsdauer, Ausbildungsstufen, Berichtshefte und andere auf den Ausbildungsablauf bezogene Nachweise) oder unabhängig (z.B. Lebensalter, Behinderenstatus, Ablauf der Berufsschulpflicht, Beschäftigungsdauer) definiert werden.

Bei den unabhängigen Kriterien ist, da sie in keinem direkten Zusammenhang mit den konkreten betrieblichen Ausbildungsleistungen stehen, eine Beeinflussung und Kontrolle betrieblichen Handelns kaum möglich.¹⁾ Je mehr aber die Zulassungskriterien auf den Ausbildungsverlauf bezogen sind, desto eher bieten diese Kriterien die Chance, betriebliches Handeln mit zu beeinflussen. Dies setzt wiederum voraus, daß der Ausbildungsverlauf bereits öffentlich-normativ geregelt ist und die Zulassungskriterien hierauf Bezug nehmen. Dabei stehen zwei alternative Möglichkeiten offen: Sind die Zulassungskriterien selbst ein Bestandteil der normativen Regelungen des Ausbildungsprozesses - also in den Ausbildungsordnungen verankert -

1) Zwar würde bei der Anwendung dieser Kriterien die Möglichkeit bestehen, daß Auszubildende zur Prüfung zugelassen würden, ohne dabei von konkreten betrieblichen Leistungen und Ausbildungsmaßnahmen abhängig zu sein; umgekehrt hätte aber dies zur Folge, daß über die öffentliche Formulierung von Zulassungskriterien kein Einfluß auf die betriebliche Gestaltung des Ausbildungsprozesses möglich wäre.

so stellen sie einen direkten Eingriff in die betriebliche Ausbildungsstruktur dar (sie wirken im Sinne von Handlungsauflagen). Sind sie jedoch "nur" auf der Ebene der Prüfungsnormen und nicht in den Ausbildungsordnungen verbindlich formuliert, so besteht ihre wesentliche Funktion darin, den konkreten Ablauf der betrieblichen Ausbildung zu kontrollieren. Für die Steuerungs- und Kontrollfunktion ist somit von entscheidender Bedeutung, in welcher Form die Zulassungsvoraussetzungen mit den Ausbildungsregelungen abgestimmt sind und diese hierdurch absichern.

Für die beruflichen und sozialen Chancen spielt die Regelung von Zulassungsvoraussetzungen insoweit eine Rolle, als durch die Anmeldungsmodalitäten der zeitliche Zugang zum Arbeitsmarkt bzw. zur Arbeit bestimmt wird. Ob ein mit den notwendigen Qualifikationen ausgerüsteter Auszubildender zur Prüfung vorzeitig zugelassen wird oder inwieweit andersartige, berufsbezogene Fähigkeiten (Abschluß einer Berufsfachschule oder des Berufsgrundbildungsjahres) beim Zugang zur Prüfung Berücksichtigung finden, sollte nicht unabhängig vom Prinzip selbstverantwortlicher Reproduktionsicherung geregelt werden. Dies kann erfüllt werden, wenn der Auszubildende über den Zulassungszeitpunkt mit entscheiden kann.

(2) Die Zulassungsvoraussetzungen zur beruflichen Abschlußprüfung sind sowohl im Berufsbildungsge-

setz als auch in den Prüfungsordnungen der zuständigen Stellengeregelt.¹⁾ Für den Normalfall legen die öffentlichen Regelungen als Zulassungskriterien die Beendigung der Ausbildungszeit, die Teilnahme an den vorgeschriebenen Zwischenprüfungen, den Nachweis der Berichtshefte sowie den Eintrag des Ausbildungsverhältnisses in die "Lehrlingsrolle" fest (§ 39 BBiG). Sonderregelungen - insbesondere die vorzeitige Zulassung zur Abschlußprüfung - werden in den Prüfungsordnungen näher definiert: Ein Auszubildender kann dann vorzeitig zur Abschlußprüfung zugelassen werden, wenn er überdurchschnittliche Leistungen in der betrieblichen und berufsschulischen Ausbildung gezeigt hat. Dieser Nachweis muß einerseits vom Ausbildungsbetrieb, andererseits durch das letzte Berufsschulzeugnis erbracht werden.

Außerdem werden im Berufsbildungsgesetz und in den Prüfungsordnungen Voraussetzungen genannt, die in keinem direkten Zusammenhang mit den Bedingungen der betrieblichen Ausbildung stehen bzw. die unabhängig von den konkreten Ausbildungsprozeduren sind. Dazu gehören beispielsweise die Bestimmungen, daß auch die Personen zur Prüfung zugelassen werden können, die das Zweifache der Zeit, die

1) Für die beruflichen Zwischenprüfungen sind bislang weder auf gesetzlicher Ebene noch in einzelnen hierzu erlassenen Grundsätzen bzw. Prüfungsordnungen entsprechende Zulassungsvoraussetzungen (Ausnahme: Ausbildungsdauer) formuliert worden.

als Ausbildungsdauer vorgeschrieben ist, in dem entsprechenden Beruf tätig waren; ebenfalls zugelassen werden körperlich, geistig und seelisch Behinderte, ohne daß sie alle im § 39 genannten Bedingungen aufweisen müssen. Schließlich werden auch Bewerber akzeptiert, die in einer berufsbildenden Schule oder sonstigen Einrichtung prüfungsrelevante Qualifikationen erworben haben (§ 40 BBiG). Die Entscheidung über die Zulassung obliegt der Kammer; hält sie die Zulassungsbedingungen für nicht erfüllt, so entscheidet der für den jeweiligen Ausbildungsberuf zuständige Prüfungsausschuß.

In dieser Normkonstruktion zeigt sich, daß die Zulassungskriterien teils von spezifischen Momenten des betrieblichen Ausbildungsprozesses abhängig, teils davon unabhängig formuliert sind. Dabei ist das letztere für einen Teil der Betroffenen eine günstige Regelung, da entweder individuelle Besonderheiten (Behinderte, Arbeitskräfte ohne Ausbildungsvertrag) berücksichtigt oder die dem dualen System entsprechenden Ausbildungs- oder Arbeitsformen gleichgestellt werden. In beiden Fällen ist also ein von betrieblichem Einfluß nahezu unabhängiger Zugang zur beruflichen Abschlußprüfung möglich.

Im Normalfall ist jedoch die Zulassung von den betrieblichen Ausbildungsleistungen und damit von der konkreten Gestaltung der Ausbildung abhängig. Werden etwa die zentralen Anforderungen der Ausbildungsordnungen erst am Ende der Ausbildungszeit umfassend vermittelt oder werden in diesem

Zeitabschnitt Wiederholungskurse angesetzt, so ist ein vorzeitiger Zugang zur beruflichen Abschlußprüfung kaum möglich; oder die Betriebe können "ersatzweise" oder zusätzlich zu den offiziellen Zwischenprüfungszeugnissen ihre eigenen Ausbildungsnachweise als Zulassungsbedingung mit heranziehen. Untermauert wird diese Abhängigkeit des Auszubildenden noch des weiteren durch die in den Prüfungsordnungen geregelte Anmeldungsprozedur: Die Anmeldung erfolgt durch den Ausbildenden - mit Zustimmung ¹⁾ des Auszubildenden - und nicht umgekehrt.

Allgemein bedeutet dies, daß Zulassungskriterien zwar öffentlich definiert werden; diese können aber in ihrer Steuerungs- und Kontrollwirkung gegenüber betrieblichem Handeln nicht wesentlich zum Tragen kommen, weil der Betrieb durch sein Anmeldungsmonopol einerseits und durch eine Variation des Ausbildungsablaufes andererseits deren faktische Wirksamkeit neutralisieren kann. Auch diese normative Konstruktion ist ein typischer Ausdruck für die oben skizzierten Ambivalenzen öfflicher Eingriffe.

-
- 1) In der Regel ist in den Grundsätzen und Prüfungsordnungen festgelegt, daß der Ausbildende die Anmeldung zur Prüfung vornimmt (vgl. die entsprechenden landesrechtlichen Vorschriften).

3. Organisierung der Prüfungsgremien

(1) Die organisatorische Form der Prüfungsgremien muß sicherstellen, daß diese steuernd und kontrollierend in den betrieblichen Ausbildungsprozeß intervenieren können und imstande sind, ein nach gesellschaftlichen Erfordernissen ausgerichtetes Prüfungsverfahren zu regeln und abzuhalten. Ebenso müssen sie in der Lage sein, durch eine geeignete Gestaltung der Prüfung die erworbenen Qualifikationen zu ermitteln und die Ergebnisse für Arbeitsmarkt, Arbeitskraft und Betriebe transparent zu machen.

Für die Verwirklichung der Steuerungs- und Kontrollfunktion bedeutet dies, daß das Prüfungsgremium von partikularen Interessen unabhängig sein muß und sein Verhalten sich überwiegend an gesamtgesellschaftlichen Anforderungen orientiert. Diesem Anspruch läuft jedoch eine weitere Anforderung entgegen, indem solche Gremien auch fähig sein müssen, betriebsspezifische Ausbildungsgegebenheiten (z.B. Mangel an Lehrwerkstätten, pädagogisch versierten Ausbildern) in der Prüfung entsprechend zu berücksichtigen, so daß schlechte Ausbildungsbedingungen nicht ausschließlich zu Lasten der betroffenen Prüflinge gehen.

Ähnliches gilt für die beruflichen und sozialen Folgen der Prüfung: Entscheidende Grundbedingung für eine objektive Abstimmung der Prüfungsinhalte mit gesellschaftlichen Stabilitätserfordernissen (Mobilität, Weiterbildung) ist, daß die Prüfungsgremien nicht an einseitig ausgerichtete Anforderungen ge-

bunden sind. Im Gegensatz dazu steht die Notwendigkeit, daß die Mitglieder solcher Gremien bei der Prüfungsgestaltung in Rechnung stellen müssen, daß die Qualifikation bei ihrem späteren Einsatz und bei ihrer Weiterentwicklung von einzelbetrieblichen Interessen abhängig ist. Weiter kommt hinzu, daß die betrieblich verschiedenen Ausbildungsbedingungen bei der Beurteilung der Prüflinge mit herangezogen werden sollten, um deren Chancen auf dem Arbeitsmarkt und im Betrieb nicht zu beeinträchtigen.

In dieser ambivalenten Orientierung der Prüfungsgremien, als Ausdruck der gegensätzlichen Anforderungen an die Prüfung selbst, liegt das zentrale Problem ihrer Organisierung und speziell ihrer personellen Zusammensetzung.

(2) Die Organisation der Kompetenzen im beruflichen Prüfungswesen ist im Berufsbildungsgesetz geregelt und gliedert sich in solche für die Erstellung von Richtlinien für die Prüfungsordnungen und für die Gestaltung und Durchführung der Abschlußprüfung (§§ 35 - 43 BBiG).

Dem Bundesausschuß für Berufsbildung¹⁾ sind dabei allgemeine Aspekte der Prüfung als Richtlinienkompetenz wie beispielsweise Zulassung, Gliederung, Bewertungsmaßstäbe, Prüfungsergebnisse und deren Folgen u.ä. zugewiesen. Die dadurch grundsätzlich

1) Durch das Ausbildungsplatzförderungsgesetz vom 1. September 1976 wurde dieser Ausschuß aufgelöst; dessen Aufgaben nach dem BBiG nimmt nunmehr der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung wahr.

ermöglichte Durchsetzung öffentlicher Anforderungen auf überregionaler Ebene und unabhängig von regionalen Selbstverwaltungskörperschaften wird aber weitgehend verhindert: Dies liegt hauptsächlich an der problematischen rechtlichen Verbindlichkeit solcher Richtlinien.¹⁾ Die vom Bundesausschuß erlassenen Richtlinien sind vage und unbestimmt formuliert, so daß sie öffentliche Anforderungen kaum wirksam vermitteln können, wodurch die ohnehin vorhandene Berücksichtigung betrieblicher Belange um so mehr verbessert wird. Da von der Richtlinienkompetenz nach § 41, Satz 3 BBiG dieses Ausschusses ohnehin nur Fragen der Prüfungsordnung erfaßt werden, kann die konkrete Gestaltung der Prüfung weder methodisch noch inhaltlich entscheidend vorstrukturiert werden. Durch die Richtlinien kann lediglich angeregt werden, daß die ausführlichen Prüfungsordnungen der Kammern in technischen Einzelheiten wie Zulassungskriterien oder Bewertungsmaßstäbe einen einheitlichen Charakter aufweisen.

Die Prüfungsordnung selbst wird verbindlich von der regional zuständigen Kammer erlassen, für die allerdings ein dort berufener Berufsbildungsaus-

1) Vgl. Berufsausbildung 1971/72, Heft 130 in der Schriftenreihe des Deutschen Industrie- und Handelstages, Bonn, S. 25 f; zur Unverbindlichkeit von Empfehlungen des Bundesausschusses für Berufsbildung vgl. die Untersuchung von Buse, Martin: Abschlußprüfungen nach Ausbildungsordnungen - empirische Auswertung von Regelungen für mündliche Prüfungen, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Heft Nr. 1, 1976, S. 23 ff.

schuß beschließt. Die Berücksichtigung öffentlicher Erfordernisse in der Prüfungsordnung ist somit in einem Gremium möglich, in dem interessensparitätisch Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter sowie Berufsschullehrer sitzen, letztere aber nur mit beratender Stimme. Während das Kriterium der Unabhängigkeit von Ausschußmitgliedern weiter unten am Beispiel des Prüfungsausschusses diskutiert werden soll, scheint es hier wichtig darauf hinzuweisen, daß bei einer derartigen Zusammensetzung kaum gesellschaftliche Anforderungen in die Prüfungsordnung eingebracht werden können.¹⁾ Darüberhinaus können durch die Prüfungsordnung konkrete Aspekte des Prüfungsgegenstandes, also dessen Inhalte und deren Gewichtung nicht geregelt werden (§ 41 BBiG). Gerade aber diese Bezugspunkte sind es, in welchen die Funktionen der Prüfung (s.o.) sich am wirkungsvollsten durchsetzen ließen.

Der eigentliche Gestaltungsbereich der beruflichen Prüfung fällt somit in die Kompetenz eines Prüfungsausschusses, welcher für Gliederung und Durchführung der Abschlußprüfung zuständig ist (§ 36 BBiG).

1) Zur rechtlich-organisatorischen Problematik solcher Ausschüsse als Kammerorgane soll hier nichts Näheres ausgeführt werden; vgl. hierzu Wentzel, Matthias: Autonomes Berufsbildungsrecht und Grundgesetz. Stuttgart 1970, S. 220 ff.

Da für die "Abnahme" der Prüfung dem Prüfungsausschuß weitgehende Autonomie (abgesehen von den Verfahrensregelungen in der Prüfungsordnung) eingeräumt ist, was durch die normative Nichtregelung bzw. unverbindliche Formulierung bestimmter Bezugspunkte¹⁾ ermöglicht wird, ist damit gleichzeitig die Steuerungs- und Kontrollfunktion wie auch die gesellschaftlich notwendige Ermittlung der Qualifikationen grundsätzlich im Entscheidungsbereich dieses Ausschusses angelegt. Seine Orientierung hängt entscheidend von der Zusammensetzung seiner Mitglieder ab.

Nach § 37 BBiG muß der Ausschuß mindestens aus drei Prüfern bestehen; Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen paritätisch vertreten sein. Außerdem muß ein Prüfer Berufsschullehrer sein. Die so abgesicherte Parität des Prüfungsausschusses erweist sich infolge weiterer Vorschriften (die wichtige Bezugspunkte nicht ergänzend regeln) und faktischer Hindernisse als formal. Die pauschale Forderung nach Sachkundigkeit und Eignung ohne nähere Definition und exakte Kriterien (Qualifikationen, pädagogische Eignung usw.) führt dazu, daß die Ausbilder diesen Anspruch in der Berufspraxis erfüllen. Da die Prüfer ehrenamtlich tätig werden müssen, bleiben sie in ihrer Tätigkeit finanziell abhängig und stehen auch zeitlich nur bedingt zur Verfügung. So ergibt sich in der

1) Z.B.: "Die Ausbildungsordnung ist zugrunde zu legen" (§ 35 BBiG). Oder ein anderes Beispiel: Regelungen in Prüfungsordnungen, welche die Notwendigkeit und Gestaltung einer mündlichen Prüfung in den Ermessungsspielraum des Prüfungsausschusses stellen. Vgl. Beschuß des Bundesausschusses für Berufsbildung vom 20.1.1976.

Praxis beinahe zwingend, daß im Prüfungsausschuß vornehmlich Ausbilder aus betrieblichen und überbetrieblichen Lehrwerkstätten prüfen, da sie sowohl fachlich geeignet sind wie auch zeitlich von den Betrieben freigestellt werden können. So aber werden im Prüfungsausschuß trotz der Unterscheidung in Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter tendenziell von beiden Gruppen betriebliche Interessen vertreten; von der letzteren vor allem wegen ihrer finanziellen und arbeitsvertraglichen Abhängigkeit.¹⁾ Die zur Orientierung an öffentlichen Anforderungen notwendige Unabhängigkeit des Prüfungsgremiums ist mit dieser Zusammensetzung nur schwer zu erreichen.

Die Berücksichtigung öffentlicher Anforderungen an das berufliche Prüfungswesen könnte allenfalls noch durch den Vertreter der Berufsschule im Prüfungsausschuß eingelöst werden. Dieser ist aber den betrieblichen Interessenvertretern gegenüber immer in der Minderheit, vor allem dann, wenn der Ausschuß insgesamt fünf Mitglieder umfaßt. Sowohl die Bereitschaft, als Prüfer ehrenamtlich zu fungieren, als auch die Verwirklichung des Anspruchs, öffentliche Interessen zu vertreten, sind für den Berufsschullehrer daher von vornherein in Frage zu stellen.

1) Vgl. dazu Binkelmann, Peter et al., a.a.O., S. 222 f., wonach sogar Ausbilder, welche vor der Einführung des Berufsbildungsgesetzes als Arbeitgebervertreter fungierten, danach als Vertreter der Arbeitnehmer berufen wurden; ein Benennungsproblem der Gewerkschaften, welches nach deren Aussagen inzwischen abgebaut zu sein scheint.

Wie unzureichend eine Regelung ist, die nicht alle für einen Aspekt entscheidenden Bezugspunkte verbindlich festlegt, zeigt etwa die Forderung des Bundesausschusses für Berufsbildung nach einer Übernahme überregional erstellter Prüfungsaufgaben durch die Prüfungsausschüsse.¹⁾ Sofern diese Richtlinie in die jeweilige Prüfungsordnung übernommen wurde, ist für ihre Effizienz wesentlich, ob solche überregionalen Aufgaben überhaupt vorhanden sind bzw. erstellt werden müssen. Da beides normativ nicht fixiert ist, wird der Entscheidungsspielraum der Ausschüsse entsprechend vergrößert.²⁾ Dabei errichten die Kammern gelegentlich eigene, im Gesetz nicht vorgesehene Aufgabenerstellungsausschüsse, welche die Prüfungsaufgaben für bestimmte Ausbildungsberufe erstellen.

Die regionale Berufung der Ausschüsse verursacht nicht nur eine regionsbezogene und wegen des Übergewichts von Ausbildern aus Lehrwerkstätten eine branchenspezifische Ausrichtung der Prüfungsinhalte, sie erzeugt auch innerhalb des Prüfungsausschusses selbst eine interpersonelle Abhängigkeit bei der Beurteilung von Prüflingen in der mündlichen Prüfung; die Chance, wenigstens im Rahmen der mündlichen Prüfung betriebsspezifische Ausbildungsvoraussetzungen

-
- 1) Vgl. § 14 der Richtlinien des Bundesausschusses für Berufsbildung, in: Schieckel, H.: Bundesrecht zum Berufsbildungsgesetz Nr. 13, Beschlüsse des Bundesausschusses für Berufsbildung betr. Prüfungsordnungen vom 9.6.71.
 - 2) Weiteres hierzu in den entsprechenden Regelungen der Prüfungsordnungen diverser Industrie- und Handelskammern.

nachträglich zu berücksichtigen, wird so erschwert. Eine Gleichbehandlung der Auszubildenden in der Abschlußprüfung ist von der Zusammensetzung des Prüfungsausschusses her gesehen kaum erreichbar.

Die Möglichkeiten betrieblicher Einflußnahme im Prüfungsausschuß beweisen nicht nur, wie sehr der Erfolg einer Veröffentlichung durch ungenaue Regelung oder gar Nichtregelung wichtiger Bezugspunkte verringert wird; sie erklären auch das strukturell bedingte Unvermögen dieses Gremiums, betriebliches Ausbildungsverhalten effektiv zu steuern und sämtliche erworbenen Qualifikationen zu ermitteln, um so öffentliche Anforderungen zu erfüllen. Für eine Kontrolle betrieblicher Ausbildungsleistungen ist der Prüfungsausschuß aber gänzlich ungeeignet, da er weder die rechtliche Kompetenz noch die Unabhängigkeit besitzt. Die Kombination der überbetrieblichen Selbstverwaltung mit gesetzlich festgelegten Interessenparitäten in Ausschüssen erweist sich vielmehr als unzureichlich, solange bestimmte Aspekte nicht vollständig und komplementär normativ fixiert sind; unzureichlich vor allem, um eine gesellschaftliche und betriebliche Orientierung des Ausschusses zu verwirklichen. Unverbindliche Normen führen vielmehr zur Rückholung von betrieblicher Einflußnahme und zur Ausweitung der normativ festgelegten Kompetenzen der Prüfungsausschüsse. Beides bestimmt letztlich den Öffentlichkeitsgrad des Prüfungsausschusses und damit dessen Fähigkeit, das Instrument der Prüfung für die Verwirklichung gesellschaftlicher Anforderungen einzusetzen.

Die in der Konstruktion des Prüfungsausschusses angelegte Ausgliederung der Prüfungsdurchführung aus den einzelbetrieblichen Autonomiebereichen findet damit in der Praxis weitgehend nur formalen Ausdruck.

4. Prüfungsgegenstand und -zeugnis

(1) Ein letzter Gesichtspunkt für die Einlösung der Prüfungsfunktionen sind die definierten Prüfungs-inhalte, genauer gesagt, der Zusammenhang zwischen den öffentlich definierten Prüfungsanforderungen und den in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Qualifikationsinhalten. Entscheidend dabei ist, in welchem Umfang sich die Prüfung - in quantitativer und qualitativer Hinsicht - auf die in Rechtsverordnungen festgelegten Ausbildungsziele erstreckt. Je breiter die Prüfungs-inhalte angelegt sind, desto eher ist eine Steuerungs- und Kontrollwirkung gegenüber dem betrieblichen Handeln möglich. Ähnliches gilt auch für die gewählte Form der qualitativen Gewichtung und Bewertung der Prüfungs-inhalte: Je differenzierter und gleichgewichtiger die Ausbildungsabschnitte (z.B. theoretische Kenntnisse, Arbeitsproben) zum Gegenstand der Prüfung werden, um so stärker wird die pädagogisch-didaktische und inhaltliche Gestaltung der betrieblichen Ausbildung tangiert.

Zur Sicherung der beruflichen und sozialen Kompetenzen des geprüften Facharbeiters muß das, was geprüft wird, umfassend und in differenzierter

Weise festgehalten werden. Weder der geprüfte Auszubildende noch der Ausbildungsbetrieb sind allein in der Lage, die erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten zu bestimmen und vor allem generell zu kommunizieren. Wird demgegenüber der Nachweis durch gesellschaftliche Organe erstellt (hoher allgemeiner Verbindlichkeitsgrad), so wird er zu einem entscheidenden Selektionskriterium für die Zugehörigkeit zu bestimmten Teilarbeitsmärkten und bei der qualifikationsgerechten Besetzung von Arbeitsplätzen. Auch wird dadurch über den Zugang zu bestimmten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen entschieden.

(2) Im Berufsbildungsgesetz wird gefordert, daß durch die Abschlußprüfung festzustellen ist, "ob der Prüfling die erforderlichen Fertigkeiten beherrscht, die notwendigen praktischen und theoretischen Kenntnisse besitzt und mit dem ihm im Berufsschulunterricht vermittelten, für die Berufsausbildung wesentlichen Lehrstoff vertraut ist" (§ 35 BBiG). In den gesetzlichen Regelungen werden diese Anforderungen nicht näher ausgeführt; für die Überprüfung des betrieblichen Ausbildungsanteils wird lediglich die Auflage gemacht, die berufs- oder berufsfeldbezogene Ausbildungsordnung zugrunde zu legen. Entsprechendes wird aufgrund des beschränkten Geltungsbereichs des Berufsbildungsgesetzes für den berufsschulischen Teil nicht gefordert.

Die Entscheidung über die konkrete Festlegung der Prüfungsaufgaben fällt in den Handlungsbereich der

Kammern und der dort angelagerten Prüfungsausschüsse. In der Praxis scheint zwar allgemein das Interesse zu bestehen, auf überregional erstellte Aufgaben zurückzugreifen, sofern dies mit den Prüfungsordnungen der Kammern in Einklang steht. Trotzdem verbleibt dem Prüfungsausschuß die Möglichkeit, nicht nur aus diesen Prüfungsaufgaben auszuwählen, sondern sie zu modifizieren oder durch eigene zu ersetzen. Aufgrund der oben genannten Art seiner "paritätischen" Zusammensetzung besteht jedoch einerseits die Gefahr, daß betriebsorientierte Ausbildungsinhalte bei der Prüfung überwiegen, andererseits die Inhalte des Berufsschulunterrichts nur insoweit berücksichtigt werden, als sie für die berufliche Qualifikation - aus der Sicht der Praktiker - notwendig sind. ¹⁾

Wie die empirische Analyse der Prüfungsaufgaben zeigt, kommt den Inhalten der berufsschulischen Ausbildung nur wenig Bedeutung zu. Außerdem kann man feststellen, daß das Niveau der Prüfungsinhalte an der betrieblichen Ausbildungspraxis ausgerichtet ist und diese eher bestätigt als verändert und die Betriebe nicht zur Verbesserung ihrer Ausbildungsmaßnahmen zwingt.

1) Lipsmeier charakterisiert dies als Anpassung des Bildungs- an das Beschäftigungssystem, wodurch der eigentliche Bildungseffekt der berufsschulischen Qualifikation beeinträchtigt wird. Lipsmeier, Antonius: Betriebliche Berufsausbildung. Düsseldorf 1975, S. 76.

- "Geprüft werden spezifische Fertigkeiten (im Gegensatz zu generellen), die den unmittelbaren Tätigkeiten in der (durchschnittlich organisierten) Produktion entsprechen.
- Bei der Überprüfung praktischer Fertigkeiten überwiegen Beurteilungskriterien wie Präzision, Maßhaltigkeit, Schnelligkeit, gerade die Momente, auf die die betriebliche Ausbildung betontenmaßen ausgerichtet ist.
- Die Überprüfung fachtheoretischer Kenntnisse beschränkt sich auf das Abfragen 'technischer Verfahrensregeln', die bei der Bearbeitung von Werkstücken zu beachten sind (z.B. spezifische Eigenarten unterschiedlicher Materialien, Wirkungsweise von Werkzeugen, Maschinen)". 1)

Dies ist zwar im Prinzip für den Prüfling ein "gerechtes" Verfahren, da er in der Prüfungssituation nur mit den Anforderungen konfrontiert werden kann, für die er ausgebildet wurde. Hält man aber den Anspruch aufrecht, mit der Prüfung öffentliche Interessen gegenüber den Ausbildungsstätten geltend zu machen, so kann dies mit einer derartigen Prüfungspraxis nicht erreicht werden. Die Prüfung müßte sich mehr auf theoretische und generelle Qualifikationen beziehen, die dann als Grundlagen für einen variablen Arbeitseinsatz und die berufliche Weiterentwicklung dienen könnten. Mit der Aufnahme mehr theoretisch und generell orientierter Qualifikationen in die Prüfung wäre es dann möglich, die betriebliche Ausbildung eher nach gesellschaftlichen Bedürfnissen hin zu steuern; zugleich könnte damit sichergestellt werden, daß die in den Ausbildungsordnungen festgelegten Qualifizierungsziele umfassender überprüft werden.

1) Vgl. Binkelmann, Peter, et al. S. 224.

Gegenwärtig beziehen sich aber die Prüfungsausschüsse bei der Stellung der Prüfungsaufgaben nur auf die konkrete, zumal durchschnittliche betriebliche Ausbildungspraxis und dadurch wird sie weder gesteuert noch wesentlich verändert.

Die Bewertung der Prüfungsergebnisse obliegt dem zuständigen Prüfungsausschuß. Er selbst oder die von ihm beauftragten fachkundigen Personen beurteilen und bewerten die Einzelleistungen der Prüflinge. Das Gesamtergebnis - und das heißt auch die Gewichtung der Einzelergebnisse - wird jedoch ausschließlich vom Prüfungsausschuß festgelegt; hernach fertigt dieser eine Niederschrift an. Die konkrete Ausgestaltung des Prüfungszeugnisses ist gesetzlich nicht geregelt, sie fällt in den Aufgabenbereich der Kammern.

Das Zeugnis enthält in der Regel folgende Angaben: Die Personalien des Prüfungsteilnehmers, den Ausbildungsberuf, das Gesamtergebnis der Prüfung und die Teilergebnisse der Fertigkeitsprüfung (Prüfungsstück und/oder Arbeitsprobe) und der Kenntnisprüfung, das Datum des Bestehens der Prüfung, etc.

Abgesehen von der minimalen Ausdifferenzierung wird der Informationswert dieses Zeugnisses gemindert, weil die Ausbildungsstätte zusätzlich zum öffentlichen Zertifikat ein sehr differenzier tes Zeugnis über die einzelnen Qualifikationen und Leistungen des Auszubildenden erstellt. Auch dies zeigt, daß zwar ein veröffentlichtes Prüfungswesen geschaffen wurde und dadurch Teilbereiche der beruflichen Ausbildung aus gegliedert

wurden, gleichzeitig aber betriebliche Spielräume zur "privaten" Beurteilung von Auszubildenden bestehen blieben. Damit besteht die Gefahr, daß die beiden Zeugnisse in einem konkurrierenden Verhältnis zueinander stehen und in unterschiedlichem Maße gesellschaftlich aussagekräftig sind.¹⁾ Hinzu kommt, daß in der betrieblichen Personalpolitik das öffentliche Zertifikat an Bedeutung verlieren könnte.

III. Die Folgen der gegenwärtigen Prüfungspraxis und ihre öffentliche Thematisierung

Mit der gegenwärtigen Form der Veröffentlichung des beruflichen Prüfungswesens wurde ein "Instrument" geschaffen, das gesellschaftliche Anforderungen nur unzureichend durchsetzen kann. Durch die Nichtberücksichtigung bestimmter Teilespekte des Prüfungsprozesses in den öffentlichen Normen

-
- 1) Eine genauere Analyse des öffentlichen und betrieblichen Zeugnisses macht deutlich, daß das öffentliche Zertifikat in erster Linie auf die berufsfachlichen Fähigkeiten des Prüflings bezug nimmt; wohingegen der Schwerpunkt des betrieblichen Zeugnisses auf den persönlichen und sozialen Qualifikationen des Auszubildenden liegt. (Beispiele für diese "persönlichen" und sozialen Kriterien sind: Auffassungsgabe, Lernwilligkeit, Arbeitsweise, Anstrengungsbereitschaft, soziales Verhalten). Näheres vgl. Raschke, Harald; Kröger, Eckhard: Planung und Organisation der Ausbildung. Heidelberg 1974, S. 82 - 88.

oder die vage Verbindlichkeit formulierter Auflagen bleibt die Dominanz betrieblicher Ausbildungs- und Einsatzinteressen aufrechterhalten. Welche nachteiligen Folgen dadurch für die Verwirklichung der Prüfungsfunktionen - also Steuerung und Kontrolle betrieblicher Ausbildungsleistungen einerseits und Sicherung beruflicher und sozialer Kompetenzen andererseits - erwachsen, kann nun auf dem Hintergrund des gegenwärtigen Prüfungssystems umrissen werden. Daß solche Folgen realiter existieren, zeigen einige Reformvorschläge zur Neugestaltung des Prüfungswesens, die seit dem Erlaß des BBiG (1969) thematisiert wurden. Dabei werden die konkreten Auswirkungen der bestehenden Prüfungsregelung und -praxis aus unterschiedlicher Perspektive wahrgenommen. Bevor wir die Reformvorschläge skizzieren, müssen zuerst einige wesentliche Folgen des bestehenden Prüfungswesens aufgezeigt werden.

1. Folgen der Prüfungspraxis

(1) Die vorangegangene Diskussion der beruflichen Abschlußprüfung machte deutlich, daß die punktuelle Überprüfung am Ende der Ausbildung prinzipiell eine umfassende Steuerung und Kontrolle der betrieblichen Ausbildungsleistungen nicht ermöglicht. Selbst Kontrollinitiativen, die aus den Prüfungsergebnissen zu ziehen wären, sind wegen einer fehlenden gesetzlichen Fixierung, aber vor allem aufgrund der kaum vorhandenen Unabhängigkeit des Prüfungsausschusses von

betrieblichen Interessen ausgeschlossen; zumal sich dieser Ausschuß entsprechend der normativen Konstruktion nur als Kontrolleur der Prüfungsleistung des Auszubildenden begreifen kann. Die Kontrolle der betrieblichen Ausbildungsleistungen anhand der Prüfungsergebnisse findet demzufolge nicht statt.

Auf diese Weise kann aber auch über die Prüfungsfächer und ihre Inhalte nicht auf die betriebliche Ausbildung Einfluß genommen werden. Vielmehr führt die öffentliche Regelung zu einer Lösungsform, bei der die Dominanz des betrieblichen Ausbildungsinteresses aufrechterhalten bleibt und die Erfüllung öffentlicher Anforderungen nur auf einige Aspekte des gesamten Qualifikationsspektrums begrenzt ist. Die installierte Veröffentlichungsform ermöglicht diesen "Ausgleich" zwischen gesellschaftlichen und betrieblichen Anforderungen dadurch, daß verschiedene Bezugspunkte von Prüfungsaspekten nach unterschiedlichen Prinzipien und Verbindlichkeitsgraden teils konkret, teils generell oder überhaupt nicht festgelegt sind.

Bei den Folgen der Prüfungspraxis muß man auch die ambivalente Forderung sehen, die je nach institutioneller Lösung zum Prüfungserfolg beträgt: Einerseits ist für den Prüfungserfolg die betriebliche Nähe notwendig, da mangelhafte (wie aber auch verhältnismäßig gute) betriebliche Ausbildungsleistungen bei der Formulierung der Prüfungsanforderungen entsprechend berücksichtigt werden müssen; andererseits müssen bei der Ge-

staltung der Prüfung in gewissem Umfang überbetriebliche Qualifikationserwartungen erfüllt werden. Eine zufriedenstellende Lösung liefert aber bereits die personelle Zusammensetzung des Prüfungsausschusses nicht. Da in der Person des Ausbilders oder gar der Ausbildungsleiter, die in diesen Ausschüssen sitzen, vor allem betriebliche Interessen und korrespondierende subjektive Orientierungen mit eingehandelt werden, ist die Durchsetzung öffentlicher Anforderungen stark begrenzt. Von diesem Personenkreis können Prüfungs-inhalte nach Art (Arbeitsprobe, Behandlung von technischen Störungen, praktische Kenntnisse, theoretisches Wissen) und Niveau ausgewählt werden, wodurch der eigentliche Veröffentlichungseffekt der beruflichen Prüfung in spezifischer Weise beschränkt wird.

Die betriebsorientierte Akzentuierung der Prüfungs-inhalte ermöglicht allenfalls eine Steuerung gegenüber solchen Betrieben, die in den Selbstverwaltungsgremien entweder ohne Gewicht vertreten sind oder eine weniger renommierte Ausbildung durchführen. Umgekehrt kann der Steuerungs- und Kontrolleffekt von jenen Betrieben am ehesten neutralisiert werden, die eine regional attraktive oder traditionsreiche Ausbildung anbieten und in den Selbstverwaltungsgremien vertreten sind. Deshalb kann mit Hilfe der bestehenden Regelung der Prüfungs-inhalte nur sehr bedingt auf die Ausbildung dieser Betriebe eingewirkt werden. Dies hat außerdem zur Folge, daß man mit der öffentlichen Festlegung der Prü-

fungsinhalte nur partiell kontrollieren kann, ob und wie die Betriebe die in Form von Rechtsverordnungen erlassenen Ausbildungsordnungen eingehalten haben.

Schließlich verstärkt sich die minimale Kontrollwirkung der beruflichen Prüfung noch dadurch, daß schlechte Prüfungsergebnisse nicht zum Anlaß genommen werden können, um unzureichende betriebliche Ausbildungsvoraussetzungen (z.B. keine Lehrwerkstatt oder -ecke, keine differenzierte Produktionsstruktur) zu kritisieren und mit entsprechenden öffentlichen Auflagen die Betriebe zur Verbesserung zu zwingen. Angesichts dieser Tatsache scheint es bildungs- und gesellschaftspolitisch nicht opportun zu sein, auf eine an gesellschaftlichen Anforderungen orientierte Steuerung betrieblicher Ausbildung zu verzichten und stattdessen ausschließlich betriebsnahe - d.h. günstige oder ungünstige Ausbildungsbedingungen berücksichtigende - Prüfungen abzuhalten. 1)
Diese "passive" Form der Anpassung der Prüfung an betriebsspezifischen Gegebenheiten würde nicht nur die Möglichkeit verschenken, öffentliche Qualifizierungs- und Arbeitsmarktanforderungen

1) Auch in den "Grundsätzen" über Methoden und Mittel der Überwachung der Berufsbildung" des Bundesausschusses für Berufsbildung vom 16. März 1976 sind "schlechte" Prüfungsergebnisse nicht als Bezugspunkt für Kontrollmaßnahmen seitens der zuständigen Stelle aufgeführt.

an auszubildende Betriebe zu stellen; sie würde auch die Facharbeiter spalten in solche, die unter relativ guten oder unter schlechten Bedingungen ausgebildet wurden. Dies könnte die späteren Einsatz- und Arbeitsmarktchancen und die Weiterbildungsmotivation der Betroffenen stark beeinträchtigen.

(2) Damit sind die Folgen der Prüfungspraxis für den Arbeitsmarkt und betrieblichen Arbeitseinsatz angesprochen: Die dem betrieblichen Einfluß unterliegende Auswahl der Prüfungsinhalte verhindert eine umfassende Zertifizierung aller erworbenen oder vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten, während die hierzu relativ unverbindlich formulierten Regelungen der Abschlußprüfung und vor allem die personelle Zusammensetzung des Prüfungsausschusses eine Orientierung an der betrieblichen Verwendung von Qualifikationen auf jeden Fall erlauben, reichen sie nicht dazu aus, solche generellen Anforderungen durchzusetzen, die zur langfristigen Sicherung der beruflichen und sozialen Kompetenzen der Facharbeiter beitragen könnten.

Diese Tendenz zeigt sich etwa an der Unterprivilegierung theoretischer gegenüber praktischer Kenntnisse, berufsschulisch gegenüber betrieblich vermittelter Qualifikationen. Eine derartige Gewichtung bestätigt nicht nur das betriebliche Interesse am Ausbildungsprozeß, sondern auch an den Einsatzmöglichkeiten von Facharbeitern. Dies hat für den Facharbeiter zur Folge, daß er anhand seines Zertifikats seine Arbeitsmarktchancen und die Wei-

terbildungsmöglichkeiten nicht voll bestimmen kann und häufig entweder zu zwischenbetrieblicher Mobilität neigt und dabei spezielle, erworbene Qualifikationen verliert oder sich immobil verhält unter Verzicht auf die Nutzung besserer Beschäftigungschancen.

Selbst wenn solche Folgen durch eine gezielte öffentliche Durchsetzung "anderer" Prüfungsinhalte gemildert werden könnten, würde dieser Effekt wiederum durch das Nachfrage- und Einsatzverhalten der Betriebe gefährdet werden. Durch entsprechende Auswahl und Negierung von Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt und spezielle betriebliche Einsatzformen könnte dieses Abschlußzeugnis zu einem Instrument reduziert werden, das für die betriebliche Personal- und Einsatzpolitik keine verbindliche Bedeutung hätte. Die zusätzliche Zertifizierung gesellschaftlich notwendiger Standards an generellen Qualifikationen und theoretischen Kenntnissen würde also an Bedeutung verlieren, was wiederum das Interesse des Facharbeiters an einem umfassenden Nachweis seiner erworbenen Qualifikationen verringern und die an betrieblichen Interessen orientierte Auswahl der Prüfungsinhalte geradezu legitimieren würde.

Damit wird noch einmal deutlich, daß mit der Abschlußprüfung allein eine gesellschaftliche Beeinflussung der Arbeitsmarkt- und Einsatzchancen von Qualifikationen nur bedingt erreicht werden kann. "Ergänzende" betriebliche Abschlußbeurteilungen und deren inhaltlicher Unterschied zu den offiziell-

len Prüfungszeugnissen unterstreichen dabei nur noch, wie sehr die Effizienz beruflicher Abschlußprüfungen für Arbeitsmarkt und Arbeitsprozeß von der betrieblichen Einschätzung abhängt.

Gesellschaftlich erwünschte Veränderungen des Arbeitsmarkt- oder Weiterbildungsverhaltens der Arbeitskräfte oder gar die Herausbildung notwendiger neuartiger Qualifikationsformen sind jedoch über eine nur formale Veröffentlichung des Prüfungsausschusses, ebenso wie über die normative Vorgabe der Zertifikationsform und/oder -gliederung nicht zu erreichen. Solange die Veröffentlichung des beruflichen Prüfungswesens in einer Form erfolgt, welche die Dominanz betrieblicher Anforderungen (verkörpert durch die betrieblichen Ausbilder, bestimmte Orientierung der Prüfungsinhalte) aufrecht erhält, paritätische Ausschüsse der überbetrieblichen Selbstverwaltung unterstellt und sich durch nicht-strin gente Normen auszeichnet, bleibt die Neutralisierung des öffentlichen Einflusses in der Abschlußprüfung möglich. Solche "Rückholungsmechanismen" treten immer dann auf, wenn von Personen, deren Verhalten grundsätzlich am betrieblichen Interesse ausgerichtet ist, Richtlinien und Auflagen oder durch Kontrollen und Sanktionen öffentliche Orientierungen abverlangt werden, die hierzu erlassenen Regelungen aber zu unverbindlich, unbestimmt bzw. unvollständig sind. Die Veröffentlichungswirkung ist zu gering, um ein Übergewicht betrieblicher Interessen in der Prüfung und damit eine entsprechende Selektion von Prüfungsin-

halten zu verhindern, so daß öffentliche Anforderungen hinsichtlich eines gesellschaftlich notwendigen Mobilitäts- und Weiterbildungsverhaltens von Facharbeitern kaum konkreten Niederschlag in der Gestaltung der Facharbeiterprüfung finden können.

2. Öffentliche Thematisierung

Die Folgen der gegenwärtigen Prüfungspraxis und die damit zusammenhängenden sozial- und arbeitsmarktpolitischen Probleme finden in unterschiedlicher Form ihren Ausdruck in der bildungspolitischen Diskussion. Sie werden vor allem auf dem Hintergrund einer Ausweitung des öffentlichen Einflusses in der beruflichen Bildung thematisiert. Die Defizite der beruflichen Prüfung, die Schwachstellen ihrer Veröffentlichung wie auch die unterschiedlichen Anforderungen schlagen sich in einem Katalog von Zielvorstellungen nieder, die bei einer Reform der beruflichen Bildung und speziell der Prüfung berücksichtigt werden sollen:

- o Gleichwertigkeit von schulischer und betrieblicher Berufsbildung sowohl bei der Gestaltung der Ausbildungsmaßnahmen als auch der Prüfungsstruktur
- o Verstärkte öffentliche Verantwortung in der beruflichen Bildung zur Sicherung beruflicher und sozialer Kompetenzen der Arbeitskräfte sowie die Ausgestaltung des dualen Systems mit einer abgestimmten Aufgabenteilung zwischen privaten und öffentlichen Bildungseinrichtungen

- Schaffung eines ausreichenden Angebotes an geeigneten Ausbildungsplätzen und Förderung der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe
- Eingliederung der beruflichen Bildung in das allgemeine Bildungswesen als Voraussetzung für den Abbau des Ungleichgewichtes zwischen allgemeiner (meist schulischer) und beruflicher (meist betrieblicher) Bildung und als Grundlage für eine sinnvolle Weiterbildung und damit die Entwicklung eines alle Bildungseinrichtungen umfassenden kooperativen Systems unter Einbeziehung aller Weiterbildungsalternativen (Fortbildung, Umschulung u.ä.)
- Schaffung eines Baukastensystems von Teilabschlüssen einschließlich Gesamtabschlüssen sowie flexibler Prüfungssysteme, um sowohl die Arbeitsmarktchancen als auch die Weiterbildungsmöglichkeiten zu verbessern und außerdem eine ausbildungsbegleitende Kontrolle durchzusetzen. ¹⁾

1) Vgl. dazu stellvertretend für die Vielzahl von Zielvorstellungen den Entwurf des Berufsbildungsgesetzes Bundesrats-Drucksache 160/75, S. 45 ff; Forderungen des DGB zur beruflichen Bildung in: Stellungnahmen zu Grundsatzfragen der Berufsbildung, Schriftenreihe der IG-Metall 1977; Die Basis der Reform, Grundsätze zur Bildungspolitik des Deutschen Industrie- und Handelstages, September 1974; sowie den Katalog von Reformvorstellungen in Pulte, Peter; Vorbrücken, Karl-Heinz (Hrsg.): Berufliche Bildung - 39 Modelle, Meinungen und Entwürfe zu einem Reformvorhaben. Opladen 1974.

Bei diesen Zielen existieren jeweils unterschiedliche Vorstellungen über die notwendige Berücksichtigung betrieblicher "Nähe" und die Einrichtung geeigneter, also betriebsnaher und/oder betriebsferner Prüfungsgremien.

Diese Überlegungen spiegelten sich in den einzelnen Lösungsvorschlägen wider, deren Spektrum von der umfassenden Kompetenzverlagerung auf den Staat, über eine stärkere Partizipation unterschiedlicher gesellschaftlicher Verbände und Organisationen in den Ausschüssen bis hin zu einer Rückverlagerung von Entscheidungsbereichen in die Selbstverwaltung und Betriebe reicht.¹⁾ Dabei werden häufig die allgemeinen Aspekte der Qualifikationsermittlung völlig losgelöst von deren Bedeutung für den Ausbildungs- und Arbeitsprozeß thematisiert. Diese isolierte Betrachtungsweise wiegt deshalb so schwer, weil damit Gefährdungsmomente wie z.B. betriebsspezifische Ausbildung, unterqualifizierter oder einseitiger Arbeitseinsatz u.ä. nicht mit Defiziten der beruflichen Prüfung in Zusammenhang gebracht werden.

Das Dilemma einer Veröffentlichung zeigt sich aber nicht nur in den inhaltlich unterschiedlichen Vorstellungen über den Grad öffentlichen Einflusses, sondern vor allem auch bei Einzelpro-

1) Vgl. dazu die Vorschläge des Gesetzentwurfes der Bundesregierung zum Berufsbildungsgesetz Bundestags-Drucksache 7/3714 und die Maßnahmenkataloge in den Stellungnahmen der Interessensverbände zum Entwurf des Berufsbildungsgesetzes, herausgegeben vom Ausschuß für Bildung und Wissenschaft des Deutschen Bundestages vom 27.8.75.

blemen wie z.B. der Ausbildungereignung oder des Prüfungszulassungsverfahrens. 1) Hinter unterschiedlichen Lösungsperspektiven verbergen sich vorwiegend Schranken, die einer weitergehenden Veröffentlichung des beruflichen Prüfungswesens und ihrer Durchsetzung in der Realität prinzipiell gesetzt sind und sich letztlich entscheidend aus den Bedingungen, Formen und Prinzipien öffentlichen Einflusses ergeben.

IV. Grenzen für eine Reform des Prüfungswesens

Die Grenzen für eine Reform der beruflichen Prüfung ergeben sich zum einen aus den Schranken, die einer Installierung öffentlichen Einflusses aus den oben dargelegten Ambivalenzen prinzipiell gesetzt sind, und zum anderen aus der besonderen historischen Entwicklung der beruflichen Bildung und betrieblichen Ausbildung. Dabei sind sowohl für die öffentlichen Maßnahmen als auch für die praktische Durchsetzung Grenzen gesteckt, deren wichtigste Aspekte zum Schluß erläutert werden sollen. Diese sind insoweit auch ein Maßstab für die Effizienz einer weiterreichenden Veröffentlichung der Prüfung, wie sie in den angestrebten Reformen und den Forderungen gesellschaftlich relevanter Gruppierungen intendiert ist.

1) Vgl. zum Problem einer Gefährdung der Ausbildungsbereitschaft durch qualifizierte Eignungsprüfungen und einer vorzeitigen Selektion durch zu enge Zulassungskriterien die Stellungnahme des Bundesrats zu §§ 15 bzw. 24 des Gesetzentwurfs in Bundestags-Drucksache 7/3714 und die Gegenäußerung der Bundesregierung Bundestag-Drucksache 7/3732, S. 6.

(1) Im Prozeß der Ausbildung und des Einsatzes beruflicher Qualifikationen ist die Prüfung der Teilbereich, der institutionell am weitesten veröffentlicht wurde. Indem sie zwischen den nach vorwiegend privaten Interessen gestalteten Bereichen Ausbildung¹⁾ und Arbeitseinsatz angelagert ist, werden ihre Grenzen und Möglichkeiten von den dort herrschenden Bedingungen bestimmt. Konkret hat dies zur Folge, daß die Prüfung von diesen beiden Bereichen institutionell abhängig ist und in spezifischer Weise ihrem Einfluß unterliegt.

Die Grenzen werden dort sichtbar, wo die Veröffentlichung der vor- und nachgelagerten Teilprozesse nach anderen Prinzipien und Formen erfolgt oder gänzlich fehlt.²⁾ Da die totale "Isolierung" der Prüfung weder opportun noch machbar ist (die Prüfung könnte bei der Besetzung von Arbeitsplätzen ihren Wert als Selektionskriterium verlieren u.a.), müssen bei der Gestaltung des Prüfungssektors die Prinzipien und Formen der angelagerten

- 1) Die Berufsschule muß hier aufgrund ihres geringen institutionellen Stellenwerts in der beruflichen Prüfung vernachlässigt werden, zumal die Abschlußprüfung der Berufsschule keinen allzu großen Einfluß auf das Ergebnis der beruflichen Prüfung hat, zum anderen die Berufsschullehrer im Prüfungsausschuß wenig Gewicht besitzen. Vgl. Binkelmann, Peter et al., a.a.O. S. 239.
- 2) Näheres zu den Prinzipien der öffentlichen Ausbildungsregelungen vgl. Binkelmann, Peter et al. a.a.O., S. 31 f und S. 112 f; zur Charakterisierung der öffentlichen Eingriffe in die betrieblichen Produktions- und Arbeitsprozesse, vgl. Böhle, Fritz; Sauer, Dieter: Betrieblicher Arbeitskräfteeinsatz und öffentliche Interventionen. (Sonderforschungsbereich 101, Arbeitsbericht des Teilprojekts C 2. München 1974. S. 39 f. und S. 68 f.

Teilprozesse (z.B. Autonomie im Arbeitseinsatz, Ausbildungsvertrag u.ä.) mitberücksichtigt werden. Eine effektive Veröffentlichung der Prüfung etwa durch Verlagerung von Kompetenzen (z.B. Entscheidungskompetenzen über die Eignung als Prüfer u.ä.) oder Besetzung der Prüfungsgremien mit unabhängigen Ausschußmitgliedern unter staatlicher Kontrolle stünde vor dem Problem, andere institutionell eingeräumte Autonomien wie z.B. die der Selbstverwaltung, des betrieblichen Ausbildungs- oder Weisungsrechtes anzutasten. Eine dennoch über diese Grenzen hinausgehende Veröffentlichung müßte bei der Regelung der Prüfungsorganisation und ihrer Aufgaben Abstriche hinsichtlich ihrer Verbindlichkeit und ihres Wirkungsbereiches (z.B. durch Einführung von Ausnahmeregelungen) machen, um die Bereitschaft der Betriebe, Arbeitskräfte auszubilden und einzusetzen, nicht zu gefährden und betriebliche Reaktionen in den angelagerten Teilprozessen nicht zu provozieren. ¹⁾

(2) Eine weitere Grenze für die Veröffentlichung ist mit dem Anspruch nach einer sachgerechten Ermittlung von Qualifikationen gegeben; dies kommt

1) Anzeichen für solche Gefährdungen zeigen sich in den Reaktionen der Betriebe auf die in ihrer Autonomie verbliebenen Bereiche, z.B. durch Verminderung des Ausbildungspotenzials, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Die Betriebe könnten auch bei einer stärkeren Veröffentlichung der Prüfung ihre betriebsinternen Prüfungen ausweiten, um den Wert der Abschlußprüfung in Frage zu stellen oder zu neutralisieren.

in der Forderung nach einer Besetzung der Prüfungsgremien mit kompetenten und sachkundigen Personen zum Ausdruck. Zwar wäre dieser Anspruch auch mit dem Einsatz staatlicher Prüfer erfüllbar, aber wegen der prinzipiell unabdingbaren Orientierung an betriebspezifischen Gegebenheiten kaum zu realisieren. Außerdem würde die Errichtung staatlicher Prüfungsorgane neben finanziellen Mehrbelastungen einen Eingriff in die Kompetenzen der Selbstverwaltung voraussetzen - was angesichts der traditionellen Trennung von staatlicher und Selbstverwaltungsaufgaben nicht möglich erscheint. ¹⁾

Ebenso wenig zu verwirklichen ist, daß Ausbilder, die finanziell und von betrieblichen Zielen abhängig sind, öffentliche Erfordernisse bei der Prüfung ausreichend berücksichtigen können. Unterliegen damit die Prüfungsgremien weiterhin betrieblichen Einflüssen, so bleibt eine Veröffentlichung immer darauf angewiesen, verbindliche und inhaltlich differenzierte Verhaltensanforderungen an die Prüfer zu stellen, ohne daß die Dominanz betrieblicher Ausbildungs- und Einsatzinteressen wesentlich abgebaut wird.

Dabei tritt eine weitere Beschränkung der Veröffentlichung auf, nämlich die Schwierigkeit, ob öffentlich formulierte Handlungsauflagen ein entsprechendes Verhalten der Adressaten (hier z.B. die Prüfungsausschußmitglieder) nach sich ziehen.

1) Vgl. Frankfurter Allgemeine (Blick durch die Wirtschaft), vom 22.10.1975, S. 5.

Da dies aufgrund der unterschiedlichen Interessen- und Orientierungslagen gefährdet ist, wäre für eine wirksame Umsetzung der Handlungsauflagen ein Kontroll- und Sanktionsmechanismus erforderlich, der von diesen Adressaten unabhängig organisiert ist. Das Fehlen einer entsprechenden ausdrücklichen Regelung führt jedoch in der Praxis dazu, daß die Effizienz der Veröffentlichung des Prüfungswesens letztlich von der Qualifikation und der Bereitschaft der Prüfer abhängt, ob und in welchem Ausmaß sie öffentliche Ansprüche bei der Gestaltung der Prüfung berücksichtigen.

(3) Eine besondere Schranke für die Veröffentlichung von gesellschaftlichen Konflikten und deren Bewältigung liegt zum einen im politischen Thematisierungspotential der Gesellschaft, zum anderen in der jeweiligen wirtschaftlichen und sozialen Situation.

Beschränkungen, die sich aus der Notwendigkeit ergeben, daß sich öffentliche Interventionen nur auf solche Aspekte beziehen können, unter denen gesellschaftliche Probleme politisch diskutiert werden, sind "relativer" Natur; d.h. politische Entwicklungen können, müssen sich aber nicht auf bestehende Formen öffentlicher Eingriffe auswirken. Wenn beispielsweise Mängel der beruflichen Ausbildung nicht so eng als Problem der ausbildenden Betriebe und der Auszubildenden, sondern umfassender als gesamtgesellschaftliches Bildungs- und Stabilitätsproblem thematisiert werden, so kann dies dazu führen, daß in der politischen Diskussion

eine weiterreichende Veröffentlichung gefordert wird. Dadurch könnten solche Interventionsformen angestrebt werden, die die bisher gesetzten institutionellen Grenzen des öffentlichen Einflusses (auch des beruflichen Prüfungswesens) verändern könnten. Hierbei spielen die Strukturen und die Bedeutung der einzelnen Thematisierungsebenen eine wesentliche Rolle. Umgekehrt kann nämlich auch der Effekt auftreten, daß mit einer stärkeren thematischen Einengung auf solche Lösungsformen zurückgegriffen wird, die eine Privatisierung und den Abbau bestehender Veröffentlichung darstellen.

Eine ähnliche Grenze wird durch die konjunkturelle Entwicklung gesetzt. ¹⁾ So können bei einer Hochkonjunktur die Grenzen für eine Veröffentlichung elastischer werden; ebenso können bei einer schlechten wirtschaftlichen Lage nur noch geringe Spielräume für die Einrichtung und Wirksamkeit öffentlicher Maßnahmen übrig bleiben. Im beruflichen Prüfungswesen können sich diese Entwicklungen z.B. in einer geringeren Orientierung an öffentlich festgelegten Prüfungsinhalten oder einer strengerer Bewertung der Prüfungsergebnisse (als Pendant zu einer "konjunkturgerechten", betrieblichen Rekrutierungspolitik) ausdrücken.

1) Vgl. Baethge, Martin: Notprogramm als Reform, in: Die Deutsche Berufs- und Fachschule 10/75, S. 725 ff. Sachverständigenkommission: Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung (Abschlußbericht). Bielefeld 1974, S. 419 f.

Umgekehrt findet die konjunkturelle Abhängigkeit der Veröffentlichung ihren besonderen Ausdruck in Zeiten mit hoher Arbeitslosigkeit und Lehrstellenmangel. In diesen Phasen orientiert sich das betriebliche Verhalten tendenziell weniger an gesamtgesellschaftlichen Erfordernissen, wodurch die Wirkung öffentlicher Regelungen dann gefährdet ist, wenn deren Verbindlichkeit nicht ausreichend gesichert ist. Dies tritt besonders auf, wenn Kontrollen und Sanktionen gegen normativ abweichendes Verhalten der Betriebe erst durch Aktivitäten von Auszubildenden oder Ausbildungsberatern ausgelöst werden, diese Personenkreise aber wegen ihrer abhängigen Position darauf verzichten. ¹⁾ Die Grenzen der Veröffentlichung des Prüfungswesens treten in solchen Situationen besonders deutlich hervor.

(4) Auch schränken tradierte Institutionalisierungsformen und Verhaltensweisen die Möglichkeiten öffentlichen Einflusses ganz erheblich ein. Dieser Einfluß ist instrumentell weitgehend an die Methoden und Strukturen rechtlicher Interventionen gebunden.

Als eine solche Einschränkung wirkt sich die institutionalisierte Aufspaltung öffentlichen Einflusses aus, wie sie durch die föderalistische Staatsstruktur gegeben ist. Das Problem der Koordination der verschiedenen Lernorte (Betrieb, überbetriebliche Lehrwerkstätte und Berufsschule) im dualen System, liegt weniger im Gegensatz zwi-

1) Vgl. Süddeutsche Zeitung vom 26.1.1976.

schen betrieblicher Ausbildung und berufsschulischen Unterricht und dem darin angelegten inhaltlichen und methodischen Unterschied zwischen Praxis und Theorie. Entscheidend ist vielmehr, daß die Zusammenarbeit von Ausbildern und Berufsschullehrern, die Abstimmung von Ausbildungsordnungen und Lehrplänen¹⁾, deren Kombination in den Prüfungsfächern sowie Fragen zeitlicher und finanzieller Kooperation nur durch ein freiwilliges Zusammenspielen unabhängiger öffentlicher Instanzen möglich ist. Dadurch wird die Möglichkeit (bundes-)staatlicher Eingriffe in das berufliche Prüfungs- wesen zur Beeinflussung der Prüfungsinhalte erheblich kompliziert und eine Konfliktlösung wesentlich erschwert. So erfordert die Abstimmung von Ausbildungsordnungen mit Rahmenlehrplänen ein freiwilliges Zusammengehen von Bund und Ländern, um normativ ein sinnvolles Miteinander von Betrieb und Berufsschule zu erzwingen.²⁾

1) Vgl. hierzu beispielsweise Uthmann, Karl Josef: Aktuelle Probleme der Abstimmung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen in: Wirtschaft und Berufs-Erziehung. Zeitschrift für Berufsbildung Nr. 8. August 1976.

2) Die gesetzliche Selbstverpflichtung des Bundes zur Abstimmung nutzt überhaupt nichts, da eine solche Zusammenarbeit eben nur freiwillig erfolgen kann. Vgl. dazu Rohde, Helmut: Schulen und Lehrer im neuen Berufsbildungsgesetz, in: Die Deutsche Berufs- und Fachschule 1/76, S. 7; und Sachverständigenkommission: Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung, a.a.O., S. 314. Einen Ansatz zu einer institutionellen Regelung der Abstimmung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen enthält § 17 Ausbildungsplatzförderungsgesetz (APFG).

Selbst für die Koordination betrieblicher und berufsschulischer Abschlußprüfungen sind Verträge zwischen Kammern und Kultusministerien notwendig, um eine minimale Kooperation zu erreichen. ¹⁾

(5) Schließlich lassen sich die Grenzen einer Veröffentlichung besonders durch die Effekte demonstrieren, die sich aus dem Zusammenwirken öffentlich normativer Regelungen, den Reaktionsmöglichkeiten und dem Verhalten der Adressaten ergeben. Zwar können betriebliche Reaktionen in etwa abgeschätzt und teilweise vorhergesehen werden; das ganze Spektrum der Strategien, welche im Rahmen betrieblicher Autonomien entwickelt werden können, ist jedoch von vorneherein weder nach Ausmaß noch nach Anwendungswahrscheinlichkeit erfaßbar. Derartige Strategien könnten allenfalls durch eine partielle Beschränkung der Autonomiespielräume verhindert werden, eine Möglichkeit, deren Grenzen bereits weiter oben aufgezeigt wurden. Es kön-

1) Vgl. die Vereinbarung zwischen dem Kultusministerium Baden-Württemberg und der IHK-Stuttgart vom 1.12.1972, in der nur bei der Erarbeitung von Prüfungsaufgaben, denen der Lehrstoff der Berufsschule zugrunde liegt, eine stärkere Beteiligung der Berufsschullehrer als im Prüfungsausschuß nach § 37 Abs. 2 BBiG vorgesehen ist; während das Gewicht der Prüfungsleistungen in der Berufsschule allein von den nach dem BBiG zusammengesetzten Prüfungsausschüssen bestimmt wird.

nen unterschiedliche betriebliche Reaktionen erfolgen, die im Extremfall eine völlige Neutralisierung öffentlichen Einflusses zur Folge haben können. Als besondere Begleiterscheinung kann dabei auftreten, daß ein solches Verhalten durch andere öffentliche Regelungen legitimiert wird.¹⁾

Sind öffentliche Maßnahmen außerdem unzureichend festgelegt, so können sich sogar privatisierende Effekte einstellen. Beispielsweise können öffentlich vorgeschriebene Zwischenprüfungen von den Betrieben als "Instrument" bei ihrer Personalauswahl genutzt werden, da der Stellenwert und besonders die Konsequenzen der erbrachten Zwischenergebnisse gesetzlich nicht umfassend bestimmt sind.

Der gesamte Prozeß der beruflichen Qualifizierung (Angebot an Ausbildungsplätzen, Rekrutierung, Ausbildung und Prüfung) hat keinen einheitlichen, sondern heterogenen Öffentlichkeitscharakter. Er kommt in der unterschiedlichen Art und Weise zum Ausdruck, wie sich die normativen Regelungen auf die verschiedenen Träger (Betriebe, Prüfungsausschüsse), ihre Aufgaben und ihr Verhalten beziehen. Dies bedeutet für das berufliche Prüfungswesen, daß seinem Beitrag zur Reduzierung sozial- und arbeitsmarktpolitischer Probleme und zur

1) Vgl. hierzu beispielsweise das Überwechseln der Betriebe von der beruflichen Grundbildung zum öffentlich-normativ nicht geregelten Bereich der Fort- und Weiterbildung. Vgl. Binkelmann, Peter; Schneller, Irmtraut; a.a.O., S. 110.

Durchsetzung gesellschaftlicher Anforderungen strukturelle und institutionelle Grenzen gesetzt sind. Auf diesem Hintergrund kann eine Verbesserung nicht ausschließlich über eine noch weiterreichendere Veröffentlichung der Prüfung erzielt werden. Vielmehr kann ihr Beitrag zur Lösung dieser Probleme nur dann verbessert werden, wenn zusätzlich wirkungsvollere öffentliche Interventionen in die Ausbildungsprozesse und in die Bedingungen des Arbeitseinsatzes flankierend raumgreifen.

Zu den Arbeiten des Herausgebers

Qualifizierung, Mobilität und Einsatz von Arbeitskräften, technisch-organisatorische Veränderung von Arbeitsprozessen im Betrieb, Reformen im Bildungs- und Berufsbildungssystem, Sicherung gegenüber sozialen Risiken, Humanisierung der Arbeitswelt und ähnliche gesellschaftliche Probleme sind gegenwärtig viel diskutierte Themen in der politischen Öffentlichkeit.

Die Arbeiten des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung, München, nehmen auf diese Probleme Bezug.

Im Gegensatz zu zahlreichen sozialwissenschaftlichen Untersuchungen, in denen in verengter oder ausschließlich anwendungsbezogener Orientierung Einzelprobleme unmittelbar als Forschungsgegenstand betrachtet und isoliert untersucht werden, werden in den Forschungsprojekten des Instituts die objektiven Bedingungen der Entwicklung von gesellschaftlichen Problemen in die Forschungsperspektive miteinbezogen. Durch Rekurs auf gegebene gesellschaftlich-historische Bedingungen der kapitalistischen Produktionsweise wird versucht, über die "Unmittelbarkeit" des Vorgefundenen hinauszugehen und in begrifflicher und theoretischer Analyse von konkreten Formen gesellschaftlicher Reproduktion einen Beitrag zur sozialwissenschaftlichen Theoriebildung zu leisten.

Der Anspruch an theoretische Fundierung in den Arbeiten des Instituts zielt jedoch nicht auf die Ausarbeitung globaler Theorien "spätkapitalistischer Gesellschaften", in denen zwar Aussagen über objektive gesellschaftliche Strukturen und Entwicklungs-

tendenzen gemacht werden, der Zusammenhang zwischen konkreten empirischen Erscheinungsformen und jenen objektiven gesellschaftlichen Bedingungen jedoch im dunkeln bleibt oder nur unvermittelt hergestellt werden kann.

Werden keine theoretischen Bemühungen angestellt, um die konkrete Vermittlung gesellschaftlicher Strukturbedingungen kapitalistischer Produktionsformen in empirischen Untersuchungsobjekten aufzuzeigen, bleibt der Erklärungswert gesellschaftstheoretischer Ansätze relativ gering, bleibt es bei der unverbundenen Gegenüberstellung von sogenannter angewandter Forschung und theoretischer Grundlagenforschung.

Auf die Überwindung dieses Gegensatzes richten sich die Intentionen des Instituts, indem es in seinen Arbeiten auch den Vermittlungsprozeß selbst zum Gegenstand theoretischer und empirischer Untersuchungen macht. In der inhaltlichen Forschungsperspektive schlägt sich dieses Bemühen in der Konzentration auf zwei zentrale analytische Kategorien nieder.

(1) Auf der Grundlage theoretischer Annahmen über Strukturbedingungen einer industriell-kapitalistischen Gesellschaft wird die Analyse und die begriffliche Durchdringung des Verhältnisses von Betrieb (als analytischem Begriff) und allgemeinen Bedingungen gesellschaftlicher Produktion zum zentralen Bezugspunkt theoretischer und empirischer Arbeiten. Im Betrieb schlägt sich - auf der gegenwärtigen Stufe der Entwicklung des gesellschaftlichen Verwertungszusammenhangs - konkret das jeweilige gesellschaftliche Verhältnis von Arbeit und Kapital als "unmittelbares" Handlungs- und Entscheidungsproblem nieder. Über die in analytischen Dimensionen zu fassenden Strategien

von Betrieben kann der Durchsetzungsprozeß der objektiven gesellschaftlichen Strukturbedingungen in konkrete betriebliche Handlungsbedingungen und betriebliche Interessen untersucht werden.

(2) In derselben Perspektive setzt der zweite Forschungsschwerpunkt des Instituts an der analytisch-begrifflichen Bestimmung der Kategorie des Staates an. Staatliche und andere öffentliche Institutionen und Aktivitäten werden in ihrer Funktion und Gense als Lösungsformen von Problemen des in seiner Struktur und Entwicklung widersprüchlichen gesellschaftlichen Verwertungszusammenhangs bestimmt. Diese beiden zentralen Forschungsperspektiven wurden und werden im Institut in einzelnen Forschungsprojekten formuliert und bearbeitet, die sich - wenn auch in unterschiedlicher Weise - als je spezifische Erklärungsschritte zur Ausarbeitung der genannten theoretischen Ansätze verstehen. Auch dort, wo in überwiegend empirischen Untersuchungen dieser theoretische Impetus nicht ausgewiesen wird, ist er implizit in Auswahl, Durchführung und Zielsetzung in das jeweilige Forschungsprojekt eingegangen.

Da der theoretische Anspruch nie isoliert, sondern immer in Verbindung mit der Frage nach der politischen und praktischen Relevanz von Forschungsprojekten gestellt wird, glaubt das Institut, den Dualismus von unreflektierter anwendungsorientierter Forschung und politisch irrelevanter theoretischer Forschung als falsche Alternative ausweisen und überwinden zu können. Das Institut sucht dies gerade in seinen empirischen und anwendungsorientierten Forschungen nachzuweisen.

Das Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V., München, besteht seit 1965 in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins mit anerkannter Gemeinnützigkeit. Mitglieder sind vorwiegend Münchner Sozialwissenschaftler. Die etwa 25 Mitarbeiter sind Volkswirte, Soziologen, Juristen. Das Institut finanziert sich ausschließlich über seine laufenden Projekte.

INSTITUT FÜR
SOZIALWISSENSCHAFTLICHE FORSCHUNG E.V.
MÜNCHEN

Neuerscheinungen des ISF 1975 - 1978

- Asendorf-Krings, Inge; Drexel, Ingrid; Kammerer, Guido; Lutz, Burkart; Nuber, Christoph: Reform ohne Ziel? - Zur Funktion weiterführender beruflicher Schulen - Eine bildungspolitische Analyse auf empirisch-statischer Grundlage. Frankfurt/Köln 1975.
- Binkelmann, Peter; Böhle, Fritz; Schneller, Irmtraut: Industrielle Ausbildung und Berufsbildungsrecht - Betriebliche Interessen und öffentliche Einflußnahme in der beruflichen Grundbildung. Frankfurt/Köln 1975.
- Binkelmann, Peter; Schneller, Irmtraut: Berufsbildungsreform in der betrieblichen Praxis - Eine empirische Untersuchung zur Wirksamkeit öffentlich-normativer Regelungen bei der Steuerung betrieblichen Handelns. Frankfurt/München 1975.
- Düll, Klaus: Industriesoziologie in Frankreich - Eine historische Analyse zu den Themen Technik, Industriearbeit, Arbeiterklasse. Frankfurt/Köln 1975.
- Lutz, Burkart: Krise des Lohnanreizes - Ein empirisch-historischer Beitrag zum Wandel der Formen betrieblicher Herrschaft am Beispiel der deutschen Stahlindustrie. Frankfurt/Köln 1975.
- Lutz, Burkart; Kammerer, Guido: Das Ende des graduier-ten Ingenieurs? - Eine empirische Analyse unerwarteter Nebenfolgen der Bildungsexpansion. Frankfurt/Köln 1975.
- Drexel, Ingrid; Nuber, Christoph; von Behr, Marhild: Zwischen Anlernung und Ausbildung - Qualifizierung von Jungarbeitern zwischen Betriebs- und Arbeitnehmerinteressen. Frankfurt/München 1976.
- Düll, Klaus; Sauer, Dieter; Schneller, Irmtraut; Altmann, Norbert: Öffentliche Dienstleistungen und technischer Fortschritt - Eine Untersuchung der gesellschaftlichen Bedingungen und Auswirkungen von technisch-organisatorischen Veränderungen in der Deutschen Bundespost. 2 Bde. Frankfurt/München 1976.
- Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung, München, Hrsg.: Betrieb - Arbeitsmarkt - Qualifikation I - Beiträge aus der laufenden Forschungsarbeit. Frankfurt 1976.
- Lutz, Burkart, unter Mitwirkung von Schultz-Wild, Rainer; von Behr, Marhild: Personalplanung in der gewerblichen Wirtschaft der Bundesrepublik, Ergebnisse der Betriebserhebung 1975 - Bd. I. Frankfurt/München 1977; Bd. II, Herbst 1978.

- Marquardt, Regine: Sonderschule - und was dann? - Zur Situation der Sonderschüler auf dem Arbeitsmarkt und im Beruf. Frankfurt 1977.
- Altmann, Norbert; Bechtle, Günter; Lutz, Burkart: Betrieb - Technik - Arbeit, Elemente einer Analytik technisch-organisatorischer Veränderungen. Frankfurt/München 1978.
- Binkelmann, Peter; Deiß, Manfred: Öffentliche Interventionen und betriebliches Handeln - Das Beispiel der beruflichen Abschlußprüfung. Frankfurt/München 1978.
- Maase, Mira; Sengenberger, Werner; Weltz, Friedrich: Weiterbildung - Aktionsfeld für den Betriebsrat? - Eine Studie über Arbeitnehmerinteressen und betriebliche Sozialpolitik. Frankfurt/München, 2. Auflage, 1978.
- Sauer, Dieter: Staat und Staatsapparat - Ein theoretischer Ansatz. Frankfurt/München 1978.
- Schultz-Wild, Rainer: Betriebliche Beschäftigungs- politik in der Krise - Forschungsergebnisse aus der Rezession 1973/75. Frankfurt 1978.
- Sengenberger, Werner: Der gespaltene Arbeitsmarkt - Probleme der Arbeitsmarktsegmentation. Frankfurt 1978.
- Sengenberger, Werner: Arbeitsmarktstruktur - Ansätze zu einem Modell des segmentierten Arbeitsmarkts. Frankfurt/München, 2. Auflage, 1978.
- Sengenberger, Werner: Die gegenwärtige Arbeitslosigkeit - auch ein Strukturproblem des Arbeitsmarkts. Frankfurt/München 1978.

Auslieferung sämtlicher Titel über den Campus-Verlag,
Frankfurt a.M.