

entsprechend kamen die Kammern — jedenfalls bis 1971 — in den Kaufmannsgehilfenprüfungen ganz gut ohne Punktbewertungsrichtlinien aus. Offenbar ist es also die Mentalität des Prüferstabes in den Facharbeiterprüfungen, die hinter dem Willen zur genauen Punktbewertung steht. Dieser Personenkreis ist gewohnt, mit Tabellen, Zeichnungen und Feinmaßstäben umzugehen.

2. Die Prüfer gehen daher meist von einer Note aus und sehen dann in der Tabelle nach, welcher Punktraum dieser Note zugeordnet ist. Wenn zum Beispiel in einem Druckberuf eine Farbmischung zu bewerten ist, versagen Punktmaßstäbe. Mit anderen Worten, eigentlich funktioniert solcherart auch das dummste Punktsystem.
3. Die Manipulierbarkeit eines Hundert-Punkt-Systems ist größer als diejenige einfacher Noten. Viele Prüfer benutzen den einer Note vorgegebenen Punktraum nicht im Sinne einer exakteren Bewertung, sondern um dem Prüfling in einer Grenzlage zu helfen. Beispiel: Ein Prüfling erreicht in einem wichtigen Prüfungsteil nur 49 Punkte. Sonderbarweise kommt er gar nicht so selten bei einer weiteren für das Bestehen wichtigen Prüfungsaufgabe auf 52 Punkte; oder der Prüfer korrigiert eine bereits gegebene Punktzahl nachträglich.

Es kommt hinzu, daß erfahrungsgemäß Beschreibungen von Prüfungsstücken (gleichgültig, ob bezirks-, landes- oder bundeseinheitlich erstellt) trotz besten Bemühens der beteiligten Fachleute nicht immer ganz frei von Mängeln (z. B. falsche Beschriftungen, überholte DIN- oder Bearbeitungszeichen, Fehler in der Zeichnung, in der Werkstoff- und in der Werkzeugliste, fehlerhafte Schaltzeichnungen, nicht angemessene Zeitvorgaben etc.) sind.

#### Sonstige Fragen

Auch ein 100-Punkt-System enthält gewöhnlich berufsbezogen noch spezielle Elemente, z. B. werden einzelne Prüfungsfächer mit Multiplikatoren versehen, um sie als wichtiger herauszustellen. Auch spielt der Gedanke eine Rolle, man müsse die Arbeitzeit des Prüflings bewerten, gegebenenfalls bei Arbeitsproben (im Gegensatz zu Prüfungsstücken, die nur abschließend bewertet werden) das Arbeitsver-

halten. Aus langer, leidvoller Erfahrung weiß der Verfasser darüber zu berichten, daß diese zusätzlichen Einzelheiten immer unterschiedlicher wurden und keinen Nutzen erbringen.

1. **Die Gewichtung einzelner Prüfungsaufgaben** mit Multiplikatoren (Faktoren) hat sich bei einzelnen Durchrechnungen als überflüssig erwiesen, weil sie die Prüfungsresultate nur ganz geringfügig verändert. Außerdem bietet sie Anlaß zu Rechenfehlern. Bei jeder neuen Ausbildungsordnung ist das Experimentieren mit diesen Multiplikatoren eine Versuchung für die betreffenden Fachleute, immer wieder neue Varianten zu erfinden.
2. **Spezialtabellen:** Wo genau meßbare Leistungen vorliegen, können Spezialtabellen dienlich sein. Hier findet sich nirgends das 100-Punkt-System, sondern es werden eigenständige Maßstäbe verwendet und 6 Noten zugeordnet, z. B. glatter Satz oder Diktat beim Schriftsetzer nach Fehlern, Kurzschrift und Maschinenschreiben nach Silben und Anschlägen.
3. **Arbeitszeit:** Jede Prüfungsaufgabe enthält eine Sollzeitvorgabe. Der Prüfling kann gegebenenfalls langer oder kurzer arbeiten. Hier sollte man auf lange Spezialtabellen zur Arbeitszeitbewertung verzichten. Erhebliche Zeitüberschreitungen eines Prüflings innerhalb einer größeren Gruppe sollte der Prüfungsausschuß nach freiem Ermessen bewerten. Dies auch deshalb, weil die beim konstruktiven Entwurf der Prüfungsstücke vorgegebene Auffertigungszeit (Sollzeit) ständig umstritten ist, selbst wenn sie in Betrieben getestet wurde.
4. **Der Bundesverordnungsgeber** sollte es in Zukunft unterlassen, in jeder neuen Ausbildungsordnung neue Varianten der Bewertung einzuführen, es sei denn, daß sich solche aus der Art des Berufes als notwendig erweisen. Insbesondere sollte die zusätzliche mündliche Prüfung nach Wunsch des Prüflings, die nur verbessern kann, entfallen. Sie ist eine gut gemeinte Wohlfahrtslösung, die mathematisch exakt überhaupt nicht zu bewerten ist. Sie erinnert an einen Länder-Zehnkampf, in dem man ver einbaren möchte, daß die unterliegende Mannschaft einen 11. Wettbewerb nachschieben darf.

## Noch einmal: 2jährige Metallberufe

#### Stellungnahme des Gesamtverbandes der metallindustriellen Arbeitgeberverbände e. V.:

In einem Aufsatz „Differenzierung des Ausbildungsangebots-Instruments zur Minderung des Ausbildungsplatzmangels?“ befaßt sich Dagmar Lennartz in BWP 1/77 kritisch mit dem Vorschlag des Gesamtverbandes der metallindustriellen Arbeitgeberverbände (Gesamtmetall), bei der anstehenden Neuordnung der Metallberufe neben Ausbildungsberufen mit 3jähriger Ausbildungsdauer zusätzlich fertigkeitsbetonte 2jährige Ausbildungsgänge einzuführen, die nach Auffassung des Verbandes weniger begabten Jugendlichen eine Ausbildungschance in den Metallberufen eröffnen sollen. Gesamtmetall nimmt zu der Analyse und Bewertung wie folgt Stellung:

1. Die Arbeitgeber der Metallindustrie bekennen sich bewußt zu einer beschäftigungsorientierten Berufsausbildung. Berufsausbildung manifestiert und legitimiert sich in erster Linie dadurch, daß sie den jungen Menschen eine seinen Begabungen und Fähigkeiten angemessene Berufs- und Einkommenschance eröffnet. Dies gilt insbesondere in Zeiten steigender Jugendarbeitslosigkeit. Die zielgerichtete Beschaf-

tigungsorientierung ist bei den vorgeschlagenen 2jährigen Ausbildungsgängen um so vertretbarer, als im 1. Ausbildungsjahr die gleiche breite berufliche Grundbildung vermittelt werden soll, wie für die 3jährigen Ausbildungsberufe. Die „Mobilitäts-Ausbildung“ wäre also in beiden Ausbildungsgängen gleich

2. Die Auffassung, daß bei einer „differenzierten Ausbildung“ das Prinzip der Durchlässigkeit faktisch aufgehoben sei, ist falsch. Wir haben nie einen Zweifel daran gelassen, daß den Absolventen 2jähriger Ausbildungsberufe der Übergang zu den 3jährigen Ausbildungsberufen möglich sein müsse, wenn die entsprechenden Voraussetzungen vorliegen. Das Vorliegen dieser Voraussetzungen müßte anhand von sachgerechten Kriterien überprüfbar sein. Demgegenüber sind wir der Auffassung, daß in der Stufenausbildung die Durchlässigkeit de facto aufgehoben ist. Da der Übergang von der 1. zur 2. Stufe von keinerlei Eignungskriterien abhängig gemacht wird, andererseits aber die Ausbildungsbetriebe die volle Verantwortung für den Erfolg der Ausbildung tragen, ist z. B. bei der Stufenausbildung in den Elektroberufen zu beobachten, daß die Ausbildungsbetriebe nur noch Jugendliche

ausbilden, die geeignet erscheinen, die 2. Stufe der Stufenausbildung erfolgreich abzuschließen. Dies sind in der Regel nicht Hauptschüler ohne Abschluß oder Sonderschüler, auf deren Fähigkeiten und Begabungsstruktur die 2jährigen Metallberufe bewußt zugeschnitten sind. Eine Stufenausbildung ohne sachgerechte Eignungskriterien für den Übergang in die 2. Stufe wirkt bei anspruchsvollen Aufbauberufen als „Berufssperre“ für schwächer begabte Jugendliche, obwohl die Grundberufe für diese Jugendlichen geeignet wären.

3. Wir sind, gestützt auf Eignungstests und Erfahrungen bei der Erprobung der Stufenausbildung, nicht der Auffassung, daß diese Jugendlichen in der Mehrzahl durch eine Verlängerung der Ausbildungszeit an das Qualifikationsniveau der 3jährigen Ausbildung herangeführt werden können. Dies ist u. E. keine Frage der Ausbildungsdauer, der Pädagogik oder der Didaktik, sondern beruht auf dem Tatbestand, daß diesen Jugendlichen die kognitiven Voraussetzungen fehlen, um einerseits den technisch-physikalischen Anforderungen der 3jährigen Ausbildungsberufe gerecht zu werden. Zum anderen läßt sich bei ihnen die Abstraktionsfähigkeit, das problemlose Denken und die Entscheidungsfähigkeit nicht weit genug entwickeln, um den Aufgabenstellungen der 3jährigen Metallberufe voll zu entsprechen. Die Zielsetzung des 2jährigen Ausbildungsberufes geht dementsprechend auch folgerichtig dahin, daß diese Jugendlichen nach ihrer Ausbildung „unter Anleitung und Anweisung“ ihrer Qualifikation angemessene Arbeiten und Aufgaben verrichten. Angesehene Padagogen werfen der Bildungspolitik vor, daß die Zunahme der Hauptschulabrecher und Sonderschüler eine unmittelbare Folge der „Verwissenschaftlichung“ des Hauptschulunterrichts sei. Wir befürchten, daß die 3jährigen Ausbildungsberufe mit ihren erhöhten theoretischen Anforderungen eine Fortsetzung der Überforderung für diese Jugendlichen bedeutet.

4. Zwischen den Tarifparteien der Metallindustrie ist bisher unstreitig, daß sich die Entlohnung primär nach Leistung und Qualifikation zu richten hat, wobei die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit im Beruf der ausschlaggebende Faktor ist. Wenn nachgewiesenermaßen die Qualifikation der Absolventen der 2jährigen Ausbildungsberufe geringer ist als die der 3jährigen Ausbildungsberufe, so ist eine Entlohnung der 2jährigen Ausbildungsberufe unterhalb des Facharbeiterlohnes, der für die 3jährige Ausbildung vorgesehen ist, angemessen und legitim. Jede andere Einstufung der Absolven-

ten der 2jährigen Metallberufe würde die gesamte Lohnstruktur in der Metallindustrie demonstrieren. Im übrigen ist darauf hinzuweisen, daß die berufliche Erstausbildung nur den Eingangslohn bestimmt.

5. Es ist ein Faktum, daß die Neuordnung der Metallberufe in einer Phase ausgeprägten Ausbildungsplatzmangels stattfinden wird. Es ist weiterhin unbestreitbar, daß die neu konzipierten 3jährigen Ausbildungsberufe insbesondere erhöhte theoretische Anforderungen stellen. Es läßt sich mit einiger Sicherheit voraussagen, daß ein Teil der Ausbildungsbetriebe, die heute eine Ausbildung in den 3jährigen bzw. 3½jährigen Ausbildungsberufen der Metallindustrie durchführen, aus sachlichen und pädagogischen Gründen nicht in der Lage sein werden, in Zukunft die neuen 3jährigen Ausbildungsgänge zu vermitteln. Auf eine Kompensation durch Kooperation zu hoffen, sind wir nicht optimistisch genug, da dem allzu oft regionale und betriebsorganisatorische Gründe entgegenstehen. Diese Ausbildungsbetriebe waren jedoch nach unserer Auffassung ohne weiteres in der Lage, die praxisbetonten 2jährigen Ausbildungsgänge zu vermitteln. Ein Verzicht auf diese Ausbildungsberufe bedeutet deshalb eine Verminderung des Ausbildungsplatzangebotes.

Wir sind nach wie vor der Überzeugung, daß die Einführung 2jähriger Ausbildungsberufe für die hierfür in Frage kommenden Jugendlichen von Vorteil ist, weil die Alternative nicht die Ausbildung in einem 3jährigen Ausbildungsberuf der Metallindustrie sein durfte, sondern das Fehlen einer Ausbildungschance für diese Jugendlichen in den Metallberufen. Auf keinen Fall können aber die Weichen für oder gegen eine Einführung 2jähriger Ausbildungsberufe in der Metallindustrie durch eine „politische Entscheidung“ gestellt werden. Die 2jährigen Ausbildungsberufe lassen sich problemlos nur einführen, wenn zwischen den für die Ausbildungspolitik Verantwortlichen Einvernehmen besteht, daß diese Berufe sinnvoll und zweckdienlich sind. Dieses Einvernehmen bestand und besteht z. B. in der Schweiz, wo im Rahmen der Neuordnung der Metallberufe in den letzten Jahren eine „differenzierte Ausbildung“ mit 2jährigen und 4jährigen Ausbildungsberufen eingeführt wurde. Solange ein solches Einvernehmen bei uns in der Bundesrepublik nicht besteht — und die IG Metall ist ein erklärter Gegner dieser Berufe —, wäre eine Einführung falsch. Wir bedauern dies, weil wir glauben, daß damit eine sinnvolle Ausbildungschance in der Metallindustrie vertan wird. Rudolf Geer

#### Antwort aus dem BIBB:

Zu der Feststellung des Gesamtverbandes der metallindustriellen Arbeitgeberverbände, daß

sich bei den Jugendlichen, auf deren Fähigkeiten und Begabungsstruktur die 2jährigen Metallberufe bewußt zugeschnitten sind, die Abstraktionsfähigkeit, das problemlose Denken und die Entscheidungsfähigkeit nicht weit genug entwickeln ließe,

ist folgendes anzumerken:

1. Die Ergebnisse von Eignungstests bieten noch keine hinreichende Grundlage zur Absicherung der o. g. Aussage. Die bereits von Hofstatter getroffene Feststellung (Hofstatter, P. R. Psychologie, Frankfurt/M. 1957, S. 292 f.), daß die Voraussagegenauigkeit von Eignungstests nur bedingt zuverlässig ist, trifft nach wie vor zu (vgl. Jäger, A. O. Personalauslese In: Mayer, A.: Handbuch der Psychologie, Bd. 9, 1970, 2. Aufl., S. 613—655.). Hinzu kommt, daß Eignungstests in der betrieblichen Ausbildungspraxis in erster Linie zum Zwecke der Bewerberauslese durchgeführt werden, d. h. die Grundlage für eine Ausleseentscheidung bilden. Dies hat wiederum zur Folge, daß die Tests nicht der reinen Eignungsfeststellung dienen, sondern auch weitere „für die Eignungsfrage selbst sachfremde Faktoren ins Spiel“ kommen (Jäger, A. O., ebd. S. 642); Faktoren, die sich aus den besonderen einzelbetrieblichen Rahmenbedingungen der Ausbildung ergeben. Diese spezifische Funktion des Eignungstests hat darüber hinaus zur Konsequenz, daß diejenigen Jugendlichen, die dem Testergebnis zufolge als „ungeeignet“ eingestuft werden, in der Regel keinen Ausbildungs-

vertrag erhalten, so daß die Bewährungskontrolle, in der die Gultigkeit des negativen Testurteils zu prüfen ware, weitgehend ausbleibt.

2. Von der Lerntheorie her wissen wir, daß Begabung und Eignung keine statischen Eigenschaften sind, sondern immer auch ein Ergebnis des vorangegangenen Lern- und Ausbildungsprozesses. Aufgrund neuerer Untersuchungen zur beruflichen Eignungsdiagnostik (vgl. Reisse, W.: Lufbahneentscheidungen und Erfolgsprognosen in der beruflichen Bildung, Frankfurt/M. Dissertation 1976) muß vielmehr von einer Wechselwirkung zwischen einer bestimmten Eignungsausprägung und Lern- bzw. Ausbildungsmethoden ausgehen. Bislang blieb jedoch das bewußte Training problemlosen Verhaltens weitgehend auf den Bereich der Führungskräfteschulung beschränkt, und erst neuerdings werden auch in der beruflichen Erstausbildung methodische Ansätze entwickelt, in denen das problemlose Denken und somit auch die Abstraktions- und Entscheidungsfähigkeit bewußt zu einem **Lerngegenstand** erhoben werden. Das heißt, in der beruflichen Erstausbildung ist erst ein Anfang gemacht worden, durch die Anwendung bestimmter Ausbildungsmethoden gezielt jene Fähigkeiten zu entwickeln, die dieser Gruppe von Jugendlichen heute noch weitgehend abgesprochen werden.

Auf jeden Fall spricht der gegenwärtige Kenntnisstand gegen die Auffassung, daß bei einem nicht unerheblichen Prozentsatz von Jugendlichen von einer „mangelnden Entwicklungsfähigkeit“ auszugehen ist, und sie kann daher auch nicht zur Begründung für die Reduzierung der Facharbeiterausbildung angeführt werden. Dagmar Lennartz