

In einer derart definierten Beziehung spielt begrifflicher Weise die Kommunikation zwischen den Beteiligten und Betroffenen eine beträchtliche Rolle, und so ist denn auch wiederholt davon die Rede, daß sie „dialogfähig“ sein müßten; daß bei der Entscheidung über Projekte „interessegebundene Standpunkte“ nur insoweit Geltung haben dürften, „als sie in einer diskutablen Form und nicht als abschließendes unkorrigierbares Statement vorgetragen werden können“ (S. 205), und „daß die direkt oder indirekt Beteiligten oder Betroffenen mit Hilfe ihres Alltagswissens durch nachvollziehbare Plausibilitätskontrollen die Ergebnisse bewerten können“ müßten (S. 206).

Stichhaltigkeit und Tragfähigkeit eines solchen Ansatzes, der von der unverkennbaren Absicht geleitet ist, aus der Not eine Tugend zu machen, zu prüfen, ist hier nicht der Ort. Soviel aber kann gesagt werden: Wenn es gelänge, auf diese Weise die Schwierigkeiten der Verständigung zwischen den Vertretern der Berufsbildungsforschung und der Berufsbildungspraxis zu überwinden, dann – zumindest vorübergehend – um den Preis einer gestörten Kommunikation zwischen der Berufsbildungsforschung im BIBB und dem übrigen Wissenschaftsbetrieb.

Das was Praktiker an Wissenschaftlern immer wieder ärgert – zu viele Fremdwörter; allzu abstrakte Darlegungen; Problematisierung (scheinbar) einfacher Sachverhalte; ein Übermaß an methodologischer Reflexion – ist, verglichen mit einer nur noch dienenden Rolle [9] der Wissenschaft, schließlich doch das kleinere Übel.

„Bei aller Bezogenheit auf Handlungsprämissen und Entscheidungsspielräume der Praxis ist es doch wohl gerade die Differenz von praktischer und soziologischer Perspektive, die den Beitrag von Soziologen (und generell von Wissenschaftlern; Vf.) zur Entscheidungsfindung attraktiv und wichtig macht. Um es

bei dieser Gelegenheit vielleicht einmal überdeutlich auszusprechen: Es kann letztlich auch der Praxisseite nicht an einer ‚konformen‘ Soziologie, die ihren Stachel eingebüßt hat, gelegen sein, denn Selbstbestätigungen kann man auch billiger haben.“ (Beck/Rosenmayr, a.a.O. S. X)

#### Anmerkungen

- [1] Laur-Ernst, U. u. a.: Medienprojekte in der Berufsbildung. Schriften zur Berufsbildungsforschung, Band 61, Berlin 1981.
- [2] Die berufsbildende Schule, Heft 4/1982, S. 269 f.
- [3] Das gilt auch dann, wenn „technisch“ nicht mit apparativ gleichgesetzt, sondern, in Rückbesinnung auf die ursprüngliche Bedeutung, sehr weit gefaßt wird als „mit dem zur Verfügung stehenden Wissen zu bewältigen“.
- [4] Beck, U., und Rosenmayr, L.: Vorwort – besonders an die „Praktiker“ unter unseren Lesern. In: Soziale Welt, Sonderband 1, 1982 (Soziologie und Praxis. Erfahrungen, Konflikte, Perspektiven).
- [5] Vgl. Dauenhauer, E.: Über den Verlust an Erfahrung ... In: Fritz Arlt/Helmut Brumhard/Erich Dauenhauer: Das Praxisdefizit in der beruflichen Bildung. Köln 1978, S. 36 ff.
- [6] Man vergleiche den Aufgabenkatalog des Ausbildungsplatzförderungsgesetzes von 1976 – § 14 – bzw. des Berufsbildungsförderungsgesetzes von 1982 – § 6 – mit dem des Berufsbildungsgesetzes.
- [7] Abgedruckt in der Zeitschrift Wirtschaft und Berufserziehung, Heft 7/1982, S. 199–207.
- [8] Rick spricht von einem neuen Wissenschaftstyp, „der die Auffindung der Forschungsfrage, die Durchführung eines Forschungsprojekts, die Umsetzung der Projektergebnisse in dem Bereich der Berufsbildung und die Überprüfung der Ergebnisse als einen Wissenschaftsprozess begreift“ (S. 205).
- [9] „Das Bundesinstitut für Berufsbildung versteht sich als eine Dienstleistungseinrichtung für die betriebliche Ausbildungspraxis und die Berufsbildungsplanung in den Spitzenorganisationen der Arbeitgeber, der Gewerkschaften, des Bundes und der Länder“ (Programmbudget 1982/83, S. 3).

---

## ZUR DISKUSSION

---

Günter Pohlmann

### Anmerkungen zur Methodenwahl in der Berufsbildungsforschung

Kaum ein Vorurteil hat sich in der Methodendiskussion hartnäckiger gehalten als die Meinung, daß es die beste Erhebungsmethode gäbe oder jedenfalls geben müsse – wenn schon nicht für die gesamte Sozialforschung, so doch jedenfalls für bestimmte Themenbereiche. In Deutschland hat zur Etablierung dieses Vorurteils in starkem Maße jenes fatale Wort von René König beigetragen, der vor rund 30 Jahren kurzerhand das standardisierte Interview zum „Königsweg“ der empirischen Sozialforschung erklärte.

Seitdem spätestens ist es für die Mehrheit der Anwender, Auftraggeber und leider auch der wissenschaftlichen Methodenspezialisten – ausgesprochen oder unausgesprochen, reflektiert oder unreflektiert – eine Selbstverständlichkeit, daß Forschung „1. Klasse“ sich repräsentativer, standardisierter, mündlicher Interviews bedient, die nach Möglichkeit unter Anwendung komplexer Auswertungsverfahren maschinell ausgewertet werden. Andere Methoden gelten im wesentlichen als Verfahren „2. Klasse“.

Zur jahrzehntelangen Unterstützung der Ansicht, daß andere als repräsentative Methoden Methoden „2. Klasse“ sind, hat es

wohl nicht unwesentlich beigetragen, daß die Mehrzahl aller Methodenlehrbücher diese durch nichts zu begründende Gewichtung übernehmen hat und daß die Einführungskurse in die empirischen Methoden an den Universitäten vorwiegend technokratisch nach Art eines Kochbuches konzipiert sind und darüber die Ausbildung eines kritischen Methodenbewußtseins zu kurz kommt.

Daß diese Aussage so ketzerisch nicht ist, wie sie manchem erscheinen mag, wird leicht deutlich, wenn man beispielsweise die Behandlung der schriftlich-postalischen Erhebung in der Literatur und in den Einführungskursen betrachtet: Das Thema wird meist auf wenigen Seiten abgehandelt, der größte Teil des Textes bezieht sich auf die Schwächen der Methode – die sich zudem in der Mehrheit bei näherer Betrachtung als Schwachstellen entpuppen, die z. B. auch dem standardisierten, mündlichen Interview eigen sind. Wenn überhaupt wissenschaftliche Methodenvergleiche bemüht werden, so sind sie meistens alles andere als neutral: Einer sauber durchgeführten mündlichen Erhebung steht gewöhnlich eine dilletantisch konzipierte schriftlich-postalische Erhebung gegenüber – durchgeführt von Forschern, die diese Methode nicht beherrschen.

Ich halte es für unbedingt erforderlich, dieser Kritik einigen Platz zu widmen. Es ist meines Erachtens unerlässlich, daß man sich zu Beginn einer Methodenüberlegung darüber im klaren ist, daß **jede** Methode letztlich nur einen mehr oder weniger guten Kompromiß zwischen Erkenntnisanspruch und Erkenntnismöglichkeit darstellt.

Welche Verfahrensweise sich im einzelnen als „guter Kompromiß“ herausstellt, hängt weniger vom Themenbereich, als vielmehr von den projektspezifischen Erkenntnisansprüchen und den aus diesen resultierenden Operationalisierungen ab und oft auch von der Zielgruppe, an die sich die Erhebung richtet.

Dies bedeutet aber auch, daß es eine Universalmethode, also einen allgemein zutreffenden günstigsten Kompromiß, nicht gibt, so daß es mit einer einmaligen Entscheidung für eine Methode leider nicht getan ist: Die Entscheidung muß für jedes Projekt neu gefällt werden.

Die entscheidende Rolle spielen dabei aber meines Erachtens in der Forschungspraxis für die Methodenentscheidung weniger methodisch-wissenschaftliche Überlegungen, als vielmehr finanzielle Rahmenbedingungen.

Der angestrebte Kompromiß muß also einer ganzen Reihe von Anforderungen und Einschränkungen, die zudem oft ganz unterschiedlichen Ebenen zugeordnet werden müssen, durch ein Konzept gerecht werden.

Vergegenwärtigt man sich dieses Problem, so wird auch klar, daß es oft mehrere, etwa gleichwertige Konzepte geben wird. Die Frage nach der besten Methode oder dem besten Kompromiß sollte also besser ersetzt werden durch die Frage nach einem oder mehreren **sinnvollen Konzepten**.

Hüten sollte man sich aber auch vor der Hoffnung, Methodenüberlegungen generell objektiv und rational entscheiden zu können: Eben weil es so oft mehrere insgesamt etwa gleichwertige methodische Konzepte gibt, bleibt ein subjektiver Entscheidungsspielraum.

Die Vermittlung dieser Grundposition erscheint mir wichtiger als die Diskussion der jeweiligen Vor- und Nachteile bestimmter Methoden in bezug auf bestimmte Inhalte oder Zielgruppen (wenngleich auf diese Diskussion zumindest ansatzweise weiter unten nicht verzichtet werden soll), zumal sich viele zunächst offensichtlich methodenspezifische Nachteile bei näherer Betrachtung durch Variationen oder themenspezifische Anpassung des Vorgehens zumindest abmildern lassen.

Nur wenn es gelingt, Methoden in dieser relativ offenen Betrachtungsweise fern von Lehrmeinungen oder gar Ideologien als Instrumente zu sehen, die unterschiedliche Leistungsmerkmale – aber nicht auch damit automatisch unterschiedliche Qualität – haben, kann man aus den verfügbaren Methoden das jeweils Beste machen und vor allem auch den Versuch unternehmen, durch die Kombination unterschiedlicher Methoden einen möglichst günstigen Ausgleich der spezifischen Schwächen herbeizuführen.

Dennoch gibt es im Themenbereich Berufsbildungsforschung einige Erfahrungen, die – mit aller gebotenen Zurückhaltung – auch vorsichtige Verallgemeinerungen in bezug auf den Einsatz von Methoden ermöglichen.

Allerdings sind diese Erfahrungen meiner Ansicht nach weniger durch die Thematik als vielmehr durch die Zielgruppen bedingt. Unter methodischen Gesichtspunkten läßt sich das gesamte Spektrum der Berufsbildungsforschung zumindest in zwei grobe Gruppen unterteilen: in jenen Bereich, der sich vor allem durch Erhebungen bei den durch die berufliche Bildung betroffenen Individuen klären läßt, und in jenen Bereich, der Erhebungen bei Betrieben oder Institutionen erforderlich macht. Daß auch diese Unterscheidung weniger von der Themenstellung als von der Perspektive abhängt, sei hier nur am Rande bemerkt.

Wenn im folgenden die Aufmerksamkeit lediglich auf die Erhebungen bei oder im Zusammenhang mit Betrieben gerichtet

wird, so geschieht dies nicht, um diesen Bereich als den wichtigsten zu charakterisieren, sondern deswegen, weil dieser methodische Bereich in der einschlägigen Literatur vergleichsweise stiefmütterlich behandelt wird, während es auf der anderen Seite eine Vielzahl von Aussagen zu Datenerhebungen bei Individuen gibt (die ich allerdings in der Mehrzahl für ergänzungsbedürftig halte).

Unter dem Gesichtspunkt der Anwendbarkeit von Methoden unterscheiden sich Betriebe (für Institutionen gelten die meisten Überlegungen sinngemäß) in einigen wesentlichen Punkten von Individuen:

- Eine Gesamtheit von Betrieben ist sehr viel heterogener als eine gleichgroße Gesamtheit von Individuen, da Betriebe eine größere Zahl von Außenkontakten haben, auf eine größere Zahl limitierender Rahmenbedingungen reagieren müssen, durch eine Vielzahl sozialer Beziehungen bestimmt werden usw. Diese Situation wird noch verstärkt dadurch, daß Betriebe im allgemeinen entgegen landläufiger Meinung objektiv genauso wenig rational handeln wie Individuen.
- Betriebe werden durch eine Vielzahl von Forschungsvorhaben bzw. Fragebogen oder Formulare behelligt, zu deren Bearbeitung sie zum Teil sogar verpflichtet sind.
- Die Zeit, die ein Mitarbeiter für die Beantwortung von Forschungsfragen aufbringen muß, geht von der Arbeitszeit ab und wird deswegen direkt mit Kostenüberlegungen in Zusammenhang gebracht.
- In der Geschäftsleitung von Betrieben ist in höherem Maße als bei Individuen bekannt, daß lediglich ein – als verhältnismäßig gering eingeschätzter – Teil aller Forschungsprojekte zu praxisrelevanten Ergebnissen führt und davon wiederum nur ein Teil praktisch umgesetzt wird.

Bereits diese vier Punkte, die ich für die wesentlichsten Unterschiede halte, haben einen starken Einfluß auf die Anwendbarkeit von Methoden. Vor allem die eingangs erwähnte Heterogenität von Betrieben zeigt sich in einer Vielzahl von Zusammenhängen, von denen vor allem zwei erwähnt werden sollen:

- Die interne Organisation von Betrieben ist äußerst unterschiedlich und die Zahl möglicher Variationen außerordentlich hoch. Von „außen“ ist die jeweilige Organisationsform nur mit erheblichem Aufwand zu ermitteln.
- Wegen der vielfältigen Unterschiede zwischen den Betrieben ist es selbst für eine einzige Branche so gut wie ausgeschlossen, einen allgemein zutreffenden standardisierten Fragebogen zu erstellen. Der Anteil der Probanden, für die der Fragebogen nur zum Teil oder sogar insgesamt schlecht zutrifft, ist also in jedem Fall höher als bei Individuen.

Dies alles muß nun aber noch nicht, wie es auf den ersten Blick erscheinen mag, gegen standardisierte Erhebungen sprechen: Selbst bei Themenstellungen, die mit einer einzigen Fragebogenversion keinesfalls erfaßt werden können, ist es prinzipiell möglich, durch Filterführung und/oder gesplittete Fragebogen eine weitgehende Anpassung an den Einzelfall herbeizuführen. Dies ist übrigens in einem gewissen Maße auch bei schriftlich-postalischen Erhebungen möglich.

Betrachtet man aber die oben für Betriebe genannten Merkmale insgesamt, so spricht vieles dafür, daß hier der „Königsweg“ der empirischen Sozialforschung – das standardisierte mündliche Interview – einer der am wenigsten gangbaren ist.

Dies hat seinen Grund nicht nur in der Schwierigkeit, Fragenablauf und Auswahl quasi „maßschneidern“ zu müssen, sondern zusätzlich in der Tatsache, daß es sehr viel schwerer ist, Betriebe von Sinn und Notwendigkeit einer Erhebung zu überzeugen. Die Kompetenz auch eines guten Allround-Interviewers reicht hier gewöhnlich nicht mehr aus, dies ist Aufgabe eines wissenschaftlichen Mitarbeiters oder des Projektleiters.

Darüber hinaus erwarten nach meiner Erfahrung die Vertreter des Betriebes, wenn sie sich für eine Erhebung zur Verfügung stellen, ein sachkompetentes Gespräch. Dies bedeutet wiederum

hohe Anforderungen an die Qualifikation des Interviewers und spricht zwar nicht gegen ein strukturiertes, aber doch gegen ein standardisiertes Vorgehen, denn dieses läßt sich meines Erachtens nicht mit einem derartigen Gespräch vereinbaren, ohne daß bedeutende Einbußen in Hinblick auf die Standardisierung hingenommen werden müssen.

Dies legt es nahe, Interviewer mit möglichst hoher Qualifikation einzusetzen und, wo immer möglich, auf Standardisierung zugunsten eher offener Gesprächsformen zu verzichten. Die Idealform der Erhebung ist unter diesem Gesichtspunkt demnach das offene, „qualitative“ Interview, durchgeführt durch den Projektleiter und seine wissenschaftlichen Mitarbeiter.

Mit diesem Vorgehen habe ich auch in meiner bisherigen Praxis, was die Zugänglichkeit und Auskunftsfreudigkeit der Gesprächspartner angeht, sehr gute Erfahrungen gemacht. Die methodischen Probleme sind damit aber nicht gelöst, ein „Königsweg“ für Erhebungen bei Betrieben nicht in Aussicht, denn diese Vorgehensweise hat ihre spezifischen Schwachstellen:

- So ist der Fallpreis unverhältnismäßig hoch
- die Auswertung offener Gespräche ist mit Problemen behaftet, deren nähere Erläuterung hier zu weit führen würde,
- die maximale Zahl qualitativer Erhebungen, die sich noch auswerten läßt, ist sehr beschränkt — nach meiner Erfahrung je nach Komplexitätsgrad 20 bis höchstens 50 Fälle.

Sofern die Untersuchungsfragestellung eine Beschränkung auf eine geringe Fallzahl nicht erlaubt, bietet auch diese Vorgehensweise allein keinen Vorteil.

Eine dritte Methode verspricht dagegen zumindest in bezug auf zwei Hauptprobleme eine günstige Lösung, nämlich

- das Kompetenzproblem und
- die Fallzahl.

Diese Methode ist die schriftlich-postalische Erhebung, die auch in letzter Zeit bei Betriebserhebungen immer häufiger angewendet wird. Dank der andersartigen Kommunikationssituation kann hier das Kompetenzproblem durch die Anschreiben und durch die Verfügbarkeit eines qualifizierten Telefonpartners für Rückfragen gelöst werden und es gibt kein anderes Verfahren, das so hohe Fallzahlen ermöglicht, ohne einen unangemessenen Organisationsaufwand zu bedingen.

Das vielfach zitierte Gegenargument, diese Methode erbringe zu geringe Rückläufe, zeugt lediglich von Unkenntnis; tatsächlich können sich die Rücklaufquoten mit den Ausschöpfungsquoten vergleichbarer mündlicher Betriebserhebungen messen: Ich habe in meiner Praxis mit unterschiedlichen Fragebogen zu unterschiedlichen Themen bei schriftlich-postalischen Betriebserhebungen Rücklaufquoten zwischen knapp über 50 Prozent und 75 Prozent erreicht.

Auch diese Methode hat aber ihre Schwächen, so vor allem:

- nicht alle Informationen lassen sich so abfragen (wenngleich es erheblich mehr sind als die Gegner dieser Methode wahrhaben wollen)
- der Erstellung von Split-Fassungen und der Differenzierung von Filterführungen sind verhältnismäßig enge Grenzen gesetzt
- die Zahl der Fragen pro Fragebogen ist verhältnismäßig begrenzt.

Der Schluß, den man aus diesen notgedrungen stark verkürzten Überlegungen zu den drei häufigsten Methoden ziehen kann, entspricht der Ausgangsbehauptung: Eine generelle günstigste Methodenentscheidung läßt sich nicht treffen, weil es gilt, den oder die besten Kompromisse zu finden. Daß es dabei — speziell im Hinblick auf die oben genannten Merkmale von Betrieben — sinnvoll ist, das jeweils flexibelste Vorgehen zu wählen, steht für mich außer Zweifel. Allerdings wird hohe Flexibilität zumeist mit hohen Kosten erkauft.

Prinzipiell aber bedeutet die Entscheidung für den Einsatz nur einer Methode — und dies, meine ich, zeigen auch die vorstehenden Überlegungen trotz ihrer Kürze — fast immer auch die Entscheidung für den Verzicht auf Information.

Die Lösung ist also letztlich nicht die Entscheidung für die flexibelste Methode, sondern für das flexibelste **Gesamtkonzept**, also für die eine oder andere Form des Methodenverbundes — in den selbstverständlich außer den hier kurz angesprochenen auch noch andere Methoden (z. B. Gruppendiskussionen oder Expertengespräche) einbezogen sein können. In jedem Fall aber muß eine kritische Methodenbetrachtung zu dem Ergebnis führen, daß die Festlegung des Erhebungskonzeptes nicht konfektioniert werden kann, sondern eine Einzelfallentscheidung bleibt.

Jürgen Hahn / Horst-Dieter Hurlebaus

## Erstellung und Auswahl von (schriftlichen) Prüfungsaufgaben nach § 36 Satz 1 BBiG

Erwiderung zu Michael Eule, BWP 3/82, S. 1 ff.

Der Auffassung von Eule, der den Stand der Rechtsprechung und der Literatur zutreffend wiedergibt, kann nicht beigetreten werden. Weder die Erstellung noch die Auswahl schriftlicher Prüfungsaufgaben fällt in den den Prüfungsausschüssen vorbehaltenen Zuständigkeitsbereich. Erstellung und Auswahl von schriftlichen Prüfungsaufgaben sind noch keine „Abnahme der Abschlußprüfung“ im Sinne von § 36 Satz 1 BBiG. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus den Prüfungsordnungen der zuständigen Stellen.

### 1. BBiG, IHK-Gesetz und Prüfungsordnungen

Weder das Berufsbildungsgesetz (BBiG) noch die Prüfungsordnungen bestimmen ausdrücklich, daß der Prüfungsausschuß die schriftlichen Prüfungsaufgaben zu erstellen und auszuwählen hätte. Das Ergebnis muß daher im Wege der Auslegung gefunden werden.

Aus §§ 34 ff. in Verbindung mit § 75 BBiG folgt die generelle Zuständigkeit der Industrie- und Handelskammern im Prüfungswesen. Sie haben die „Abschlußprüfungen durchzuführen“ (§ 34 Abs. 1 Satz 1 BBiG). Die Frage, welche Organe der IHK diese Aufgabe wahrzunehmen haben, ergibt sich aus dem Berufsbildungsgesetz und dem Gesetz zur vorläufigen Regelung des Rechts der Industrie- und Handelskammern (IHKG). Die Aufgabenverteilung folgt aus der jeweiligen Satzung der IHK (vgl. § 4 IHKG). Nach den Satzungen werden die laufenden Verwaltungsgeschäfte vom Hauptgeschäftsführer, mithin von der Kammergeschäftsführung, besorgt [1]. Die Durchführung der Abschlußprüfung ist ein Geschäft der laufenden Verwaltung. Es ist — wie die Zahlen zeigen — ein Massengeschäft [2]. § 34 BBiG enthält daher — entgegen Eule — im Zusammenhang mit den genannten anderen Vorschriften sehr wohl eine **Zuständigkeitsregelung**: Soweit nichts anderes bestimmt ist, werden die Abschlußprüfungen im