

ohnehin zumeist nur korrelationsstatistisch zu beantworten [4].

Geht man davon aus, daß bestimmte Sozialisationsdefizite oder -rückschritte bei jugendlichen Arbeitslosen korrigiert werden müssen, so muß man die sozialen, ökonomischen Verhältnisse der Jugendlichen, ihre Einstellungen und Wertungen, sowie wesentliche Merkmale ihrer Persönlichkeit kennen.

Hierzu gehört beispielsweise, daß etwa 3 % der arbeitslosen Jugendlichen nach ihren Angaben in der BBF-Erhebung überhaupt nicht bereit sind, eine Arbeit anzunehmen oder eine Berufsausbildung zu beginnen, 10 % nur dann, wenn ihnen eine Arbeits- oder Ausbildungsstelle in ihrem Wohnviertel angeboten würde. Dazu gehört weiter die Einstellung der Jugendlichen zu den Institutionen, die ihre Defizite ausgleichen sollen — etwa ein Drittel der arbeitslosen Jugendlichen steht beispielsweise der Berufsschule, so die Antworten, ablehnend gegenüber — diejenigen gar nicht gerechnet, die durch Fernbleiben vom Unterricht ihre Einstellung ausdrücken. Die Auswertung der Erhebung wird solche Daten, wie auch Daten über Intelligenz, Konzentrationsfähigkeit und andere, für die Entwicklung von Maßnahmen wesentliche Daten erbringen. Damit dürfte der Zuschnitt von Konzepten für die Problemgruppe der jugendlichen Arbeitslosen erleichtert werden. Das Problem ist damit aber nicht an der Wurzel gepackt. Es wäre auch irrig, die Lösung vom wirtschaftlichen Aufschwung zu erwarten, wenngleich dieser sicher einen Teil der Arbeitslosigkeit beseitigen würde [5].

Die strukturellen Auswirkungen einer weiter verschärften Knappheit der Ausbildungsstellen, die inzwischen auf dem Arbeitsmarkt für Jugendliche sichtbar geworden sind, werden die Arbeitsmarktchancen der Jugendlichen künftig weiter mindern. Überlegungen müssen damit letztlich auf die Beseitigung unzureichender Versorgung mit Berufsausbildungsplätzen gerichtet sein. Hier scheint es, sind auch noch nicht alle vorhandenen Möglichkeiten durchdacht: rechnet man die vorläufigen Daten der BBF-Erhebung hoch, so gibt es jährlich schätzungsweise mindestens 100 000 Jugendliche, die eine begonnene Berufsausbildung wechseln und 35 000, die abbrechen (je Generation Berufsschulpflichtige).

Diese Jugendlichen blockieren [6] vorhandene Ausbildungskapazitäten in erheblichem Umfang, selbst wenn man in Rechnung stellt, daß die dann frei gewordenen Plätze zum Teil sofort wieder besetzt werden.

Durch verbesserte Berufsberatung und -information, sollte es

gelingen, einen Teil dieser Fehlleitungen zu vermeiden und Kapazitäten freizumachen.

#### Anmerkungen

- [1] Den Zusammenhang zwischen der Jugendarbeitslosenquote und der allgemeinen Arbeitslosenquote des folgenden Zeitpunkts gibt die Regressionsgerade  $y_{t+1} = 1,735 + 0,543 x_t$  an, wobei  $x_t$  die Quote der Jugendlichen,  $y_{t+1}$  die allgemeine Arbeitslosenquote ( $r = 0,873$ ) ist (Berechnet aus den Werten der Tabelle 1 ab 1973)
- [2] Da die Jugendlichen häufig keinen Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung haben, entfällt für sie ein Anreiz, sich als arbeitslos zu melden
- [3] 20% waren bereits beschäftigt gewesen und sind entlassen worden, 10% hatten selbst gekündigt. Weitere 10% waren zwar zum Zeitpunkt der Erhebung noch arbeitslos, hatten aber nach eigenen Angaben bereits eine Stelle zugesagt bekommen. Der Rest sind fehlende Angaben
- [4] Erhöhte Delinquenz etwa kann sowohl Ursache als auch Folge von Arbeitslosigkeit sein. Wirkungszusammenhänge lassen sich meist nur biografisch über Verlaufs- oder mindestens Zeitreihenanalysen ermitteln
- [5] Ein wirtschaftlicher Aufschwung dürfte aber auch wegen des wieder knapper werdenden Angebots an Fachkräften, die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe erhöhen, da die Möglichkeiten der Rekrutierung von außen geringer werden
- [6] Blockierungen können auch (im wesentlichen aber nur von gut benoteten Schülern bzw. Schülern mit Mittlerer Reife oder Abitur) durch Mehrfachbewerbungen erzeugt werden. Dagegen hat der DIHT im Herbst 1976 die Einführung von Meldekarten für eingegangene Ausbildungsverhältnisse vorgeschlagen. Von gewerkschaftlicher Seite sind hiergegen Bedenken angemeldet worden. Die DAG empfiehlt stattdessen die Aufnahme einer Erklärung des Auszubildenden in den Ausbildungsvertrag, daß keine weiteren Ausbildungsverhältnisse eingegangen worden sind. In Baden-Württemberg sollen in diesem Jahr probeweise Annahmekarten für Schulabgänger eingeführt werden. Die Karten müssen beim Betrieb abgegeben werden, mit dem ein Ausbildungsvertrag vereinbart wird. Dadurch kann ein Auszubildender nicht mehrere Vereinbarungen treffen. Er soll aber das Recht behalten, eine Zusage zu widerrufen. In diesem Fall erhält er die Karte zurück.

#### Literatur

- (1) Bundesanstalt für Arbeit (BA) Bestandsaufnahme und kritische Analysen sowie Vorschläge für Maßnahmen zum Abbau der Arbeitslosigkeit Jugendlicher und zur Verbesserung der Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt Nürnberg, 1975
- (2) BA Presseinformation Nr. 70/75, Nürnberg, 4. 12. 75
- (3) BA Strukturanalyse der Arbeitslosen und der offenen Stellen. Vorläufige Ergebnisse der Sonderuntersuchung von Ende September 1976, Nürnberg, 14. 12. 76, Drucksache Z 2-4101
- (4) Jahoda, M., Lazarsfeld, P. F. und Zeisel, H. Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch, edition suhrkamp 769, 1975 (1. Aufl. Leipzig 1933)
- (5) DGB (Hrsg.) Arbeitslosigkeit und Berufsnot der Jugend Köln 1952

Hermann Benner

## Ausbildungsordnungen und Ausbildungsplatzangebot

- Ausbildungsordnungen bestimmen die Mindestanforderungen, die an die betriebliche Berufsausbildung gestellt werden. Die darin angegebenen Qualifikationen sind während des Ausbildungsprozesses unabdingbar zu vermitteln.
- Eine Beziehung zwischen Ausbildungsordnung und Ausbildungsplatzangebot ist insofern gegeben, als die Betriebe Berufsausbildungsplätze nur dann anbieten können, wenn sie in der Lage sind, die Erfüllung der für die Berufsausbildung bestehenden Rechtsnormen zu gewährleisten.
- Eine Vermehrung des Ausbildungsplatzangebots durch Verminderung des Qualifikationsniveaus der Facharbeiter-/Fachangestelltebene erscheint aus verschiedenen Gründen nicht praktikabel.

- Die Interdependenz von den in Ausbildungsordnungen enthaltenen materiellen Regelungen entsprechend § 25 Abs. 2 BBiG und dem Tarif- und Sozialrecht beeinflusst das Ausbildungsplatzangebot der in der Ausbildungsdauer unterschiedlichen Ausbildungsberufe.
- Eine Berufsausbildung selbst in weniger attraktiven Ausbildungsberufen bietet gegenüber der Jugendarbeitslosigkeit dem einzelnen und der Gesellschaft wesentliche Vorteile.

Die Zusammenhänge zwischen Ausbildungsordnungen und dem Ausbildungsplatzangebot werden vor allem dann deutlich, wenn man sich die Besonderheiten des dualen Systems der Berufsausbildung vergegenwärtigt. Die schlichte Feststellung, die duale Berufsausbildung wird im Betrieb und in

der Berufsschule durchgeführt, reicht allerdings für diesen Zweck allein nicht aus.

Die betriebliche und die schulische Berufsausbildung, die sich in ihren Inhalten ergänzen und einer gemeinsamen berufspädagogischen Zielsetzung verpflichtet sind, stehen in zwei unterschiedlich strukturierten Bezugssystemen:

Der Jugendliche nimmt aufgrund unterschiedlicher Rechtsverhältnisse an den Berufsausbildungsveranstaltungen beider Einrichtungen teil. Er ist Berufsschüler aufgrund einer gesetzlich verordneten Berufsschulpflicht und ist Auszubildender aufgrund eines privatrechtlich geschlossenen Ausbildungsvertrages.

Die curricularen Vorschriften der schulischen Berufsausbildung, d. h. die Rahmenlehrpläne, nach denen die Berufsschüler unterrichtet werden, sind in Erlassen der entsprechenden Kultusminister oder -senatoren festgelegt. Sie gelten als Verwaltungsvorschrift und sind den Berufsschullehrern zur Einhaltung aufgegeben.

Die curricularen Vorschriften der betrieblichen Berufsausbildung, d. h. die Ausbildungsordnungen, nach denen die Auszubildenden unterwiesen werden, sind vom zuständigen Bundesminister erlassene Rechtsverordnungen mit gesetzlicher Rechtskraft für die am betrieblichen Ausbildungsprozeß Beteiligten.

Die schulische Berufsausbildung wird in der Regel von staatlich besoldeten und entsprechend den gesetzlichen Studien- und Prüfungsordnungen ausgebildeten Berufsschullehrern durchgeführt, während die betriebliche Berufsausbildung von betrieblich vergüteten Ausbildern übernommen wird, die die Anforderungen der als Rechtsverordnung erlassenen Ausbilder-Eignungs-Verordnung zu erfüllen haben.

Die staatliche Berufsbildungsplanung orientiert sich an bildungspolitischen Vorgaben und den demographischen Daten, sie hat dafür Sorge zu tragen, daß allen berufsschulpflichtigen Jugendlichen der gesetzlich vorgesehene Berufsschulunterricht erteilt wird.

Die betriebliche Berufsausbildungsplanung orientiert sich am kurz- oder mittelfristigen einzelwirtschaftlichen Bedarf an qualifizierten Fachkräften und/oder an den materiellen und personellen Ausbildungsmöglichkeiten und -grenzen des Unternehmens.

Bei mangelnden Ressourcen der schulischen Berufsausbildung, d. h. bei einer nicht ausreichenden Zahl von Berufsschullehrern, von Berufsschulen oder deren Ausstattungen erfahren die davon betroffenen Berufsschüler eine gleichartige Kürzung des eigentlich vorgesehenen Unterrichts. Mit einer derartigen Kürzung ist zwangsläufig eine Reduzierung der im Rahmenlehrplan vorgesehenen Bildungsziele und -inhalte verbunden.

Bei mangelnden Ressourcen einer betrieblichen Berufsausbildung, d. h. beim Fehlen ausreichender personeller und materieller Ausbildungsmöglichkeiten oder entsprechender Entscheidungen dafür, können nur in der Anzahl Auszubildende in die Unternehmen aufgenommen werden, wie für sie eine den gesetzlichen Bestimmungen entsprechende Ausbildung gewährleistet ist.

Bei der gesetzlich vorgeschriebenen Berufsschulpflicht ist demnach die Elastizität schulischer Ausbildungskapazität durch die Reduzierungsmöglichkeit des zu erteilenden Unterrichts und damit des Umfangs und der Tiefe der anzustrebenden Ziele gegeben.

Bei den privatrechtlich zustandekommenden Ausbildungsverhältnissen mit der gesetzlichen Verpflichtung zur Einhaltung der Ausbildungsvorschriften ist demnach die Elastizität der betrieblichen Ausbildungskapazität durch die betriebliche Möglichkeit des Erfüllens dieser Rechtsverordnungen begrenzt.

Schulischerseits ist die primäre gesetzliche Verpflichtung die Aufnahme aller Berufsschulpflichtigen, betrieblicherseits

ist die primäre gesetzliche Verpflichtung die Erfüllung der Ausbildungsordnung.

Diese unterschiedliche Beziehung zwischen Ausbildungsplatz und curricularen Vorschriften bei der betrieblichen und schulischen Berufsausbildung verdeutlicht auch die Abhängigkeit, die zwischen Ausbildungsordnungen und dem Ausbildungsplatzangebot existiert:

Das einzelwirtschaftliche Interesse, Fachkräfte zur optimalen Realisierung von Unternehmenszielen auszubilden, wird an den Möglichkeiten und Grenzen gemessen, die staatlich vorgegebenen Ausbildungsnormen und Rahmenbedingungen erfüllen zu können. Zu diesen Normen gehören vor allem die Ausbildungsordnungen selbst, aber auch Rechtsverordnungen und Gesetze, die die Umsetzung der in den Ausbildungsordnungen angegebenen Ziele und Inhalte in die betriebliche Ausbildungspraxis berühren, wie z. B. Rechtsverordnungen, die die Anrechnung schulischer Ausbildungsgänge auf die betriebliche Ausbildungsdauer beinhalten, das Jugendarbeitsschutzgesetz und seine Beachtung während der Berufsausbildung, die Ausbilder-Eignungs-Verordnungen, die die Qualifikationen des betrieblichen Ausbildungspersonales vorschreiben.

Mit diesen die Berufsausbildung betreffenden Normen setzt der Staat jene Mindestanforderungen, die den Anspruch erfüllen, der an einen qualifizierten Ausbildungsgang zu stellen ist.

Wie in allen übrigen Lebensbereichen, so muß auch bei der betrieblichen Berufsausbildung mit Umstellungsschwierigkeiten und einer Anpassungsphase an neue Rechtssituationen gerechnet werden. Die nach § 25 BBiG oder HWO neu erlassenen Ausbildungsordnungen, die mit ihren Zielen und Inhalten den Erfordernissen der technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung zu entsprechen versuchen, werden in Verbindung mit neuen Struktur- und Organisationsformen der Ausbildungsgänge (z. B. schulisches Berufsgrundbildungsjahr und betriebliche Fachbildung) sowie ebenfalls neue Vorschriften, die den Jugendarbeitsschutz und die Anforderungen an das Ausbildungspersonal betreffen, eher zu Übergangsproblemen führen als heute noch gemäß § 108 fortgeltende Ordnungsmittel aus den Zeiten vor dem Erlass des BBiG, die in ihren Anforderungen weniger aktuell sind. Die Bundesregierung hat deshalb zur Vermeidung von Friktionen, die aus einer Fehlinterpretation des Ausbildungsrahmenplanes neu erlassener Ausbildungsordnungen resultieren könnten, in einer Flexibilitätserklärung festgestellt:

„Eine vom Ausbildungsrahmenplan abweichende sachliche und zeitliche Gliederung des Ausbildungsinhaltes ist insbesondere zulässig, soweit eine berufsfeldbezogene Grundbildung vorausgegangen ist oder betriebspraktische Besonderheiten die Abweichung erfordern“ [1]. Entsprechend formulierte Flexibilitätsklauseln werden auch in den Ausbildungsordnungen aufgenommen. Darüber hinaus erklärten die zuständigen Bundesminister im Zusammenhang mit den neu erlassenen Ausbildungsordnungen kaufmannischer Ausbildungsberufe, daß die Ausbildungsbetriebe von der zur Vermittlung vorgesehenen Kenntnisse der automatisierten Datenverarbeitung nur absehen können, „soweit sie auch zum Lehrstoff der Berufsschule gehören und in der Berufsschule auch tatsächlich vermittelt werden“ [2].

Hieran wird zweierlei deutlich: Einerseits kann auf die das Qualifikationsniveau bestimmenden und für einen Ausbildungsberuf unabdingbaren Ausbildungsinhalte in einer Ausbildungsordnung nicht verzichtet werden, und andererseits sind Ausbildungsinhalte, die nicht von allen Ausbildungsbetrieben angeboten werden können, alternativ in anderen Ausbildungsstätten (Schule oder überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen) zu erwerben, aber das Ausbildungsplatzangebot ist nicht auf Kosten der als notwendig erachteten Qualität der Berufsausbildung zu erhöhen.

Zur Interdependenz zwischen Ausbildungsordnung und Ausbildungsplatzangebot sowie zum Problem der Ausbildungsordnungen mit sogenannten überzogenen Anforderungsniveau als Hemmnis für die Ausbildungsbereitschaft äußert sich Staatssekretär Gruner vom Bundeswirtschaftsministerium wie folgt: „Der Bundesregierung wird hier zu Unrecht der Schwarze Peter zugeschoben. Alle Ausbildungsordnungen werden in einem mühsamen und langwierigen Verfahren mit den Sozialpartnern abgestimmt, von denen auch zumeist die Forderungen nach einer Erhöhung der Ausbildungsanforderungen kommen, denen sich der Bundeswirtschaftsminister, der ja, wie Sie wissen, für die Ausbildungsordnungen in der Industrie, im Handel und im Handwerk zuständig ist, nur schwerlich widersetzen kann und will. Wir sind jedoch bereit und gewillt, jede Ausbildungsordnung zu prüfen und — wenn irgend möglich — zu ändern, wenn dies dem Ziel dient, den Jugendlichen mehr Ausbildungsplätze zu verschaffen“ [3].

Der Veränderungsfähigkeit von Ausbildungsordnungen mit dem Ziel der Vergrößerung des Ausbildungsplatzangebotes sind jedoch in verschiedener Hinsicht Grenzen gesetzt. Die für das Qualifikationsniveau von Facharbeitern und Fachangestellten als notwendig erkannten Ausbildungsanforderungen lassen sich nicht ersatzlos streichen, ohne daß sich daraus auch längerfristig Konsequenzen für die Beschäftigungsstruktur ergaben. Die bildungspolitischen Ansprüche, die mit und durch Ausbildungsberufe realisiert werden sollen, wären in Gefahr, wenn substantielle Veränderungen des Ausbildungsniveaus von Facharbeitern und Fachangestellten vorgenommen würden. Schließlich gibt es kein zahlenmäßig erfaßtes Verhältnis, das quantitativ die Beziehung zwischen dem Wegfall der einzelnen Qualifikationskomponenten eines Ausbildungsberufes und der sich daraus ergebenden Vermehrung des Ausbildungsplatzangebotes offenlegen könnte. Vielmehr ist zu vermuten, daß selbst beim Abrücken des allgemein als Facharbeiter-/Fachangestellteniveau anerkannten Ausbildungsstandards das Ausbildungsplatzangebot nicht beliebig vermehrt werden kann, zumal auch der geplante einzelwirtschaftliche Bedarf an qualifizierten Fachkräften die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze mitbestimmt. Wesentlich effektiver erscheint es deshalb und wegen der Kostenintensität der Berufsausbildung, durch finanzielle Anreize Entscheidungen zur Verstärkung der betrieblichen Berufsausbildungsanstrengungen zu stimulieren, ohne Abstriche beim Qualifikationsniveau vorzunehmen.

Die Berufsausbildung ist in diesem Zusammenhang auch unter ihrem tarif- und sozialrechtlichen Bezug zu betrachten. Die in einer Ausbildungsordnung zu regelnden Ausbildungsziele und -inhalte, die Ausbildungsberufsbezeichnungen, die Ausbildungsdauer und die Prüfungsanforderungen stehen in einer wechselseitigen Beziehung zueinander und bestimmen nicht nur das Qualifikationsniveau eines Ausbildungsberufes, sondern auch sein soziales Ansehen und direkt oder indirekt die tarifliche Eingruppierung und Entlohnung. Die Entwicklung von Ausbildungsordnungen und die dabei zu setzenden curricularen Eckdaten unterliegen deshalb auch dem Einfluß der Tarifpartner. Der mutmaßliche Bedarf an Fachkräften bestimmter Qualifikationsstufen und die Definition der Qualifikationsstufen im Hinblick auf deren Entlohnung fließen als politische Vorgaben in die Konstruktion von Ausbildungsberufen ein. Diese Vorgaben präjudizieren aber auch wegen der Interdependenz von Vergütung und Ausbildungsdauer, das Ausbildungsplatzangebot für die Ausbildungsberufe mit unterschiedlicher Dauer (z. B. 2-, 3-, 3 1/2-jähriger Berufsausbildung).

Die Situation der Neuordnung im Bereich der metallgewerblichen Ausbildungsberufe verdeutlicht diese Zusammenhänge und die unterschiedlichen Positionen der beteiligten Sozialpartner in eindrucksvoller Weise [4].

Eine weitere Beziehung zwischen Ausbildungsordnung, d. h. hier der curricularen Regelung eines Ausbildungsberufes,

und dem Ausbildungsplatzangebot ergibt sich daraus, daß die verschiedenen Ausbildungsberufe für die Jugendlichen eine unterschiedliche Attraktivität aufweisen. Die ökonomisch gegebene Beschränkung der Ausbildungskapazität zeigt sich bei attraktiven Ausbildungsberufen eher als bei weniger gefragten. Das nicht akzeptierte Ausbildungsplatzangebot solcher weniger präferierten Ausbildungsberufe führte teilweise sogar zu einer Unterversorgung bestimmter Branchen (z. B. Bauwirtschaft, Textilindustrie, Holzindustrie) [5] mit dem notwendigen Fachkräftenachwuchs. Eine erhöhte Nachfrage nach Ausbildungsplätzen kann sich tendenziell regulierend auf die Ausbildungs- und Nachwuchssituation dieser Berufe auswirken und damit den Jugendlichen reale Berufschancen eröffnen, selbst wenn sie mit einer derartigen Berufsausbildung nicht ihren primären Berufswunsch verwirklichen konnten.

Besonders problematisch ist vor allem in einer Periode demographisch bedingter verstärkter Ausbildungsplatznachfrage die Vermehrung des Ausbildungsplatzangebotes am zukünftigen Facharbeiter-/Fachangestelltenbedarf orientieren zu wollen, nicht nur, weil, wie die bisherigen Erfahrungen zeigen, die Zuverlässigkeit wirtschaftspolitischer Prognosen zu wünschen übrig läßt und entsprechende Vorhersagen für den Arbeitskräftebedarf nur in Ansätzen vorhanden sind, sondern auch weil bei der Vermehrung des Ausbildungsplatzangebotes über den aktuellen Bedarf hinaus die Kostenintensität der Ausbildung in den einzelnen Ausbildungsberufen eine wesentliche Rolle spielen wird. Das Ausbildungsplatzangebot in Berufen, die relativ geringe Ausbildungskosten verursachen, läßt sich zweifellos, unabhängig vom zukünftigen Bedarf, leichter vermehren als in Berufen, die eine relativ kostenintensive Ausbildung erfordern. (Dieselbe Situation besteht im übrigen auch bei der akademischen Berufsausbildung, wenn es darum geht, das Studienplatzangebot von Zahnärzten oder Soziologen zu vermehren.)

Für den Jugendlichen konnte sich aus diesen Gegebenheiten die Alternative stellen, entweder eine Berufsausbildung in einem Ausbildungsberuf mit geringeren Berufs- und Sozialchancen oder überhaupt keine Berufsausbildung zu durchlaufen. Obwohl eine derartige Situation durch berufsbildungspolitische Maßnahmen verhindert werden muß, wäre in einem solchen Fall die Berufsausbildung in einem Ausbildungsberuf der Jugendarbeitslosigkeit vorzuziehen, weil selbst eine derartige Berufsausbildung für den einzelnen und die Gesellschaft in mancherlei Hinsicht Vorteile erwarten läßt, auch wenn, rein statistisch betrachtet, ein späterer fachfremder beruflicher Einsatz und u. U. eine berufliche Umschulung notwendig ist. Die Vorteile sind vor allem in den positiven Folgen der beruflichen Sozialisation zu sehen, die sowohl zur „Innenstabilisierung“ einer Person als auch zur „Umweltstabilisierung“ [6] beiträgt. Neben den fachlichen Qualifikationen wird der Auszubildende während der Berufsausbildung Sozial- und Humankompetenzen erwerben, die unabhängig von fachspezifischen Qualifikationen in andere berufliche Tätigkeitsbereiche übertragbar und damit im Beschäftigungssystem verwertbar sind. Darüber hinaus bietet die berufliche Erstausbildung rein lernpsychologisch gesehen die Basis für spätere Umschulungs- und/oder Weiterbildungsmaßnahmen.

#### Anmerkungen

- [1] Zitiert in der Fassung, die in erlassenen Ausbildungsordnungen enthalten ist. Z. B. in § 5 der Verordnung über die Berufsausbildung zum Uhrmacher vom 9. 4. 1976 (BGBl. I S. 1013 ff.).
- [2] Vgl. Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.) Pressemitteilung Nr. 77/1975, Bonn.
- [3] Gruner, Martin. Berufsausbildung in den achtziger Jahren. In: Bulletin, Nr. 119 vom 12. 11. 1976, Bonn.
- [4] Vgl. hierzu die öffentliche Diskussion des Themas u. a. Gesamtmetall. Chancen für die Schwächsten. In: Handelsblatt 29. 10. 76 und Roitsch, Jutta. Abgewerteter Facharbeiter als Lohnbremse? In: Frankfurter Rundschau, Nr. 280 vom 11. 12. 1976.
- [5] Vgl. hierzu Hofbauer, Hans, Stooß, Friedemann. Defizite und Überschüsse an betrieblichen Ausbildungsplätzen nach Wirtschafts- und Berufsgruppen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 8 Jg. (1975), Heft 2, S. 104.
- [6] Vgl. hierzu: Schelsky, Helmut. Die Bedeutung des Berufs in der modernen Gesellschaft. In: Luchmann, Thomas und Sprondel, Walter M. (Hrsg.) Berufssoziologie. Köln 1972, S. 32.