

weibliche als männliche Auszubildende – beurteilt seine Chance, nach der Lehre einen Arbeitsplatz zu bekommen, zurückhaltend.

**Frage 6: Wie beurteilen Sie Ihre Aussicht, nach der Lehre einen Arbeitsplatz zu bekommen? . . .**

|                           | Anteil der Auszubildenden in Prozent |          |          |
|---------------------------|--------------------------------------|----------|----------|
|                           | insgesamt                            | männlich | weiblich |
| ... Eher zuversichtlich   | 55                                   | 59       | 51       |
| Eher besorgt              | 32                                   | 30       | 35       |
| Keine Beurteilung möglich | 13                                   | 11       | 14       |
|                           | 100                                  | 100      | 100      |

24 Prozent der Befragten halten es für ausgeschlossen bzw. unwahrscheinlich, später vom Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden. 33 Prozent äußern sich skeptisch hinsichtlich der Möglichkeit, nach Abschluß der Ausbildung in einem anderen Betrieb im erlernten Beruf arbeiten zu können.

Nach Abschluß der Ausbildung möchten am liebsten zwei Drittel der Auszubildenden im erlernten Beruf weiterarbeiten, davon wiederum zwei Drittel in dem Betrieb, in dem sie gelernt haben. Einen sofortigen Berufswechsel (ohne schulische oder berufliche Weiterqualifizierung) streben lediglich 7 Prozent der Befragten an, wovon etwa die Hälfte gleichzeitig den Betrieb wechseln möchte. Nahezu jeder zehnte Auszubildende würde sich am liebsten nach Abschluß der Ausbildung selbstständig machen und annähernd jeder fünfte denkt vorrangig an eine schulische Weiterqualifizierung oder an eine weitere berufliche Ausbildung. Auf die Ausbildung selbst – vor allem auf die tägliche Lernbereitschaft und die Ausbildungsmotivation der Jugendlichen – dürfte die Berufsorientierung, die sich aus einem breiten Spektrum von Berufserwartungen zusammensetzt, starken Einfluß haben. Hier zeigt sich – und zwar für weibliche Auszubildende tendenziell stärker als für männliche Auszubildende –, daß für die befragten Jugendlichen heute gute Sozialbeziehungen in der Arbeit, interessante Tätigkeiten, Dazulernen im Beruf, gute Aufgabenerledigung und gerechte Beurteilung der Arbeitsleistung noch wichtiger sind als formaler beruflicher Aufstieg, Status und gute Bezahlung.

**Frage 7: Wenn Sie einmal an Ihr künftiges berufliches Leben denken; Welche Erwartungen haben Sie da? Was ist für Sie persönlich besonders wichtig?**

Die 10 wichtigsten Berufserwartungen . . .

|   | Anteil der Auszubildenden in Prozent |          |          |
|---|--------------------------------------|----------|----------|
|   | insgesamt                            | männlich | weiblich |
| 1) daß ich mit den Arbeitskollegen gut auskomme                               | 61                                   | 59       | 66       |
| 2) daß die berufliche Tätigkeit interessant ist                               | 60                                   | 58       | 63       |
| 3) daß ich in meinem Beruf etwas dazulernen kann                              | 60                                   | 59       | 62       |
| 4) daß ich die gestellte Aufgabe erfolgreich erledige, meine Arbeit gut mache | 58                                   | 57       | 60       |
| 5) daß meine Arbeit gerecht beurteilt wird                                    | 57                                   | 54       | 61       |
| 6) daß ich in meinem Beruf weiterkomme  | 54                                   | 56       | 51       |
| 7) daß mein Arbeitsplatz auf alle Fälle gesichert ist                         | 52                                   | 52       | 51       |
| 8) daß ich mit den Vorgesetzten gut auskomme                                  | 52                                   | 50       | 57       |
| 9) daß meine Arbeit anerkannt wird  | 51                                   | 47       | 59       |
| 10) daß die Arbeit gut bezahlt wird   | 49                                   | 55       | 41       |

Wenn die befragten Jugendlichen auch im einzelnen an ihrer Ausbildung Kritik äußern, so ist doch die Mehrheit von über 80 Prozent mit der Lehre zufrieden. Die positive Einstellung weicht allerdings der Skepsis, wenn es auf den Abschluß der Ausbildung zugeht: daß nur 59 Prozent ihrer beruflichen Zukunft zuversichtlich entgegensehen, läßt auf die Schwierigkeiten schließen, vor die sich die Auszubildenden nach der Abschlußprüfung hinsichtlich der aktuellen Arbeitsmarktlage gestellt sehen. Fast jeder zweite hält es für möglich und nur 7 Prozent halten es für ganz ausgeschlossen, innerhalb der nächsten Jahre arbeitslos zu werden.

## ZUR DISKUSSION

Hans Preiss

### Qualifizierte Ausbildung für alle

#### Zur Neuordnung der industriellen Metall- und Elektroberufe

Berufliche Bildung hat im Bewußtsein der Arbeitnehmer einen hohen Rang. Er spiegelt sich besonders eindringlich im verschlossenen und verzweifelten Festhalten der Jugendlichen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz – statistisches Abbild sind die steigenden Zahlen sogenannter Altbewerber.

Gleichzeitig ist festzustellen, daß eine qualifizierte Berufsausbildung in den letzten Jahren zum knappen Gut geworden ist. Eine dramatische Entwicklung für die Jugendlichen; begleitet von heftigen politischen Auseinandersetzungen, die allerdings vordergründig geführt werden, nämlich als Zahlenstreit um Ausbildungsplätze. Kern der Kontroverse ist der bedrohlich gegen-

läufige Zusammenhang von Quantität und Qualität in der Berufsausbildung.

#### 1 Verzicht auf eine staatliche Reformpolitik

Zur Erinnerung:

1975 lautete die Schlagzeile „Hunderttausend Ausbildungsplätze fehlen“. Zur gleichen Zeit forderten die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft die Bundesregierung erstmals zum Handel „Quantität gegen Qualität von Ausbildungsplätzen“ auf. Abbau des Jugendschutzes, Rücknahme der Anrechnungsverordnung für das schulische BGJ, Rücknahme von vermeint-

lichen zu hohen Anforderungen neu erlassener Ausbildungsordnungen – das waren die Bedingungen der deutschen Wirtschaft, an die sie die Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze knüpfte.

Das Scheitern einer den Arbeitnehmerinteressen verpflichteten Berufsbildungsreform war nur noch eine Frage der Zeit; Ausbildungsplatzförderungsgesetz war der Name für den Reformverzicht.

1975 beschloß der Vorstand der IG Metall erstmals, direkte Verhandlungen mit dem Arbeitgeberverband Gesamtmetall aufzunehmen, um eine Einigung über die Neuordnung der industriellen Metallberufe herbeizuführen.

Zwei Ziele waren es, die die IG Metall verfolgte:

- 1) Mehr und bessere Qualität in der Berufsausbildung,
- 2) Abbau sozialer Diskriminierung von Jugendlichen durch das duale System.

Jetzt liegt die Einigung zur Neuordnung der Metall- und Elektroberufe vor. Hinter uns liegen 10 Jahre Kraftanstrengung. Mühseliges und zähes Ringen um Qualitätsmaßstäbe am Verhandlungstisch. Hinter uns liegen aber auch 10 Jahre Kampf und Auseinandersetzung in den Betrieben, geführt um jeden einzelnen Ausbildungs- und Arbeitsplatz, erschwert durch eine hohe und lange Welle geburtenstarker Jahrgänge und anhaltende Massenarbeitslosigkeit.

Die Neuordnung der Metallberufe ist ein Kompromiß. Ein Kompromiß, der möglich wurde, weil auch die Unternehmer – insbesondere in den Großbetrieben – die Bedeutung der Qualität von Ausbildung entdeckt haben. Darin liegt eine Chance, die es zu nutzen gilt. Aber das moderne Gewand neuer Ausbildungsordnungen genügt nicht, die schwerwiegenden Mängel – Mangel an Ausbildungsplätzen, zu geringe Qualität der Ausbildung, unzureichende Finanzierung, keine Chancengleichheit, alleinige Verfügungsmacht der Unternehmer über das Ob und Wie des Lernens im Betrieb usw. – im dualen System beruflicher Bildung vergessen zu lassen.

Spätestens im Jahr 1985 – so lautete die gängige Formel der späten 70er Jahre – sollten sich mit Abbau des Schülerberges die Probleme der beruflichen Bildung quasi von selbst gelöst haben.

Nun – das Jahr 1985 ist erreicht. Die Berufsbildungsbilanz des DGB weist 288 000 fehlende Ausbildungsplätze nach, der Abbau des Jugendschutzes ist längst vollzogen, die Ausbilder-Eignungsverordnung bis auf den Sankt-Nimmerleins-Tag ausgesetzt, sogenannte ausbildungshemmende Vorschriften wurden beseitigt.

Selbst die offizielle Statistik weist nach, daß das duale System der Berufsausbildung nicht einmal in der Lage ist, die Versorgung mit Ausbildungsstellen für alle Jugendlichen, die es wünschen, sicherzustellen.

Ein Beispiel:

Am 01. April 1984 beantragte das Land Hessen in der Sitzung des Bildungsplanungs-Ausschusses, die „Künftigen Perspektiven von Absolventen des dualen Systems im Beschäftigungsbereich“ zu untersuchen.

Aufgeschreckt von soviel Ehrlichkeit hintertrieb dies der baden-württembergische Kultusminister Mayer-Vorfelder in einem vertraulichen Brief an Frau Ministerin Wilms mit einer entlarvenden Begründung.

Er schreibt: „Ich halte es daher für politisch nicht klug, jetzt in einer Ausarbeitung den Jugendlichen, die ohnehin schon zu einem Teil verunsichert sind, diese Situation „schwarz auf weiß“ vor Augen zu führen. Dadurch würde die bereits jetzt bei Teilen der Jugend vorhandene pessimistische Grundstimmung noch weiter verstärkt werden.“

Ist das die Kunst der hohen Politik, sich und anderen Sand in die Augen zu streuen? Was heißt es denn, die Situation der Berufsausbildung „schwarz auf weiß“ und damit ungeschminkt darzustellen?

## 2 Die Krise der Ausbildung

Vorherrschend ist die wachsende Konkurrenz von Jugendlichen um ein knappes Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen. 1984 waren fast zwei Drittel der gemeldeten unvermittelten Bewerber um Ausbildungsplätze weiblichen Geschlechts. Die Hälfte dieser jungen Frauen, die vergeblich nach einem Ausbildungsplatz suchten, hat einen mittleren oder höheren Schulabschluß.

Doch die verstärkten Bildungsanstrengungen junger Frauen laufen ins Leere.

Die Chancen für jugendliche Hauptschulabgänger, für junge Frauen, für ausländische Jugendliche auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz sind heute geringer denn je.

Immer mehr Jugendlichen gelingt erst nach mehrjährigen Warteschleifen der Einstieg in die betriebliche Berufsausbildung. Die Nachfrage nach Ausbildung löst sich von der demographischen Entwicklung. Trotz sinkender Schulabgängerzahlen entsteht ein Nachfragestau, der die krisenhafte Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt in die nächsten Jahre verlängert.

Hinzu kommt: Die Globalzahlen über das Verhältnis von Angebot und Nachfrage lassen strukturelle Verzerrungen des Ausbildungsplatzangebotes unerkannt; lassen außer acht, daß der Mangel an Ausbildung regional, berufsfachlich und sozialstrukturrell sehr unterschiedlich verteilt ist.

Fassen wir die strukturellen Entwicklungen des Berufsbildungssystems in den letzten 10 Jahren zusammen, so gibt sich folgendes Bild:

- Qualifizierte Berufe, vor allem kaufmännische, aber auch qualifizierte Metallberufe sind zurückgegangen,
- dagegen hatten handwerkliche Berufe, wie Tischler, Bäcker, in der gleichen Zeit überdurchschnittliche Steigerungsraten, ebenso landwirtschaftliche und freie Berufe,
- wachsende Gruppen von Jugendlichen wurden gleichzeitig als Problemgruppen an den Rand gedrängt,
- Quantität an Ausbildung wurde auf Kosten von Qualität erzwungen.

Fazit der Berufsbildungspolitik im Jahr 1985:

Das Angebot betrieblicher Ausbildungsplätze entspricht im Durchschnitt kaum den Anforderungen zukünftiger Arbeitsplätze, geschweige denn den Anforderungen neuer Technologien.

## 3 Neue Technologien und Berufsausbildung

Wir leben im Zeitalter der Mikroelektronik – von vielen als das der dritten industriellen Revolution beschworen.

Doch die über die Erstausbildung vermittelte Berufsstruktur ist vielfach veraltet. Die Ausbildungsordnung für den Maschinen-schlosser ist aus dem Jahre 1938.

Ein weiterer Punkt verdeutlicht die schwerwiegenden Mängel des vorhandenen Ausbildungssystems: Immer mehr Jugendliche werden unmittelbar im Anschluß an die Ausbildung nicht übernommen, schon gar nicht auf einen Arbeitsplatz im erlernten Beruf.

Als Folge davon hat die Hälfte der arbeitslosen Jugendlichen bis 25 Jahren eine abgeschlossene Berufsausbildung und ist arbeitslos. Eine Zahl von fast 300 000 Jugendlichen – Krisenopfer fehlgeleiteter Ausbildungs- und Beschäftigungs-politik –. Zur gleichen Zeit klagen die Arbeitgeber über Facharbeitermangel.

Die Reaktion von Unternehmern und Politikern? Die Unternehmer klagen über hohe und steigende Kosten der betrieblichen Ausbildung und verschleudern gleichzeitig durch Fehlausbildung Millionenbeträge.

Und sie treiben den Widersinn auf die Spitze und wehren sich entschieden gegen die gewerkschaftliche Forderung nach einem überbetrieblichen Finanzierungssystem.

Die Reaktion der Politik reicht über moralische Appelle und staatliche Ersatzleistungen bis hin zum Abbau ausbildungshemmender Vorschriften. In großem Umfang wird das zusätzliche Ausbildungsangebot aus öffentlichen Mitteln subventioniert.

Doch die Praxis der Subventionierung erfolgt weitgehend ohne qualitative Auflagen und dient damit überwiegend zur politischen Legitimation der dualen Ausbildung. Das paradoxe Ergebnis: Die politischen Rahmenbedingungen eines Systems werden stabilisiert, obwohl es ganz offensichtlich hinter den Erfordernissen eines innovationsfähigen und zur gerechten Verteilung von Ausbildungschancen geeigneten Systems zurückbleibt.

Diese Krise der dualen Form der Berufsausbildung steht im Widerspruch zur elementaren und gewachsenen Bedeutung von Bildung und Ausbildung, zur Notwendigkeit einer umfassenden beruflichen Qualifizierung der Arbeitnehmer.

Mehr denn je ist die berufliche Qualifikation Voraussetzung zum Erwerb von Arbeits- und Lebenschancen, zur Sicherung der materiellen Existenz. Die Krise des dualen Systems steht auch im Gegensatz zu der in letzter Zeit forciert vertretenen Forderung nach einer zukunftsbezogenen, auf die inhaltlichen und sozialen Anforderungen des technischen Wandels zugeschnittenen Berufsausbildung.

Nicht zufällig heißt es in dem Programm des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft „Neue Technologien in der beruflichen Bildung“ – mit 25 Millionen gefördert: „Internationaler Wettbewerb und heimische Marktgegebenheiten zwingen zur verstärkten Innovation.“

Und nicht zufällig tönt es aus den Vorstandsetagen der Großindustrie: „Höherqualifizierung von Mitarbeitern ist alles andere als sozialer Luxus, sondern notwendige Voraussetzung im Wettbewerb der Firmen.“

Im technologie-politischen Wettlauf um nationale und internationale Konkurrenzvorteile wird Qualifikation ganz groß geschrieben, wird der Facharbeiter für die Zukunft neu entdeckt. Schon heute hat die mangelnde Innovationsfähigkeit des Berufsbildungssystems dazu geführt, daß vor allem Großbetriebe im Vorausgalopp Ausbildungspläne und betriebliche Regelungen entwickeln, die auf die Anforderungen neuer Technologien zugeschnitten sind. Kenntnisse in der CNC-, CAD-, CAM-Technik, Pneumatik, Hydraulik, Digital-, Sensor-, Steuerungstechnik sind in der Metallausbildung keineswegs selbstverständliche Inhalte von Ausbildung. Ausbildungsordnungen werden zu oft unter dem Kriterium des Erhalts aller Ausbildungsplätze und nicht unter dem Aspekt neuer Technologien erlassen.

Ein Teil der Praxis beruflicher Bildung hat sich unabhängig von Ausbildungsordnungen orientiert und bezieht die Anforderungen neuer Technologien mit ein – oft unterhalb der Ebene gesetzlicher Regelungen und oft außerhalb der Einflußnahme der betrieblichen Interessenvertretung.

Vielfach geht die betriebsspezifische Politik der Höherqualifizierung allerdings Hand in Hand mit der verschärfenden Selektion von Arbeitnehmern, beschränkt sich die betriebliche Politik der Höherqualifizierung auf die Funktionsfähigkeit im Beschäftigungssystem und schließt das Ziel der bewußten kollektiven Handlungsfähigkeit von Arbeitnehmern aus.

Das ist keine Perspektive für gewerkschaftliche Berufsbildungspolitik, erst recht nicht für die Arbeitnehmer. Es nützt nichts, wenn in wenigen Betrieben die Ausbildung immer besser wird, und immer mehr Betriebe sich gewohnheitsmäßig aus der Ausbildung zurückziehen. Gesellschaftliches Ziel bleibt also das Recht auf qualifizierte Ausbildungs- und Arbeitsplätze für alle Arbeitnehmer.

#### 4 Bereiche gewerkschaftlicher Berufsbildungspolitik

Für die Sicherung und Erweiterung der beruflichen Qualifikation von Arbeitnehmern gilt es, schwerpunktmäßig drei Bereiche zu verfolgen:

#### 4.1 Neue Berufe

Mit der Neuordnung der industriellen Metall- und Elektroberufe ist es gelungen, jetzt endlich eine grundlegend neue Ausbildungskonzeption zu vereinbaren, von der fast zwei Drittel der Auszubildenden in den gewerblichen Berufen der gesamten Industrie betroffen sind.

Die Bedeutung der Neuordnung liegt jedoch nicht nur im zahlenmäßigen Ausmaß. Sie liegt vor allem darin, daß zum erstenmal die rechtlichen Voraussetzungen zur verbindlichen Durchführung einer qualifizierten, auf veränderte berufliche Anforderungen zugeschnittenen Ausbildung auf Berufsfeldbreite geschaffen wurden.

Durch das Prinzip der beruflichen Grundbildung, der Übertragbarkeit der vereinbarten Qualifikationsinhalte und dem Bezug des neuen Ausbildungskonzeptes zur Weiterbildung, ermöglicht die neue Ausbildung eine berufliche Qualifizierung, die die Arbeitnehmer in die Lage versetzt, die verschärften Risiken auf dem Arbeitsmarkt besser als in der Vergangenheit zu bewältigen.

Durch die vereinbarte einheitliche Ausbildungsdauer konnte eine Spaltung der Facharbeiterausbildung verhindert werden. Das neue Ausbildungskonzept kennt keine formalen Zugangsschranken. Damit stehen die neugeordneten Metall- und Elektroberufe allen Jugendlichen offen – unabhängig vom Geschlecht und schulischen Voraussetzungen.

Die darin liegende Chance gilt es zu nutzen. Das bedeutet: Die Umsetzung der neugeordneten Berufe im Betrieb muß ein Beitrag zur Herstellung von Chancengleichheit und nicht zur Schaffung neuer Eliten mißbraucht werden. Gewerkschaftliches Ziel ist es, die vereinbarte Qualität der neugeordneten Berufe möglichst vielen Jugendlichen zukommen zu lassen.

Eine offensive Qualifizierungspolitik ist eine Bestandteil gewerkschaftlicher Strategie gegen Rationalisierung, gegen die Entwertung beruflicher Qualifikationen, gegen Abgruppierung, Umsetzung und Entlassung.

Im Bereich der beruflichen Erstausbildung bedeutet offensive Qualifizierungspolitik, der Frage nachzugehen, welchen Stellenwert die Ausbildung im Rahmen der betrieblichen Nachwuchspolitik überhaupt hat. Es heißt die Frage zu beantworten, wie eine systematische Förderung der Berufsbildung stattfindet, z. B. bei der Bewerberwahl, der Übernahme, dem Ersteinsatz am Arbeitsplatz usw.

Nicht zuletzt aber geht es um die Klärung der Frage, inwieweit die Auszubildenden selbst an Ausbildungentscheidungen beteiligt sind und in die Planungen einbezogen werden. Die Gewerkschaften werden den Anspruch, daß die Ausbildung auch persönliche Interessen wecken und Selbständigkeit fördern soll, nicht aufgeben.

#### 4.2 Betriebliche Weiterbildung

Zweitens ist auf den Zusammenhang von beruflicher Erstausbildung und betrieblicher Weiterbildung hinzuweisen. Zweifellos wird die betriebliche Weiterbildung an Bedeutung zunehmen. Schon heute ist bei technischen Umstellungen im Betrieb die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen ein Selektionsinstrument. Der Run auf Arbeitsplätze, die aufgrund neuer Produktionstechniken entstehen, findet bereits statt.

Dennoch ist es keineswegs üblich, daß die Unternehmer bereit sind, Hand in Hand mit der Einführung neuer Techniken die Arbeit menschlicher zu gestalten oder gar den Arbeitnehmern die Möglichkeit zu geben, sich neue Kenntnisse anzueignen. Weder über die berufliche Erstausbildung und schon gar nicht über die berufliche Weiterbildung.

Und nach den Empfehlungen des Ministerpräsidenten von Baden-Württemberg, Dr. Lothar Späth, soll sich daran auch nichts ändern. Im Gegenteil: Eine von der Landesregierung eingesetzte Kommission kommt in ihrem Bericht – „Weiterbildung – Herausforderung und Chance“ – zu dem Ergebnis:

Jeder Arbeitnehmer muß sich die im Beruf geforderten Qualifikationen selbst aneignen — in seiner Freizeit und auf eigene Kosten natürlich. Private Weiterbildungsunternehmen schießen ohnehin wie Pilze aus dem Boden — dafür ist Ministerpräsident Späth bereit, die Werbetrommel zu röhren. Nach seinem Willen soll die tausendfache Entwertung beruflicher Qualifikationen durch den Einsatz moderner Techniken gewinnbringend für wenige genutzt werden.

Gewerkschaftliches Ziel ist dagegen die Anhebung des durchschnittlichen Qualifikationsniveaus der Belegschaften, nicht die Schaffung neuer Eliten. Alle Arbeitnehmer brauchen heute die Möglichkeit, ihre beruflichen Kenntnisse auf dem Stand zu halten, der nötig ist, um künftige Technologien beherrschen zu können und ihnen nicht ausgeliefert zu sein. Berufliche Qualifikation ist mehr denn je eine notwendige Mindestabsicherung gegen Langzeitschäden und vorzeitigen Verschleiß im Produktionsprozeß.

Berufliche Qualifikation und die Gestaltung von Arbeit und Technik gehören zusammen. Hier hat das Aktionsprogramm der IG Metall „Arbeit und Technik“ Signale gesetzt.

Es zeigt arbeitsorganisatorische und betriebspolitische Gestaltungsspielräume für die Ausformung und die Anwendung neuer Techniken auf. Es nennt gleichzeitig die Bedingungen einer offensiven betrieblichen Qualifizierungspolitik.

#### 4.3 Finanzierung der Aus- und Weiterbildung

Als Drittes sind schließlich auf die gewerkschaftspolitischen Forderungen auf der überbetrieblichen Ebene zu verweisen. Um das Recht auf Ausbildung sicherzustellen, sind staatliche regulierende Eingriffe dringend erforderlich. Wichtigstes Reformziel: die Finanzierung der beruflichen Bildung.

Unter dem Motto: „Wer nicht ausbildet, soll zahlen“, findet der Kampf um Ausbildung und Übernahme auf der überbetrieblichen Ebene statt.

Fest steht: Gesetzliche Finanzierungsregelungen sind notwendig, damit die mit der Neuordnung der industriellen Metall- und Elektroberufe vereinbarte Ausbildungsqualität möglichst vielen Jugendlichen zugute kommt — unabhängig vom Ort, der Region und der Größe des Betriebes. Eine qualitativ hochwertige Berufsausbildung ist nicht zum Nulltarif zu haben. Und wenn das duale System dies nicht leistet, sind staatliche Eingriffe dringend erforderlich. Dreh- und Angelpunkt einer jeden Reform der beruflichen Bildung ist die Ablösung der einzelbetrieblichen Finanzierung durch eine Umlage aller Betriebe und Verwaltungen.

Spätestens seit dem Urteil des Bundesverfassungsgerichtes über das Ausbildungsförderungsgesetz im Jahre 1980 ist entschieden, daß Eingriffe in die einzelbetriebliche Finanzierung der beruflichen Bildung nicht nur verfassungsrechtlich zulässig, sondern politisch überfällig sind.

Natürlich hatte die IG Metall bei der Neuordnung der industriellen Metall- und Elektroberufe noch weitergehende Vorstellungen. In der Berufsausbildung soll schließlich auch gelernt werden, wie die Arbeitnehmer auf allen Ebenen der Gesellschaft ihre Rechte wahrnehmen und Funktionen ausüben können.

Mit Gesamtmetall war und ist dieses Ziel nicht zu erreichen. Um so mehr werden Gewerkschaften, aber auch die Berufsschulen dazu beitragen müssen, solidarische Fähigkeiten zu vermitteln.

Daß die Berufsschulen dies in Zukunft auch können, beispielsweise im Fach Politik, dafür wurde gesorgt: Der zweite Berufsschultag in allen Ausbildungsjahren ist fester Bestandteil des Neuordnungskonzeptes.

In den Erläuterungen zur Neuordnung von Gesamtmetall ist eine Tendenz unverkennbar: Die Entscheidungsfreiheit der Betriebe bei der Ausbildung wird hervorgekehrt. Und es wird gesagt, daß die bisherige qualifizierte Metallausbildung ohne Brüche in die Neuordnung überführt werden könne. So einfach allerdings wird es nicht gehen. Die Berufsausbildung muß sich sehr wohl ändern. Die neuen Berufe werden in vielen Betrieben die Ausbildung radikal verändern.

#### Anschriften und Autoren dieses Heftes

Heinrich Althoff / Sabine Davids / Dr. Brigitte Gravalas / Ursula Hecker / Dr. Peter-Werner Klos / Helena Podeszfa; Bundesinstitut für Berufsbildung, Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31

Dr. Michael Brater / Peter Elsäßer / Dr. Gerhard Herz; Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung e.V., Camerloherstraße 55a, 8000 München 21

Professor Dr. Peter Diepold; Seminar für Wirtschaftspädagogik der Georg-August-Universität, Nikolausberger Weg 9b, 3400 Göttingen

Dr. Rolf Dobischat; Fernuniversität Gesamthochschule, Postfach 9 40, 5800 Hagen

Professor Dr. Walter Dürr; Freie Universität Berlin, Institut für Arbeits- und Berufspädagogik, Arnimallee 9, 1000 Berlin 33

Reinhard Fuchs / Detlef Maaßen / Johannes Stoverink / Marlene Weber; Institut für Sozialforschung und Betriebspädagogik e.V., Bundesallee 28, 1000 Berlin 31

Hans Preiss; Vorstandsmitglied im geschäftsführenden Vorstand der IG Metall, Vorstandsverwaltung, Wilhelm-Leuschner-Straße 79–85, 6000 Frankfurt 11

## REZENSIONEN

**Bernd Kless: Arbeitslosigkeit und Recht. Ein Handbuch zur Gegenwehr — Mit Kommentar des Arbeitsförderungsgesetzes, Mustern und Beispielen. Nachrichten-Verlags-Gesellschaft, Frankfurt/M. 1984. 511 Seiten, DM 30,—.**

Dieses Handbuch, so schreibt der Autor im Vorwort, soll mithelfen, „aus Objekten endlich Subjekte und aus Unterworfenen würdevoll und verantwortlich Handelnde zu machen“ (S. X). Daß er dies im Zusammenhang mit der Verwal-

tung der Arbeitslosigkeit und unserem grundgesetzlich verankerten Sozialstaatsprinzip für dringend erforderlich hält, deutet bereits seine Position im sozial- und rechtspolitischen Spektrum an.

Für ein juristisches Werk bezieht das Buch in ungewohnter Weise die politische und historische Genese der Rechtsregelungen zur Arbeitslosigkeit mit ein und behandelt die Bedingungen und Möglichkeiten individuell-rechtlicher sowie kollektiver Gegenwehr.

Damit füllt das Buch eine Lücke zwischen traditionellen juristischen Kommentaren und Lehrbüchern einerseits und sozialwissenschaftlich ausgerichteten Abhandlungen zur Arbeitslosigkeit andererseits. Hinter der Fülle der angesprochenen Probleme und der dargebotenen Fakten und Zahlen zur sozialen Realität mußte die Ausführlichkeit der rechtssystematischen Darstellung und der Wiedergabe von Rechtsprechungsinhalten zwangsläufig zurücktreten. Insbesondere für die rechtliche Einzelfallberatung verweist der