

Soziale Arbeit

Begründet vom Regierenden Bürgermeister von Berlin

Prof. Dr. Ernst Reuter †

Herausgeber

Der Senator für Arbeit und Sozialwesen

Arbeitsgemeinschaft für öffentliche und freie Wohlfahrtspflege

Archiv für Wohlfahrtspflege

Hauptschriftleitung: Dr. Sofie Quast

Schriftleitung:

Dr. Wilhelm Albs, Eduard Bernoth, Dr. Christine Bourbeck, Dr. Walter Corsten, Margarete Ehlert, Kurt Exner, Ella Kay, Dr. Eleonore Lipschitz, Prof. Dr. Hermann Mirbt, Dr. med. Curt Panick, Werner Pawlizki, Wilhelm Philipps, Erich Raddatz, Hans Seipold, Herbert Wawretzko, Ida Wolff.

Inhaltsverzeichnis

11. Jahrgang 1962

Die Zeitschrift erscheint monatlich. Bezug durch die Postanstalten, Buchhandel und Verlag. Bezugspreis vierteljährlich 7,80 DM-West, zuzüglich Bestellgeld, Abbestellungen sind 30 Tage vor



Quartalsschluß bekanntzugeben. Einzelhefte 2,60 DM-West nur durch den Buchhandel und den Verlag 1 Berlin 45 (Lichterfelde), Willdenowstraße 6, Tel.: 76 41 03, Postscheckkonto Berlin West Nr. 72 89

Verlag Franz Vahlen GmbH · 1 Berlin 45 (Lichterfelde)

Verzeichnis der Verfasser

Nichtgezeichnete Beiträge stammen von der Hauptschriftleitung bzw. dem Archiv für Wohlfahrtspflege

	Nr.	Seite		Nr.	Seite
Albs, Caritasdirektor Dr. Wilhelm	7/8	337	Panick, Dr. Curt	6	249
Bang, Ruth	7/8	329	Pawlizki, Oberreg.-Rat Werner	1	36
	9	382	Quast, Paul	9	390
	11	485	Reinemann, Dr. John Otto	5	211
Barth, Ernst	12	537	Riedrich, Lenore	11	499
Bernhard, Dr. H.	3	127	Ritgen, Bundesrichter Dr. Wolfgang	4	172
Bilz, Dr. Josephine	5	222		9	406
Böckling, Maria	12	543	Sass, Ruth v.	5	202
Böger, Oberarzt Dr.	10	455	Senator f. Arb. u. Sozwes. Beiheft	11	1
Böger, Oberarzt Dr.	5	215	Soeken, Dr. Gertrud	12	558
Bohnstedt, Prof. Dr. Werner A.	10	437	Szagunn, Dr. Ilse	1	23
Bonin, Paul	6	253	Scharpenberg, Dr. Anneliese	10	447
Bourbeck, Dr. Christine	1	1	Schöne, Dr. Beiheft	11	8
Claessens, Privatdozent Dr. Beiheft	11	8	Schulz, Rechtsanwalt Wolfgang	11	496
Clauss, Reg.-Dir. Erich	1	31	Sturn, Reg.-Dir. Dr. Helmuth	2	82
Duft, Dr. Carmen	12	553		4	174
Exner, Senator Kurt	1	37		5	231
	9	373		9	410
	Beiheft	11		10	466
				5	197
Fey, Gerhard	4	149		5	224
Friedländer, Prof. Dr. Walter	4	160	Tuercke, Oberreg.-Rätin Dr. Gerda	7/8	339
Fuhrmann, Jochen	6	257		2	57
Grimm, Dr. med. Walter	7/8	314	Ulbrich, Bez.-Stadtrat Kurt	1	29
Günther Dr. Walter	4	162	Wehlitz, Sen.-Dir. Kurt	1	5
Hartmann Dr. med. K.	7/8	297	Wehr, Aloys	5	219
Hennies, Landessozialgerichtsrat				11	501
Günter	2	79	Weiland, Dr. Werner	4	154
Heydt, Hans v. d.	2	68		6	272
Hoske, Dr. med. habil. Hans	3	119	Zander, Oberreg.-Rat Klaus	7/8	305
Hüls, Dr. Luise	11	513	Zeise, Reg.-Dir. Maximilian	9	396
Kiesel, Oberreg.-Rat Horst	3	102		1	33
Klein, Dr. Peter Wolfgang	4	167		2	49
	9	404		2	76
	10	462		4	170
Köhler, Gerhard	3	109		5	229
Krahn, Reg.-Rätin, Hertha	3	125		6	276
Krohn, Margot	5	207		7/8	342
Lotz, Hildegard	6	263		9	411
Muthesius, Prof. Dr. Hans	3	97		10	463
Neubert, Günther	4	164		11	515
				12	516
			Ziem, Oberreg.-Rat	12	561
				2	64
				12	550

Sachverzeichnis

Mit * sind die „Abhandlungen“ und die Beiträge „Aus der praktischen Arbeit“ bezeichnet

Abendschule f. Sozialarbeit/Schweiz	11	526	Albers-Preis 1962/63	10	472
*Abflugkosten v. SBZ-Flüchtl., Erstattung	10	464	Alkohol, Altersheime/Schweiz	3	131
*Abgrenzung d. Kriegsopferfürs. v. d. Versorg., Organisation d. Hauptfürsorgestellen unter d. Herrschaft d. BSHG	2	64	*Alkoholeinwirkung, Unfall bei Betriebsausflug	5	231
*Adoption, Inkognito	12	564	Alkoholismus/Amerika	7/8	350
Adoptionen/Schweiz	7/8	349	*— Frauen — eine soz. Gefahr?	2	68
Adoptionsvermittlung d. NCWC/ Frkf.	11	520	*Allgemeiner Fürsorgeerziehungstag in Konstanz	7/8	337
Ärztliche Betreuung alter Menschen/USA	10	471	Alte Menschen, ärztl. Betreuung/ USA	10	471
*— Tätigkeit i. d. Bln. Werkstätten f. Behinderte, Erfahrungsbericht	5	215	— — Hilfswege/Mülheim-Ruhr	9	417
— Untersuchungen, Jugendarbeitsschutzgesetz/Bln.	4	178	Altenfürsorge/Bay.	6	282
*Afrika, Strukturwandel d. Familie i. d. Entwicklungsländern	11	501	— /Bln.	6	281
Akademie d. Werkärzte	5	237	*— Konferenz d. Archivs für Wohlfahrtspflege	9	402
*Aktion Gemeinsinn	3	125	*Altenheime, Konzessionierung v. gewerbl.	11	496
— Jugendhilfe Zürich	1	39	Altenhilfe/Ba.-Wü.	6	282
			*Altennester in Familien	10	469
			*Altenpflege, Ausbildungsstätte d. AWO Bln.	3	127
				4	162

wichtigste Teil der Rehabilitation, ja in den meisten Fällen die Voraussetzung für das Gelingen einer zweckmäßigen Wiedereingliederung in das Berufsleben überhaupt. Jedenfalls sollte in allen geeigneten Fällen eine möglichst gediegene fachliche Ausbildung geboten werden, da der Umgeschulte ja nicht nur die Möglichkeit haben soll, in einen entsprechenden neuen Arbeitsplatz hineinzukommen, sondern er soll auch in die Lage versetzt werden, in Zeiten eines Konjunkturrückganges seinen Arbeitsplatz zu behaupten und den Wettbewerb zu bestehen, wobei auch noch zu bedenken ist, daß der Umgeschulte unter Umständen auch bereit sein muß, mit dem für seinen Gesundheitszustand geeigneten und unter Umständen leichteren Arbeitsplatz einen Lohnabfall in Kauf zu nehmen. Schon an der Unmöglichkeit, den Umzuschulenden dahin zu bringen, scheitern oft alle Bemühungen um die Umschulung und Umvermittlung überhaupt.

In gewissem Grade spiegelt sich das auch in den bisherigen Ergebnissen wieder. Nur 10—15 % der Rehabilitanten kommen zur Umschulung, während die große Mehrzahl, offenbar auch mit befriedigendem Erfolg in den alten Beruf zurückkehrt. Inzwischen ist in Buchform ein Verzeichnis aller Rehabilitations-einrichtungen in der Bundesrepublik und West-Berlin zusammengestellt worden. Es ist ein recht stattlicher Band geworden, der allerdings alle Einrichtungen im weitesten Sinne enthält, z. B. Blindenwerkstätten und ähnliche.

Die Nowendigkeit von Maßnahmen der sozialen Betreuung ergibt sich von selbst aus den Maßnahmen der medizinischen Rehabilitation und der Berufsförderung. Die Gewährung von Übergangsgeld während der Durchführung der Maßnahmen der Heilbehandlung und Berufsförderung ermöglicht ja erst die Durchführung der Rehabilitation, indem der Lebensunterhalt gesichert und ein gewisser Ausgleich für entgangenen Arbeitsverdienst geboten wird. Daß durch nachgehende Fürsorge das Ergebnis der Maßnahmen überwacht und gesichert werden muß, ist einleuchtend.

Bei Betrachtung der bisherigen Ergebnisse und der weiteren Ansätze dazu, ergibt sich, daß nach einigen Anfangsschwierigkeiten jetzt die Rehabilitation, und insbesondere auch das Verständnis dafür, auf gutem Wege der Entwicklung ist.

5 Jahre Sozialberatung in der Eisen- und Stahlindustrie*)

Paul Bonin, Phoenix Rheinrohr AG., Düsseldorf

Die Fachkräfte in der betrieblichen Betreuungsarbeit haben im Laufe ihrer Geschichte öfter den Namen gewechselt. Aus der „Pflegetame“, der „Fabrikschwester“, der „Fabrikbeamtin“, „Sozialsekretärin“ und „Fabrikpflegerin“ hatte sich schließlich — Anfang dieses zweiten Jahrzehntes — der Name „Werkfürsorgerin“ herausgeschält, und der Aufgabenbereich „Werkfürsorge“ war ein bestimmter Begriff in der betrieblichen Sozialarbeit geworden.

Seit rund 5 Jahren ist — zuerst einheitlich in der westdeutschen Eisen- und Stahlindustrie — die betriebliche Sozialarbeit neu ausgerichtet und damit eine andere Berufsbezeichnung für die Fachkräfte eingeführt worden: Die Sozialberaterin bzw. der Sozialberater; die neue Tätigkeit heißt Sozialberatung.

Bis zu diesem Zeitpunkt war, unberührt vom Namenswechsel, die Art der betrieblichen Betreuungsarbeit allgemein die gleiche geblieben. Sie entwickelte sich aus der persönlichen Fürsorgepflicht des Unternehmers für seine Untergebenen. In den Anfängen war es meistens die Ehefrau des Betriebsherrn, die sich um die Betreuung der Arbeitenden kümmerte. Mit der industriellen Aus-

*) 1. s. a. Nr. 4, 8 u. 10 1957 S. 169, 358 u. 435, Nr. 4 1959 S. 162 ds. Ztschr.
2. Werkfürsorge von Dr. Cordemann im Selbstverlag des Archivs für Wohlfahrtspflege Berlin 1955. 75 S.

weitung übernahmen später hauptberuflich Angestellte diese Aufgabe. Sie kamen aus verschiedenen Berufen und waren für die soziale Arbeit oft nicht geschult oder nur durch Kurzurse notdürftig vorbereitet.

Nach dem ersten Weltkrieg stellten die Leitungen der Unternehmen hauptsächlich Absolventen von Wohlfahrtsschulen, staatlich anerkannte Fürsorgerinnen, als Fachkräfte für die betriebliche Sozialarbeit ein; dies war naheliegend, denn die Wohlfahrtsschulen waren die einzigen Lehranstalten, die eine staatlich anerkannte Sozialausbildung durchführten.

Die neuen Werkfürsorgekräfte übernahmen vorhandene oder von der Unternehmensleitung neu gewünschte betriebliche Betreuungsmaßnahmen und ergänzten sie durch erlernte. Seit der Entwicklung blieb im Wesen der Arbeit unberücksichtigt, daß sich im Laufe der Jahrzehnte — besonders nach dem zweiten Weltkrieg — in der industriellen Arbeitswelt ein Wandel beim „Faktor Mensch“ vollzogen hatte.

Aus dem Untergebenen der Vergangenheit wurde der Mitarbeiter. Das Verhältnis des Menschen zu seiner Arbeit, zum Betrieb, die Beziehungen der Menschen untereinander an der Arbeitsstätte stehen nun im Blickfeld verschiedener betrieblicher Maßnahmen. Sozialgesetze, wie das Betriebsrätegesetz vom 4. 2. 1920, das Ausführungsgesetz über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat vom 15. 2. 1922, das Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaues und der eisen- und stahlerzeugenden Industrie vom 21. 5. 1951 und schließlich das Betriebsverfassungsgesetz vom 19. 7. 1952 gaben den Arbeitnehmern Mitspracherechte und banden sie damit verantwortungsmäßig stärker an das Betriebsgeschehen.

Besonders durch das „Mitbestimmungsgesetz“ wurde der „Dreiklang Kapital, Maschine, Mensch“ bei Kohle und Eisen herausgestellt und die menschliche Arbeitskraft gleichberechtigt neben der Technik und dem Handel eingereiht; für die Belange des arbeitenden Menschen mußte ein Vorstandsmitglied bestellt werden.

Rationalisierung und Automation in den industriellen Betrieben änderten die Psyche und das Arbeitsverhalten der Werktätigen, auch das Vorgesetztenverhältnis änderte sich.

Zahlreiche Arbeiter erhalten jetzt nicht mehr Anweisungen; sie geben sogar Anweisungen, unmittelbar und mittelbar, an Mitarbeiter oder an Automaten, an die Maschinen.

Der Lebensstandard des Industriearbeiters hat sich durch steigendes Einkommen gehoben, er erreicht heute die Stufe des Durchschnittsangestellten und übertrifft ihn teilweise.

Gesetzliche Bestimmungen wie das Gesetz zur Verbesserung der wirtschaftlichen Sicherheit der Arbeiter im Krankheitsfalle vom 26. 6. 1957 und das spätere „Änderungs- und Ergänzungsgesetz“ — oft noch zusätzliche Betriebsvereinbarungen — geben dem Arbeitenden die Gewißheit, daß er auch bei längerer Arbeitsunfähigkeit mit einem entsprechenden Einkommen rechnen kann und nicht auf öffentliche Unterstützung angewiesen ist. Schließlich sind Kurzarbeit und Entlassungen, die früher konjunkturbedingt waren, seltener geworden.

Die Notlage, mit der sich einst durchaus öfter die betrieblichen Betreuungskräfte befassen mußten, kommt heute nur noch als „Sonderfall“ vor.

Durch diese Tatsachen fühlt sich der Mensch in der industriellen Arbeitswelt nicht nur als Produktionsfaktor, sondern er will als anerkannter Mitarbeiter gelten. Er möchte weder etwas geschenkt haben, noch hilfebedürftig sein, bestimmte Betreuungsmaßnahmen erwartet er aber.

In der Erkenntnis der veränderten Lage wurde im Jahre 1956 durch ein Gremium des Fachausschusses „Betriebliche Sozialarbeit“ der Wirtschaftsvereinigung Eisen- und Stahlindustrie begonnen, Richtlinien über neuzeitliche betriebliche Betreuungsarbeit zu entwerfen. Nach Fertigstellung wurde 1957 den Mitgliedswerken empfohlen, daß die bisherige Werkfürsorge unter der neuen Bezeichnung „Sozialberatung“ ihre Tätigkeit jetzt nach den Richtlinien ausüben sollte.

Was hat sich an den Aufgaben und Arbeitsmethoden geändert?

Grundsätzlich stehen im Mittelpunkt der betrieblichen Sozialarbeit die Beratung, der Hinweis, der Vorschlag und damit die Förderung zur Selbsthilfe. Das schließt eine wirtschaftliche Hilfe des Unternehmens bei Notwendigkeit nicht aus.

Ferner die stärkere Zusammenarbeit und der erweiterte Erfahrungsaustausch mit den Werksstellen, wie dem werksärztlichen Dienst, dem Sicherheitsingenieur, den mittleren Führungskräften in den einzelnen Betrieben, der Betriebskrankenkasse, der Personalstelle, den Betriebsvertrauensleuten und der Betriebsvertretung.

Dann die gegenseitige Unterrichtung über Sozialmaßnahmen mit den örtlichen Stellen der freien und öffentlichen Wohlfahrt und den Versicherungsträgern.

Schließlich die Abgabe jener Betreuungsmaßnahmen, die für die betriebliche Sozialarbeit wesensfremd waren und eigentlich nur aus Tradition beibehalten wurden:

Werkskindergärten und Kinderhorte, Flick- und Nähstuben, Haushaltskurse, Werkbüchereien und Werksportvereine.

Selbstverständlich wird es sich in Einzelfällen nicht vermeiden lassen, daß die eine oder andere „wesensfremde Einrichtung“ beibehalten werden muß. So wird ein örtlich abgelegenes Unternehmen, bei dem eine größere Anzahl Ehefrauen beschäftigt sind, vielleicht einen Werkskindergarten einrichten müssen, wenn kein Kindergarten in der Nähe vorhanden ist; ähnlich sieht es mit der Werkbücherei aus.

In der Praxis ergeben sich eine Reihe Aufgaben, von denen nur die wichtigsten genannt sind:

Beratung der Belegschaftsmitglieder in persönlichen Angelegenheiten, die sich aus inner- und außerbetrieblichen Anlässen ergeben, z. B.:

Belegschaftsmitglied A, das durch einen Betriebsunfall die alte Tätigkeit nicht mehr ausüben kann, ist an einen anderen Arbeitsplatz versetzt worden. Obwohl es durch seine Dauerunfallrente zusammen mit seinem jetzigen Arbeitsverdienst mehr als früher erhält, ist es mit der Tätigkeit unzufrieden und arbeitsunlustig. A. sucht eine Aussprache, in der er sich über sein unverschuldetes Pech beklagt und u. a. nach Weiterbildungsmöglichkeiten fragt.

Beratung der Belegschaftsmitglieder und ihrer Angehörigen bei Schwierigkeiten im Lebensraum außerhalb des Betriebes, die ihre Ursachen in betrieblichen Gegebenheiten haben oder deren Zusammenhänge sich auf das Arbeitsverhalten des Beschäftigten auswirken können.

Beispiel:

Belegschaftsmitglied B. hat mit einem Arbeitskollegen in der gemeinsamen Werkswohnung ständig Streit. Die Familie des Arbeitskollegen ist rücksichtslos laut; das wirkt sich besonders aus, wenn B. nach der Nachtschicht am Tage schläft. Diese Störungen haben bereits auf den Arbeitsplatz ausgestrahlt und zu einer Leistungsminderung des an sich tüchtigen Arbeiters geführt. Um Abhilfe zu schaffen, mußte mit mehreren Stellen verhandelt werden.

Beratung und Beistand für Angehörige schwerverletzter oder tödlich verunglückter Mitarbeiter.

Diese Beratungstätigkeit erstreckt sich nicht nur auf die schwierige und taktvolle persönliche Unterrichtung der Familienangehörigen über den schweren Unfall oder sogar Tod des Ernährers, sondern auf Rat und Hilfe bei der Erledigung der Formalitäten. Z. B. Hinweis auf die schriftliche Meldung an eine evtl. Lebensversicherung oder Sterbekasse, Einleitung des Rentenanspruches, Benachrichtigung der entfernt wohnenden Verwandten, Erledigung der Bestattungsfomalitäten u. a. m.

Beratung der Werksinvaliden, Werksrentner und Hinterbliebenen.

Die Sozialmaßnahmen beginnen bereits mit der Beratung nach dem Ausscheiden vom Arbeitsplatz. Sie erstrecken sich über Rat und Hilfe bei den Rentenfomalitäten, wenn notwendig Einleitung eines Firmenüberbrückungsdarlehns bis zur Angestellten-, Invaliden- oder Knappschaftsrentenzahlung. Kontakt mit den Versicherungsträgern bis zur nachgehenden Betreuung und Beratung der Ehemaligen oder ihrer Hinterbliebenen bei Gegebenheiten und Ereignissen, denen sie selbst nicht gewachsen wären.

Beratung und Hilfsmaßnahme bei Erkrankung der Ehefrau des Beschäftigten. Die Sozialberatungsfachkraft verfährt in der Regel folgendermaßen: Nach Rücksprache und Beratung mit dem Ehemann vermittelt sie — wenn keine Angehörigen oder Verwandte einspringen können — bei vorübergehender oder absehbarer Bettlägerigkeit der Ehefrau eine Stunden-Haushaltshilfe; die Kosten werden ganz oder teilweise als betriebliche Sozialleistung vom Unternehmen übernommen.

Durch diesen Haushaltseinsatz wird verhindert, daß der Ehemann, durch häusliche Arbeit belastet, der Arbeit fernbleibt oder mit Sorgen seiner Berufstätigkeit nachgeht. Bei einer familiären psychischen und physischen Belastung wäre er am Arbeitsplatz einer Unfallgefahr erheblich mehr ausgesetzt.

Besuche und Beratung von Belegschaftsmitgliedern, die sich in Krankenhäusern befinden.

Auskünfte am Krankenbett, Erledigung von Aufträgen der Kranken, oder im Einverständnis der Kranken Besuch und evtl. Rücksprache bei der Familie.

Beratung und Einleitung von Kurmaßnahmen für Belegschaftsmitglieder und deren Angehörige.

Kurvorschläge erfolgen nach Abstimmung mit dem Werksarzt. Falls keine Vertrags- oder eigenen Heime zur Verfügung stehen, arbeiten die Sozialberatungsfachkräfte mit Versicherungsträgern, Stellen der freien und öffentlichen Wohlfahrt zusammen. Sie klären auch die Finanzierung der Kuren und schalten sich mit Vorschlägen bei der Kostenübernahme durch das Unternehmen ein.

Mit den Kurteilnehmern besteht bis zur Kurbeendigung eine Verbindung. Hier muß noch ergänzend bemerkt werden, daß sich bei Beratungsgesprächen, die auf anderen Gebieten liegen, der Anstoß der Notwendigkeit einer Kur ergeben kann.

Beratung und Bearbeitung wirtschaftlicher Hilfsmaßnahmen für Werktätige. Bedingt durch besondere Umstände können für den in der Industrie Tätigen wirtschaftliche Hilfsmaßnahmen notwendig sein.

Die Sozialberatungsfachkraft beschränkt sich hier nicht einfach auf Leistungen, z. B. Zahlung einer Beihilfe. Sie wird in Zusammenarbeit mit dem Vorgesetzten des Ratsuchenden, der Personal- und Sozialabteilung, der Betriebskrankenkasse u. a. Stellen versuchen, Vorschläge über die Art der wirksam zu ergreifenden Hilfsmaßnahmen zu machen; z. B. können bei einer Zahlungsverpflichtung eine Rücksprache mit dem Gläubiger und ein Darlehn dem Ratsuchenden oft mehr helfen, als eine geldliche Unterstützung.

Im Rahmen der gesamten Sozialberatungstätigkeit ergibt es sich recht oft, daß die Fachkräfte von den Ratsuchenden um Formulierungen oder Entwürfe von Schriftstücken an behördliche oder geschäftliche Stellen gebeten werden.

Das ist nicht verwunderlich! Allgemein scheut der Handarbeiter den „Papierkrieg“, er nimmt diese Hilfe gerne in Anspruch. Mit Sicherheit würde er — selbst zu seinem Schaden — die eine oder andere Angelegenheit fallen lassen, wenn er keine Hilfe hätte.

Schließlich muß noch auf folgendes hingewiesen werden:

Bei der Beratungstätigkeit tauchen zuweilen Fragen auf, die nicht in das Gebiet der Sozialberatung fallen, wie Rechts-, Steuer- und Arbeitsvertragsauskünfte. Ratsuchende mit diesen Anliegen werden stets an die fachlichen, dafür zuständigen Stellen verwiesen.

Noch steckt die Sozialberatung im Anfangsstadium, denn für die Beurteilung einer Entwicklung sind fünf Jahre verhältnismäßig kurz.

Diese Zeitspanne hat aber schon gezeigt, daß seinerzeit der richtige Weg beschritten worden ist.

Wenn heute in den Werken der eisenschaffenden Industrie mit einer Selbstverständlichkeit Sozialberatung anstatt der alten Werkfürsorge erfolgt, so ist nicht zuletzt viel den alten Fachkräften zu verdanken.

Sie haben sich — vereinzelt vielleicht zunächst zögernd — voll für die neue Arbeit eingesetzt. Für Verschiedene war es eine Tätigkeitsumstellung, eine Anzahl mußte sich zusätzliche Kenntnisse aneignen.

Fachliches Rüstzeug wird durch regelmäßige Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen, die vom Fachausschuß „Betriebliche Sozialarbeit“ der Wirtschaftsvereinigung Eisen- und Stahlindustrie veranstaltet werden, vermittelt.

Künftig müßten sich Fach- und Hochschulen im Rahmen ihrer Unterrichts- und Studienpläne auch mit dieser betrieblichen Sozialmaßnahme befassen, damit interessierter Nachwuchs sich die notwendigen geistigen Voraussetzungen aneignen kann.

Berufsausbildung in der heutigen Gesellschaft

(Anmerkungen eines Soziologen*)

Jochen F u h r m a n n , Berlin-Charlottenburg

Die heutige Berufs- und Arbeitswelt ist immer unübersichtlicher geworden; sie wird das in der nächsten Zukunft wahrscheinlich noch schneller und noch mehr werden. Die Auswirkungen dieser Unüberschaubarkeit zeigen sich unter anderem auch in der zunehmenden Unsicherheit, mit der das Thema „Berufsausbildung“ in Literatur, Programmen, Reden und Denkschriften behandelt wird. Diese Entwicklung zur zunehmenden Unübersichtlichkeit hin stellt aber gewiß keinen Determinismus dar, dem wir nicht entrinnen könnten, der sich nicht absehen läßt und dem wir gerade in der Erziehung stets nachhinken müßten.

Der deutschen Tradition entspricht eine Berufsausbildung, die auf der Lehre im Betrieb mit zusätzlicher Berufsschulzeit ruht. Nur eine relativ geringe Anzahl von Jugendlichen beginnt das Berufsleben in anderen Formen und nach einer andersartigen Vorbereitung. (Es sollte aber gesehen werden, daß die Zahl dieser Gruppe von Berufsanfängern zahlenmäßig in den letzten Jahren ständig zugenommen hat.) Ziel der am Betrieb orientierten Berufsausbildung ist die Bereitstellung von ausreichendem und ausreichend qualifiziertem Nachwuchs für die Arbeitsplätze, Funktionen und Tätigkeiten in Wirtschaft und Verwaltung. Die

*) Zur Abhandlung Dr. Kieslinger in Nr. 10 1961 S. 439 ff. ds. Ztschr.