

## Die Berufswelt der 90er Jahre — Konsequenzen für die Berufsausbildung

Helmut Pütz

*Aussagen über die Zukunft der Berufswelt sind ein spannendes, aber doch stets unsicheres Unterfangen: Denn was sich wirklich einstellen wird, ist immer auch abhängig von internationalen Entwicklungen, vom Marktgeschehen, von wirtschafts-, arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Entscheidungen und somit nicht antizipierbar. Allerdings können Trends der jüngeren Zeit abgelesen und vorsichtig fortgeschrieben werden, um daraus Schlüsse zu ziehen.*

*Zunächst werden Veränderungen der Berufsstruktur und der mit der Ausbreitung neuer Techniken verbundenen Qualifikationsanforderungen skizziert, um dann Entwicklungen der Berufsausbildung, ihrer Inhalte und Formen zu formulieren. Schließlich wird kurz auf einige Konsequenzen für die Ausbildung von Ausbildern eingegangen.*



Helmut Pütz, Dr. phil.  
Stellvertretender Generalsekretär des  
Bundesinstituts für Berufsbildung

### Auf dem Weg in die Dienstleistungsgesellschaft

Auch wenn die industrielle Produktion nach wie vor das Zentrum unserer Wirtschaft bildet — wir befinden uns auf dem langen Marsch in die Dienstleistungsgesellschaft — und ein gutes Stück Wegs dahin liegt bereits hinter uns, auch wenn die Bundesrepublik laut OECD-Statistik nach wie vor das Land mit dem höchsten Beschäftigungsanteil im produzierenden Gewerbe ist, der tertiäre Sektor, also die Gesamtheit der Arbeitsstätten mit dem Schwerpunkt distributive, konsumtive und soziale Dienstleistungen, wird seinen Beschäftigtenanteil, der 1987 bei 54 % lag, weiter ausdehnen.

Deutlicher wird der bereits erreichte Stand der Dienstleistungs-

gesellschaft, wenn man den Tätigkeitsschwerpunkt der Erwerbstätigen zugrunde legt: 1985 waren nur noch 21,5 % der Erwerbstätigen (5,4 Mio.) überwiegend mit dem Produzieren, Gewinnen und Herstellen von Gütern befaßt. Bei 53 % standen Infrastruktur-, Verkaufs- und Verwaltungsaufgaben im Mittelpunkt der Arbeit; 10,7 % übten Tätigkeiten im Bereich Forschung, Entwicklung und Disposition aus; neben diesen produktionsnahen Dienstleistungen erbringen 15 % der Erwerbstätigen Dienstleistungen im engeren personalen und sozialen Sinn (pflegen, sichern, beraten, unterrichten, unterhalten). Aber auch in der Produktion selbst treten die produktiven Tätigkeiten zurück: Nur noch ein Drittel der Produktionsarbeiter war mit Fertigungs- und Montagearbeiten befaßt. Mehr und mehr werden Einstellung, Warten, Steuerung, Reparatur zum Arbeitsschwerpunkt.

Der Trend zu produktions- oder personenorientierten Dienstleistungen wird sich in den 90er Jahren weiter fortsetzen. Die Bundesrepublik hat hier noch einen Nachholbedarf. Allerdings: Beschäftigungswunder sind nicht zu erwarten. Trotz hohem Bedarf an gesellschaftsbezogenen Dienstleistungen sind angesichts staatlicher Sparmaßnahmen die Spielräume begrenzt (übrigens auch für die Berufsbildungsforschung). Wachstumspotentiale liegen möglicherweise im Freizeitbereich (unter der Voraussetzung steigender Einkommen) und wohl noch am ehesten bei ausgelagerten wirtschaftsbezo-

genen Dienstleistungen wie Entwicklung, Beratung, Marketing, Wartung. Hier liegen besonders Chancen für kleine Unternehmen. Bei einem durchschnittlichen Wirtschaftswachstum von 2,5 % könnten laut IAB/PROGNOS-Studie<sup>1)</sup> bis zum Jahre 2000 die Arbeitsplatzverluste im primären und sekundären Sektor durch Beschäftigungszunahmen im Dienstleistungssektor kompensiert werden — damit ist aber den Arbeitslosen von heute nicht geholfen.

### Auswirkungen der neuen Techniken auf die Berufswelt

Die Informations- und Kommunikationstechnik mit ihren vielfältigen Anwendungsgebieten wird in den 90er Jahren die Mehrzahl der Arbeitsplätze in unterschiedlicher Weise beeinflussen und zu weiteren Rationalisierungen und zur Verschiebung von Beschäftigungspotentialen führen.

Über die bisherige Entwicklung gibt eine Untersuchung Auskunft, die das Bundesinstitut zusammen mit dem IAB 1985/86 durchgeführt hat.<sup>2)</sup> Danach wird die Verbreitung der Mikroelektronik in der Arbeitswelt vielfach überschätzt. Etwa jeder fünfte Beschäftigte in der Bundesrepublik benutzt heute programmgesteuerte Arbeitsmittel wie Computer, elektronische Kassen, CNC-Maschinen und ähnliches. Nur jeder Dritte hiervon bezeichnet diese Geräte jedoch als sein Hauptarbeitsmittel; dies ist nach wie vor das Schreibzeug. Die Arbeitsplatzbetroffenheit und die Verbreitung moderner Techniken ist im Büro wesentlich größer als in der Produktion. 43 % der Bürokräfte und Sachbearbeiter, aber nur 10 % der Facharbeiter arbeiten mit programmgesteuerten Arbeitsmitteln. Männer und Frauen benutzen programmgesteuerte Arbeitsmittel zu gleichen Teilen. Bis zur Jahrhundertwende wird damit gerechnet, daß diese modernen Techniken bei etwa zwei Dritteln der Arbeitsplätze Eingang gefunden haben.

Die davon betroffenen Arbeitnehmer werden voraussichtlich in den nächsten 10 Jahren in der Lage sein müssen, mit den neuen Techniken umzugehen.

Welche Wirkungen hat die Ausbreitung der neuen Techniken für die Berufe? Die neuen Techniken verändern zwar die Inhalte der Berufe, führen aber nicht zu *völlig* neuen Berufsbildern oder einer *völlig* anderen Berufsstruktur. Der elementare Unterschied zu anderen Ländern, wie z. B. den USA, liegt darin, daß in der Bundesrepublik neue Techniken in bestehende Berufe integriert werden. Dadurch ist die Masse der Erwerbstätigen gezwungen, mit neuen Techniken umzugehen und sich auf die geänderten Anforderungen einzustellen.

Als Folge der Ausbreitung der Informations- und Kommunikationstechnik zeichnet sich in den technisch-gewerblichen Berufen eine Verlagerung menschlicher Arbeit von der Handarbeit hin zu Planungs-, Steuerungs-, Kontroll- und Reparaturtätigkeiten ab.

In den kaufmännisch-verwaltenden Berufen und im weiten Feld der Dienstleistungen werden durch den Einsatz der Informations- und Kommunikationstechnik die bisherigen administrativen Routineaufgaben sowie noch weitere, formalisierbare Tätigkeiten fortschreitend automatisiert werden. Die qualifizierte Fachkraft wird sich — bei positiver Entwicklung — vermehrt Problem- und Sonderfällen sowie unmittelbar sozialkommunikativ zu bewältigenden Aufgaben zuwenden.

Durch die Optimierung der Produktionslogistik sowie infolge der steigenden Vernetzungsmöglichkeiten mittels Informations- und Kommunikationstechnik werden verschiedene Tätigkeits- und Funktionsbereiche integrierbar. Das bedeutet eine gewaltige Zunahme an Komplexität in der Arbeitswelt verbunden mit einer wachsenden Standardisierung der Aufgabenbewältigung.

Mit der Informations- und Kommunikationstechnik erhöht sich der Freiheitsgrad der Arbeitsorganisation. Es mehren sich die Anzeichen für die Reduktion der Arbeitsteilung; eine Tendenz zu eher ganzheitlicher Arbeitsgestaltung (zumindest in einigen Branchen) läßt sich beobachten, was mit der Notwendigkeit zur Höherqualifizierung und zum Aufbau einer umfassenden beruflichen Handlungsfähigkeit einhergeht. Dies schafft Chancen für die besser Qualifizierten und damit aber auch Benachteiligungen für die weniger Qualifizierten (Segmentation von Kern- und Randbelegschaften).

Die Dezentralisierung von Arbeits-tätigkeiten und Verantwortlichkeiten ist denkbar, aber auch die gegenläufige Tendenz zur erhöhten Zentralisierung. Es ergeben sich Möglichkeiten für die zeitliche und räumliche Entkopplung („Flexibilisierung“) von Arbeit; sie würde eine Vielzahl neuer Arbeitsformen nach sich ziehen und unmittelbar die Organisation und Durchführung beruflicher Bildung betreffen.

Mit der Ausbreitung der Informations- und Kommunikationstechnik eröffnen sich neue berufliche Handlungsfelder. Andererseits sind auch restriktive und freisetzende Effekte nicht zu übersehen, insbesondere für Arbeitsplätze mit Hilfs- und Routinetätigkeiten, die häufig vor allem mit Frauen besetzt sind.

Das Vordringen der Informations- und Kommunikationstechnik fördert im allgemeinen den Höherqualifizierungsprozeß, wie er bereits in der Vergangenheit abzulesen war. Dies läßt sich beispielhaft an der Umstellung der Produktionsverfahren in der Automobilindustrie nachvollziehen: Während in der Vergangenheit in der traditionellen Fließbandproduktion auch Ungelernte nach einem relativ kurzen Anlernprozeß eingesetzt werden konnten, Facharbeiter für die Instandhaltung verantwortlich waren und Techniker/Ingenieure für die Qualitätssicherung, werden künftig für Produktion, Instandhal-

tung und Qualitätssicherung Teams von Facharbeitern und Ingenieuren eingesetzt, in denen Ungelernte keinen Platz mehr haben. Hierfür wird ein neuer Typ von Facharbeiter benötigt, der die Grundlagen der Metall- und Elektrotechnik beherrscht, weitgehend selbständig plant, durchführt und kontrolliert und in den Produktionsprozeß steuernd eingreifen kann. Um sich den Nachwuchs an solchen Fachkräften zu sichern, tritt in den großen Unternehmen neben die Planung der Sachinvestitionen zunehmend eine längerfristige Personaleinsatzplanung mit entsprechenden Vorstellungen über den Aus- und Weiterbildungsbedarf.

Ist das Beispiel der Automobilindustrie verallgemeinerbar? Sicher scheint, daß sich das Angebot an Arbeitsplätzen für Unqualifizierte rapide reduziert:

Nach der IAB/PROGNOS-Projektion bis zum Jahr 2000 um 3 Mio. auf 1,5 Mio.

Es bleibt jedoch festzuhalten, daß es keine einheitliche Qualifikationsentwicklung gibt. Die Anforderungsprofile in den einzelnen Branchen verändern sich in sehr unterschiedlichem Maß. Innerhalb einer Branche, sogar innerhalb eines Unternehmens finden Höher- und Dequalifizierungsprozesse nebeneinander statt. Das Vordringen der Mikroelektronik fördert den Höherqualifizierungsprozeß nur dann, wenn die in ihr angelegten Möglichkeiten zur Reduzierung oder Aufhebung der Arbeitsteilung voll genutzt werden, was nicht zwangsläufig geschieht.

Die konkreten Wirkungen der Informations- und Kommunikationstechnik auf die Beschäftigungsmöglichkeiten, auf die Gestaltung von Arbeit, auf Qualifikationsanforderungen und berufliche Bildung insgesamt hängen wesentlich von den organisatorischen Entscheidungen der Betriebe (Institutionen, Behörden) über den Technikeinsatz und dabei von der Berücksichtigung gesellschaftspolitischer Forderungen, wie „Humanisierung der Arbeitswelt“, ab.

## Die Auszubildenden der 90er Jahre — was kommt auf die Betriebe, auf die Ausbilder zu?

Der Trend zur Höherqualifizierung ist nicht nur Ergebnis steigender Anforderungen im Zuge der Ausbreitung neuer Techniken, er ist auch von der relativ unabhängig davon sich ändernden Vorbildung der ins Erwerbsleben Eintretenden bestimmt.

Die starke Bildungs- und Ausbildungsexpansion in den letzten 25 Jahren hat die Qualifikationsstruktur in der Bundesrepublik rasant verbessert. Jeder 10. hat inzwischen einen Hoch- oder Fachhochschulabschluß; im Dienstleistungsbereich sind dies bereits 23 %. Auf der anderen Seite sank zwischen 1976 und 1985 der Anteil der Ungelernten von über 33 % auf knapp 24 % (einschließlich Auszubilden-

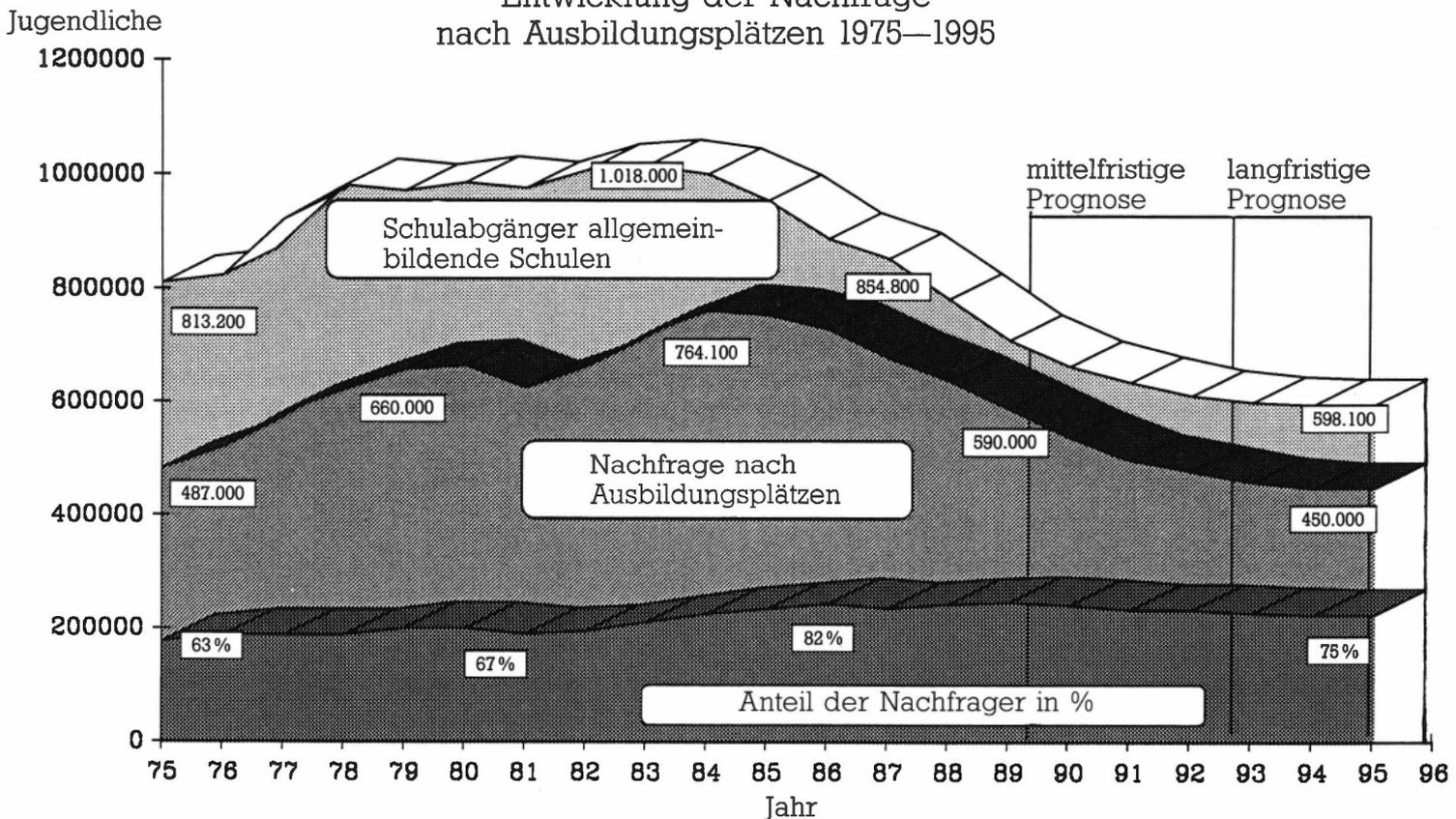
der: von 37,5 % auf 29,7 %); bei den in Beschäftigung Eintretenden liegt ihr Anteil nur noch bei 10 %. Korrespondierend erhöhte sich die Zahl der Erwerbstätigen mit betrieblicher/schulischer Ausbildung oder Fachschulabschluß von 55 auf über 60 %.

Nach der bereits erwähnten IAB/PROGNOS-Projektion ergibt sich bis zum Jahr 2000 ein Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf allen drei Qualifikationsebenen: Ungelernte: ca. 18 %, Hochschulabsolventen: ca. 15 %, mit beruflichem Abschluß: ca. 63 % der Erwerbstätigen. Dramatisch, in einem relativ kurzen Zeitraum, hat sich die Vorbildung der eine Ausbildung Beginnenden nach oben verschoben. Gleichzeitig mit der Zunahme höherer allgemeinbildender Schulabschlüsse ist das Interesse an einer dualen Ausbildung von Schulgängern seit Mitte der 70er Jahre gleichmäßig gestiegen. Zugleich hat auch das Durchschnittsalter der Auszubildenden stetig zuge-

nommen (zwei Drittel sind heute 18 Jahre und älter).

Während noch 1979 knapp 50 % der Schulabgänger einen Pflichtschulabschluß erreichten und weitere 20 % ohne einen solchen Abschluß blieben, haben sich diese Anteile 1986 auf 33 % bzw. 8 % reduziert. Der Anteil der Studienberechtigten hat sich dagegen auf über 27 % mehr als verdoppelt. Diese Entwicklung hat sich auf die Vorbildungsstruktur in der betrieblichen Berufsausbildung voll ausgewirkt. Während 1970 noch rund 80 % der Lehrlinge nur über einen Pflichtschulabschluß verfügten, lag dieser Anteil im letzten Jahr bereits unter 40 %. Gleichzeitig stieg die Zahl der Abiturienten im dualen System von 3 % auf 16 %. Jeder dritte Abiturient, knapp 100 000, begann im vergangenen Jahr eine betriebliche Berufsausbildung im dualen System. Der Anteil der Hochschulberechtigten an den Ausbildungsbeginnern dürfte im Jahre 2000 je nach wirtschaftlicher

Entwicklung der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen 1975—1995



Entwicklung zwischen 25 % und 30 % liegen, der Anteil der Hauptschüler dürfte auf ein Drittel oder weniger zurückgehen.

Infolge des steigenden Bildungsniveaus und der tendenziell höheren Anforderungen in der Berufsausbildung entstehen neue Probleme. Die steigende Bedeutung kognitiver Fähigkeiten könnte faktische Zugangsvoraussetzungen, die sich schon heute abzeichnen, weiter verstärken und zu einer Segmentierung des Ausbildungsstellenmarktes führen.

Dieser Tendenz muß entgegengewirkt werden. Es darf nicht dazu kommen, daß eine Reihe von Berufen des dualen Systems für Hauptschüler faktisch nicht mehr zugänglich ist. Die Veränderung der Schulabgängerstruktur verändert auch die Ansprüche der Jugendlichen an Formen, Methoden und Inhalte der Ausbildung.

Konsequenz aus der Entwicklung der Alters- und Vorbildungsstruktur der Auszubildenden muß eine differenziertere Ausbildung sein, die den veränderten unterschiedlichen Voraussetzungen Rechnung trägt.

Eine solche Konsequenz wird insbesondere auch durch die demographische Entwicklung nahegelegt. Mitte der 90er Jahre dürfte die Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen auf unter 450 000 sinken gegenüber 764 000 auf dem Höhepunkt der Nachfrage im Jahre 1984 und 680 000 im Jahre 1987 (siehe Schaubild, Seite 5). Danach ist bei konstantem Übergangsverhalten mit einem leichten Anstieg bis zum Jahr 2000 zu rechnen, allerdings nicht über 500 000. Das bedeutet: Der Ausbildungsstellenmarkt wandelt sich vom Nachfrage- zum Angebotsmarkt.

---

## Qualifikation — Zentralbegriff der neuen Ausbildungsordnungen

---

Im Zusammenhang mit  
— der Verbreitung der Informa-

tions- und Kommunikationstechnik und der sich damit eröffnenden Möglichkeiten einer integrierten und dezentralisierten Arbeitsorganisation,

- dem erwarteten rascheren Verfall spezialisierter Fachkenntnisse und Fertigkeiten einerseits und der Notwendigkeit wachsender Flexibilität im Arbeitshandeln andererseits sowie
- der steigenden Unsicherheit, den Qualifikationsbedarf des Beschäftigungssystems hinlänglich genau und rechtzeitig zu prognostizieren,

wird zunehmend von allen Seiten eine Berufsbildung gefordert, die ergänzend zur berufsspezifischen Fachkompetenz grundlegende, langfristig und breit verwertbare („Basis-“, „Schlüssel-“) Qualifikationen vermittelt bzw. fördert. Es besteht weitgehend Konsens darüber, daß erst durch die Verbindung fachspezifischen Wissens und Könnens mit diesen fachübergreifenden Qualifikationen jene berufliche und individuelle Handlungskompetenz aufgebaut und weiterentwickelt werden kann, die künftig zur effektiven Arbeitsbewältigung und Arbeitsgestaltung notwendig ist und die Beschäftigungschancen des einzelnen erhöht.

Diese Neuorientierung der beruflichen Bildung hat bereits ihren Niederschlag in den neuen Ausbildungsordnungen gefunden und leitet die noch zu erledigenden Ordnungsverfahren, wie vor allem auch die Umsetzung der Neuordnung im kommenden Jahrzehnt.

Insgesamt gesehen weist die Entwicklung der Facharbeiter-/Fachangestelltenberufe in die gleiche Richtung: breite Basis, Entspezialisierung unter Beibehaltung des Berufsprinzips. Von 1970 bis heute ging die Zahl der anerkannten Ausbildungsberufe von 600 auf 382 zurück. Dieser Konzentrationsprozeß wird sich bei etwa 300 bis 320 Ausbildungsberufen einpendeln.

Bei der Entwicklung der neuen Ausbildungsberufe spielte der Begriff „Facharbeiterqualifikation“ eine zentrale Rolle. Der Begriff ist

alt, der Verwendungszusammenhang neu. In ihm findet die Denkerichtung der wirtschafts- und berufspädagogischen Theoriebildung über das Lernen als einer speziellen Form des Handelns ihren Niederschlag. Sie gibt einen wesentlichen Impuls für die neue Definition der Qualifikation, die auf einer handlungsorientierten Didaktik beruht.

Nach den neuen Ausbildungsordnungen ist die Facharbeiterqualifikation mehr als die Summe der traditionellen Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie normalerweise für die Facharbeiterausbildung vorgeschrieben waren. Der Qualifikationsbegriff wird in den Ausbildungsvorschriften für die Metallberufe folgendermaßen beschrieben:

„Die in dieser Verordnung genannten Fertigkeiten und Kenntnisse sollen so vermittelt werden, daß der Auszubildende . . . zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit befähigt wird, die insbesondere selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren einschließt. Die Befähigung ist auch in den Prüfungen nachzuweisen.“

Den Kern der Qualifikationen bilden nach wie vor fachliches Können und Wissen. Ein Dreher oder Fräser, der ein Werkstück an der CNC-Maschine bearbeitet, benötigt nach wie vor solide Grundkenntnisse über die Zusammenhänge von Werkstoffen, Werkzeug, Schnittgeschwindigkeiten, Vorschub und Spanbildung. Auch die kaufmännischen Sachbearbeiter müssen das ABC dieses Berufs erworben haben, um die Relevanz der Informationen bewerten zu können, die ihnen der Computer liefert.

Der neugefaßte Qualifikationsbegriff zielt jedoch neben der Modernisierung des Fachwissens und -könnens auf eine erweiterte Fachkompetenz mittels berufsübergreifender Qualifikationen. Drei Kategorien solcher Qualifikationen lassen sich unterscheiden:

1. Grundlegende fachbezogene Kenntnisse und Fähigkeiten, die in verschiedenen Berufen/Arbeitsbereichen gebraucht werden (z. B. Elektronikkenntnisse auch in Metallberufen, kaufmännische Grundbegriffe auch in technischen Berufen);
2. arbeitsmethodische und technologiebezogene Qualifikationen (z. B. für die Bewältigung planerischer und organisatorischer Aufgaben oder die effektive Benutzung der neuen computerisierbaren Arbeitsmittel);
3. persönlichkeitsbezogene, d. h. soziale, intellektuelle und motivationale Fähigkeiten (z. B. Kooperationsfähigkeit, Empathie, Selbständigkeit, Kreativität, Zusammenhangsverständnis, Bereitschaft, ständig weiterzulernen).

Die zu vermittelnden Qualifikationen werden als wirksame Instrumente gesehen, um die Verwendung von Technik, die Strukturierung und Organisation von Arbeit sowie ihre Ergebnisse zu beeinflussen.

Unverzichtbar für alle Berufe wird künftig in noch größerem Ausmaß als bisher eine solide Allgemeinbildung, d. h. neben einer informationstechnischen Grundbildung die Beherrschung der Sprache und der Grundregeln der Mathematik.

Angesichts der weiteren Ausbreitung der technischen Systeme scheint es geboten, sich in der Berufsausbildung stärker auf die Qualifikationen zu konzentrieren, in denen die Maschine auch in Zukunft kaum in Wettbewerb mit den Menschen treten dürfte.

Aber, so wird angesichts dieser anspruchsvollen Qualifikationsziele häufig gefragt, ist denn ein normal begabter Pflichtschulabsolvent oder gar ein lernschwächerer Jugendlicher überhaupt in der Lage, die anspruchsvollen Qualifikationsanforderungen zu erfüllen? Hier ist allerdings darauf zu achten, daß auch in Zukunft die Ausbildungsberufe allgemein zugänglich und zu bewältigen bleiben. Die Anforderungen in den Ausbildungsberufen dürften jedoch auch künftig so unterschiedlich sein, daß sich sowohl hochbegabten als auch schwächer lernenden Jugendlichen Möglichkeiten der beruflichen Qualifizierung bieten. Ohne staatliche Förderung, wie z. B. mit dem „Benachteiligtenprogramm“ der Bundesregierung, wird dies für Lernschwächere nicht zu verwirklichen sein.

derungen in den Ausbildungsberufen dürften jedoch auch künftig so unterschiedlich sein, daß sich sowohl hochbegabten als auch schwächer lernenden Jugendlichen Möglichkeiten der beruflichen Qualifizierung bieten. Ohne staatliche Förderung, wie z. B. mit dem „Benachteiligtenprogramm“ der Bundesregierung, wird dies für Lernschwächere nicht zu verwirklichen sein.

## Wie qualifizieren?

Der beschriebene vollzogene und zu erwartende Strukturwandel der Berufe, veränderte Voraussetzungen der Auszubildenden und die Neufassung des Ausbildungszieles erfordern eine neue pädagogische Gestaltung des Qualifizierungsprozesses.

Um neben den fachlichen Inhalten auch fachübergreifende Basis- und Querschnittsqualifikationen zu vermitteln, müssen handlungsorientierte Lehr- und Lernformen entwickelt werden. Hiermit verbunden sind etwa folgende Fragen:

- Wie kann man sich neue Kenntnisse selbständig aneignen?
- Wie kann man Arbeitsaufgaben, die selbständiges Tätigwerden zulassen, in den Produktions- oder Dienstleistungsprozeß des Betriebes integrieren?
- Wie kann Eigenverantwortlichkeit frühzeitig unter Produktionsbedingungen vermittelt werden?
- Wie erhöht man die Fähigkeit zur Mitgestaltung des Arbeitsprozesses, wenn der Begriff der „partizipativen Führung“ im Betrieb noch unbekannt ist?

In den vergangenen 10 Jahren haben über 50 Unternehmen in der Bundesrepublik Deutschland zusammen mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung in zahlreichen Modellversuchen vielfältige Ansätze zur Weiterentwicklung von Ausbildungsmethoden, wie z. B. der Projekt- und Leittextmethode oder der Juniorenfirma, erprobt. Es handelt sich dabei um Modelle be-

trieblicher Ausbildung, die vor allen Dingen den Erwerb von Lernfähigkeit und nicht die Vermittlung abfragbaren Wissens oder routinetauglicher Fähigkeiten zum Gegenstand haben.<sup>3)</sup>

Besondere Bemühungen sind künftig bei sinkender Ausbildungsplatznachfrage im Hinblick auf verschieden vorgeprägte Auszubildende gefordert.

Eine differenzierende Ausbildung, die den jeweiligen Voraussetzungen Rechnung trägt, muß brachliegende Qualifikationspotentiale erschließen. Das gilt für Mädchen, für ausländische Jugendliche, für lernschwächere und behinderte Jugendliche.

Wie Modellversuchsergebnisse des Bundesinstituts belegen, kann durch Intensivierung der Ausbildungsmaßnahmen, individuelle Verlängerung der Ausbildungszeit und besondere persönliche, oft sozialpädagogische Betreuung die Erfolgsrate in der beruflichen Qualifizierung dieser Jugendlichen erheblich gesteigert und damit ihre Chance für einen ihrer Qualifikation entsprechenden Arbeitsplatz verbessert werden.

Mit Blick auf die zukünftige Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt ist zu empfehlen, diesen Gruppen in Zukunft stärkere Beachtung zu schenken, nicht nur im Sinne des Gleichbehandlungsgebots des Rechts- und Sozialstaates, sondern auch im Sinne einer zukunftsorientierten Personalplanung und im wirtschaftlichen Eigeninteresse der Betriebe.

## Anmerkungen

<sup>1)</sup> Prognos AG et al; Die Zukunft der Arbeitslandschaft. In: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 94, 1985.

<sup>2)</sup> Bundesinstitut für Berufsbildung, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.); Neue Technologien: Verbreitungsgrad, Qualifikation und Arbeitsbedingungen. In: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 118, 1987.

<sup>3)</sup> Vgl. dazu: Selka, R., Conrad, P.; Leittexte — ein Weg zu selbständigem Lernen, Berlin, 1987.