

schädlich für die Qualifizierung auch von Benachteiligten. Fachtheorie muß zielgruppenadäquater und didaktisch flexibler, d. h. immer in Verbindung mit Fachpraxis, handlungsorientiert und gemäß den Arbeitsanforderungen vermittelt werden.

10. Im Hinblick auf Differenzierung und Individualisierung von Berufsbildung benachteiligter Jugendlicher ist die Berufsschule entscheidend für den Erfolg der Qualifizierung. Zugunsten von Benachteiligten muß das Fachklassenprinzip weiter gelockert und spezifiziert werden. Die Ausbildung erfolgt zweckmäßiger in Regel- als in Sonderberufsschulen, Stützunterricht ist immer erforderlich.

11. Die novellierten Ausbildungsberufe der Neuordnungsphase der letzten Jahre sind auch von benachteiligten Jugendlichen erlernbar und in den Qualifikationsanforderungen beherrschbar. Verlangt wird nicht generell eine Höher-, sondern eine „Anders“qualifizierung, die bei entsprechend differenzierender und individualisierender Förderung erworben werden kann. Diese Förderung muß ausgebaut werden, auch mit besseren Qualifizierungskonzepten, besonderen Lehr-/Lernmethoden wie Methodenmix von Leittexten bis zur Projektmethode.

12. Für die Ausbildung von benachteiligten Jugendlichen ist aus fachpraktischen, fachtheoretischen und sozialpädagogischen Gründen eine Verlängerung der Ausbildungszeit oft eher angemessen als eine Verkürzung.

13. Auch zweijährige Ausbildungsberufe bieten den vollen Sozialrechtsschutz wie drei- und längerjährige staatlich anerkannte Ausbildungsberufe, wenn die Tarifparteien das so festlegen — so die neue Rechtsprechung des Bundessozialgerichts. Damit ist ein wesentliches, bisheriges Argument gegen die zweijährigen Ausbildungsberufe gegenstandslos geworden.

14. Zur Verbesserung der Prüfungssituation, der Prüfungsformen und -bedingungen sollte ein eigener „Benachteiligtenparagraf“ in das Berufsbildungsgesetz und die Handwerksordnung eingefügt werden. Darin sind Vorschläge für gesonderte Prüfungsvorschriften aufzunehmen wie z. B. Angebot einer zusätzlichen mündlichen Prüfung zum Notenausgleich, verlängerte Bearbeitungszeit für die theoretische und erleichternde Formen für die schriftliche Prüfung, Anerkennung der bestandenen praktischen Prüfung als Teilabschluß mit Zertifikat bei nicht bestandener theoretischer Prüfung.

15. Programmgesteuerte Arbeitsmittel, insbesondere Personal-Computer, sind als pädagogisch-didaktisches Mittel in der Förderung der beruflichen Qualifizierung benachteiligter Jugendlicher erfolgreich zu verwenden. Ihre Nutzung muß erheblich intensiviert und verbreitert werden. Benachteiligte Jugendliche können wie alle anderen bei entsprechender Methodik und Software die Bedienung programmgesteuerter Werkzeuge erlernen. Diese Technik fördert die Motivation zur Aus- und Weiterbildung, stärkt Selbstwertgefühl, Sozialprestige und Anerkennung der Jugendlichen untereinander und steigert deren Kompetenz in Sprache, Rechnen, Schreiben, Zeichnen sowie Informatik.

## **Nachwuchssicherung — Unverzichtbare Zukunfts- investition auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten**

**Günter Cramer**

**In den Sitzungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung wurde der seit 1992 festzustellende Rückgang an neu**

**abgeschlossenen Ausbildungsverträgen erörtert. Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung und der Veränderung der Berufswahlentscheidung der Jugendlichen sowie der gesamtwirtschaftlichen Situation wurden die Gründe für diese Entwicklung ausgeführt.**

Hierzu gehören

- die Verringerung der Arbeitsplätze in weiten Teilen der Wirtschaft
  - die Verschlechterung der Ergebnissituation in den Unternehmen
  - die Höhe der Ausbildungskosten
  - die Verbleibquote der Fachkräfte nach Übernahme aus dem Ausbildungsverhältnis.
- Das sind Einflüsse, die sich auf das Verhalten der Ausbildungsbetriebe und auch der Jugendlichen auswirken. Dabei wurde darauf hingewiesen, daß der Anteil der Schulabgänger, die eine duale Berufsausbildung beginnen, entgegen der weit verbreiteten Meinung noch immer stark ansteigt. Während sich die Schulabgängerzahlen von 1983 bis 1992 um rund 38 Prozent verringerten, reduzierte sich die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nur um 26 Prozent. Das bedeutet, daß der Anteil der Schulabgänger aus allgemeinbildenden Schulen, die sich für eine Lehre entschieden haben, in den Jahren 1982 bis 1992 von 60 auf 73 Prozent gestiegen ist. Hieraus läßt sich ableiten, daß die Attraktivität der dualen Berufsausbildung weiter zugenommen hat. Dennoch ist zu beachten, daß die Berufsausbildung in den Unternehmen bedarfsorientiert, d. h. mit einer mittelfristigen Vorausschau des Fachkräftebedarfs von vier bis fünf Jahren, erfolgt. In einer Situation, in der
- Arbeitsplätze verringert werden müssen,
  - Fluktuation von Fachkräften nur begrenzt ersetzt wird und
  - die Übernahme von Auszubildenden in das Arbeitsverhältnis nach abgeschlossener Ausbildung in geringerem Umfang als bisher realisiert werden kann,

wird es nicht zu vermeiden sein, daß sich die Anzahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge noch weiterhin rückläufig entwickelt. Gleichzeitig ist es aber erforderlich, die Investitionen in Aus- und Weiterbildung nicht überproportional einzuschränken, sondern im Gegenteil auf einem Niveau zu stabilisieren, von dem aus rechtzeitig gegengesteuert werden kann. Die Erkenntnis und der Wille hierzu sind in der Wirtschaft vorhanden. Es wird gemeinsamer Anstrengung aller an der Berufsausbildung Beteiligten bedürfen, um eine kontinuierliche Nachwuchssicherung im Rahmen der wirtschaftlichen Möglichkeiten weiterhin zu gewährleisten. Hierzu beizutragen ist unternehmerische Aufgabe und damit insbesondere originäre Aufgabe aller Führungskräfte.

Danach ist die Heranführung junger Fachkräfte auch in Zukunft durch eigene Berufsausbildung am mittel- und langfristigen Bedarf auszurichten. Die vorhandenen Ausbildungskapazitäten dürfen nicht aus kurzfristigen Zielsetzungen so eingeschränkt werden, daß Mindestumfänge in der Berufsausbildung unterschritten und dadurch die erforderliche Effizienz nicht mehr erreicht werden kann.

Es ist Anspruch der Wirtschaft, die Berufsausbildung im dualen System durchzuführen. Die Heranführung von Fachkräften für die Wirtschaft ist keine Aufgabe, die abgetreten werden kann. Die Wirtschaft hat angemessene Beiträge zur Weiterentwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft zu leisten. Hierzu gehört, daß wir ein funktionsfähiges Berufsausbildungssystem erhalten und weiterentwickeln, ebenso wie wir aufgerufen sind, leistungsfähige Hochschulstrukturen weiterhin zu fördern.

Die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen wird maßgeblich durch die Qualifikation und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestimmt. Daher ist eine bedarfsgerechte aufgabenorientierte Weiterbildung

ebenso wie die Berufsausbildung unverzichtbare Investition. Der hohe Zuspruch, den die Weiterbildungsaktivitäten erfahren, ist sichtbarer Ausdruck dafür, daß die Möglichkeiten zum Ausbau der Leistungsfähigkeit, damit zur Verbesserung der Ergebnissituation in den Unternehmen und letztlich auch zur Sicherung des eigenen Arbeitsplatzes genutzt werden.

Entscheidend für die Zukunftssicherung ist, daß bei allen Maßnahmen, die zu treffen sind, vorausschauend das richtige Maß gefunden wird, um Zukunftschancen für den Standort Deutschland nicht zu schmälern.

Nachwuchssicherung erfordert die Einhaltung von Grundsätzen, wie

- Orientierung der Nachwuchsplanung an den Unternehmenszielen,
- Aus- und Weiterbildung bedarfsorientiert sicherstellen
- Erhaltung der Attraktivität als Arbeitgeber und der Ausbildungsbetriebe und
- angemessene Beiträge zur Weiterentwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft leisten.

Die Einhaltung dieser Grundsätze erfordert unternehmensspezifische Umsetzungen, die Kosten verursachen. Auch die Kosten für die Zukunftsinvestition Nachwuchssicherung werden sich durch die Notwendigkeit der Ergebnisverbesserung den Einsparungserfordernissen nicht entziehen können und wollen. Betriebliche Bildungsarbeit findet nicht im Schonraum statt, sondern ist ebenso wie alle anderen Funktionen dem Betriebsergebnis verpflichtet. Es kommt jedoch mehr denn je darauf an, daß wir die Trumpfkarte Mitarbeiterqualifikation nicht an Wert verlieren lassen oder gar aus dem Spiel nehmen. Der Nutzen betrieblicher Bildungsarbeit übersteigt bei mittelfristiger Betrachtung mit Sicherheit die Kosten. Allerdings kann Nutzen für Unternehmen und Gesellschaft nur dann geerntet werden, wenn rechtzeitig und ausreichend gesät wird.

## Altenpflege — ein krisenfester Beruf

Barbara Meifort

**Die demographische Entwicklung hat die Zahl der Schulabgänger sinken lassen. War bis weit in die 80er Jahre noch von einer Ausbildungsplatz- und Berufsnot der geburtenstarken Jahrgänge die Rede, so bleiben heute viele Ausbildungsplätze unbesetzt. Immer mehr Jugendliche und deren Eltern entscheiden sich für einen Ausbildungsweg über die höhere Schule mit Abitur zum Universitätsstudium. Alle Berufssparten bekommen diese Entwicklung zu spüren.**

Besonders groß ist die Not an Nachwuchskräften in der Pflege — und hier besonders in der Altenpflege. Die demographische Entwicklung bedeutet ja nicht nur, daß die Zahl der Schulabgänger im Vergleich zu den vergangenen Jahren sinkt, sondern sie besagt auch, daß im Verhältnis zur abnehmenden Zahl an jungen Menschen die Zahl älterer Menschen steigt. Das hat viele Gründe, z. B. sind herkömmliche Seuchen und Infektionsgefahren durch allgemeine Maßnahmen der öffentlichen Hygiene und des Gesundheitsschutzes sowie durch die medizinisch-naturwissenschaftliche Entwicklung von Impfmöglichkeiten eingedämmt. Aber auch durch sozialpolitische Maßnahmen, wie z. B. die Krankenversicherungspflicht aller Arbeitnehmer und ihrer Angehörigen und damit die Verbreiterung der allgemeinen medizinischen Versorgung haben dazu beigetragen, daß Krankheiten häufiger als früher geheilt werden können. Allerdings bedeutet die höhere Lebenserwartung nicht, daß die Menschen gesünder als früher sind. Vielmehr hat sich die Zahl chronisch kranker und pflegebedürftiger Menschen aufgrund von Arbeits- und Umweltbelastungen erhöht. Aber ange-