

## Der Lehrstellenmarkt bleibt unausgewogen – Gedanken zum Beginn des Ausbildungsjahres 1998/99

**Helmut Pütz**

Das neue Ausbildungsjahr hat begonnen, das unbefriedigende Gefühl aller Beteiligten zur Ausbildungsplatzsituation ist geblieben. Noch sind die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nicht abschließend ausgezählt, schon richtet sich der Blick auf die weiterhin angespannte Lehrstellensituation in der Zukunft. Was kann zur Verbesserung noch getan werden? Das ist die am meisten gestellte Frage.

Das begonnene Ausbildungsjahr hat wieder nicht in einer Lehrstellenkatastrophe geendet, richtig glücklich ist aber auch niemand mit dem erzielten Ergebnis, denn die Zahl der betrieblichen Lehrstellen hat wieder nicht ausgereicht – Statistik hin oder her. Die Auswahlmöglichkeiten der Jugendlichen, die betriebliche Ausbildungsplätze nachfragen, sind zu gering, es bleibt eine beachtliche Zahl von „unversorgten“ Jugendlichen, die Zahl derjenigen, die irgendwohin „ausweichen“ mußten, ist groß, die betriebliche Ausbildungsplatzsituation in Ostdeutschland ist miserabel, und das staatlich subventionierte Ausbildungsangebot an beruflichen Ersatzbildungsplätzen wächst, in den nächsten Jahren wird die Lehrstellensituation angespannt bleiben.

Aber positive Entwicklungen sollen auch anerkannt werden: An erster Stelle sind hier die beachtlichen Zuwächse der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Bereich der Industrie- und Handelskammern und sogar des Handwerks in Westdeutschland zu bilanzieren. Ein geringer Teil der Ausbildungsplatzschwankungen hängt also offensichtlich mit der Wirtschaftskonjunktur und dem Arbeitsmarkt zusammen.

Aber man sollte sich hüten, zu glauben und sich einzureden, mit einer positiven Wirtschaftsentwicklung, einem Boom sogar, könnten die Probleme des Ausbildungsstellenmarktes fast automatisch gelöst werden. Natürlich gibt es positive Beispiele, auch großindustrielle Leuchttürme, die aufgrund staatlicher Seelenmassage und guter Gewinne mehr Lehrlinge ein-

stellen und sogar über den eigenen Bedarf hinaus betriebliche Ausbildungsplätze anbieten. Generell ist das aber nicht so. Häufig kann man konstatieren, daß diejenigen Unternehmen, die zuerst wieder in die Gewinnzone gekommen sind, am stärksten „verschlankt“, am meisten Arbeitsplätze und damit letztendlich auch Ausbildungsplätze abgebaut haben.

Auf der Negativseite stehen auch viele, gerade neu gegründete Unternehmen der Dienstleistungswirtschaft, die weder durch ausreichende Steigerung bei den Arbeitsplätzen noch bei den Ausbildungsplätzen zu einer Entlastung der angespannten Situation beitragen. Das gilt sogar für etablierte Unternehmen der Geld-Dienstleistungswirtschaft. Wie soll man sich sonst erklären, daß eine große deutsche Privatbank, die in den letzten Jahren in Ost- und Westdeutschland vorzüglich verdient hat, weiter massiv Arbeits- und damit auch Ausbildungsplätze abbaut und statt dessen sogar Spendengeld sammelt, um Ausbildungsplätze an anderer Stelle, nur nicht bei sich selbst, zu fördern?

Der Reim darauf ist einfach. Menschliche Arbeit gerade in Deutschland ist teuer; Roboter und Computer arbeiten erheblich billiger, die Rationalisierungen werden weitergehen; technologische Entwicklung und Arbeitsorganisation werden auf lange Zeit nicht, wenn überhaupt je wieder, Arbeits- und Ausbildungsplatzmärkte zurückbringen, auf denen generell und in der Breite die Nachfrage von Arbeitskräften und Ausbildungswilligen knapp sein wird. Für diese These gibt es zahlreiche Untersuchungen, Argumente und Beweise. Deshalb ist es erforderlich, neue Vorschläge zu machen, neue Maßnahmen auszuprobieren, experimentierfreudig neue Wege zu gehen.

Dieses BWP-Heft nimmt zum Beginn des Ausbildungsjahres 1998/99 die Lehrstellensituation in den Blickpunkt.

So haben sich beispielsweise regionale Ausbildungsplatzinitiativen gerade in den letzten Jahren als erfolgreich erwiesen, stärker als flächendeckende „Rundumaktionen“.

Die Chancen, zusätzliche Ausbildungsplätze durch Verbundausbildung zu gewinnen, sind bei weitem noch nicht ausgeschöpft, ebenso wie die Stimulierung zusätzlicher Ausbildungsplätze durch erfahrene Ausbildungsberater, Ausbildungsplatzwerber und Ausbildungsplatzentwickler. Deren gezielte, wiederholte, Vertrauen schaffende Aktionen sind geeignet, in Zukunft die eklatanten Ausbildungsplatzdefizite in Unternehmen, gerade neu gegründeten der Dienstleistungswirtschaft, zu beseitigen.

Die Anreizwirkung schnell entwickelter, neuer Ausbildungsordnungen in zukunftssträchtigen Beschäftigungs- und Wirtschaftsbereichen, entwickelt aus Früherkennungssystemen zur Qualifikationsentwicklung, ist insbesondere im vergangenen Jahr am Beispiel der Informations- und Telekommunikationsberufe, der Medienberufe sowie der anderen 100 in den letzten drei Jahren neu entwickelten oder novellierten Berufsbilder deutlich geworden. Insofern ist es unverständlich, daß sich Sozialparteien und Staat nicht durchringen konnten, beispielsweise die Industriekaufleute und die Berufe im Einzelhandel endlich zu modernisieren. Zur noch besseren Früherkennung der Qualifikationsentwicklungen benötigen wir für die konkrete Arbeit dringend „Berufsfachkommissionen“, die ähnlich denen in der DDR *kontinuierliche* Früherkennung und Arbeit an Berufsordnungen in neuen Qualifizierungsfeldern ermöglichen.

Neben der weiteren Individualisierung und Differenzierung der Berufsbildungswege sowohl für leistungsschwächere junge Menschen wie auch für leistungsstärkere, begabte Auszubildende ist die weitere differenzierende Bausteingliederung nach dem Muster der neuesten Ausbildungsberufsgeneration dringend erforderlich. Hier sind moderne Ausbildungsberufe geschaffen worden, die den Betrieben flexiblere Ausbildung ermöglichen und den Lernenden ein größeres Maß an Individualisierung und Mobilität eröffnen, ohne die Qualitätsstandards eines Ausbildungsberufes aufzugeben. Durch solche Bausteine sind Ausbildungsordnungen auch schneller aktualisierbar.

Dies ist kein Systemwechsel, sondern eine Modernisierung des Berufskonzeptes durch Ergänzung der bewährten Struktur von Ausbildungsberufen unter Einbeziehung modularer Gestaltungsansätze und damit auch einer systematischen Verzahnung von Aus- und Weiterbildung. Weil auch dies ausbildungsplatzfördernd sein wird, brauchen wir ein solches „deutsches Modell der Modularisierung von Ausbildungsberufen“ innerhalb des Berufskonzeptes.

Positiv zu bewerten für die Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation sind die Versuche und Vereinbarungen der Gewerkschaften und Arbeitgeber, tarifvertragliche Ausbildungsplatzabsicherungen zu vereinbaren. Das ist allemal besser als eine umständliche und bürokratische Umlagefinanzierung für Ausbildungsplätze.

Bei der Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze geht es auch darum, neue Wege zu beschreiten und expandierende Beschäftigungsfelder zu identifizieren, für die duale Ausbildungsmöglichkeiten bislang fehlen. Das Gesundheits- und Sozialwesen ist ein solcher Wachstumsbereich mit einem hohen Bedarf an qualifizierten Fachkräften, aber ohne duale Ausbildungsberufe. Bei den Eltern und Jugendlichen, die Ausbildung nachfragen, stößt es auf Unverständnis, wenn die große und wachsende Zahl an Pflegediensten nicht zugleich auch zu einem Wachstum an Ausbildungsmöglichkeiten beiträgt. Alle Bestrebungen zur Erschließung des wachsenden Bereichs der Pflegedienste, insbesondere der privaten Altenpflegedienste, für die duale Ausbildung sollten gebündelt und die ordnungspolitischen Voraussetzungen geschaffen werden, einen entsprechenden Beruf zu regeln.

Auch die neuen „kooperativen Modelle“ der Kombination berufsbildender Vollzeitschulen mit Betriebspraxis zur Erhöhung qualifizierter Ausbildungsangebote mit Marktakzeptanz sollten zur Verbesserung der Berufsbildungsmarkt-Situation genutzt werden. Zur Höherqualifizierung der Fachkräfte in Gegenwart und Zukunft und zur Wahrnehmung der sozialen Verantwortung des Staates für die berufliche Qualifizierung der jungen Generation sollte ein auf Dauer ausgerichteter Ausbau von berufsfachschulischen Ausbildungsangeboten in den Ländern möglichst in Kombination mit betrieblicher Ausbildung – längere Intensivpraktika, besser noch: betriebliche Ausbildungsjahre – entwickelt werden. Dies gilt insbesondere für die neuen Länder in Ostdeutschland und für Sparten der Dienstleistungswirtschaft, in denen die Ausbildung nicht überwiegend an handwerklichen und industriellen Produktionsarbeitsplätzen orientiert sein muß. Vielfältige zeitliche Kombinationen von Vollzeitberufsschulen und betrieblichen Ausbildungsphasen einschließlich Praktika, mit Abschlußprüfung vor der zuständigen Kammer, sind machbar. Die Modelle insbesondere in Brandenburg, Sachsen-Anhalt und Berlin sind hier beispielgebend.

Hierbei handelt es sich nicht um eine Verdrängungsalternative zum bewährten Dualen System, sondern um eine weitere Variante des Dualen Systems, die eine Flexibilität und Zukunftsorientierung national und international unter Beweis stellen würde.