

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-

sichts hochentwickelter technischer Hilfen, vielfältiger und verbesserter Medikamente, Massagen, Krankengymnastik usw. können auch chronisch kranke Menschen, Behinderte und/oder pflegebedürftige Menschen länger leben als früher. Ihre Zahl hat in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen.

Alle diese hilfs- und pflegebedürftigen Menschen, daß sind vor allem ältere, benötigen — insbesondere wenn sie allein leben — pflegerische Hilfen. Die meisten von ihnen, nämlich 86 Prozent aller Pflegebedürftigen, werden zu Hause von ihren Familien betreut. Die Familienangehörigen sind diesen Anforderungen auf die Dauer aber immer weniger gewachsen und benötigen fachlich qualifizierte Unterstützung durch Altenpfleger und Altenpflegerinnen. Bislang erhält nicht einmal ein Drittel der pflegenden Familien eine entsprechende Unterstützung. Auch in den Altenpflegeheimen, in denen bislang ein geringer Anteil der pflegebedürftigen alten Menschen lebt, ist nicht einmal die Hälfte des dort beschäftigten Personals in einem Pflegeberuf — sei es in der Krankenpflege oder in der Altenpflege — ausgebildet. Die übrigen sind überwiegend angelernte Pflegehilfskräfte. Das zeigt, daß der Bedarf an Altenpflegepersonal in allen Bereichen sehr groß ist.

Altenpflege ist schon heute ein krisenfester Beruf und wird dies aufgrund der demographischen Entwicklung auch in Zukunft bleiben. Wer Altenpflege gelernt hat, wird überall „mit Kußhand“ eine Beschäftigung finden.

Altenpfleger und Altenpflegerinnen arbeiten vorwiegend in Heimen (Altenheimen, Altenpflegeheimen) und in ambulanten Pflegediensten (Sozialstationen, Diakonie-Stationen); gelegentlich auch in sogenannten offenen Einrichtungen der Altenhilfe, wie Gemeindezentren; auch privat werden gelernte Altenpfleger und Altenpflegerinnen für die Pflege und Betreuung älterer Menschen gesucht. Leider genießt dieser Beruf kein be-

sonders hohes Ansehen in der Gesellschaft, obwohl jeder, der schon einmal Eltern oder Großeltern pflegen mußte, weiß, wie wichtig dieser Beruf für jeden von uns ist oder sein wird. Das geringe Ansehen kommt durch eine verhältnismäßig geringe Bezahlung zum Ausdruck. Im Verhältnis zum Einkommen beispielsweise einer Verkäuferin oder einer Friseurin ist die Bezahlung sehr viel besser; aber der Beruf stellt auch sehr viel höhere Anforderungen: Man trägt die Verantwortung für die Patienten, muß sehr viel über Gesunderhalten, über Krankheitsbilder, über Pflorgetechniken, über den Umgang mit alten Menschen wissen, die aufgrund ihrer Krankheit oder Gebrechlichkeit u. a. gereizt reagieren, depressiv oder verstört sein können. Weitere Aufgaben sind z. B. soziale Kontakte für allein lebende Menschen, die sehr isoliert sind, zu vermitteln, Wohngeldanträge für sie stellen, wenn sie eine niedrige Rente erhalten oder wenigstens den Besuch eines Sozialarbeiters zur Beratung und Hilfe vermitteln. Die Pflege, Betreuung und Versorgung pflegebedürftiger alter Menschen ist sehr vielfältig, aber insgesamt körperlich und psychisch anstrengend. Die Arbeitszeit ist unregelmäßig; fast alle Sozialstationen, auf jeden Fall alle Heime, haben Schichtdienst; außerdem müssen hilfsbedürftige Menschen auch nachts, samstags, sonntags sowie an Feiertagen gepflegt und versorgt werden. Diese vielfältigen und hohen Anforderungen und die zum Teil widrigen Arbeitsbedingungen werden noch nicht so vergütet, daß man sie als angemessenen finanziellen Ausgleich für die schwierige Arbeit betrachten kann.

Schulabgänger wählen deshalb häufig lieber Büroberufe oder gut bezahlte technische Berufe. Demgegenüber geben die meisten Altenpflegeschüler und -schülerinnen, die das Bundesinstitut im vergangenen Jahr nach ihrem Motiv gefragt hat, Altenpflege zu lernen, an, daß sie „mit Menschen umgehen“ wollten. Für sehr viele stand die „abwechslungsreiche Tätigkeit“ im Vordergrund und

sehr viele gaben an, daß sie „Hilfsbedürftigen helfen“ wollen. Über drei Viertel aller Altenpflegeschüler und -schülerinnen hatte „der sichere Arbeitsplatz“ gereizt, diese Ausbildung zu wählen und etwa ebenso viele wollten „soziale Verantwortung tragen“. Ein guter Verdienst ist es also nicht, der dazu motiviert, Altenpfleger oder Altenpflegerin zu werden — aber ein sicherer Arbeitsplatz und damit auch ein sicherer Verdienst sind immerhin gewiß.

Eine bundeseinheitliche Regelung der Ausbildung, wie z. B. in Berufen wie Friseur, Bankkaufmann/Bankkauffrau oder in Metall- oder Elektroberufen, gibt es für die Altenpflegeausbildung noch nicht. Die Ausbildung für Altenpflege ist in allen Bundesländern — wenn auch nicht einheitlich — geregelt, und der Beruf ist in allen Bundesländern staatlich anerkannt; eine Ausnahme machen noch die neuen Länder. Hier haben noch nicht alle Länder eine Regelung für die Ausbildung erlassen, aber in fast allen neuen Ländern gibt es zahlreiche Ausbildungsstätten, die in Anlehnung an Regelungen aus den alten Bundesländern ausbilden. Diese Ausbildungsmöglichkeiten dauern i. d. R. zwei Jahre und werden meistens über AFG-Mittel vom zuständigen Arbeitsamt gefördert.

Wer Altenpflege lernen will, muß das 17. Lebensjahr vollendet haben. Zwar schreiben nur wenige Länder explizit ein bestimmtes Alter als Zugangsvoraussetzung vor, aber dieses höhere Alter ergibt sich aus der Vorschrift, daß zumindest Hauptschüler und Hauptschülerinnen vor Aufnahme der Ausbildung eine mindestens zweijährige Berufsausbildung abgeschlossen haben müssen (z. B. in Berlin). Die Ausbildung dauert zwischen zwei und drei Jahren, dies variiert in den einzelnen Bundesländern dadurch, daß einige Länder im Anschluß an die Ausbildung ein halbes bis einjähriges sogenanntes Anerkennungspraktikum bis zur Verleihung der staatlichen Anerkennung vorschreiben (z. B. Berlin). Andere Bundesländer wieder

haben die praktische und die theoretische Ausbildung integriert und verleihen die staatliche Anerkennung im Anschluß an die abgeschlossene dreijährige integrierte Ausbildung (z. B. Baden-Württemberg).

Nur kann für die Ausbildung, wenn sie bei privaten Schulen absolviert wird, Schulgeld von den Altenpflegeschülern erhoben werden. Hamburg ist das einzige Bundesland, das eine nach BBiG geregelte Ausbildung anbietet, bei der eine tarifvertraglich vereinbarte Ausbildungsvergütung gezahlt wird. Diese Ausbildung bieten in Hamburg ganz unterschiedliche Heimträger an, private und kirchliche Träger sowie die staatlichen Heime der Stadt Hamburg. Aber auch Baden-Württemberg, Hessen und Nordrhein-Westfalen zahlen inzwischen eine Ausbildungsvergütung. In Berlin wird kein Schulgeld erhoben, aber auch keine Ausbildungsvergütung gezahlt.

Ein besonderes Problem des Altenpflegeberufs ist der frühe Berufsausstieg ausgebildeter Altenpfleger und Altenpflegerinnen. Nach derzeit kursierenden Zahlen verläßt etwa die Hälfte aller Altenpfleger und Altenpflegerinnen nach drei bis fünf Berufsjahren wieder den Beruf. Seit neuestem wird dem allerdings mit Hinweisen auf Umfrageergebnisse bei noch beschäftigten Altenpflegekräften zur Dauer ihrer Berufstätigkeit widersprochen. Die tatsächliche Zahl der frühen Berufsaussteiger und die wahren Gründe hierfür sind also nicht genau bekannt. Ob dies beispielsweise an schlechten Arbeitsbedingungen, an zu niedriger Bezahlung oder auch an einer nicht immer ausreichenden Ausbildungsqualität liegt, oder ob es vor allem junge Frauen sind, die unter anderem wegen Familiengründung ausscheiden und später wieder zurückkehren, ist nicht bekannt. Das Bundesinstitut hat deshalb im vergangenen Jahr begonnen, alle Altenpflegeschülerinnen und -schüler, die 1992 ihre Ausbildung beendet haben, zu ihrer Berufsmotivation, zu ihrer Ausbildungserfahrung

und zu ihrem Berufsverbleib im Verlauf der folgenden Jahre zu befragen. Fast alle von ihnen, nämlich 96 Prozent, gaben zum Zeitpunkt ihrer Abschlußprüfung an, daß sie auch nach Abschluß der Ausbildung in der Altenpflege arbeiten wollten. Es ist zu hoffen, daß sich für diese Altenpfleger und Altenpflegerinnen die mit ihrer Berufswahl verbundenen Erwartungen an den Beruf erfüllen werden, damit sie dem Beruf erhalten bleiben und sie ihm nicht schon bald enttäuscht den Rücken kehren.

## Studie zur Struktur der Weiterbildungsträger in Sachsen

**Die Analyse der Weiterbildungsangebote in Sachsen war Gegenstand einer Untersuchung, die 1992 im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft geförderten Projekts „Weiterbildung vom Plan zum Markt“ durchgeführt wurde.<sup>1</sup> In zwei Teilstudien wurden die Entwicklung des Weiterbildungsmarktes in Sachsen, die Verbesserung des Leistungsangebots der Träger sowie die Erhöhung der Leistungskraft und die Bedarfsgerechtigkeit der Maßnahmen untersucht.**

Die jetzt vorgelegten Ergebnisse der Studie informieren im einzelnen über

- die Struktur der befragten Weiterbildungsträger,
- die Bedeutung der AFG-Maßnahmen,
- Fragen der Beteiligung an Maßnahmen zur Umschulung und Fortbildung,
- die Nachfrage und Entwicklung dieser Maßnahmen,
- Möglichkeiten des Weiterbildungsverbundes mit anderen Trägern,

- die Einschätzung der Leistungsfähigkeit von Weiterbildungseinrichtungen und
- die Situation des Weiterbildungsmarktes im allgemeinen.

In einer ergänzenden Studie werden zur Analyse und Bewertung künftiger Trends des Weiterbildungsmarktes die Abhängigkeiten verschiedener Faktoren sowie das Verhältnis von Weiterbildung und Neuaufbau der Wirtschaft (in Sachsen) beschrieben.

Besonders hervorgehoben wird von den Autoren, daß die künftige Weiterbildung noch konsequenter davon auszugehen habe, daß es sich dabei um die „Fortbildung und Umschulung weiter Bereiche der Gesellschaft“ handle, „daß mit der Weiterbildung eine hohe moralische und soziale Wertigkeit verbunden“ sei und daß der damit verbundene „Neuaufbau der Persönlichkeit, (die) Schaffung moderner up to date-Qualifikationen und Kompetenzen, die Schaffung eines neuen Selbstverständnisses aus den erworbenen, gewordenen Werten heraus keineswegs weniger bedeutsam als die Gründung von Technologieparks usw.“ sei. Kritische Hinweise finden sich auch darauf, daß „eindeutige Fehleinschätzungen bei verschiedenen Weiterbildungsträgern zur Geschäftsgrundlage geworden“ seien und daß „Orientierungsdefizite“ sowohl in der Gesamtwirtschaft als auch bei Einzelpersonen und bei den Weiterbildungsträgern festzustellen seien.

### Anmerkung:

<sup>1</sup> Die Studie wurde vom Institut für Innovationsmanagement, Leipzig, durchgeführt; vgl. Düsterwald, M.; Münch, R.: Weiterbildungsträger in Sachsen. Erstauswertung einer Befragung für den VSBI. — Studie zum BMBW-Projekt „Vom Plan zum Markt“, Leipzig, Dezember 1992 (unveröffentlichtes Manuskript); vgl. auch Düsterwald, M.; Münch, R.: Weiterbildungsträger in Sachsen. Zweite Auswertung einer Befragung sächsischer Bildungsträger. — Studie zum BMBW-Projekt „Vom Plan zum Markt“ — Leipzig, Januar 1993 (unveröff. Manuskript)