



## Chancen sind da, wir sollten sie nutzen

► Vergleicht man die derzeitigen Entwicklungen auf dem Lehrstellenmarkt mit den absehbaren Herausforderungen des wirtschaftlichen und technologischen Wandels, wird eine paradoxe Situation deutlich.

Auf der einen Seite zeigt die mittelfristige Bevölkerungsvor- ausberechnung des Statistischen Bundesamtes für den Zeit- raum nach 2010 gravierende Änderungen der Bevölke- rungsstruktur. Die Anzahl der Personen im erwerbsfähigen Alter – und damit auch das Angebot an Arbeitskräften – wird bei steigendem Durchschnittsalter der Erwerbspersonen deutlich zurückgehen. Wie stark der Rückgang des Arbeits- kräfteangebots ausfallen wird, ist heute schwer abschätzbar. Dies ist vor allem davon abhängig, wie sich die Erwerbsbe- teiligung, vor allem der Frauen, entwickeln wird und wie hoch die Zuwanderungsgewinne ausfallen werden. Vieles wird auch von der Entwicklung der Arbeitsproduktivität abhängen, die heute kaum vernünftig eingeschätzt werden kann. Sicher ist allerdings, dass wir in absehbarer Zeit mit einem deutlichen Nachwuchsmangel konfrontiert sein wer- den. Gleichzeitig signalisieren – abgesehen von der Sonder- situation in den neuen Ländern – sowohl die Schulabgän- gerprognose der Kultusministerkonferenz als auch die Bevöl- kerungsprognose des Statistischen Bundesamtes in den alten Ländern noch steigende Schulabgängerzahlen in den kom- menden Jahren und damit gute Chancen jetzt etwas gegen den zukünftigen Fachkräftemangel zu tun.

Auf der anderen Seite deuten aber die Hinweise aus der Wirtschaft auf einen weiteren Rückgang der betrieblichen Ausbildungsplatzangebote vor allem in den alten Ländern hin. Die Zahl der neuen betrieblichen Ausbildungsverträge wird wie die Zahl der noch offenen betrieblichen Ausbil- dungsplätze geringer ausfallen als noch vor einem Jahr. Der Trend in die Qualifizierungsalternativen Schule, Hochschule und Berufliche Schulen wird eher noch zunehmen. Nicht zuletzt werden Stützungsmaßnahmen erforderlich sein, um auf niedrigerem Niveau Angebot und Nachfrage in einen Ausgleich zu bringen.

Die mit den geburtenstarken Jahrgängen verbundene Mög- lichkeit, vorbeugend etwas gegen den Fachkräftemangel der kommenden Jahre zu tun, wird zumindest für dieses Jahr nicht genutzt. Sicherlich ist für die Entscheidung, Auszubil- dende einzustellen oder nicht, auch die konjunkturelle Ent- wicklung mitverantwortlich, die viele Betriebe in eine labile wirtschaftliche Lage gebracht hat. Darüber hinaus scheinen sich in der Entwicklung des Ausbildungsstellenmarktes aber auch wesentliche Ergebnisse des BMBF-Projektes „Arbeits- platzgestaltung und Dienstleistungen“ zu bestätigen: Pla- nungshorizonte der Unternehmen werden immer kurzfristi- ger, eine vorausschauende Personalplanung wird kaum vor- genommen. Zudem ist Qualifizierung in vielen Unternehmen (noch) kein Top-Thema. Der Faktor Arbeit und das Wissen der Mitarbeiter werden in vielen Unternehmen suboptimal genutzt, sodass Überforderungen aber auch Unterforderun- gen am Arbeitsplatz zunehmen.

Auch in anderer Hinsicht scheint eine Entwicklung des Aus- bildungsstellenmarktes mit den zu erwartenden Fachkräfte- bedarfen nicht recht zusammenzupassen.

Nach den Ergebnissen der Prognosen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) und Prognos zur Entwicklung des Beschäfti- gungssystems und des absehbaren Qualifikationsbedarfes müssen wir damit rechnen, dass sich die Tertiärisierung der Arbeitslandschaft, also die Dienstleistungsorientierung, wei- ter fortsetzen wird. Das gilt insbesondere für die anspruchs- vollen und im beschränkten Maße auch für die einfachen Dienstleistungstätigkeiten. Der Produzierende Bereich wird nach diesen Prognosen aufgrund der vorhandenen Rationa- lisierungspotentiale weiter an Gewicht verlieren.

Zwar bringen Jugendliche den Dienstleistungsberufen schon heute deutlich mehr Interesse entgegen als den Fertigungs- berufen, die Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage ist hier aber (noch) besonders groß.

Da das Potenzial an Fachkräftenachwuchs – und damit die Möglichkeit der Ausbildung von neu qualifizierten Fachkräften – auf Dauer deutlich zurückgehen wird, kommt es zukünftig vermehrt darauf an, die dann bereits Beschäftigten für technische und arbeitsorganisatorische Veränderungen fit zu machen. Der Qualifizierung und Weiterbildung von Menschen im mittleren und höheren Alter muss deshalb besondere Beachtung geschenkt werden. Lebensbegleitendes Lernen oder kontinuierliches Weiterlernen wird damit ebenso zur Selbstverständlichkeit werden wie die Nutzung der neuen Informations- und Kommunikationstechniken als neues zeit- und ortsunabhängiges Medium des Lernens.

## Qualifizierung der nachwachsenden Generation und der Erwerbspersonen – Schlüsselgröße für zukünftige Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung

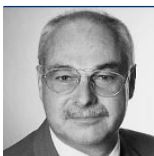
Sicher ist insgesamt, dass die Qualifizierung der nachwachsenden Generation und der Erwerbspersonen zur Schlüsselgröße für die zukünftige Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung wird. Für die Bildungs- und Berufsbildungspolitik bedeutet dies: Eine gezielte Förderung aller Fähigkeiten, Eignungen und Leistungsniveaus, d. h. eine gezielte Entwicklung aller Potenziale, über die wir verfügen,

- dazu gehört, dass die notwendigen Reformen in den Schulen umgesetzt werden (vgl. Empfehlungen des Forum Bildung),
- es wird auch um eine Intensivierung von Konzepten gehen, die früh das Lernen fördern,
- dazu gehört auch der Abbau von Problemen an der ersten Schwelle von der Schule in die Ausbildung,
- wir brauchen geeignete Ansätze für die Heranführung Leistungsschwächerer an die Ausbildung,
- wir werden zudem die berufliche Weiterbildung ausbauen bzw. das Weiterlernen für alle unterstützen müssen; hierfür werden u. a. auch lernförderliche Arbeitsplatzgestaltungen in den Unternehmen gebraucht,

- aber auch die Entwicklung altersgerechter Qualifizierungsformen ist erforderlich, denn Ältere lernen anders als Jüngere,
- es wird auch um die Entwicklung von nachhaltigen und bedarfsgerechten Qualifizierungsprozessen für Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohter Personen gehen,
- auch um die Entwicklung von integrationsfördernden Qualifizierungsformen für Personen mit Migrationshintergrund
- und wir brauchen neue Beschäftigungs- und Qualifizierungsformen für Frauen.

Wir werden sehr viel stärker das menschliche Potenzial pflegen, entwickeln und sichern müssen, wenn bei immer knapper werdenden Humanressourcen wirtschaftliche Perspektiven gesichert bleiben sollen. Hierfür sollten wir bereits jetzt alle Chancen nutzen.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung wird auf seinem 4. Fachkongress hierzu in 11 Foren und 42 Arbeitskreisen eine Standortbestimmung vornehmen, Konzepte für die Praxis präsentieren und Visionen der künftigen Entwicklung vorstellen. Es wird den Wandel in der Arbeitswelt, die Internationalisierung und Globalisierung aufgreifen und die Konsequenzen für die beruflichen Bildung beleuchten, es wird die Innovationen bei der Modernisierung und Neuentwicklung von Aus- und Weiterbildungsberufen, bei der Verbindung von Aus- und Weiterbildung darlegen und die Entwicklungen der neuen Prüfungs- und Zertifizierungsformen diskutieren, es wird sich mit Fragen der Kompetenzentwicklung, des lebensbegleitenden Lernens, der Bedeutung von Erfahrungslernen und den Möglichkeiten des E-Learnings beschäftigen, es wird neue Konzepte und Perspektiven im Rahmen der Benachteiligtenförderung vorstellen und über Entwicklungen von Berufsbildungsstätten zu Kompetenzzentren, auch im Rahmen von regionalen Netzwerken und Allianzen diskutieren. ■



**WALTER BROSI**

Stellv. Generalsekretär, Leiter des Forschungsbereichs, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn