

Weiterbildungsbericht

der Regierung des Saarlandes

2002

Ministerium für Wirtschaft

Referat E/4

Berufliche Erstausbildung,
Saarländisches Weiterbildungsgesetz,
EURES

Am Stadtgraben 6-8

66111 Saarbrücken

Tel.: (0681) 501-3805

Fax: (0681) 501-3810

Email: B.Sehn@wirtschaft.saarland.de

**Ministerium für Bildung,
Kultur und Wissenschaft**

Referat G 1

Allgemeine und politische
Weiterbildung

Hohenzollernstraße 60

66117 Saarbrücken

Tel.: (0681) 501-7214

Fax: (0681) 501-7548

Email: W.Kraeuter@bildung.saarland.de

www.bildung.saarland.de/weiterbildung.htm

Weiterbildungsbericht der Regierung des Saarlandes **2002**

Vorwort



Bildung, insbesondere Weiterbildung, erhält einen neuen Stellenwert in unserer Gesellschaft. Beschränkte sich Bildungspolitik bisher darauf, den Menschen eine bestmögliche Allgemeinbildung und berufliche Erstausbildung als Rüstzeug für das Leben zu vermitteln, rückt heute stärker das lebenslange Lernen in das Bewusstsein. Die rasante Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechniken, die von der Freizeit bis zur Arbeitswelt alle Lebensbereiche durchdringen, aber auch die Globalisierung und die Veränderung der Arbeits- und Betriebsorganisation bedeuten für jeden und jede eine Herausforderung.

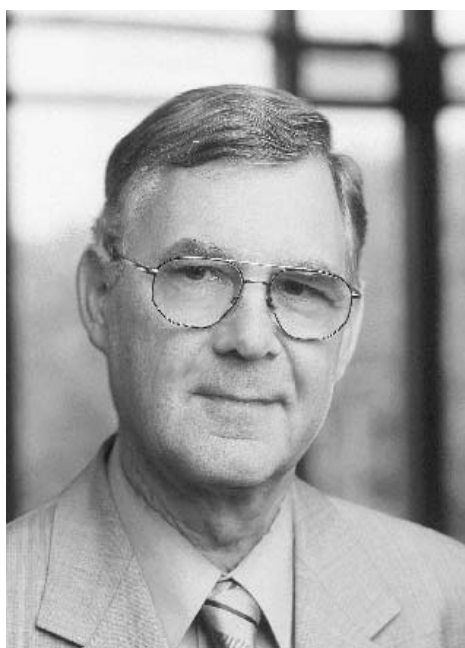
Um angemessen auf den Wandel reagieren und sich im Privatleben wie am Arbeitsplatz entfalten zu können, müssen die einmal erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten permanent aktualisiert und durch neue Kompetenzen erweitert werden. Es gehört auch die Bereitschaft dazu, Wissen, das nicht mehr gebraucht wird, brachliegen zu lassen. Neben der Arbeitszeit und Freizeit hat sich eine dritte Zeit etabliert, die Lernzeit.

Die Regierung des Saarlandes stellt sich dieser Herausforderung. Sie fördert daher nachhaltig Weiterbildung und Qualifizierung, finanziell wie ideell.

Mit dem vorliegenden Weiterbildungsbericht 2002 wird Ihnen ein Überblick über das Weiterbildungs-geschehen in unserem Land gegeben. Neben den Aktivitäten der nach dem SWBG staatlich anerkannten Einrichtungen der Weiterbildung wird beispielhaft auch die Arbeit nicht anerkannter Einrichtungen vorgestellt.

Darüber hinaus werden in diesem Bericht Initiativen zur Weiterentwicklung einer Qualifizierung für alle vorgestellt und Perspektiven künftiger Aufgabenstellungen aufgezeigt.

Mit dem Bericht möchten wir anregen, sich weiterhin für Bildung und Weiterbildung in unserem Land einzusetzen und mitzuwirken, mehr Menschen zum Lernen zu motivieren, ein Leben lang.



Jürgen Schreier
Minister für Bildung,
Kultur und Wissenschaft

Dr. Hanspeter Georgi
Minister für Wirtschaft

Inhalt

1 Grundlagen

1.1	Rechtsentwicklung	Seite 7
1.2	Reichweite und Begriffsklärung	Seite 7
1.3	Zuständigkeiten in der Weiterbildung	Seite 8

2 Anbieter, Angebote und Teilnahme

2.1	Landesstatistik	Seite 9
2.1.1	Träger	Seite 9
2.1.2	Veranstaltungen und Teilnahme	Seite 11
2.1.3	Abschlüsse/ Zertifikate	Seite 15
2.1.4	Personal- und Beschäftigungsumfang	Seite 17
2.1.5	Einzelne staatlich anerkannte Anbieter und Anbieter-Gruppen ..	Seite 18
2.1.6	Zusammenfassung	Seite 30
2.2.	Überregionale Weiterbildungsstatistiken	Seite 30

3 Angebotsschwerpunkte

3.1	Alphabetisierung	Seite 33
3.2	Hauptschulabschlusskurse	Seite 33
3.3	Seniorenbildung	Seite 34
3.4	Sprachenangebote	Seite 34
3.5	Zertifizierungen	Seite 35
3.6	Europa/ Saar-Lor-Lux	Seite 36
3.7	Autoland Saarland	Seite 37
3.8	Managementqualifikation.....	Seite 38
3.9	E-Learning	Seite 39
3.10	Call-Center	Seite 40
3.11	Meisterausbildung im Handwerk	Seite 42
3.12	Anpassungsfortbildung	Seite 43

4 Finanzielle Förderung der Weiterbildung

4.1	Staatliche Förderung	Seite 45
4.1.1	Förderung der allgemeinen und politischen Weiterbildung	Seite 45
4.1.2	Förderung der beruflichen Weiterbildung	Seite 45
4.2	Finanzierung der Bildungsarbeit staatlich anerkannter Einrichtungen der Weiterbildung	Seite 50

5 Bildungsfreistellung

5.1	Rechtsgrundlage	Seite 52
5.2	Vorbemerkung zur statistischen Erhebung	Seite 52
5.3	Inanspruchnahme des Rechts auf Bildungsfreistellung	Seite 52
5.4	Bundesweite Tendenzen	Seite 54
5.5	Ausblick	Seite 55

6 Weiterbildung außerhalb der staatlichen Anerkennung nach SWBG

6.1	Allgemeine und politische Weiterbildung	Seite 56
6.1.1	Politische Bildung	Seite 56
6.1.2	Kulturelle Weiterbildung	Seite 62
6.2	Berufliche Weiterbildung	Seite 66
6.2.1	Betriebliche Weiterbildung	Seite 67
6.2.2	Fortbildung in der Landesverwaltung	Seite 70
6.2.3	Lehrerfortbildung	Seite 71
6.2.4	Wissenschaftliche Weiterbildung	Seite 74
6.3	Fernunterricht	Seite 75

7 Weiterbildungsoffensive

7.1	Weiterbildungsoffensive Saarland21	Seite 77
7.2	Werbung für das lebenslange Lernen	Seite 77
7.3	Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung	Seite 79
7.4	Neue Formen des Lernens	Seite 81

8 Zusammenfassung Seite 86

9 Staatlich anerkannte Einrichtungen der Weiterbildung im Saarland Seite 87

Dieser Bericht und seine Aktualisierung können im Internet eingesehen werden unter

www.bildung.saarland.de/weiterbildung.htm

1 Grundlagen

Gemäß § 34 Abs.1 des Saarländischen Weiterbildungs- und Bildungsfreistellungsgesetzes (SWBG) legt die Landesregierung alle vier Jahre einen Bericht über die Lage und Entwicklung der Weiterbildung und Bildungsfreistellung vor. Der erste Weiterbildungsbericht wurde am 25.11.1997 veröffentlicht. Er umfasste die Berichtsjahre 1990 bis 1995. Der vorliegende zweite Bericht ergänzt den Zeitraum bis zum Jahr 2001 soweit auf Daten des Statistischen Landesamtes des Saarlandes zurückgegriffen wird. Im Interesse der Aktualität sind verfügbare neuere Daten ebenfalls berücksichtigt.

1.1 Rechtsentwicklung

In Ausführung des Artikels 32 der Verfassung des Saarlandes hatte der Landtag des Saarlandes am 8. April 1970 das „Gesetz Nr. 910 zur Förderung der Erwachsenenbildung im Saarland (EBG)“ verabschiedet. Es wurde am 17. Dezember 1975 neu gefasst und regelte bis 1990 die Anerkennung und Finanzierung der (allgemeinen) Weiterbildungseinrichtungen. Ihm zufolge war die Erwachsenenbildung „Teil des allgemeinen Bildungswesens“ und sollte „das selbständige und verantwortliche Urteilen (fördern) und zur geistigen Auseinandersetzung (anregen)“ (§ 1 Abs. 1 und 2 EBG).

Mit dem Saarländischen Weiterbildungs- und Bildungsurlaubsgesetz (SWBG), das am 1. April 1990 in Kraft trat, wurden erstmals die allgemeine und die berufliche Weiterbildung integriert und der Rechtsanspruch auf Bildungsurlaub eingeführt. Danach soll Weiterbildung „durch ein qualitatives und flächendeckendes Angebot zur Chancengleichheit beitragen, Bildungsdefizite abbauen, die Vertiefung und Ergänzung vorhandener oder den Erwerb neuer Kenntnisse, Fähigkeiten und Qualifikationen ermöglichen und zu selbständigem, eigenverantwortlichem Handeln im persönlichen, beruflichen und öffentlichen Leben befähigen“ (§ 1 Abs. 2 SWBG).

Die Unabhängigkeit der Weiterbildung wird in § 4 SWBG festgeschrieben: „Die staatliche Förderung der Weiterbildung lässt das Recht der Einrichtungen auf selbständige Lehrplangestaltung unberührt. Die Freiheit der Lehre und die unabhängige Auswahl der Leiter oder Leiterinnen und Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen werden gewährleistet.“

*) Alle Rechtstexte sind dem Internet unter www.bildung.saarland.de/weiterbildung.htm zu entnehmen.

Art. 32 der Verfassung des Saarlandes:
"Staat und Gemeinde fördern das
Volksbildungswesen, einschließlich der
Volksbüchereien und Volkshochschulen."

Das Gesetz regelt darüber hinaus die staatliche Anerkennung von Einrichtungen und Landesorganisationen der Weiterbildung, die Durchführung der Förderung, die Koordination und Kooperation in der Weiterbildung und das Weiterbildungsinformationssystem.

Haushaltsvorbehalt, Ressortwechsel und Begriffskorrekturen führten zur Novelle des SWBG vom 15. September 1994. Seit diesem Zeitpunkt heißt es „Saarländisches Weiterbildungs- und Bildungsfreistellungsgesetz“. Folgende noch geltende Rechtsverordnungen wurden zum SWBG erlassen*:

- die Verordnung über die staatliche Anerkennung von Landesorganisationen der allgemeinen oder beruflichen Weiterbildung vom 17. Juli 1990
- die Verordnung über die staatliche Anerkennung von Einrichtungen der allgemeinen oder beruflichen Weiterbildung vom 17. Juli 1990
- die Verordnung über die staatliche Anerkennung von beruflichen oder politischen Bildungsveranstaltungen vom 24. Juli 1995
- die Verordnung über den Stellenschlüssel für die anerkannten Einrichtungen und Landesorganisationen der allgemeinen Weiterbildung vom 24. Juli 1995, berichtigt am 11. Oktober 1995
- die Verordnung über die Bewertungskriterien der Bildungsarbeit in anerkannten Einrichtungen der allgemeinen Weiterbildung vom 24. Juli 1995.

1.2 Reichweite und Begriffsklärung

Das SWBG definiert in § 2 Abs. 1 Begriff und Inhalt der Weiterbildung, wonach „Weiterbildung im Sinne dieses Gesetzes () alle Formen der Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens außerhalb der Bildungsgänge des Schulwesens, der beruflichen Erstausbildung, der außerschulischen Jugendbildung und der Fortbildungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes (umfasst)“.

In Absatz 2 werden die Inhaltsbereiche allgemeine, po-

litische und berufliche Weiterbildung genannt. In Absatz 4 wird die politische Weiterbildung als Teil der allgemeinen Weiterbildung definiert. In Absatz 5 wird beschrieben, dass die berufliche Weiterbildung auch der Erhaltung, Erweiterung und Anpassung der beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten dient. Der Begriff schließt somit die berufliche Fortbildung ein. Die wissenschaftliche Weiterbildung wird als Teil der beruflichen Weiterbildung definiert.

Nicht ausdrücklich erwähnt wird die betriebliche Weiterbildung. Sie stellt einen Teilbereich der beruflichen Weiterbildung dar, allerdings nicht im Sinne des SWBG. Die kulturelle Weiterbildung gilt gemeinhin als Teil der allgemeinen Weiterbildung, soweit nicht berufliche Qualifizierungsmaßnahmen betroffen sind.

Der (traditionelle) Begriff der Erwachsenenbildung, wie er noch auf das frühere Erwachsenenbildungsgesetz (EBG) angewandt wurde, wird im SWBG nicht mehr aufgegriffen. Der Begriff Erwachsenenbildung wird synonym für die allgemeine Weiterbildung verwandt. Politisch passte er nicht mehr in ein die allgemeine und berufliche Weiterbildung integrierendes Gesetz. Darüber hinaus richtet sich Weiterbildung heute nicht mehr ausschließlich an Erwachsene, sondern öffnet sich z.B. zu Schule und Erstausbildung ergänzenden Bildungsangeboten für Jugendliche.

Einige Weiterbildungsprogramme des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und der Bundesländer-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) sind sogar gezielt darauf ausgerichtet, diese Verknüpfung von Einrichtungen der Weiterbildung und schulischem Lernen herzustellen und zu fördern.

Weiterbildung grenzt sich dennoch begrifflich deutlich ab zur schulischen und Erstausbildung.

Die Abgrenzung zur außerschulischen Jugendbildung und zu den Fortbildungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes (Landesinstitut für Pädagogik und Medien/LPM und Fachhochschule für Verwaltung) dagegen ist administrativer Zuständigkeitsregelung zuzuschreiben.

Das SWBG definiert Weiterbildung desweiteren als „organisiertes Lernen“, d.h. Lernen unter Zugrundelegung eines Plans mit Angaben zu Ziel, Inhalt und Verfahren. Selbstorganisiertes Lernen wird dadurch nicht ausgeschlossen; die zwischenzeitlich im öffentlichen Diskurs aufgeworfene Form informellen Lernens wird dagegen begrifflich nicht erfasst. Informelles Lernen umfasst alle Lernaktivitäten außerhalb eines institutionellen Rahmens, also Lernen im "privaten Zusammenhang".

1.3 Zuständigkeiten in der Weiterbildung

Die Zuständigkeit im Rahmen des SWBG ist gegenwärtig wie folgt geregelt:

- Für die allgemeine und politische Weiterbildung ist das Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft zuständig, dort das Referat G 1 „Allgemeine und politische Weiterbildung“.
- Für die berufliche Weiterbildung ist das Ministerium für Wirtschaft zuständig, dort das Referat E/4 „Berufliche Erstausbildung, Saarländisches Weiterbildungsgesetz, EURES“.

Das Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales ist zuständig für die Durchführung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung, Erstausbildung und Beschäftigung von Arbeitslosen. Darüber hinaus verwaltet es die Ziel 2-Mittel des Europäischen Sozialfonds zur beruflichen Qualifizierung Arbeitsloser und von Arbeitslosigkeit Bedrohter. Zuständig dort ist das Referat B I "Arbeitsmarkt, Europäischer Sozialfonds, Arbeits- und Tarifrecht".

Gemeinsam mit dem Ministerium für Wirtschaft, dort dem Referat D/6 "Förderung von Weiterbildung und Qualifizierung" verwaltet das Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales (Referat B I) die Ziel 3-Mittel des Europäischen Sozialfonds zur beruflichen Qualifizierung und Beschäftigungsförderung. Während das Wirtschaftsministerium die Qualifizierung von Beschäftigten zur Sicherung der Arbeitsplätze fördert, widmet sich das Arbeitsministerium der Qualifizierung Arbeitsloser.

Darüber hinaus ist das Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft zuständig für:

- Weiterbildung im Hochschulbereich (wissenschaftliche Weiterbildung gemäß § 2 Abs. 1 und 3 sowie § 69 Universitätsgesetz) Referat D 9 „Weiterbildung im Hochschulbereich, Studentische Angelegenheiten, Modellversuche“.
- Lehrerfortbildung gemäß § 29 Abs. 3 und 4 Schulordnungsgesetz und § 19 Saarländisches Lehrerbildungsgesetz Referat G 2 „Lehrerbildung, Lehrerfortbildung; Grundsatzfragen der Lehrplanentwicklung“.

2 Anbieter, Angebote und Inanspruchnahme

2.1 Landesstatistik

Gemäß § 34 Abs. 2 SWBG führt das Statistische Landesamt des Saarlandes (StaLa) jährlich eine trägerbezogene Erhebung bei den staatlich anerkannten Einrichtungen und Landesorganisationen der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung durch. Die Erhebungsmerkmale sind vorgegeben. Die Einrichtungen sind auskunftspflichtig. Berichtszeitraum ist das Kalenderjahr. Stichtag ist der 30. April.

Aufgrund einer Anordnung der Landesregierung vom 20. März 1981 wurden bereits vor In-Kraft-Treten des SWBG statistische Jahresberichte zur Weiterbildung verfasst, so dass heute auf Jahresberichte seit 1980 zurückgegriffen werden kann. Lediglich im Jahr 1994 wurde wegen der laufenden Novelle des SWBG kein Jahresbericht veröffentlicht.

Das saarländische Berichtssystem ist bislang bundesweit das einzige, das neben den staatlich anerkannten Einrichtungen der allgemeinen und politischen Weiterbildung seit 1995 auch die Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung erfasst.

Bis zum Jahr 1999 wurden im Bereich der allgemeinen und politischen Weiterbildung acht Themenbereiche erhoben; ab dem Jahr 2000 wurden diese auf die von der Kultusministerkonferenz (KMK) 1997 empfohlenen sechs Themenbereiche umgestellt. Das Saarland ist das erste Bundesland, das dieser KMK-Empfehlung folgt.

2.1.1 Träger

Allgemeine und politische Weiterbildung

Von 1990 bis 2001 hat sich die Zahl der staatlich anerkannten Träger der allgemeinen und politischen Weiterbildung von 36 auf 33 verringert. Die VHS Dudweiler wurde 1994 als eigenständige Einrichtung aufgelöst und der VHS des Stadtverbandes Saarbrücken angegliedert. Die Paritätische Bildungsstätte Haus Buchwald stellte ihr Angebot 1996, Arbeit & Leben in Neunkirchen 1998 ein.

Mit 16 Einrichtungen und einer Landesorganisation stellen die Volkshochschulen den größten Teil der staatlich anerkannten Einrichtungen der allgemeinen und po-

litischen Weiterbildung, gefolgt von 7 Einrichtungen und einer Landesarbeitsgemeinschaft der Katholischen Erwachsenenbildung, zwei Einrichtungen und einer Landesarbeitsgemeinschaft der Evangelischen Erwachsenenbildung, Arbeit & Leben mit einer Einrichtung und einer Landesarbeitsgemeinschaft, der Landfrauenbildungseinrichtung sowie der Europäischen Akademie Otzenhausen.

Die Einrichtungen verfügen über ein dichtes Netz von insgesamt 412 Nebenstellen und verdeutlichen damit die Präsenz der allgemeinen und politischen Weiterbildung in der Fläche des Landes.

Staatliche Anerkennungen wurden seit 1990 keine ausgesprochen, sieht man ab von der 1993 erfolgten Anerkennung der Landfrauen-Bildungs-Einrichtung LBE als Nachfolgerin der staatlich anerkannten Ländlichen Erwachsenenbildung. Die parteinahen Stiftungen Elisabeth-Selbert-Kolleg der Friedrich-Ebert-Stiftung (1990), das Bildungswerk Saarbrücken der Konrad-Adenauer-Stiftung (1991) und die Villa Lessing der Friedrich-Naumann-Stiftung (1991) stellten Anträge auf staatliche Anerkennung als Einrichtung der allgemeinen und politischen Weiterbildung. Die Anträge mussten abgelehnt werden, weil es sich bei diesen Einrichtungen um unselbständige Dependancen handelt und zudem der zur Anerkennung notwendige Nachweis von mindestens 2.400 Unterrichtsstunden jährlich nicht erbracht werden konnte.

Ein Antrag des „Seminars für politische Bildung und Information e.V.“, St. Ingbert, (1990) wurde ebenfalls wegen Nichterreichens des Mindestnachweises für geleistete Unterrichtsstunden abgelehnt. Eine Klage des Antragstellers wurde vom Obergericht des Saarlandes 1999 zurückgewiesen. Ein Antrag des Bildungszentrums der Arbeitskammer des Saarlandes liegt vor.

Berufliche Weiterbildung

Bei In-Kraft-Treten des SWBG am 1. April 1990 wurden gemäß § 5 Abs. 4 des Gesetzes die nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) zuständigen Stellen den staatlich anerkannten Einrichtungen gleich gestellt. Es handelt sich dabei um 9 Kammern,

Anerkennung von Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung

Jahr	Anzahl
1991	15
1992	3
1993	2
1994	0
1995	0
1996	1
1997	1
1998	0
1999	0
2000	0
2001	0
2002	2
zus.	24

Quelle: Ministerium für Wirtschaft

von denen allerdings gegenwärtig fünf keine Weiterbildungsmaßnahmen anbieten. Insgesamt wurden 24 Einrichtungen auf Antrag anerkannt (siehe Tabelle auf Seite 9).

Zwischen 1990 und 1994 wurden sechs Anträge auf staatliche Anerkennung abgelehnt oder vom Antragsteller zurück gezogen.

Die 30 staatlich anerkannten Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung verfügen zusammen über 48 Nebenstellen (siehe Tabelle Seite 10).

2.1.2 Veranstaltungen und Teilnahme*

Allgemeine und politische Weiterbildung

Die staatlich anerkannten Einrichtungen der allgemeinen und politischen Weiterbildung führten im Jahr 2001 insgesamt 18.675 Veranstaltungen durch. Gegenüber dem Vorjahr hat sich die Zahl der Maßnahmen um 549 oder 2,9 % verringert. Insbesondere die langfristigen Maßnahmen verbuchten einen Rückgang um 4,1 %. Zwischen 1995 und 2000 blieb die Zahl der Kurse, Lehrgänge und Seminare gleich, während die Zahl der kurzfristigen Veranstaltungen um 6,4 % von 5.633 auf 5.995 Maßnahmen anstieg.

Von dem Angebot der staatlich anerkannten Einrichtungen der allgemeinen und politischen Weiterbildung machten im Jahr 2001 insgesamt 316.165 Teilnehmer Gebrauch. Das sind 823 oder 0,3 % weniger als im Vorjahr und 4.327 oder 1,4 % weniger als 1995. Die Teilnehmerzahl sank zwischen 1995 und 2001 mit 1.512 um 0,9 % bei längerfristigen Maßnahmen, während sie bei kurzfristigen Veranstaltungen um 2.815 oder 1,8 % zurück ging.

Stieg die Zahl der von der allgemeinen und politischen Weiterbildung durchgeführten Unterrichtsstunden von 1980 bis 1990 noch beträchtlich an, so bewegt sie sich seit dem relativ konstant auf hohem Niveau, sank jedoch bei längerfristigen Maßnahmen zwischen 1995 und heute um rund 12,7 %. Da die Zahl der Veranstaltungen relativ konstant blieb bedeutet dies, dass die

durchschnittliche Unterrichtsstundenzahl pro Kurs gesunken ist.

Größter Anbieter der allgemeinen und politischen Weiterbildung sind mit heute 212.727 Unterrichtsstunden die Volkshochschulen. Dies entspricht einem Anteil von 52,1 % der erteilten Gesamtstundenzahl. Zu Beginn des Berichtszeitraums (1995) lag dieser Anteil mit 257.369 Unterrichtsstunden bei 55,4 %.

Es folgt die Katholische Erwachsenenbildung mit 164.108 Unterrichtsstunden oder einem Anteil von 40,2 % der erteilten Gesamtstundenzahl. Zu Beginn des Berichtszeitraums (1995) lag dieser Anteil mit 165.026 Unterrichtsstunden noch bei 35,5 %. Trotz des relativ gleichbleibenden Unterrichtsstundenvolumens ist damit der Anteil der Katholischen Erwachsenenbildung an der erteilten Gesamtstundenzahl gestiegen.

Die meisten Teilnehmer kann die Katholische Erwachsenenbildung mit 151.827 Personen verbuchen, gefolgt von den Volkshochschulen mit 129.749 Teilnehmern. Von den VHS-Besuchern nahmen allerdings fast sieben Zehntel an längerfristigen Maßnahmen teil, dagegen entfielen im Bereich der Katholischen Erwachsenenbildung 57,7 % der Belegungen auf kurzfristige Veranstaltungen. Dieser Unterschied der beiden Anbieter gilt für den ganzen Berichtszeitraum, allerdings mit einer leichten Tendenz zur Angleichung.

Die Evangelische Erwachsenenbildung konnte in 2001 noch 20.434 Unterrichtsstunden verbuchen. Der Großteil des Angebots besteht aus Hauptschulabschlusskursen, die ab 2002 nicht weiter durchgeführt werden können, da der Auftrag zur Durchführung dieser Kurse an andere Träger überging (siehe dazu auch Seite 33 f.). 1995 lag diese Zahl noch bei 26.288 und damit um 28,7 % höher. Noch stärker fiel die Teilnehmerzahl, nämlich von 23.308 um 46,9 % auf 12.378. Heute entfallen 70 % der Belegungen auf kurzfristige Veranstaltungen.

Die Landfrauen-Bildungseinrichtung sowie das Bildungswerk Arbeit & Leben erteilten 3.866 bzw. 3.323 Unterrichtsstunden für 17.338 bzw. 1.326 Teilnehmer. Während die Landfrauen Bildungseinrichtung ihr Angebot seit 1995 um 27,7 % oder 838 Unterrichtsstunden ausweiten konnte, verzeichnete Arbeit & Leben einen Leistungsrückgang um 46,5 % oder 2.890 Unterrichtsstunden. Im Berichtszeitraum stellte die Einrichtung von Arbeit & Leben in Neunkirchen ihr Angebot ein. Ähnlich entwickelten sich die Teilnehmerzahlen: Während sie bei der Landfrauen-Bildungseinrichtungen von 1995 mit 12.849 um 4.489 oder 35,0 % auf 17.338 anstieg, sank sie bei Arbeit & Leben von 2.827 um 1.501 oder

* Bei den in den statistischen Berichten aufgeführten „Teilnehmern“ handelt es sich genau genommen um „Teilnahmefälle“, da Teilnehmer mehrfach gezählt werden, wenn sie verschiedene Kurse oder Einzelveranstaltungen aufsuchen. Die Zahl der tatsächlichen Teilnehmer dürfte dementsprechend deutlich unter den Teilnahmefällen liegen. Schätzungen gehen von ca. 1/3 der Teilnahmefälle aus.

53,1 % auf 1.326. Arbeit & Leben bietet fast ausschließlich Veranstaltungen im Bereich "Gesellschaft, Politik, Umwelt" an. Bei allen Angeboten von Arbeit & Leben handelt es sich um Kurse, Lehrgänge, Seminare, während bei der Landfrauen-Bildungseinrichtung 60 % des Unterrichtsstundenaufkommens auf die Kursform und sogar rund 90 % der Belegungen auf kurzfristige Maßnahmen entfallen.

Die Europäische Akademie Otzenhausen (EAO) meldete als Einrichtung mit Internatsbetrieb bei 3.547 Belegungen 11.710 Teilnehmertage, die für die Statistik in 3.671 Unterrichtsstunden umgerechnet wurden. Das Unterrichtsstundenangebot der EAO sank zwischen 1995 und 2001 von 4.874 um 1.203 oder 24,7 %. Dagegen sank die Belegungszahl im gleichen Zeitraum nur um 383 oder 9,7 %. Bei den Angeboten handelt es sich heute ausschließlich um Kurse, Lehrgänge, Seminare.

Die Inhaltsbereiche der allgemeinen und politischen Weiterbildung wurden ab der Statistik für das Jahr 2000 den von der KMK empfohlenen Inhaltsbereichen angepasst. Im Schaubild wurden die Erhebungen auf diese neuen Inhaltsbereiche umgerechnet, um einen besseren Vergleich zu ermöglichen.

Der Bereich „Gesellschaft, Theologie, Umwelt“ ist der nach Zahl der Maßnahmen und Teilnehmer größte Angebotsbereich der allgemeinen und politischen Weiterbildung. Wenn auch im Berichtszeitraum die Anzahl der Veranstaltungen und Teilnehmer zurück ging, ist doch auffällig, dass sich das Unterrichtsstundenvolumen nur wenig veränderte. Dies bedeutet, dass die durchschnittliche Unterrichtsstundenanzahl pro Maßnahme gestiegen ist. Nahezu 75 % der Unterrichtsstunden dieses Inhaltsbereiches werden von der Katholischen Erwachsenenbildung erbracht.

Den größten Inhaltsbereich nach dem Aufkommen an Unterrichtsstunden bildet dagegen das Sprachenangebot, das heute fast zu 90 % von den Volkshochschulen aufgebracht wird. Das Unterrichtsstundenaufkommen sank im Berichtszeitraum von 143.747 in 1995 um 35,4 % auf 94.708 Unterrichtsstunden in 2001. Gleichzeitig blieb die Zahl der Veranstaltungen und Teilnehmer in etwa stabil. Ursache dafür bildet der Rückgang des Angebotes der stundenintensiven Deutschkurse für Aussiedler und Ausländer. Diese werden in der Statistik für 1995 noch gesondert ausgewiesen. Danach betrug der Anteil dieser Kurse am Unterrichtsvolumen 1995 noch ein Viertel des Stundenvolumens.

Den zweitgrößten Inhaltsbereich nach dem Aufkommen an Unterrichtsstunden bildet "Arbeit und Beruf" mit An-

geboten zu EDV-Qualifikation und Multimedia. Aus systematischen Gründen wurde er in der Tabelle mit dem Bereich Grundbildung zusammengefasst. Im Berichtszeitraum ist die Zahl der Veranstaltungen um 16,7 % auf nunmehr 1.880 gestiegen; im Jahr 2000 waren es sogar 2.012 Maßnahmen. Die Zahl der Unterrichtsstunden stieg um 13,4 % auf 123.331. Die Teilnehmerzahl dagegen sank im gleichen Zeitraum leicht um 4 % auf 20.058. Dieser Angebotsbereich wird nahezu ausschließlich von den Volkshochschulen und der Katholischen Erwachsenenbildung im Verhältnis von 3:2 erbracht.

"Kultur und Gestalten" ist seit jeher ein beliebter Angebotsbereich bei den Einrichtungen der allgemeinen und politischen Weiterbildung. Die Zahl der Veranstaltungen stieg zwischen 1995 und 2001 um 39,9 % auf 3.539, die Unterrichtsstunden um 9 % auf 56.426; die Zahl der Teilnehmer verdoppelte sich gar auf 68.658. Das Angebot teilen sich im Wesentlichen die Volkshochschulen und die Katholische Erwachsenenbildung. In geringerem Umfang sind die Evangelische Erwachsenenbildung und die Landfrauen beteiligt.

Der Angebotsbereich „Gesundheit, Gymnastik, Haushalt“ sank zwischen 1995 und 2001 im Unterrichtsstundenvolumen um ein Drittel auf 51.337 Stunden, während die Zahl der Veranstaltungen nur um 8,7 % auf 3.599

zurück ging und die Teilnehmerzahl um 5,5 % auf 55.794 fiel. Zwei Drittel dieses Angebotsbereiches werden von den Volkshochschulen erbracht.

Insgesamt ist über den Berichtszeitraum die Zahl der Veranstaltungen von 18.865 im Jahr 1995 um 1,9 % auf 19.224 gestiegen und dem allgemeinen Trend entsprechend zum Jahr 2001 um 549 oder 2,9 % gesunken.

Die Zahl der Unterrichtsstunden ist zwischen 1995 und 2001 um 12,2 % auf 408.129 gesunken, was insbesondere auf das geringere Unterrichtsstundenaufkommen bei Sprachenangeboten, hier den Rückgang an den stundenintensiven Sprachfördermaßnahmen, zurückzuführen ist. Währenddessen blieb die Zahl der Veranstaltungen fast konstant bei 18.865, allerdings bei einem Anstieg bis 2000 auf 19.224. Dagegen sank die Teilnehmerzahl geringfügig von 1995 mit 320.492 um 1,4 % auf 316.165 in 2001.

Berufliche Weiterbildung

Im Jahr 2001 wurden von den bis dato 30 staatlich anerkannten Einrichtungen der beruflichen Weiterbildungen 2.454 Veranstaltungen durchgeführt. Davon waren 2.255 Kurse, Lehrgänge bzw. Seminare und 199 Einzelveranstaltungen. Von dem Angebot machten insgesamt 36.151 Teilnehmer Gebrauch, fast 90 % davon innerhalb längerfristiger Maßnahmen.

Die berufliche Weiterbildung weitete ihr Maßnahmenangebot seit 1996* aus. Die Zahl der Veranstaltungen stieg zwischen 1996 und 1999 um mehr als das Doppelte. Ähnliches gilt für die Zahl der Unterrichtsstunden, die sich im vorgenannten Berichtszeitraum um mehr als ein Drittel erhöhte, und die Zahl der Teilnahmefälle, die sich fast verdoppelte. Ab dem Jahr 2000 ist allerdings ein stärkerer Rückgang des Weiterbildungsangebotes als bei der allgemeinen und politischen Weiterbildung zu verzeichnen. Die Zahl der Veranstaltungen sank zwischen 1999 und 2001 um fast 30 %, die Zahl der Unterrichtsstunden dagegen nur um 16 %, die Zahl der Teilnehmer um 20 %. Dahinter verbirgt sich allerdings kein Angebotsrückgang über alle Anbieter hinweg, sondern überwiegend nur eines großen Anbieters.

Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung sind im Schnitt beträchtlich stundenintensiver als Maßnahmen

*) Die Zahlen aus dem ersten Erhebungsjahr 1995 werden hier aus Validitätsgründen außer Acht gelassen.

der allgemeinen und politischen Weiterbildung; auch bestehen andere Schwerpunkte. Bei den längerfristigen Maßnahmen hatten in 2001 ein Viertel der Veranstaltungen Informations- und Kommunikationstechnik zum Thema, 21,2 % betreffen gewerblich-technische und 17,1 % die kaufmännische Qualifikation; nur 2,8 % des Angebotes betrifft Themen aus den Bereichen "Erziehung, Soziales, Gesundheit". Wenig spezifiziert ist der neue Inhaltsbereich "Sonstiges" mit einem Anteil von immerhin 33,7 %. Dahinter verbergen sich insbesondere Angebote zu Sprachen und Managementqualifizierung.

Der Vergleich der einzelnen Angebotsbereiche kann aus statistischen Gründen nur für die Jahre 1996 bis 1999 und 2000/2001 erfolgen, da mit dem Jahr 2000 eine neue Aufteilung der Inhaltsbereiche erfolgte.

Den größten Angebotsbereich bildet die gewerblich-technische Qualifikation mit 126.792 Unterrichtsstunden in 2001 gegenüber 139.601 Unterrichtsstunden in 2000. Im gleichen Zeitraum sank die Teilnehmerzahl von 7.642 um 7,3 % auf 7.086. Die Zahl der Veranstaltungen dagegen veränderte sich nur geringfügig von 538 auf 529.

Den zweitgrößten Angebotsbereich bildet mit 68.768 Unterrichtsstunden in 2001 die kaufmännische Qualifikation, allerdings auch mit ähnlich zurückgehendem Angebotsumfang wie bei dem vorgenannten Bereich.

Im Bereich Sonstiges (Sprachen und Managementqualifizierung) dagegen sind die Teilnahmefälle (plus 18,9 % auf 12.925) und die Zahl der Veranstaltungen (plus 15,1 % auf 856) steigend, während die Zahl der Unterrichtsstunden deutlich um rund ein Viertel auf 50.245 zurück ging.

Im Bereich "Erziehung, Soziales, Gesundheit" fielen von 2000 auf 2001 die Teilnehmerzahlen (minus 58,1 % auf 1.650) und Veranstaltungen (minus 65,7 % auf 84), allerdings stieg das Unterrichtsstundenaufkommen um 12,6 % auf 23.084. Dieser Angebotsbereich entwickelte sich von 1996 bis 1999 positiv.

Gleiches gilt im Zeitraum 1996 bis 1999 für den Themenbereich "Wirtschaft, kaufmännische Praxis" mit 103.845 Unterrichtsstunden und der "gewerblich-technischen Qualifikation" mit 136.137 Unterrichtsstunden in 1999. Letzterer Themenbereich verdreifachte sich zwischen 1996 und 1999. Auch das Angebot an Unterrichtsstunden im Bereich "EDV/Informatik" verdoppelte sich fast im gleichen Zeitraum. Die Zahl der Veranstaltungen verdreifachte sich gar.

Zwischen 1996 und 1999 vervierfachte sich die Zahl der Veranstaltungen im Sprachenbereich, während sich das Unterrichtsstundenangebot bis 1998 mehr als verdoppelte und danach wieder um 29,4 % auf 10.503 zurück fiel. Die Teilnehmerzahl fiel dagegen zwischen 1997 und 1999 um zwei Drittel, allerdings nachdem sie sich von 1996 auf 1997 auf 3.591 versiebenfachte.

Das Angebot an ausbildungsbegleitenden Hilfen sank zwischen 1996 und 1999 bei der Zahl der Veranstaltungen (minus 50 % auf 46), Unterrichtsstunden (minus 23 % auf 25.979) und Teilnahmefälle (minus 25 % auf 889) kontinuierlich. Ähnliches gilt für den kleinsten Angebotsbereich der beruflichen Weiterbildung "Kreatives Gestalten, Freizeit". Die Unterrichtsstunden sanken um ein Drittel auf nur noch 410. Die Teilnehmerzahl sank um ein Viertel auf nur noch 147, dies bei geringer Zahl der Veranstaltungen (11 in 1999).

Den zweitkleinsten Angebotsbereich bildeten die schulischen Abschlüsse mit 6.080 Unterrichtsstunden in 1999 nach einem Hoch in 1998 mit 8.950 Unterrichtsstunden (das Dreieinhalbfache von 1996). Die Zahl der Teilnehmer stieg zwischen 1996 und 1998 um fast das Fünffache auf 381 und fiel 1999 auf 283 zurück. Ähnliches gilt für die Zahl der Veranstaltungen, die sich zwischen 1996 und 1999 immerhin vervierfachte.

Insgesamt stieg die Zahl der Unterrichtsstunden der beruflichen Weiterbildung zwischen 1996 und 1999 deutlich um 37,5 % auf 371.821. Die Zahl der Teilnehmer verdoppelte sich fast auf 45.557 in 1999, die Zahl der Veranstaltungen stieg um 122,2 % von 1.566 auf 3.480 Maßnahmen in 1998.

2.1.3 Abschlüsse/ Zertifikate

Allgemeine und politische Weiterbildung

Im Bereich der allgemeinen und politischen Weiterbildung nahmen im Jahr 2001 insgesamt 2.996 Teilnehmer an Veranstaltungen teil, die auf Abschlüsse, Zertifikate oder sonstige Prüfungen - ohne Erstausbildung - vorbereiteten. Den größten Teil nahmen mit 88,3 % Träger- und Verbandszertifizierungen ein. 1995 lag der Anteil noch bei 60 %. Bis zum Jahr 2000 stieg die Zahl der verbandseigenen Zertifizierungen von 557 auf 1.881 um 237,7 % beträchtlich an und sank zum Jahr 2001 deutlich um die Hälfte auf 878. Die Trägerzertifizierungen stiegen dagegen zwischen 1995 und 2000 um 131,5 % von 871 auf 2.016 und sanken zum Jahr 2001 um 12,3 % auf 1.768.

Die 334 staatlichen Prüfungen betrafen im Wesentlichen den nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses. Ihre Zahl halbierte sich fast zwischen 1995 und 2001.

Kurse zur Vorbereitung auf Abschlüsse nach Berufsbildungsgesetz, der Handwerksordnung sowie im Bereich von Umschulungen spielen dagegen im Bereich der allgemeinen und politischen Weiterbildung praktisch keine Rolle mehr.

Berufliche Weiterbildung

Im Bereich der beruflichen Weiterbildung nahmen im Jahr 2001 insgesamt 11.489 Personen bzw. ein Drittel aller Teilnehmer an Veranstaltungen teil, die auf Abschlüsse, Zertifikate oder sonstige Prüfungen - ohne Erstausbildung - vorbereiten. Das sind 495 oder 4,1 % weniger als im Vorjahr, aber 19,5 % mehr als noch 1995. Die angestrebten Abschlüsse bezogen sich überwiegend auf eine gewerblich-technische (40,1 %), eine kaufmännische (23,7 %) oder eine Informations- und Kommunikations-Qualifikation (13,6 %).

Von den 8.376 Absolventen des Jahres 2001 erwarben 60,8 % eine Trägerzertifizierung. Der Anteil der Abschlüsse von Maßnahmen gemäß Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung betrug 17,8 % und bezog sich darüber hinaus auch auf die Bereiche "Erziehung, Soziales, Gesundheit". Die Anteile der übrigen Abschlüsse verteilten sich auf verbandseigene Zertifizierungen (9,6 %), Umschulungen (7,1 %) und staatliche Prüfungen (1,6 %).

Gegenüber dem Vorjahr blieb die Zahl der Absolventen gleich, gegenüber 1995 stieg sie um 1.899 oder rund 30 %.

Erläuterungen zu den in der Tabelle aufgeführten Abschlussarten:

Abschlüsse gemäß BBiG (Berufsbildungsgesetz)/ HWO (Handwerksordnung) - ohne Umschulungen - umfassen alle Weiterbildungsabschlüsse der jeweils zuständigen Stellen (Handwerkskammer, Industrie- und Handelskammer, Landwirtschaftskammer, Kammern der Freien Berufe).

Teilnehmer/Absolventen an Veranstaltungen, die auf Abschlüsse, Zertifikate bzw. sonstige Prüfungen vorbereiten (§ 2 Abs. 1 SWBG) - ohne Erstausbildungsmaßnahmen -

Art der Veranstaltung	Jahr	Einrichtungen der				Insgesamt	
		allg. Wb.		berufl. Wb.			
		TN	Absolv.	TN	Absolv.	TN	Absolv.
Maßnahmen gem. BBiG/HWO (I)	2000	50	50	2.188	1.238	2.238	1.288
	2001	16	16	2.865	1.493	2.881	1.509
Umschulungen (II)	2000	0	0	948	444	948	444
	2001	0	0	1.192	597	1.192	597
(I + II)	1995	327	250	4.389	1.667	4.716	1.917
	2000	50	50	3.136	1.682	3.186	1.732
	2001	16	16	4.057	2.090	4.073	2.106
Staatl. Prüfungen	1995	626	170	109	15	735	185
	2000	330	177	881	289	1.211	466
	2001	334	127	361	131	695	258
Verbandseigene Zertifizierung	1995	557	115	1.676	1.446	2.233	1.561
	2000	1.881	610	907	727	2.788	1.337
	2001	878	429	933	802	1.811	1.231
Trägerzertifizierung	1995	871	628	3.443	3.349	4.314	3.977
	2000	2.016	2.009	7.060	5.678	9.076	7.687
	2001	1.768	1.766	6.138	5.353	7.906	7.119
INSGESAMT	1995	2.381	1.163	9.617	6.477	11.998	7.640
	2000	4.277	2.846	11.984	8.376	16.261	11.222
	2001	2.996	2.338	11.489	8.376	14.485	10.714

Quelle: Statistisches Landesamt des Saarlandes

Umschulungen werden wegen der Besonderheiten der Durchführung der Maßnahmen davon getrennt ausgewiesen. Auch sie enden in der Regel mit einer Abschlussprüfung in anerkannten Ausbildungsberufen gemäß BBiG/HWO.

Staatliche Prüfungen betreffen den Haupt-, Real- oder Fachschulabschluss bzw. die Fachhochschul- und Hochschulreife.

Verbandseigene Zertifizierungen betreffen überregional anerkannte Zertifizierungen, wie die Europäischen Sprachenzertifikate von Cambridge und DELF oder des Goethe-Instituts.

Trägerzertifizierungen umfassen dagegen ausschließlich Abschlüsse einzelner Weiterbildungsträger.

Verbandseigene und Träger-Zertifizierungen werden nur dann mit gerechnet, wenn es sich um längerfristige Maßnahmen mit Prüfung und Bewertung handelt. Eine bloße Teilnahmebestätigung reicht dazu nicht aus.

2.1.4 Personal- und Beschäftigungsumfang

Allgemeine und politische Weiterbildung

An hauptberuflichem Personal aller Einrichtungen wurden im Jahr 2001 insgesamt 308 Beschäftigte - darunter 116 Teilzeitkräfte - gemeldet, das sind 39 oder 11,2 % weniger als 1995. Der Rückgang bezieht sich allerdings fast ausschließlich auf befristete Stellen, während die Zahl der unbefristeten hauptberuflichen Kräfte nahezu konstant blieb.

Das nebenberufliche Personal bezifferte sich im Jahr 2001 auf 4.394, darunter 4.359 Lehrkräfte. Das sind 734 oder 14,3 % weniger als 1995.

Das Verhältnis zwischen hauptberuflichem und nebenberuflichem Personal beträgt heute 7:93.

Berufliche Weiterbildung

An hauptberuflichem Personal wurden 2001 insgesamt 431 Beschäftigte, darunter 91 Teilzeitkräfte eingesetzt. Das sind 65 oder 17,8 % mehr als 1995. Das nebenberufliche Personal bezifferte sich auf 1.012, darunter 1.001 Lehrkräfte. 1995 waren es noch 1.125, also 11,2 % mehr.

Das Verhältnis zwischen haupt- und nebenberuflichem Personal beträgt heute 30:70, 1995 noch 25:75.

Allerdings sind diese Vergleichswerte nicht sehr valide, da das hauptamtliche (befristete) Personal in den Vorjahren untererfasst blieb.

Personal und Beschäftigungsumfang bei den Einrichtungen der allgemeinen und politischen Weiterbildung

Funktion	1995					2000					2001				
	Hauptberufl.		Nebenberufl.	Zus.	in %	Hauptberufl.		Nebenberufl.	Zus.	in %	Hauptberufl.		Nebenberufl.	Zus.	in %
	VZ	TZ				VZ	TZ				VZ	TZ			
Leiter/in	23	0	239	262	5	18	4	37	59	1	20	4	35	59	1
Päd. Mitarbeiter/Lehrkraft	45	14	0	59	1	51	20	0	71	1	57	27	0	84	2
Wirtschaft u. Ver	67	33	4.885	4.985	91	66	35	4.384	4.485	95	43	33	4.359	4.435	94
Summe	235	112	5.128	5.475	100	205	112	4.423	4.740	100	192	116	4.394	4.702	100
Anteil in %	6		94			7		93			7		93		

Personal und Beschäftigungsumfang bei den Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung

Funktion	1995					2000					2001				
	Hauptberufl.		Nebenberufl.	Zus.	in %	Hauptberufl.		Nebenberufl.	Zus.	in %	Hauptberufl.		Nebenberufl.	Zus.	in %
	VZ	TZ				VZ	TZ				VZ	TZ			
Leiter/in	23	0	6	29	2	28	3	1	32	2	22	3	1	26	2
Päd. Mitarbeiter/Lehrkraft	61	13	2	76	5	44	6	7	57	4	56	17	7	80	6
Wirtschaft u. Ver	146	19	1.105	1.270	85	142	28	1.242	1.412	87	183	33	1.001	1.217	84
Summe	298	68	1.125	1.491	100	288	86	1.253	1.627	100	340	91	1.012	1.443	100
Anteil in %	25		75			23		77			30		70		

Quelle: Statistisches Landesamt Saarland

2.1.5 Einzelne staatlich anerkannte Anbieter und Anbieter-Gruppen

2.1.5.1 Allgemeine und politische Weiterbildung

Die Volks- und Kreisvolkshochschulen

Das Angebot der 16 Volkshochschulen im Saarland eröffnet nach eigenem Selbstverständnis „Möglichkeiten zum systematischen Lernen, erfasst den kreativen Bereich und dient der Information und Kommunikation durch Veranstaltungen auf unterschiedlichen Anspruchsebenen.“ Die Volkshochschulen sind organisiert in zehn örtlichen und sechs kreisweiten Einrichtungen. Fünf der örtlichen Einrichtungen sind kommunal und fünf eingetragene Vereine. Die gemeindeübergreifenden Volkshochschulen sind mit Ausnahme der Volkshochschule in Merzig e.V. Einrichtungen der Landkreise bzw. des Stadtverbandes Saarbrückens. Zusammengefasst sind alle Einrichtungen im Verband der Volkshochschulen des Saarlandes e.V., der ebenfalls staatlich anerkannt ist.

Die Volkshochschulen verfügen bereits seit 1964 bundesweit über die umfassendste Statistik aller Weiterbildungsanbieter. Mit gegenwärtig 214.637 Unterrichtsstunden¹ sind die Volkshochschulen der größte Weiterbildungsanbieter im Saarland. Gegenüber dem Berichtsjahr 1995 bedeutet dies allerdings einen Rückgang um 39.471 Unterrichtsstunden oder 12,7 %. Diesem Trend entgegen lief lediglich der Themenbereich "Grundbildung - Schulabschlüsse" mit einer Steigerung um 85,4 % von 13.769 Unterrichtsstunden in 1995 auf 25.521 in 2001. Grund dafür bildet die Zunahme an Drittmittel geförderten Maßnahmen im Grundbildungsbereich. Hauptschulabschluss- und Alphabetisierungskurse machen daran nur einen Anteil von etwa einem Zehntel aus.

Den größten Maßnahmebereich bilden mit einem Stundenanteil von etwa 40 % nach wie vor die Sprachangebote. Der Rückgang des Unterrichtsstundenvolumens von 102.256 in 1995 auf 85.113 in 2001 ist nahezu ausschließlich auf den Rückgang der stundenintensiven Kurse "Deutsch als Fremdsprache" und "Deutsch als

Muttersprache" zurückzuführen. Während sich bei "Deutsch als Fremdsprache" die Zahl der Veranstaltungen kaum änderte, ging die Zahl der Unterrichtsstunden signifikant zurück. Ihr Anteil an dem Unterrichtsstundenvolumen im Sprachenbereich betrug 1990 noch ein Fünftel, 2001 dagegen nur noch ein Achtel. "Deutsch als Muttersprache" dagegen fiel bei der Zahl der Veranstaltungen, Belegungen wie Unterrichtsstunden deutlich zurück.

Dem zuwiderlaufend stieg die Gesamtzahl der Teilnahmefälle im Bereich "Sprachen" von 28.674 in 1995 um 4,8 % auf 30.049 in 2001, während sich die Zahl der Maßnahmen um 5,1 % von 3.049 in 1995 auf 2.894 in 2001 verringerte; dies allerdings nach einem Anstieg auf 3.125 Maßnahmen im Jahr 2000. Bei den Fremdsprachenangeboten ist eine Zunahme des Angebotes bei Englisch, Spanisch und Italienisch zu verzeichnen (siehe dazu Tabelle auf Seite 19).

Den zweitgrößten Themenbereich bildet "Arbeit-Beruf" mit 39.479 Unterrichtsstunden in 2001; das entspricht einem Anteil von knapp 20 % am Gesamtunterrichtsvolumen, das zwischen 1995 und 2001 um gut ein Fünftel zurück ging. Im selben Zeitraum stieg in diesem Themenbereich allerdings die Zahl der Veranstaltungen deutlich um 25,2 % von 1.074 auf 1.345, nachdem in 2000 sogar 1.518 Maßnahmen zu verzeichnen waren. Ähnliches gilt für die Teilnehmerzahl, die von 1995 mit 11.714 um 12 % auf 13.120 anstieg. Im Jahr 2000 waren sogar 15.941 Teilnehmer zu verzeichnen.

Es folgt der Themenbereich "Gesundheit", der in 2001 33.656 Unterrichtsstunden betrug und damit einen Anteil von knapp 16 % am Gesamtunterrichtsstundenvolumen hält. Er fiel im Berichtszeitraum um 18 % zurück.

Der Themenbereich "Kultur-Gestalten umfasst in 2001 mit 26.517 Unterrichtsstunden 12,4 % des Gesamtunterrichtsstundenvolumens; das Angebot fiel seit 1995 deutlich um 28,8 % zurück.

Noch deutlicher ist der Rückgang im Bereich "Politik-Gesellschaft-Umwelt", der 1995 mit 8.892 Unterrichtsstunden nur 3,5 % des Gesamtunterrichtsstundenvolumens ausmachte. In 2001 liegt er mit knapp der Hälfte des Stundenvolumens noch bei 2 % des Gesamtunterrichtsstundenumfanges. Allerdings blieb im gleichen Zeitraum die Teilnehmerzahl stabil. Sie beträgt in 2001 insgesamt 3.754 gegenüber 3.781 in 1995; der Spitzenwert wurde 1997 mit 5.201 Belegungen erreicht.

Entgegen dem allgemeinen Trend ist allerdings interessant, dass neben dem Themenbereich "Grundbil-

¹ Quelle: VHS-Statistik des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE), Bonn. Die Zahlenangaben weichen leicht von denen des Statistischen Landesamtes ab, das Unterrichtsstunden, die die Weiterbildung im Sinne des Gesetzes nicht betreffen, z.B. in der Erstausbildung, in Abzug bringt.

Entwicklung des VHS-Programmbereichs "Sprachen" 1995 bis 2001

Unterrichtsstunden								
	Deutsch	Englisch	Französisch	Spanisch	Italienisch	Andere	Summe	ohne Deutsch
1995	37.611	33.337	21.680	5.853	5.742	3.403	107.626	70.013
2001	11.183	38.815	20.090	7.124	5.436	2.465	85.113	73.930
+/- in %	-70,3	16,4	-7,3	21,7	-5,6	-27,4	-20,9	5,6

Teilnehmer								
	Deutsch	Englisch	Französisch	Spanisch	Italienisch	Andere	Summe	ohne Deutsch
1995	2.738	12.305	8.013	2.210	2.173	1.235	28.674	25.936
2001	2.367	13.478	8.645	2.680	1.929	950	30.049	27.682
+/- in %	-13,6	9,5	7,9	21,3	-11,2	-23,1	4,8	6,7

Quelle: Verband der Volkshochschulen des Saarlandes

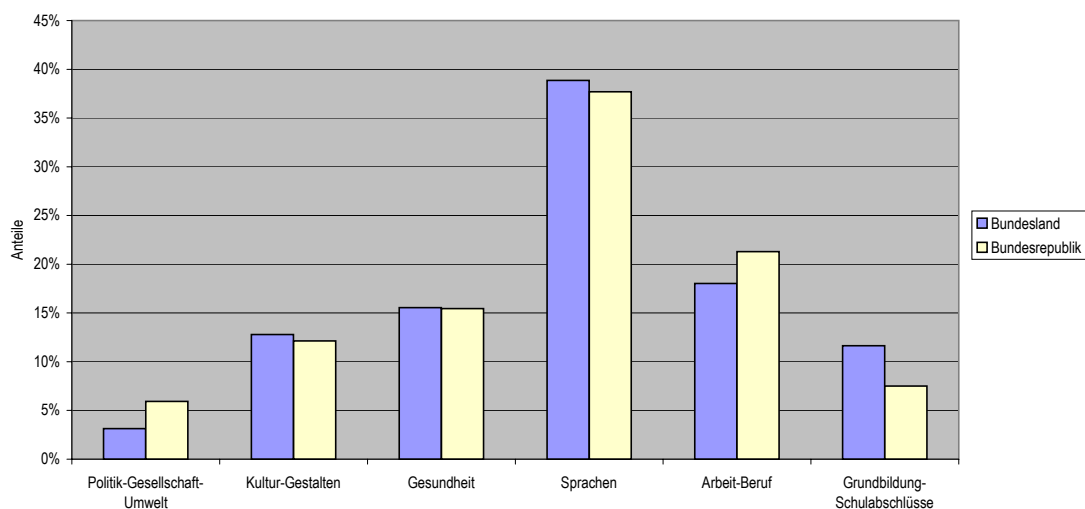
Das Sprachenangebot scheint auf den ersten Blick zwischen 1995 und 2001 rückläufig gewesen zu sein. Bei näherer Betrachtung ergibt sich eher das umgekehrte Bild: Der deutliche Angebotsrückgang im Sprachenbereich "Deutsch" erklärt sich einerseits aus dem Rückgang der Zahl der nachfragenden Aussiedler, andererseits aus der Verringerung der Förderung durch die Bundesanstalt für Arbeit. Dagegen nehmen frei finanzierte Kursangebote immer noch zu. Die Nachfrage zum Erlernen von anderen Sprachen ist trotz der krisenhaften ökonomischen Rahmenbedingungen im Zuwachs begriffen. Englisch- und Spanisch-Angebote stiegen im Berichtszeitraum deutlich

an; dahinter verbergen sich offensichtlich wirtschaftliche und touristische Ursachen. Der bundesweite Trend gegen Französisch hält sich im Saarland hinsichtlich des Unterrichtsstundenangebotes in Grenzen; bei den Teilnehmerzahlen dagegen ist sogar eine Steigerung festzustellen. Italienisch verzeichnet einen leichten Rückgang und die bislang wenig unterrichteten Sprachen werden - zumindest was das Unterrichtsstundenangebot betrifft - auffallend weniger nachgefragt.

Auftragsmaßnahmen und Firmenkurse erreichen heute einen Anteil von 12 % am Sprachenangebot.

Volkshochschulen Saarland 2001

Unterrichtsstundenprofil des Gesamtangebotes



Quelle: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE), Bonn

derung" die Angebote im Bereich "Kultur-Gestalten" und "Gesundheit" von 2000 auf 2001 wieder leicht anzu- gen.

Die Zahl der Einzelveranstaltungen stieg zwischen 1995 und 1998 um 21,1 % auf 1.422 an und ging bis 2001 auf 1.198 um 15,8 % in etwa auf den Stand von 1995 zurück. Mit 7.816 Maßnahmen in 2001 bildeten jedoch die langfristigen Veranstaltungen, also Kurse, Seminare und Lehrgänge, das deutliche Übergewicht des Angebotes an Volkshochschulen. Diese Zahl liegt nur knapp unter der von 1995 (8.049).

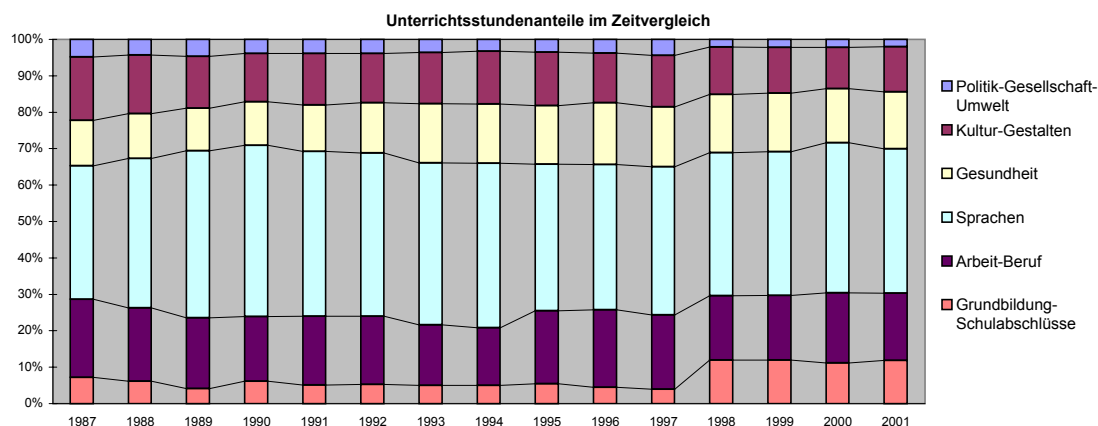
Die Zahl des beschäftigten Personals stieg entgegen dem allgemeinen Rückgang des Unterrichtsvolumens von 2.796,8 in 1995 leicht um 1,1 % auf 2.827,8, allerdings bei gleichzeitigem Rückgang des hauptamtlichen und Ansteigen des nebenamtlichen Personals, das in 2001 einen Anteil von 97 % hält. Dabei bezieht sich der Rückgang des hauptamtlichen Personals fast ausschließlich auf befristete Stellen, während die Zahl der

betrug dieser Anteil noch 2,8 %. Diese Zahlen spiegeln das intensive Engagement der Volkshochschulen im Bereich der Maßnahmen für ältere Menschen wider, z.B. durch Gründung mehrerer Seniorenakademien. Dagegen ist der Anteil der unter 18Jährigen von 7,2 % in 1995 auf 5,6 % in 2001 gesunken. Besonders niedrig ist der Anteil der unter 18Jährigen im Themenbereich "Politik-Gesellschaft-Umwelt", nämlich nahezu null, während in diesem Themenbereich ältere Menschen ihren Nutzungsschwerpunkt haben. Jugendliche nutzen dagegen mehr den Themenbereich "Kultur-Gestalten" und den Bereich Grundbildung.

Die Zahl der Unterrichtsstunden pro Kurs sank kontinuierlich von 31,6 auf 27,5. Dagegen blieb die Belegungszahl pro Kurs mit 10,7 in 1995 gegenüber 10,8 in 2001 stabil. Diese alle Volkshochschulen einbeziehenden Zahlen machen jedoch unterschiedliche Entwicklungen zwischen den Volkshochschulen nicht deutlich.

Während zwischen 1997 und 2001 das Gesamtunter-

Volkshochschulen Saarland 2001



Quelle: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE), Bonn

unbefristeten hauptamtlichen Stellen nahezu konstant blieb.

Der Anteil von Frauen an längerfristigen Weiterbildungsmaßnahmen der Volkshochschulen beträgt über den gesamten Berichtszeitraum zwischen 65 und 72 %. Den größten Frauenanteil verbuchen in 2001 Maßnahmen im Bereich "Kultur-Gestalten" und "Gesundheit" mit jeweils etwa 80 %. Aber selbst bei den Sprachangeboten stellen sie in 2001 insgesamt 67,3 % der Teilnehmer.

Der Anteil der Menschen ab 65 stieg bis 1995 deutlich an und beträgt seitdem zwischen 7,5 und 9,2 %. 1989

richtsvolumen um 5,6 % sank, stieg beispielsweise das Stundenvolumen der VHS Neunkirchen um 28,2 %, das der VHS Völklingen um 24,8 %, das der VHS Merzig um 13 % und das der Kreisvolkshochschule St. Wendel um 10 %, während die Volkshochschulen Dillingen, Homburg, Lebach und die Kreisvolkshochschulen Neunkirchen und Saarpfalz Einbrüche zwischen 24,2 und 52,9 % zu verzeichnen hatten. Ursache dieser Angebotsschankungen bilden insbesondere die Drittmittel geförderten Maßnahmen. Die durch die Arbeitsverwaltung geförderten Maßnahmen machen im Jahr 2001 rund ein Fünftel des Gesamtstundenaufkommens aller Volkshochschulen aus.

Katholische Erwachsenenbildung (KEB)

Das Spezifikum der Erwachsenenbildung in katholischer Trägerschaft besteht in ihrer Ausrichtung auf eine ganzheitliche Bildung vor dem Hintergrund des christlichen Glaubens- und Menschenbildes. Die Katholische Erwachsenenbildung macht Angebote in allen Sachbereichen der allgemeinen und beruflichen Bildung. Sie kümmert sich insbesondere um jene, die in unserer Gesellschaft benachteiligt sind oder der gezielten Unterstützung bedürfen. Sie stärkt mit ihren vielfältigen thematischen Angeboten die emotionale und soziale, die politische und moralische Urteils- und Handlungskompetenz. Die Katholische Erwachsenenbildung im Saarland hilft mit, den wachsenden Bedarf des heutigen Menschen an persönlicher Besinnung abzudecken und ihm Antworten auf die Sinnfrage des Lebens anzubieten.

Sie ist organisiert in sieben staatlich anerkannten Einrichtungen der allgemeinen und politischen, einer staatlich anerkannten Einrichtung der beruflichen Weiterbildung sowie sechs nicht staatlich anerkannten Einrichtungen. Diese sind in einer staatlich anerkannten Landesorganisation zusammengeschlossen. Die staatlich anerkannten Einrichtungen bestehen aus fünf eingetragenen Vereinen, einer gGmbH und zwei Einrichtungen in Trägerschaft des Bistums Trier. Zwei der staatlich anerkannten Einrichtungen (Neunkirchen und Saarbrücken) sind Familienbildungsstätten. Die Familienbildungsstätten in Saarlouis und Merzig sind dagegen den örtlichen KEB-Trägervereinen zugeordnet.

Mit rund 152.000 Teilnehmern ist die Katholische Erwachsenenbildung der am häufigsten frequentierte Anbieter in der Weiterbildung. Das sind ca. 5.500 Teilnehmer oder 3,8 % mehr als 1995. Mit 164.108 Unterrichtsstunden erbringt die Katholische Erwachsenenbildung mittlerweile einen Anteil von 40,2 % der erteilten Gesamtstundenzahl in der allgemeinen und politischen Weiterbildung.

Den Themenschwerpunkt der Katholischen Erwachsenenbildung bildete in 2001 mit 37,4 % des Unterrichtsstundenangebotes der Bereich „Gesellschaft, Theologie, Umwelt“ gegenüber einem 32,2 %-Anteil in 1995.

Danach folgt der Themenbereich „Arbeit und Beruf“ mit 30,8 % Anteil am Gesamtunterrichtsstundenumfang. 1995 betrug dieser Anteil noch 13,5 %. Dieser Themenbereich wurde also deutlich ausgeweitet und belegt den Anspruch katholischer Erwachsenenbil-

Mitgliedseinrichtungen der KEB-Saar e.V.

Katholische Erwachsenenbildung Saarland-Landesarbeitsgemeinschaft e. V.
(www.keb-saar.de)
Steinmetzstraße 26, 66763 Dillingen
Tel.: 06831/76 92 64, Fax: 06831/76 92 67

Katholische Arbeitnehmer-Bewegung
Landesbezirk/Bildungswerk Saar
Ursulinenstraße 67, 66111 Saarbrücken

Kolpingwerk (www.kolping-trier.de)
Ursulinenstraße 67, 66111 Saarbrücken
Tel.: 0681/6 32 60, Fax: 0681/6 32 64

Katholische Erwachsenenbildung in der Region Saarbrücken
(www.keb-region-saarbruecken.de)
Postfach 10 24 34, 66024 Saarbrücken
Tel.: 0681/6 51 19, Fax: 0681/63 81 12

Katholische Familienbildungsstätte Saarbrücken e. V.
Postfach 10 24 34, 66024 Saarbrücken
Tel.: 0681/6 27 16, Fax: 0681/6 15 02

Katholische Familienbildungsstätte Neunkirchen e. V.
Marienstraße 5, 66538 Neunkirchen
Tel. 06821/90 46 50, Fax: 06821/9 04 65 20

Katholische Akademie Trier, Abteilung Saarbrücken
(www.akademie.bistum-trier.de)
Ursulinenstraße 67, 66111 Saarbrücken
Tel.: 0681/6 81 29, Fax: 0681/68 49 41

Christliche Erwachsenenbildung e. V. (www.ceb-merzig.de)
Industriestraße 6-8, 66663 Merzig
Tel.: 06861/9 30 80, Fax: 06861/93 08 25

CEB-Fortbildungswerk gGmbH (www.ceb-merzig.de)
Industriestraße 6-8, 66663 Merzig
Tel.: 06861/9 30 80, Fax: 06861/93 08 25

Katholische Familienbildungsstätte
"Haus der Familie" Merzig e.V.
Hochwaldstraße 13, 66663 Merzig
Tel.: 06861/60 32, Fax: 06861/7 73 35

Katholische Familienbildungsstätte Saarlouis e. V.
Lisdorfer Straße 13, 66740 Saarlouis
Tel.: 06831/4 36 37, Fax: 06831/12 15 13

Katholische Erwachsenenbildung e. V.
Oswald-von-Nell-Breuning-Haus
Friedrich-Ebert-Straße 14, 66763 Dillingen
Tel.: 06831/7 60 20, Fax: 06831/76 02 48

Katholische Erwachsenenbildung in der Region Saar-Hochwald
(www.keb-saar-hochwald.de)
Merziger Straße 83, 66763 Dillingen
Tel.: 06831/76 97 44, Fax: 06831/76 97 41

Haus Sonnentäl, 66798 Wallerfangen
Tel. 06831/96 68 30, Fax: 06831/6 95 35

Kath. Erwachsenenbildung Saarpfalz e. V.
Karl-August-Woll-Straße 33, 66386 St. Ingbert
Tel.: 06894/9 63 05 16 oder 9 63 05 17, Fax: - 9 63 05 22

(Staatlich anerkannte Einrichtungen sind fett hervorgehoben.)

dungseinrichtungen, dem Menschen auch beim Erhalt bzw. der Schaffung seiner materiellen Existenzbedingungen zu helfen.

Der Bereich „Kultur, Gestalten“ umfasste im Berichtszeitraum bei leicht steigender Tendenz ein Sechstel des Gesamtangebotes.

Der Bereich „Gesundheit, Gymnastik, Haushalt“ nahm dagegen fast um die Hälfte ab und macht heute noch 8,3 % des Angebotes der Katholischen Erwachsenenbildung aus.

Ebenso ist im Bereich „Sprachen“ eine deutliche Abnahme des Angebots gegenüber 1995 auf heute noch ein Viertel, nämlich 9.906 Unterrichtsstunden, festzustellen. Die hohen Unterrichtsstundenanteile der vergangenen Jahre sind auf die seinerzeit verstärkt angebotenen Kurse „Deutsch als Fremdsprache“ bzw. „Deutsch als Muttersprache“ zurückzuführen. Heute stellt der Sprachenbereich bei den Einrichtungen der Katholischen Erwachsenenbildung 6 % des Gesamtangebotes dar.

An letzter Stelle rangieren die Kurse zur Vorbereitung auf Schulabschlüsse. Ihr Anteil beträgt gegenwärtig 2,1 %.

Evangelische Erwachsenenbildung

Die Evangelische Erwachsenenbildung im Saarland beruht auf einem ganzheitlichen Bildungsverständnis. Sie zielt nicht in erster Linie auf eine Erweiterung des Wissens. Vielmehr geht es ihr insbesondere um die Erschließung von Sinn- und Wertfragen für den Einzelnen und darum, Einzelne und Gruppen zu befähigen, Verantwortung zu übernehmen und an Lösungen von Problemen mitzuarbeiten.

Die Evangelische Erwachsenenbildung ist organisiert in zwei staatlich anerkannten Einrichtungen, der Evangelischen Akademie im Saarland e.V. und der Evangelischen Familienbildungsstätte, sowie einer staatlich anerkannten Landesarbeitsgemeinschaft.

Die Familienbildungsstätte widmet sich überwiegend den Fragen zur Gesundheit und der Familie, in dem sie die soziale und erzieherische Kompetenz von Eltern stärkt, auf Bedürfnisse und Interessen von Familien eingeht und Familien zu einem Leben in sozialer Verantwortung ermutigt.

Die Evangelische Akademie nimmt gesellschaftspolitische Themen und entwicklungspolitische Fragen in den

Blick.

Die Evangelische Erwachsenenbildung konnte in 2001 noch 20.434 Unterrichtsstunden verbuchen. 48,4 % des Angebots bestehen aus Hauptschulabschlusskursen, die vom Diakonischen Werk durchgeführt werden. 1995 waren es mit 52,9 % mehr als die Hälfte. Über den gesamten Berichtszeitraum liegt etwa ein Drittel des Unterrichtsstundenaufkommens im Bereich „Gesellschaft, Theologie, Umwelt“. Der Bereich "Kultur/Gestalten" liegt durchgehend ziemlich nahe an 2.000 Unterrichtsstunden. Geringe Abweichungen um einen Anteil von ca. einem Zehntel sind auch im Bereich „Gesundheit“ zu verzeichnen. In den Bereichen Sprachen und "Arbeit/Beruf" finden keine Angebote statt.

Die Gesamtteilnehmerzahl ging von 23.308 in 1995 um fast die Hälfte auf 12.378 in 2001 zurück.

Ab dem Jahr 2002 wird eine Neustrukturierung der Organisation der Evangelischen Akademie verfolgt, der eine neue Satzung mit vereinfachter Vereinsstruktur vorausging. Die inhaltlichen Schwerpunkte liegen bei der methodischen und sachlichen Unterstützung der evangelischen Erwachsenenbildung vor Ort in den Gemeinden und Einrichtungen, im Bereich der Industriekultur, bei der Filmarbeit und Internet-Cafés für Menschen ab 40. Zu Letzterem bewilligte das Arbeitsministerium im Rahmen der Kofinanzierung von Struktur Anpassungsmaßnahmen (SAM) für 2002 das Projekt „Multimedia-Angebote für ältere Menschen“.

Die Gesamtzahl der Unterrichtsstunden dürfte ab dem Jahr 2002 deutlich zurück gehen, da die Auftragsvergabe des Arbeitsministeriums zur Durchführung von Hauptschulabschlusskursen ab 2002 an Dritte erfolgt. Ziel der Evangelischen Akademie ist es, über neue Wege weitere Zielgruppen zu erschließen. Die Familienbildungsstätte hat bei den Unterrichtsstunden dagegen keinen Rückgang zu erwarten.

Arbeit & Leben

Arbeit & Leben - Arbeitsgemeinschaft für politische Bildung im Saarland e.V. - wird getragen vom Deutschen Gewerkschaftsbund und dem Verband der Volkshochschulen. Demokratisierung und Humanisierung mit den Mitteln der politischen Bildung sind nach dem Selbstverständnis dieser Organisation Lern- und Aktionsziel.

Das Bildungswerk "Arbeit & Leben" besteht seit der Einstellung der Arbeit der Einrichtung in Neunkirchen (1998) nur noch aus einer aktiven staatlich anerkannten Einrichtung in Saarbrücken und einer staatlich an-

Bildungswerk Saarland e.V. Arbeit und Leben Saarbrücken
 Anzahl nach Dauer der Maßnahmen und Anzahl der Teilnehmer

Jahr	1-3 Tage	4-5 Tage	5 Tage und mehr	insgesamt	TN	TN pro Kurs	Ausgaben in 1.000 EURO
1996	20	25	14	59	986	17	240,1
1997	30	17	7	54	967	18	165,4
1998	40	9	7	56	1.010	18	167,9
1999	51	8	5	64	1.065	17	199,3
2000	41	11	2	54	920	17	148,6
2001	61	15	6	83	1.326	16	206,4

Quelle: Arbeit & Leben Saarbrücken

erkannten Landesorganisation. Das Weiterbildungsangebot bezieht sich fast ausschließlich auf den Bereich „Gesellschaft, Politik, Umwelt“ mit den Schwerpunkten Gesellschaft, Zeitgeschehen, Politik und Recht, während der Schwerpunkt der ehemaligen Einrichtung in Neunkirchen im Bereich von Studienreisen lag.

Die Maßnahmen werden im Wesentlichen im Bildungszentrum der Arbeitskammer in Kirkel durchgeführt. Sie reduzierten sich von 6.213 Unterrichtsstunden in 1995 um fast die Hälfte auf 3.323 in 2001. In der Tabelle (siehe oben) nicht enthalten sind die Maßnahmen der früheren Einrichtung in Neunkirchen, die 1995 mit 150 Veranstaltungen, 1.776 Teilnehmern und 3.054 Unterrichtsstunden etwa die Hälfte des Angebotes von Arbeit & Leben bestritt.

An der Tabelle ist der Trend weg von Wochenseminaren hin zu kurzfristigeren Seminaren zu erkennen. Der Ausgabenrückgang konnte im letzten Berichtsjahr wieder etwas umgekehrt werden. Entgegen dem allgemeinen Trend steigt auch die Zahl der Veranstaltungen und Teilnehmer im Jahr 2001 signifikant an und erreicht einen Höchststand seit 1995.

Landfrauen-Bildungseinrichtung des Landfrauenverbandes Saar

Die Landfrauen-Bildungseinrichtung (LBE) entstand 1993 als Nachfolgerin der Ländlichen Erwachsenenbildung. Ziel der Einrichtung ist es, den Frauen auf dem Lande die Möglichkeit zur Weiterbildung zu geben. Durch das dichte Verbandsnetz profitieren viele Frauen vor

Ort von den dezentralen Angeboten.

Die Bildungseinrichtung besteht aus einer staatlich anerkannten, hauptamtlich besetzten Planungs- und Verwaltungseinheit mit Sitz in Saarbrücken. Von dort aus werden die Bildungsmaßnahmen in den 73 Ortsvereinen für die 5.500 Mitglieder organisiert und betreut.

Das Aufkommen der Unterrichtsstunden stieg von 3.028 in 1995 um 27,7 % auf 3.866 Unterrichtsstunden 2001. Besonders im Bereich „Gesundheit und Ernährung“ (+ 60 %) ist eine spürbare Steigerung zu verzeichnen. Auch der Bereich "Kultur, Gestalten" konnte sich um 26 % steigern, während der Themenbereich "Gesellschaft, Theologie, Umwelt" auf einen Anteil von nur noch 5,2 % gegenüber 17,3 % des Gesamtunterrichtstundenaufkommens zurück fiel. Die Zahl der Angebote zu "Arbeit – Beruf" nimmt leicht zu, aber

mit einem Anteil von 6,2 % am Gesamtangebot ist dieser Bereich eher marginal vertreten.

Dass die Veränderungen der Angebote auch die heutigen Trends in der Bildungserwartung der Teilnehmer dokumentieren, lässt sich an der Tatsache erkennen, dass eine Steigerung der Teilnehmerzahlen von 12.849 im Jahre 1995 auf 17.338 im Jahre 2001 um 35 % erfolgte. Der Anteil der Teilnehmer an kurzfristigen Maßnahmen liegt bei fast 90 %. Längerfristige Veranstaltungen (Seminare, Workshops oder AGs) umfassen dagegen 60% des Stundenaufkommens.

Europäische Akademie Otzenhausen

Die Europäische Akademie Otzenhausen (EAO), „Institut für Grundfragen der europäischen Einigung, politischen Bildung und deutsch-französischen Zusammenarbeit“, setzt sich zum Ziel, durch Bildungs- und Forschungsarbeit im Bereich von Gesellschaft und Politik die Einigung Europas auf föderativer Grundlage zu fördern. Die EAO ist die gegenwärtig einzige staatlich anerkannte Einrichtung mit Internatsbetrieb im Saarland.

Zwischen 1991 und 2001 führte die EAO zu folgenden Themen nationale und internationale Seminar-Veranstaltungen durch:

- Europäische Integration,
- Außen- und Sicherheitspolitik,
- Nationale und internationale Entwicklungspolitik,
- Deutsch-französische und internationale politische Jugendbildung,

Zahl der Veranstaltungen und Teilnehmer (EAO)

Jahr	Zahl	Teilnehmer*				
		insges.	davon			
			weibl.	in %	internat. Teiln.	in %
1991	145	3.801	1.341	35,3	837	22,0
1992	120	3.984	1.543	38,7	859	21,6
1993	135	4.813	1.968	40,9	1.203	25,0
1994	138	4.636	2.050	44,2	1.219	26,3
1995	138	4.564	1.868	40,9	1.321	28,9
1996	135	4.509	1.691	37,5	1.120	24,8
1997	133	4.752	2.007	42,2	1.377	29,0
1998	142	4.630	1.810	39,1	1.251	27,0
1999	141	4.824	1.845	38,2	1.382	28,6
2000	161	4.709	1.958	41,6	1.028	21,8
2001	138	3.808	1.485	39,0	1.035	27,2
3	1.526	49.030	19.566	39,9	12.632	25,8

*) Inkl. der Referenten und Tagungsmitarbeiter.
Quelle: Angaben der EAO

- Herstellung der inneren Einheit Deutschlands,
- Internationale und interdisziplinäre DDR-Forschung,
- Neue Außen- und sicherheitspolitische Rolle des vereinigten Deutschland,
- Transformation Mittel- und Osteuropas,
- Rhetorische und interkulturelle Kommunikation.

Ergänzt wurden diese drei- bis 14tägigen Seminarangebote durch europapolitische Studienaufenthalte, Sommerakademien und wissenschaftliche Kolloquien zu sozialwissenschaftlichen Fragen.

Die 1.526 Eigenveranstaltungen zwischen 1991 – 2001 besuchten 42.030 Teilnehmer, davon waren 19.566 oder knapp 40 % weiblich und gut ein Viertel kam aus anderen Ländern. Die Zahl der Mitarbeiter und Referenten an den Maßnahmen betrug 7.378.

An internationalen und interdisziplinären Kolloquien zu Geschichte, Politik, Völkerrecht, Wirtschaft, Recht, Philosophie und Theologie wurden 90 Veranstaltungen mit 3.800 Wissenschaftlern durchgeführt. Dazu erfolgten 30 Verlagspublikationen.

An der Verlaufsstatistik ist ab 1993 die Ausweitung der EAO durch den Bau des Europaeum zu erkennen; die Teilnehmerzahl nahm im Vergleich zu 1992 sprunghaft um 20 % zu.

Dagegen ging die Teilnehmerzahl im Jahr 2001 durch die Umwandlung von 15 Doppelzimmern in Büros infolge einer Zentralisierung bis dahin verstreuter Verwaltungseinheiten wieder deutlich zurück.

Der Akademie angeschlossen sind zwei Institute, das Institut für Rhetorik und Methodik (IRM) sowie das Sozialwissenschaftliche Forschungsinstitut (SFI).

Entwicklung der Themenbereiche bei den Einrichtungen der allgemeinen und politischen Weiterbildung

Themenbereiche Einrichtungen		Gesellschaft		Kultur, Gest.		Gesundheit		Sprachen		Arbeit, Beruf		Schulabschl.		Summe U'Std.
		U'Std.	in %	U'Std.	in %	U'Std.	in %	U'Std.	in %	U'Std.	in %	U'Std.	in %	
Volkshoch- schulen	2001	7.310	3,2	27.742	12,3	34.113	15,7	84.802	39,4	39.609	28,6	19.151	0,9	212.727
	1995	11.394	4,4	24.019	9,3	46.698	18,1	107.077	41,6	65.626	25,5	2.555	1,0	257.369
Katholische Erw.bildung	2001	61.396	37,1	25.113	15,6	13.662	8,3	9.906	6,00	50.584	30,8	3447	2,1	164.108
	1995	53.106	32,2	24.359	14,8	25.368	15,4	38.399	23,3	22.112	13,4	1.682	1,0	165.026
Evangelische Erw.bildung	2001	6.779	32,9	1.926	9,4	1.748	9,3	0	0	6	0	9.975	48,4	20.434
	1995	7.559	28,8	2.061	7,8	2.772	10,5	0	0	0	0	13.896	52,9	26.288
Arbeit & Leben	2001	2.969	89,6	0	0	33	1,0	0	0	321	9,4	0	0	3.323
	1995	5.149	82,9	0	0	0	0	1.064	17,1	0	0	0	0	6.213
Landfrauen	2001	202	5,2	1.645	42,6	1.781	46,1	0	0	238	6,2	0	0	3.866
	1995	524	17,3	1.305	43,1	1.115	36,8	0	0	84	2,8	0	0	3.028
EAO	2001	3.671	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3.671
	1995	4.874	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4.874

Quelle: Statistisches Landesamt des Saarlandes

2.1.5.2 Berufliche Weiterbildung

Von den 30 staatlich anerkannten Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung bieten gegenwärtig 26 Einrichtungen Weiterbildungsmaßnahmen an. Im Folgenden werden die bedeutendsten Anbieter vorgestellt.

Berufsförderungswerk Saarland GmbH - BFW

Ziel der von der Arbeitskammer und der Industrie- und Handelskammer des Saarlandes getragenen Einrichtung ist es, saarländischen Arbeitnehmern Möglichkeiten zur beruflichen Qualifikation während und nach der Grundausbildung im Beruf anzubieten oder zu einer anderen Berufstätigkeit zu befähigen sowie die hiesigen Unternehmen bei der Qualifizierung ihrer Mitarbeiter zu beraten und zu unterstützen. Haupttätigkeit des mittlerweile 40 Jahre bestehenden Unternehmens ist die Entwicklung, Planung und Durchführung von kaufmännischen und technisch-gewerblichen Lehrgängen zur beruflichen Anpassungs- und Aufstiegsfortbildung. Im Sinne der dualen Weiterbildung schafft und pflegt die BFW Saarland GmbH ein landesweites Netzwerk aus eigenen Schulungszentren, kooperierenden Berufsbildungszentren und Betrieben. Als Einrichtung der beruflichen Weiterbildung in einer europäischen Kernregion hat die Förderung grenzüberschreitender Zusammenarbeit sowie die Vermittlung fremdsprachlicher Kenntnisse einen besonderen Stellenwert. Das BFW ist seit dem 1. April 1991 als Einrichtung der beruflichen Weiterbildung staatlich anerkannt. Seit dem 8. Juli 1996 ist die Einrichtung nach DIN EN ISO 9001 zertifiziert.

Mit 815 Kursen, Lehrgängen bzw. Seminaren und 10.634 Teilnehmern im Jahr 2001 ist das BFW die im Rahmen der beruflichen Weiterbildung am häufigsten im Saarland frequentierte Einrichtung. 1995 wurden noch 212 Maßnahmen mit 3.121 Teilnehmern gezählt. Dieser beträchtlichen Ausweitung entspricht auch eine Zunahme der Unterrichtsstundenzahl. Sie stieg von 39.554 in 1995 auf 63.190 in 2000 und sank danach zum Jahr 2001 auf 51.968.

Berufsfortbildungswerk gmbH - bfw

Das unter Insidern als "kleines BFW" bezeichnete Berufsfortbildungswerk gmbH (bfb), einer gemeinnützigen Bildungseinrichtung des Deutschen Gewerk-

schaftsbundes (DGB), ist nur nach der Zahl der Veranstaltungen und Teilnehmer kleiner als das groß geschriebene BFW, aber mit 82.760 Unterrichtsstunden in 2001 der größte Anbieter im Bereich der staatlich anerkannten Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung im Saarland.

Hauptziele des bfw sind, Beschäftigten die Möglichkeit zur langfristigen Arbeitsplatzsicherung zu geben und Arbeitslosen bessere Aussichten auf eine neue Beschäftigung zu verschaffen. Das Angebot orientiert sich ebenso am regionalen Arbeitsmarkt wie an den Bedürfnissen der Menschen im Beruf, vor allem auch für Langzeitarbeitslose, die Betroffenen von Strukturkrisen und Berufsrückkehrer. Es reicht von EDV-Kursen über kaufmännisches Wissen und neue Technologien für gewerblich-technische Berufe bis hin zur Gastronomie. Einen besonderen Schwerpunkt bildet das Sozial- und Gesundheitswesen.

Die bfw-Bildungsstätten sind landesweit vertreten: Fünf Schulungsorte gibt es in Saarbrücken, vier in Saarlouis und jeweils einen in Völklingen, Neunkirchen, Sulzbach und Dillingen. Hinzu kommt eine Einrichtung in der Justizvollzugsanstalt Saarbrücken.

Das bfw ist seit dem 1. März 1991 staatlich anerkannt. Im Jahr 2001 erreichte das bfw in 134 Kursen insgesamt 2.304 Teilnehmer in 82.760 Unterrichtsstunden. Damit blieb das Angebot entgegen dem allgemeinen Trend gegenüber dem Vorjahr fast stabil. Im Vergleich zu 1995 wird jedoch ein beträchtlicher Zuwachs des Angebots deutlich. Die Zahl der Kurse lag damals bei 61 und verdoppelte sich bis heute, ebenso die Zahl der Teilnehmer, die damals noch bei 1.334 lag. Vor allem aber wurde das Unterrichtsstundenangebot um fast das Vierfache gesteigert. 1990 wurden noch 21.138 Unterrichtsstunden gezählt. Im Jahr darauf waren es bereits 57.203 Unterrichtsstunden.

CEB-Fortbildungswerk gGmbH

Mit 44.561 Unterrichtsstunden liegt das CEB-Fortbildungswerk an dritter Stelle unter den Anbietern beruflicher Weiterbildungsangebote im Saarland. Das CEB-Fortbildungswerk gehört zum Verbund der Katholischen Erwachsenenbildung und wurde 1993 als Einrichtung der beruflichen Weiterbildung staatlich anerkannt. Gemeinsam mit dem Verein „Christliche Erwachsenenbildung e.V.“, der staatlich anerkannten Einrichtung der allgemeinen und politischen Weiterbildung, ist sie der größte Anbieter von Weiterbildung im nördlichen Saarland. Orientiert an einer ganzheitlichen und wert-

Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung im Saarland 2001

Anerkannte Einrichtungen gemäß SWBG	Kurse, Lehrgänge, Seminare			Einzel- veranstaltungen		
	An- zahl	Teil- nehmer/ -innen	erteilte Unterr.- stunden	An- zahl	Teil- nehmer/ -innen	erteilte Unterr.- stunden
Industrie- u.Handelskammer des Saarlandes, Saarbrücken	3	150	620	-	-	-
Handwerkskammer des Saarlandes, Saarbrücken	277	4.446	21.136	-	-	-
Landwirtschaftskammer für das Saarland, Lebach	21	560	1.672	40	800	120
Rechtsanwaltskammer des Saarlandes, Saarbrücken 1)	-	-	-	-	-	-
Saarländische Notarkammer, Homburg 1)	-	-	-	-	-	-
Steuerberaterkammer Saarland, Saarbrücken 1)	-	-	-	-	-	-
Ärzttekammer des Saarlandes, Saarbrücken 1)	-	-	-	-	-	-
Apothekerkammer des Saarlandes, Saarbrücken	1	24	25	13	540	93
Tierärztekammer des Saarlandes, Ottweiler	-	-	-	-	-	-
Berufsbildungswerk, Gem. Bildungseinr.d.DGB, Saarbrücken	134	2.304	82.760	32	512	158
Betriebliche Weiterbild.-einricht. der Halbergerhütte, Saarbrücken	4	21	698	3	29	8
Berufsförderungswerk Saarland GmbH, Saarbrücken	815	10.634	51.968	-	-	-
REFA Landesverband Saar e.V., Saarbrücken	64	501	23.488	-	-	-
Ausbild.-zentrum d.Landesinn., f. d. Schreinerhandw., Saarbr.	7	95	236	-	-	-
Bildungszentrum d. Maler- und Lackiererinnung, Saarbrücken 1)	-	-	-	-	-	-
Saarländischer KFZ-Verband, Fortbildungszentrum, Saarbrücken	1	11	50	-	-	-
Ausbild.-zentrum Sanitär-, Heizung-u.Klempnerhandw., Saarbr.	8	75	597	-	-	-
FESTO-Lernzentrum Saar GmbH, St. Ingbert	365	4.214	8.233	56	780	386
Schornsteinfeger-Innung für das Saarland, St.Ingbert	65	1.368	520	55	1.518	220
Ausbildungszentrum AGV Bau Saar GmbH, Saarbrücken	15	246	2.134	-	-	-
Zentrale für Produktivität u.Technologie Saar e.V., Saarbrücken	118	3.014	2.350	-	-	-
Neue Arbeit Saar, Weiterbildungswerk, Saarbrücken 1)	-	-	-	-	-	-
GPW-Gesellschaft für, Personalentwicklung u.Weiterbild., Homburg	76	847	9.244	-	-	-
Deutsche Angest.-Akademie, i. Bildungswerk DAG e.V., Saarbr.	65	917	21.572	-	-	-
Taylorix Institut für Berufliche Bildung e.V., Saarbrücken	25	51	1.812	-	-	-
ZF-Getriebe GmbH, -Bildungswesen-, Saarbrücken	24	247	1.439	-	-	-
Ausbildungszentrum Burbach, gGmbH, Saarbrücken	98	1.156	33.402	-	-	-
Service Center Berufsbild., Deutsche Steinkohle AG, Saarbrücken	7	110	280	-	-	-
Christl. Erwachsenenbild.-Fortbildungswerk gGmbH, Merzig	55	921	44.561	-	-	-
Gemeinn. Gesellschaft f. berufl. Frauenförderung mbH, Saarbr.	7	60	1.574	-	-	-
Berufliche Weiterbildung zusammen	2.255	31.972	310.371	199	4.179	985
dagegen 2000	2.497	33.937	357.211	176	3.708	744
1995	1.117	16.950	174.132	131	3.507	673

1) Im Berichtsjahr 2001 wurden keine eigenen Veranstaltungen im Saarland durchgeführt.

Quelle: Statistisches Landesamt des Saarlandes

orientierten Bildungsarbeit auf der Grundlage der katholischen Soziallehre ist es der CEB gelungen, ein ebenso umfangreiches wie vielfältiges Bildungs- und Kulturprogramm zu entwickeln, welches die Menschen zur selbstverantwortlichen Lebensbewältigung führt und damit einen Beitrag zur Humanisierung der Gesellschaft leistet.

Die CEB kann durch ihr breitgefächertes Angebot auf ein anspruchsvolles, differenziertes und qualifiziertes Bildungsspektrum und die damit verbundenen Kompetenzen zurück greifen. Die Kooperationspartner kommen aus den Bereichen Wirtschaft, Bildung und Arbeitsmarkt (Arbeitsverwaltung) und dies sowohl aus dem Saarland und der Grenzregion Saar-Lor-Lux als auch aus dem erweiterten europäischen Ausland. Letzteres

lässt sich insbesondere an der Planung, Durchführung und Evaluation grenzüberschreitender Projekte im Rahmen der EU-Förderprogramme Equal, Sokrates und Interreg belegen.

Ein wesentliches Ziel der CEB ist es, insbesondere den Menschen im Landkreis Merzig-Wadern neue berufliche Perspektiven zu bieten. Dies erfolgt durch eine breite Auswahl von Angeboten der Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie Umschulung im gewerblich-technischen, im kaufmännischen, im sozialpflegerischen und im informationstechnischen Bereich. Hier reicht die Palette vom Informatikkaufmann/-frau (IHK) und der kfm. Sachbearbeiter/in (IHK) über staatlich anerkannte Altenpflegehelferinnen bis zu Übungs- und Jugendwerkstätten und berufsvorbereitenden Maßnahmen für Jugendliche.

Parallel dazu wird die Familien- und Seniorenarbeit – im Rahmen der Seniorenakademie Hochwald – kontinuierlich ausgebaut, Studienreisen und kulturelle Angebote intensiviert und der Einsatz der neuen Medien in den Angeboten der allgemeinen und beruflichen Bildung vorangetrieben. Als Beispiele seien hier das Projekt „Senioren ans Netz“ und das Internetcafé „ceb-login“ für Jugendliche in Merzig genannt.

Schließlich wurde in den letzten Jahren verstärkt der Bereich der Firmenschulungen als neues Arbeitsfeld erschlossen. Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität sind unabhängig von der Branche die entscheidende Bedingung für den Erfolg eines Unternehmens, das gilt insbesondere für klein- und mittelständische Unternehmen. Das Schulungsangebot deckt hier alle Felder einer professionellen Handlungskompetenz (Fach-, Sprachen-, Medien- und Sozialkompetenz) ab.

In 2001 erreichte das CEB-Fortbildungswerk in 55 Maßnahmen 921 Teilnehmer bei 44.561 Unterrichtsstunden. Gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies – dem allgemeinen Trend entsprechend – einen Rückgang von 11,8 % im Unterrichtsstundenumfang. Gegenüber dem Jahr 1995 kann jedoch ein Anstieg des Leistungsumfanges von 14.660 Unterrichtsstunden um fast die Hälfte festgestellt werden.

Im Jahr 2002 hat das CEB-Fortbildungswerk durch den Ausbau seines Standortes in Merzig-Hilbringen zur „CEB Akademie“ diesen nicht nur baulich erweitert und modernisiert, sondern auch ihr Weiterbildungsangebot erweitert und qualitativ verbessert.

Handwerkskammer des Saarlandes

Die Handwerkskammer des Saarlandes (HWK) sowie die „Arbeitsgemeinschaft Weiterbildung im Handwerk - AWH“ führen handwerksbezogene, praxisnahe und zeitgemäße Seminare und Lehrgänge durch. Das saarländische Handwerk hat ein umfangreiches Netz von Bildungszentren aufgebaut, die den Unternehmen sowie den Fach- und Führungskräften ortsnahe Bildungs- und Technologietransfer anbieten. In speziell auf Berufstätige und deren Bedürfnisse abgestimmten Studiengängen, Seminaren und gezielter Beratung werden die Chancen neuer Technologien und neuer Märkte aufgezeigt und Hilfen angeboten, die Betriebsorganisation den strukturellen und technischen Veränderungen anzupassen. Das umfangreiche Weiterbildungsprogramm beinhaltet neben bewährten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen des Handwerks auch immer wieder neue Bereiche, insbesondere über Angebote der Akademie

des Handwerks, der Gewerbeförderungs- und Technologiezentrale und des Saar-Lor-Lux-Umweltzentrums. Im Jahr 2001 besuchten 4.446 Teilnehmer insgesamt 277 Kurse, Lehrgänge bzw. Seminare in 21.136 Unterrichtsstunden. Das bedeutet einen leichten Rückgang gegenüber dem Vorjahr, als noch 22.980 Unterrichtsstunden zu verzeichnen waren. Im Gegensatz zu den vorgenannten Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung kann die HWK gegenüber 1995 keinen Zuwachs im Weiterbildungsangebot verzeichnen. Das Aufkommen an Unterrichtsstunden ging von 35.510 um 14.374 oder 40 % zurück, wobei die Zahl der Veranstaltungen und Teilnehmer bis ins Jahr 2000 in etwa gleich blieben.

Gesellschaft für Personalentwicklung und Weiterbildung mbH

Die Gesellschaft für Personalentwicklung und Weiterbildung mbH (GPW) wurde 1990 gegründet und zum 1. Dezember 1991 staatlich anerkannt. Sie bietet mit der Erlaubnis zur Arbeitsvermittlung komplette maßgerechte Dienstleistungen auf den Gebieten Ausbildung, Umschulung, Berufsvorbereitung sowie Fort- und Weiterbildung in den Bereichen kaufmännische Qualifikation, Technik, Qualitätssicherung, EDV, Sprachen, Arbeitsmedizin, Arbeitssicherheit und Umweltschutz an. Zum Weiteren bietet sie maßgerechte Personalentwicklungskonzepte, die sie im jeweiligen Unternehmen auch vollständig umsetzt. Darüber hinaus bietet die GPW Seminare zu Kommunikation, Führung und Teamtraining an.

Die GPW führte in 2001 insgesamt 76 Veranstaltungen mit 847 Teilnehmern in 9.244 Unterrichtsstunden durch. Gegenüber dem Vorjahr weist die Statistik einen Rückgang um gut die Hälfte der Unterrichtsstunden bei etwa gleichbleibender Teilnehmerzahl und eine um 10 Veranstaltungen niedrigere Maßnahmezahl aus. Tatsächlich wurde das Angebot jedoch nicht verringert. Die GPW wurde zu Beginn des Jahres 2001 nämlich in zwei selbstständige Unternehmen aufgeteilt. Das neu entstandene Unternehmen GPW-Übungszentrum GmbH in Neunkirchen ist nicht nach dem SWBG anerkannt und wird damit statistisch nicht erfasst.

Deutsche Angestellten-Akademie GmbH

Die Deutsche Angestellten-Akademie GmbH (DAA), ehemals gegründet als das Bildungswerk der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG), heute eine Einrichtung der DAA Stiftung Bildung und Beruf, beschäftigt

sich seit 1946 mit beruflicher Weiterbildung und Qualifizierung. Sowohl bundesweit als auch im Saarland liegen die Maßnahmeschwerpunkte in der kaufmännischen Weiterbildung, ergänzt durch Lehrgänge im Pflegebereich. Bundesweit gibt es ca. 60 Zweigstellen mit 284 Lehrgangsorten.

Die DAA Saarland besteht seit 1. Januar 1989 und wurde zum 1. Februar 1991 staatlich anerkannt.

Die wichtigsten Weiterbildungsbereiche betreffen kaufmännische Qualifizierung und Umschulung, Sprachen, Pflegebereich, Handel sowie Managementqualifikationen und Bewerbertraining. Durch die Maßnahmen angesprochen werden insbesondere akademisch Vorgebildete, berufliche Rehabilitanten und Berufsrückkehrer.

Im Jahr 2001 wurden im Saarland in 65 Veranstaltungen 917 Teilnehmer erreicht. Dafür wurden 21.572 Unterrichtsstunden realisiert. Gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies entgegen dem allgemeinen Trend einen leichten Anstieg bei der Zahl der Teilnehmer und zusätzlich 12 Veranstaltungen bei in etwa gleichbleibendem Unterrichtsstundenaufkommen. Gegenüber 1996* ging die Zahl der Unterrichtsstunden zwar um 4.278 oder 16,5 % zurück, aber gleichzeitig stieg die Zahl der Veranstaltungen um fast das Doppelte und die der Teilnehmer um etwa die Hälfte an.

Ausbildungszentrum Burbach gGmbH

Um Jugendliche ohne Ausbildungs- oder Arbeitsplatz direkt helfen zu können, entwickelte die Landeshauptstadt Saarbrücken Anfang der 80er Jahre ein eigenes „Programm zur Bekämpfung der Berufsnot junger Menschen“. Kernstück des Programms bildete 1983 die Gründung des Ausbildungszentrums Burbach gGmbH (AZB) als außerbetriebliche Ausbildungsstätte.

Das AZB bietet als Tochterunternehmen der Gesellschaft für Innovation und Unternehmensförderung (GIU) Maßnahmen für besonders benachteiligte Zielgruppen des Arbeitsmarktes. In den ersten Jahren wurden zunächst Ausbildungen in Gartenbau, Holz und Metall, ab 1984/85 auch in Elektronik und Informatik angeboten. In den 90er Jahren wurden Berufsvorbereitung, Umschulung, Fortbildung, Beschäftigung und Beratung in das Angebot aufgenommen. Das AZB beantragte infolge dessen die staatliche Anerkennung als Einrichtung der beruflichen Weiterbildung, die sie zum 1. Dezem-

ber 1992 erhielt.

Das AZB hat sich im Laufe der vergangenen Jahre zu einem der größten Weiterbildungsträger und Träger sozialer Projekte im Saarland entwickelt. Anfangs nur in Saarbrücken tätig, hat das AZB mittlerweile mehrere Standorte, die über das ganze Saarland verteilt sind.

Das AZB arbeitet dabei mit Städten und Gemeinden bzw. mit den maßgeblichen Behörden und Einrichtungen zusammen. So werden z.B. in Kooperation mit der Landeshauptstadt Saarbrücken Projekte in den Bereichen der Berufsvorbereitung (die „Werkstatt für Arbeit und Zukunft“- WAZ), der Erstausbildung, der Umschulung, der Fortbildung sowie der Beschäftigung und Qualifizierung durchgeführt. Durch die Teilnahme an verschiedenen europäischen Initiativen (z.B. Youthstart, INTEGRA, ADAPT), die die internationale Zusammenarbeit von Projekten fördert, z.B. zur beruflichen Qualifizierung von benachteiligten Gruppen, werden zahlreiche Kontakte zu Organisationen und Institutionen in den europäischen Partnerländern geknüpft.

Im Jahr 2001 ist das AZB mit 33.402 Unterrichtsstunden die viertgrößte staatlich anerkannte Einrichtung der beruflichen Weiterbildung im Saarland. In 98 Kursen, Lehrgängen und Seminaren wurden 1.156 Teilnehmer gezählt. Gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies einen Rückgang des Weiterbildungsangebotes um 18,5 % bei den Unterrichtsstunden, um 33,3 % bei der Zahl der Kurse und Lehrgänge und um 23,7 % bei der Zahl der Teilnehmer. Gegenüber 1995 allerdings ist eine beträchtliche Ausweitung des Weiterbildungsangebotes zu verzeichnen, nämlich eine Verdreifachung des Unterrichtsstundenaufkommens. Die Zahl der Teilnehmer hat sich bis zum Jahr 2000 mehr als verdoppelt, die Zahl der Veranstaltungen sogar verdreifacht.

Die zu Beginn des Jahres 2002 eingeleiteten Umstrukturierungsmaßnahmen lassen eine Neupositionierung am Markt erwarten. Das AZB will sich künftig wieder stärker auf berufliche Orientierung, Qualifizierung, Förderung und Integration benachteiligter Gruppen, insbesondere von Jugendlichen, konzentrieren. Kooperationen mit anderen Einrichtungen sollen verstärkt und außerhalb der Kernkompetenz liegende Bereiche ausgelagert werden.

REFA - Bezirk Saarland

Der Name REFA hat seinen Ursprung in dem 1924 in Berlin gegründeten „Reichsausschuss für Arbeitsvermittlung“. Die REFA ist bundesweit als gemeinnützig anerkannter Verein in 120 Standorten tätig und hat ihre

*) Statistische Angaben liegen erst seit 1996 vor.

Zentrale in Darmstadt. Der REFA Landesverband Saarland e.V. fusionierte zum 1. April 2003 mit dem REFA Landesverband Rheinland-Pfalz und ist seitdem REFA - Bezirk Saarland des REFA Rheinland-Pfalz/ Saar e.V.

Als Einrichtung der beruflichen Weiterbildung wurde der REFA Landesverband Saarland e.V. zum 1. Mai 1991 staatlich anerkannt.

Ihr Zweck ist es, Bildung und Wissenschaft auf den Gebieten der Arbeitsgestaltung, der Betriebsorganisation und der Unternehmensentwicklung einschließlich angrenzender Gebiete zu fördern. Dazu wurde eine eigene Methodenlehre zur Optimierung von Betriebsabläufen entwickelt, in der prozessorientiertes Denken, die Strukturierung und Beherrschung komplexer Arbeitsabläufe wie auch die Fähigkeit des optimalen Mitarbeiterinsatzes und deren Motivierung im Vordergrund stehen.

Im Saarland ist die REFA heute mit 23.488 Unterrichtsstunden in 2001 einer der großen Anbieter staatlich anerkannter Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung. In 64 Kursen, Lehrgängen bzw. Seminaren wurden 501 Teilnehmer angesprochen. Entgegen dem allgemeinen Trend weitete sie ihr Angebot gegenüber dem Vorjahr deutlich aus. Die Zahl der Unterrichtsstunden stieg um das Zweieinhalbfache, die Zahl der Maßnahmen verdoppelte sich und die Zahl der Teilnehmer stieg um rund 30 %. Gegenüber 1995 wird die Leistungssteigerung noch offensichtlicher. Das Angebot an Unterrichtsstunden stieg um über das 20fache. Die Zahl der Maßnahmen versechsfachte sich und die Teilnehmerzahl erhöhte sich um mehr als das Dreifache.

FESTO-Lernzentrum Saar GmbH

Das FESTO-Lernzentrum Saar ist eine eigenständige Gesellschaft der FESTO AG & Co. und dient der Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter von Unternehmen, öffentlichen Institutionen und Privatpersonen. Das Angebot richtet sich damit sowohl an Mitarbeiter der FESTO-Gruppe, als auch an Externe. Ein weiterer Schwerpunkt bildet die Beratung im Bereich Personal- und Organisationsentwicklung.

Seit dem 1. Mai 1991 ist das FESTO-Lernzentrum staatlich anerkannt.

Im Jahr 2001 hat das FESTO-Lernzentrum in 421 Maßnahmen 4.994 Teilnehmer angesprochen und dabei 8.619 Unterrichtsstunden realisiert. Gegenüber dem Vorjahr ist zwar ein Rückgang des Unterrichtsstundenangebotes um 22,2 % zu verzeichnen, allerdings ver-

änderte sich die Teilnehmerzahl nur unwesentlich und die Zahl der Maßnahmen stieg sogar um 9,9 % an. Gegenüber 1995 ist eine deutliche Leistungssteigerung festzustellen. Die Zahl der Unterrichtsstunden erhöhte sich bis 2000 um 68,3 %, die Zahl der Teilnehmer als auch die Zahl der Veranstaltungen stieg fast um das Vierfache.

Andere

Neun saarländische Kammern wurden als zuständige Stellen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) gemäß § 5 Abs. 4 SWBG den staatlich anerkannten Einrichtungen der beruflichen Bildung gleichgestellt. Fünf Kammern melden dem Statistischen Landesamt keine Daten über die Durchführung von Veranstaltungen. Gleichwohl bieten diese in der Regel in geringem Umfang Maßnahmen an. So meldete die Ärztekammer des Saarlandes - Abteilung Zahnärzte, dass sie seit 1993 für ausgebildete Zahnarzthelferinnen Grund- und Aufbaukurse auf dem Gebiet der Assistenz und Mithilfe bei der Individualprophylaxe anbietet. Die Grundkurse haben eine Dauer von acht Stunden und werden inklusive Schlussprüfung an drei Tagen durchgeführt. Zwischen 1993 und 2002 haben an 22 Kursen insgesamt 993 Zahnarzthelferinnen teilgenommen.

Seit 1997 werden auch Aufbaukurse angeboten. In insgesamt 10 Kursen à 16 Stunden in jeweils drei Tagen haben daran zwischen 1997 und 2002 insgesamt 337 Zahnarzthelferinnen teilgenommen.

2.1.6 Zusammenfassung

Das Angebot der staatlich anerkannten Einrichtungen der Weiterbildung im Saarland ist seit 1990 nach Umfang und Qualität relativ konstant auf hohem Niveau, wobei der Anteil beruflicher Weiterbildung zunahm. Insbesondere die erst seit 1995 statistisch erfassten staatlich anerkannten Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung haben eine deutliche Ausweitung ihres Weiterbildungsangebotes zu verzeichnen. Die Erhöhung des Gesamtunterrichtsstundenvolumens ist zum Teil aber auch darauf zurückzuführen, dass neue staatlich anerkannte Einrichtungen in die Statistik aufgenommen wurden.

Auch die staatlich anerkannten Einrichtungen der allgemeinen Weiterbildung bieten in nennenswertem Umfang berufliche Weiterbildungsangebote an, insbesondere im Sprachen-, EDV- und Umschulungsbereich, oft in Verbindung mit SGB III-geförderten Maßnahmen. Die durch das Arbeitsamt geförderten Maßnahmen machen im Jahr 2001 bei den Volkshochschulen 17,8 % des Weiterbildungsangebotes aus, in der Katholischen Erwachsenenbildung sogar 18,9 %. Dagegen sind Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung im Bereich der allgemeinen Weiterbildung kaum vertreten. Ihr Schwerpunkt liegt in der gewerblich-technischen und kaufmännischen Weiterbildung.

Erst in den letzten beiden Jahren ging der Angebotsumfang etwas zurück. Mit gegenwärtig über 350.000 Teilnahmefällen und rund 720.000 Unterrichtsstunden jährlich bilden die staatlich anerkannten Anbieter gleichwohl ein beachtliches Potenzial der Weiterbildung in unserem Land.

Politische Weiterbildung nimmt jedoch einen immer geringeren Stellenwert im Bereich dieser Träger ein, sieht man von zwei staatlich anerkannten Trägern der allgemeinen Weiterbildung ab, die ausdrücklich die politische Weiterbildung verfolgen, nämlich Arbeit & Leben Saarbrücken und die Europäische Akademie Otzenhausen. In diesem Angebotsbereich sind jedoch auch viele Träger außerhalb der staatlich anerkannten Einrichtungen tätig (siehe dazu Seite 56 ff.).

Die allgemeine Angebots-Entwicklung bei den staatlich anerkannten Trägern der Weiterbildung im Saarland deckt sich auch mit bundesweiten Statistikergebnissen im Bereich der Weiterbildung, wie sie im Folgenden exemplarisch vorgestellt werden.

2.2 Überregionale Weiterbildungsstatistiken

Berichtssystem Weiterbildung (BSW)

Das Berichtssystem Weiterbildung bildet seit 1979 die umfassendste Repräsentativbefragung* unter 19- bis 64-Jährigen und damit die einzig verfügbare Grundlage zur Darstellung der gesamten Weiterbildungslandschaft in Deutschland. Sie wird von Infratest Sozialforschung im Auftrag des BMBF im Dreijahresrhythmus durchgeführt. Das System ist länderspezifisch erweiterbar. Bislang haben die Bundesländer Baden-Württemberg, Bayern und Schleswig-Holstein davon Gebrauch gemacht.

Seit 1997 wird neben dem traditionellen Erhebungsbereich (formale Weiterbildung) auch die informelle berufliche Weiterbildung und der in Deutschland lebende ausländische Teil der Bevölkerung erforscht. Die letzte Erhebung bezieht sich auf das Jahr 2000 und erfasst auch erstmals das Selbstlernen außerhalb der formalisierten Weiterbildung.

Allgemein nahm die Weiterbildungsbeteiligung im Berichtszeitraum deutlich zu und ging erst in den letzten Berichtsjahren etwas zurück. Als Hauptursache wird ein an der Wirtschaftsentwicklung orientiertes Verhalten von Angebot und Nachfrage vermutet. Das Weiterbildungsangebot scheint sich damit in Rezessionszeiten nicht zu verstärken, was zu vermuten wäre, um Strukturdefizite zu beheben, sondern verhält sich offensichtlich prozyklisch.

Im Vergleich mit der schulischen Bildung und der be-

* Im Allgemeinen kann zwischen zwei statistischen Verfahren unterschieden werden, nämlich trügerspezifischer Erhebungen bei den Anbietern und Repräsentativbefragungen bei den Nutzern von Weiterbildung.

Vorteile einer Repräsentativbefragung sind:

- Es wird die Inanspruchnahme von Veranstaltungen aller Träger der Weiterbildung erfasst.
- Während die trügerspezifischen Erhebungen nur Teilnahmefälle darstellen können, erlaubt eine Repräsentativbefragung, die tatsächliche Nutzerzahl sowie den persönlichen Zeitaufwand für Weiterbildung festzustellen.
- Selbstlernen und informelles Lernen sind nur über eine Repräsentativbefragung statistisch zu erfassen.

Vorteile der trügerspezifischen Erhebung liegen in der Gewinnung von nach Einrichtungen und Verbänden/Regionen differenzierten Daten des Veranstaltungsangebotes, des eingesetzten Personals und der Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen.

ruflichen Erstausbildung ist der Bereich der Weiterbildung statistisch allerdings kaum einheitlich erfasst. Unterschiedliche gesetzliche Zuständigkeiten und Regelungen sowie die Pluralität der Träger finden ihre Entsprechung in einer zerklüftet wirkenden Weiterbildungsstatistik. Selbst die Weiterbildungsstatistiken der Länder unterscheiden sich z.T. erheblich voneinander.

Ergebnisse

Die Erhebungen stellen seit 1979 einen kontinuierlichen Anstieg der Beteiligung an formalisierter Weiterbildung aller 19- bis 64-Jährigen von 23 % in 1979 auf 43 % in 2000 fest. Am stärksten stieg die Beteiligung an beruflicher Bildung an, nämlich von 10 % in 1979 auf zuletzt 29 %; im Bereich der allgemeinen Weiterbildung stieg die Beteiligungsquote dagegen von 16 auf 26 %.

Erstmals im Berichtsjahr 2000 gab es nach 1997 einen Rückgang der Weiterbildungsteilnahme von 48 auf 43 %. Dies betraf allerdings fast ausschließlich die Teilnahmequote an allgemeiner Weiterbildung. Allerdings sollte dies nicht überbewertet werden. Ob es sich nur um einen vorübergehenden Rückgang, wie in 1985, oder eine Trendwende handelt, kann erst auf der Basis späterer Erhebungen beurteilt werden. Gegen eine Trendwende spricht die anhaltend positive Einstellung der Bevölkerung zur Weiterbildung. Seit 1988 sind es immer um die 90 % der Befragten, die der Auffassung sind, dass sich jeder ständig weiterbilden sollte.

Die alle Bevölkerungsgruppen einschließenden Ergebnisse verdecken allerdings die z.T. gravierenden Beteiligungsunterschiede, die sich bei Berücksichtigung von Ausbildung und beruflicher Stellung ergeben. Bessere Ausbildung und höherwertige berufliche Stellung stehen für ein intensiveres Weiterbildungsverhalten. So haben sich im Jahr 2000 bundesweit 70 % der Beamten, aber nur 33 % der Arbeiter an formalisierter Weiterbildung beteiligt. Berufstätige beteiligen sich an beruflicher Weiterbildung intensiver als nicht Berufstätige. So kann auch erklärt werden, warum mehr Männer als Frauen an beruflicher Weiterbildung teilnehmen (34 zu 23 %). Bei allgemeiner Weiterbildung stellen Frauen dafür die Mehrheit (28 Beteiligung bei Frauen zu 25 % bei Männern). Diese gruppenspezifischen Unterschiede der Weiterbildungsbeteiligung sind seit jeher festgestellt worden und betreffen die formale als auch die informelle berufliche Weiterbildung in ähnlicher Weise.

Die geringere Weiterbildungsbeteiligung im Jahr 2000 betrifft zwar alle Berufsstatusgruppen, die deutlichste

Abnahme zeigt sich jedoch für die Gruppe der Arbeiter mit 7 %-Punkten weniger als 1997. Bei der Weiterbildungsbeteiligung der Selbständigen und Beamten sind dagegen deutlich geringere Veränderungen zu erkennen.

Die Unterscheidung nach Themengebieten im Bereich der allgemeinen Weiterbildung lässt bei deutschen Teilnehmern ein breites, sich nur leicht veränderndes Themenspektrum erkennen, bei hier lebenden Ausländern konzentriert sich dagegen das deutlich geringere Nutzungsverhalten (18 % gegenüber 27 %) zu über 50 % auf das Erlernen der deutschen Sprache. Noch deutlicher fallen die Beteiligungsquoten bei beruflicher Weiterbildung zwischen Ausländern und Deutschen aus (12 % gegenüber 30 %).

Der Bericht belegt erneut die große Bedeutung des informellen beruflichen Lernens. Die Teilnahmequote liegt wesentlich höher als die an formalisierter beruflicher Weiterbildung. So nehmen zwei von drei Erwerbstätigen an einer oder mehreren informellen Arten des beruflichen Kenntniserwerbs teil. Die allgemeine Beteiligung stieg und fiel zuletzt ähnlich der Beteiligung an formaler beruflicher Weiterbildung. Die Nutzungsintensität fällt jedoch etwas stärker aus, betrachtet man die Unterschiede nach der beruflichen Stellung. Die Beteiligung in 2000 variiert bundesweit zwischen 38 % bei den un- oder angelernten Arbeitern und 92 % bei den Beamten im höheren Dienst.

Im Bericht 2000 wurde erstmals nach dem Selbstlernen außerhalb formalisierter Weiterbildung gefragt. Danach haben sich 39 % der 19- bis 64-Jährigen im Jahr 2000 selbstständig weitergebildet. Mit Abstand stehen dabei an erster Stelle PC-Kenntnisse, aber auch Heimwerken, Sprachen und Gesundheitsthemen. Während sich jeder zweite Teilnehmer an formaler Weiterbildung zusätzlich noch selbstständig weitergebildet hat, ist es von den Nichtteilnehmern an formaler Weiterbildung immerhin fast jeder Dritte. D.h., dass sich neben den 43 % Nutzern formaler Weiterbildung zusätzlich 20 % informell weiterbilden.

DIE-Projekt Weiterbildungsstatistik

Seit Oktober 2000 leitet das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) mit finanzieller Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) ein Statistikprojekt, das im Bereich der allgemeinen und politischen Weiterbildung auf den Erfahrungen der Volkshochschulstatistik aufbauend die Entwicklung einer gemeinsamen statistischen Datenbasis

mit anschließendem Informationsservice anstrebt und dazu mit den großen Trägerverbänden der Erwachsenenbildung* zusammenarbeitet.

Im Rahmen des Projekts wurden trägerspezifische Erhebungsbögen ausgearbeitet, die einen gemeinsamen Erhebungskern enthalten, der eine trägerübergreifende Auswertung ermöglicht. Die Test-Erhebung erfolgt für das Jahr 2002. Für die lokalen Einrichtungen wurden technische Hilfsmittel in Form von PC-Programmen entwickelt, um ihnen die Erhebung und Auswertung der Daten zu erleichtern. Die vom Statistischen Landesamt des Saarlandes nach SWBG zu erhebenden Daten sind dabei berücksichtigt, so dass auch für die saarländischen Weiterbildungseinrichtungen die bislang üblichen Mehrfacherhebungen entfallen können.

Im weiteren Verfahren werden Fragen des Datentransfers, der Datenaufbereitung und der Zugriffs- und Auswertungsrechte geregelt.

Ausblick**

Zu dem bundesweit umfassendsten statistischen Überblick des Berichtssystems Weiterbildung, das seit 1979 besteht, gesellen sich in den letzten Jahren zunehmend weitere statistische (Teil-)Erhebungen auf Bundes- und EU-Ebene. Dabei wird insbesondere darauf geachtet einheitliche Erhebungsstandards zu erarbeiten, die eine internationale Vergleichbarkeit erlauben.

Unter dem europaweiten Leitziel des lebensbegleitenden Lernens richtet sich dabei das Augenmerk zunehmend auch auf Lernprozesse, die außerhalb von Weiterbildungseinrichtungen stattfinden und damit nicht immer als solche identifizierbar und statistisch schwer erfassbar sind. Als statistisches Instrument kommen hierfür eher Personen- und Betriebsbefragungen zur Anwendung.

*) An dem Projekt beteiligt sind der Arbeitskreis Deutsche Bildungsstätten (AdB), der Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben, die Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (DEAE), der Deutsche Volkshochschul-Verband (DVV) und die Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (KBE).

**) Einen aktuellen Überblick über die Weiterbildungsstatistik in Deutschland gibt die vom BMBF einberufene Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens in ihrer Veröffentlichung von Lutz Bellmann: Datenlage und Interpretation der Weiterbildung in Deutschland, Bertelsmann-Verlag, Bielefeld 2003

Auf internationaler Ebene arbeiten das statistische Amt der Europäischen Union EUROSTAT, die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) und die Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur (UNESCO) an einer Verbesserung der Datenlage und einer möglichst großen Vergleichbarkeit. Dazu sind auf europäischer Ebene für die nächsten zehn Jahre neben der Fortführung des „Continuing Vocational Training Survey (CVTS)“ als Unternehmensbefragung die Einführung von zwei Personenbefragungen geplant, der „Adult Education Survey (AES)“ und das „Adhoc-Module Lifelong Learning“ im Rahmen des „Labour Force Survey (LFS/LLL)“, der Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Union, die in Deutschland zusammen mit dem Mikrozensus erfolgt.

EUROSTAT, OECD und UNESCO arbeiten seit einigen Jahren intensiv an der Harmonisierung von Definitionen und Indikatoren, um die internationale Vergleichbarkeit von Bildungsstatistiken herzustellen und gleichzeitig neben dem formalen auch das informelle Lernen zu berücksichtigen. Einen umfassenden internationalen Vergleich der Bildungsbeteiligung erstellt und veröffentlicht die OECD in der jährlich erscheinenden Ausgabe „Education at a Glance. OECD Indicators. Education and Skills.“

3 Angebotsschwerpunkte

Unter "Themen" werden wichtige Inhaltsbereiche, zu denen im Berichtszeitraum Weiterbildungsangebote erfolgten, näher dargestellt. Zum Teil wird dabei auf Erfahrungsberichte von Anbietern zurückgegriffen. Diese Berichte sind namentlich gekennzeichnet.

3.1 Alphabetisierung

Bereits seit Ende der 50er Jahre betonte die UNESCO die verheerenden Folgen des Nicht-Lesen- und Schreiben-Könnens insbesondere für Menschen in Ländern der sogenannten Dritten Welt. Der in Folge dieser Diskussion erkannte „funktionale Analphabetismus“¹ in vermeintlich alphabetisierten Ländern warf den Blick auch auf die Situation im eigenen Land. Schätzungen gehen davon aus, dass in der wiedervereinigten Bundesrepublik etwa 4 Mio. Menschen nicht richtig lesen und schreiben können². Umgerechnet auf das Saarland beträfe dies rund 50.000 Menschen. Angesichts der Ergebnisse der PISA-Studie hinsichtlich des Leseverständnisses 15jähriger Schülerinnen und Schüler in Deutschland dürfte diese Schätzung kaum übertrieben sein. Verlässliche Zahlen gibt es allerdings keine.

Das Internationale Alphabetisierungsjahr, das 1990 von der UNESCO-Weltkonferenz „Education for all“ ausgerufen wurde und den 8. September als Weltalphabetisierungstag ausrief, führte auch zu zahlreichen Aktionen im Saarland.

Dies hatte ursprünglich auch Folgen für die öffentlichen Zuwendungen: Der Titel Alphabetisierungs- und Hauptschulabschlusskurse im Kapitel 0625 (Kultusministerium) wurde von 1990 auf 1991 von 160 TDM auf 300 TDM erhöht. Im Folgejahr erhöhte sich die Zahl der Un-

¹Unter funktionalem Analphabetismus versteht man die mangelnde Beherrschung der Schriftsprache trotz Schulbesuchs.

²Marion Döbert, Peter Hubertus (Hrsg.: Bundesverband Alphabetisierung e.V.): Ihr Kreuz ist die Schrift - Analphabetismus und Alphabetisierung in Deutschland, Ernst Klett Verlag, Stuttgart 2000

³Es handelte sich dabei um ein Kooperationsprojekt der Universitäten Saarbrücken und Metz, der VHS des Stadtverbandes Saarbrücken, der Stiftung für die deutsch-französische kulturelle Zusammenarbeit und der Greta (Groupement d'Établissements Scolaires), ein Zusammenschluss weit verbreiteter staatlicher Weiterbildungseinrichtungen mit Schwerpunkt "berufliche Bildung", hier insbesondere "Sprachen".

terrichtsstunden für Alphabetisierungskurse bei den Zuwendungsempfängern (Volkshochschulen und Katholische Erwachsenenbildung) von 2.849 auf 4.209. Als der Betrag danach wieder sank, ging auch die Zahl der Unterrichtsstunden wieder zurück. Trotz der deutlichen Schwankungen des Angebots einzelner Einrichtungen korreliert die Zuwendungshöhe für Alphabetisierungs- und Hauptschulabschlusskurse über fast alle Jahre mit dem Gesamtumfang des Unterrichtsstunden-Angebots.

Mit 2.055 Unterrichtsstunden und etwa 200 Teilnehmern erreichte das Angebot der Volkshochschulen und der Katholischen Erwachsenenbildung im Jahr 2001 seinen Tiefpunkt. Gut die Hälfte des Angebots wird von der Volkshochschule des Stadtverbandes Saarbrücken realisiert, wo über den gesamten Berichtszeitraum eine eigene pädagogische Fachkraft für diese Angebote zuständig ist. Jedes Jahr organisiert diese VHS etwa 18 Seminare, in denen Analphabeten schriftsprachliche Kenntnisse erwerben können. Nicht selten dauern diese Kurse drei oder vier Jahre. Im Schnitt machen pro Kurs fünf bis sechs Lernwillige mit. Motiv der Kurs Teilnahme ist meist der Wille zu einer neuen Beschäftigung zu kommen oder eine Umschulung zu erlangen.

Im Bereich der staatlich anerkannten Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung wurden im Berichtszeitraum zwischen 14 und 52 Teilnehmer in 260 bis 2.700 Unterrichtsstunden jährlich erreicht.

3.2 Hauptschulabschlusskurse

Der Anteil der Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss bewegte sich im Berichtszeitraum jährlich zwischen 9 und 11 % aller Schulabgänger. Zwar erhält ein Teil der Betroffenen über die beruflichen Schulen doch noch die schulische Mindestqualifikation, dennoch verbleibt eine nicht zu unterschätzende Zahl von Menschen, die über keinen Hauptschulabschluss verfügt. Für diese bleibt nur die Möglichkeit des nachträglichen Erwerbs eines Hauptschulabschlusses über Vorbereitungskurse der Weiterbildungsträger.

Dabei ist grundsätzlich zwischen zwei Angebotsformen zu unterscheiden:

Zum einen gibt es relativ kostengünstige ausschließlich auf die sog. „Externen-Prüfung“ ausgerichtete Kurse der Volkshochschulen; in den letzten Jahren wurden solche Kurse von den Volkshochschulen in Dillingen, Lebach, Neunkirchen, der Kreisvolkshochschule Neunkirchen und der Volkshochschule des Stadtverbandes Saarbrücken angeboten. Sie sprechen jährlich etwa 200 Personen in 2.000 bis 3.000 Unterrichtsstunden an,

wovon im Schnitt etwa ein Drittel den Hauptschulabschluss erreichen. Zu den meist erwachsenen Teilnehmern gesellen sich in den letzten Jahren vermehrt Personen unter 25 Jahren. Bei den Kursen der Volkshochschule des Stadtverbandes Saarbrücken beispielsweise machten sie in 2001 bereits 75 % der Teilnehmer aus.

Davon zu unterscheiden sind zum anderen die zeit- und kostenintensiveren sozialpädagogisch begleiteten und gleichzeitig beruflich qualifizierenden Angebote des Diakonischen Werks (DW), des Ausbildungszentrums Burbach (AZB), der KEB Saarlouis und der CEB Merzig und kurzzeitig der Gemeinnützigen Gesellschaft für berufliche Frauenförderung mbH (GbF). Letztere wurden bis etwa Mitte der 90er Jahre auch über das Kultusministerium gefördert, danach wurde die Zuständigkeit auf das Sozialministerium übertragen. Über diese Kurse wurden jährlich etwa 300 Personen gefördert. Die Erfolgsquote dieser Kurse übersteigt den der vorgenannten aufgrund des höheren Verpflichtungsgrades sowie der sozialpädagogischen und beruflichen Begleitmaßnahmen; sie liegt zwischen 60 und 70 %.

Im Jahre 2001 wurden die fünf vom Sozialministerium finanzierten Hauptschulabschlusskurse an den Standorten Neunkirchen, Merzig, Saarbrücken, Saarlouis und St. Wendel erstmals per Ausschreibung vergeben. Durchgeführt wurden diese 12 Monate langen Vollzeitmaßnahmen von den Bildungsträgern AZB, CEB, GFU und WIAF. Zielgruppe der Kurse waren arbeitslose oder ausbildungssuchende Jugendliche unter 25 Jahren, die ihre Schulpflicht bereits erfüllt haben und damit keine Möglichkeit mehr haben, ihren Hauptschulabschluss im regulären Schulbetrieb zu erreichen. Über diese fünf Kurse hinaus finanziert das Sozialministerium seit 2002 als zusätzliches Angebot einen 18-monatigen Kurs am Standort Saarbrücken; dieser Kurs ist auf Jugendliche zugeschnitten, die eine längerfristige Vorbereitung auf die Hauptschulabschlussprüfung benötigen.

Durch die Einführung zentraler Abschlussprüfungen für den Hauptschulabschluss an Pflichtschulen wird ab 2001 nur noch ein Prüfungstermin pro Jahr gemeinsam für Schulinterne wie Externe angeboten, während es bis dahin jeweils zwei Prüfungstermine pro Jahr gab.

3.3 Seniorenbildung

Gegenwärtig ist jeder vierte Bürger unseres Landes mindestens 60 alt. In einer Generation wird es jeder Dritte sein. Der öffentliche Diskurs über spezifische Weiterbildungsangebote für Ältere führte bereits vor über zehn

Jahren auf seinen Höhepunkt. Zeichen dafür setzte eine Gründerwelle von Seniorenakademien bzw. Akademien für Ältere. Die erste bildete die 1989 an der Katholischen Familienbildungsstätte Neunkirchen gegründete Akademie für Ältere. Die zweite wurde von dem Verein Altenwerk und Altenkultur e.V. Saarbrücken 1990 gegründet. 1991 folgte die „Akademie für Ältere“ an der Volkshochschule Homburg und 1992 die an der Volkshochschule Dillingen und bei der Katholischen Erwachsenenbildung in der Region Saar-Hochwald in Merzig. Im Jahr darauf begann die „Akademie für Ältere“ in Völklingen mit ihrer Arbeit.

Die Katholische Erwachsenenbildung im Kreis Saarlouis e.V. weitete in ihrer Zentrale in Dillingen das Angebot für ältere Menschen bis hin zum Mittagstisch ähnlich einer eigenständigen Seniorenakademie aus. Schließlich folgte im Jahr 2000 mit der Gründung der „Seniorenakademie Hochwald“ in Nunkirchen durch die Christliche Erwachsenenbildung Merzig e.V. (CEB) die vorerst letzte Einrichtung dieser Art.

Aus den Akademien entwickelten sich sehr rasch nachgefragte Weiterbildungseinrichtungen. Die Angebote umfassen insbesondere Fremdsprachen, Kopf- und Körpertraining, Meditation, Geschichtsseminare, religiöse und auch typisch altersspezifische Themen. Es werden gemeinsame Wanderungen, Museumsbesuche und Studienfahrten unternommen. Bekannt geworden sind die beiden Akademien für Ältere in Völklingen und Merzig durch regelmäßige Veröffentlichungen von Autorenwettbewerben bzw. einem Seniorenliteraturpreis. Zwei grenznahe Seniorenakademien, die in Saarbrücken und Völklingen, arbeiteten bereits frühzeitig grenzüberschreitend. Mit der seit 10 Jahren regelmäßig erscheinenden Zeitschrift „EUROP'AGE“ dokumentiert die Einrichtung in Saarbrücken ihre saarländisch-lothringische Kooperation in der Altenbildung. Sie ist die einzige grenzüberschreitende Zeitung im Weiterbildungsbereich.

Neben den Seniorenakademien bieten aber auch fast alle staatlich anerkannten Einrichtungen der allgemeinen und politischen Weiterbildung gesonderte Veranstaltungen für Ältere an. Der wesentliche Unterschied zu anderen Weiterbildungsangeboten liegt in der altersgerechten Vermittlung von Wissen und oft auch im Zeitpunkt: Die Kurse finden überwiegend morgens statt. Der Anteil der Frauen überwiegt den eh schon überproportionalen Anteil von Frauen an allgemeinen Weiterbildungsangeboten.

3.4 Sprachenangebote

Im gesamten Berichtszeitraum bildet das Sprachenangebot einen Schwerpunkt der Weiterbildungsmaßnahmen mit durchgängig gut 30.000 Teilnehmern und rund 100.000 Unterrichtsstunden in über 3.000 Kursen pro Jahr. Wichtigster Anbieter sind die Volkshochschulen. Daneben gibt es ein konstantes Angebot an Deutsch als Fremdsprache, das im Berichtszeitraum durchgängig zwischen 2.000 und 3.000 Menschen bei zuletzt 20.000 Unterrichtsstunden jährlich aufweist. Es wird zum ganz überwiegenden Teil im Bereich der allgemeinen Weiterbildung angeboten.

Der Anteil der Sprachenkurse der staatlich anerkannten Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung ist mit 10 % des Stundenumfanges des Angebots der Einrichtungen der allgemeinen Weiterbildung und 5 % der Teilnahmefälle relativ gering. Bei Französisch und Englisch-Zertifizierungen hat das Saarland als erstes Bundesland mit der Weiterbildungs-Testsysteme GmbH Frankfurt (WBT) und dem Saarländischen Volkshochschulverband einen Vertrag zur Äquivalenzanerkennung mit dem Mittleren Bildungsabschluss unterzeichnet. Dies bedeutet, dass WBT-Sprachenzertifikate mit der schulischen Sprachenprüfung des Mittleren Bildungsabschlusses übereinstimmen und dort angerechnet werden können. Damit wurde ein wichtiger Baustein zur Umsetzung des Europäischen Referenzrahmens Sprachen gesetzt.

In Zusammenarbeit mit den Volkshochschulen wird der Erwerb von DELF (Diplome d'Etudes en Langue Française) und Cambridge Young Learners Certificate an saarländischen Schulen gefördert; allein am Deutsch-Französischen Gymnasium (DFG) wurden im Jahr 2001 unter der Federführung der Volkshochschule des Stadtverbands Saarbrücken 320 DELF-Diplome abgelegt. Insgesamt wurden in 2001 von saarländischen Volkshochschulen 559 DELF-Diplome vergeben (siehe Tabelle).

In Zusammenarbeit mit der Volkshochschule des Stadtverbandes Saarbrücken läuft auch ein vierjähriges Modellprojekt „Sprachnetzwerke in Grenzräumen“, bei dem das Sprachlernen über Neue Medien und Schulpartnerschaften getestet und erforscht wird.

Im Rahmen eines dreijährigen Interreg-Programms wurde in den Jahren 1998 bis 2001 in Kooperation deutscher und französischer Universitäten und Weiterbildungseinrichtungen ein SaarLor-Curriculum entwickelt, das grenzüberschreitende kulturelle und berufsbezogene Inhalte vermittelt.

Das Europäische Jahr der Sprachen 2001 wurde im Saarland intensiv genutzt, um für das Sprachenlernen zu werben. Der Verband der Volkshochschulen des Saarlandes führte am 7. Mai 2001 eine Fachtagung zum Thema „Sprachen und Grenzräume - Partnersprachen und interkulturelle Kommunikation in europäischen Grenzräumen“ durch, an der u.a. die EU-Kulturkommissarin Viviane Reding teilnahm und zu der im Röhrig-Verlag eine Dokumentation erschien. Zum „Europäischen Tag der Sprachen“ am 25. September 2001 führten der Sprachenrat und die Stiftung für die deutsch-französische kulturelle Zusammenarbeit in Kooperation mit dem Kultusministerium eine Tagung zum Thema „Mehrsprachigkeit - Wieviele Sprachen braucht der Mensch?“ durch. Tags darauf folgten zahlreiche Einzelveranstaltungen im gesamten Saarland.

Zwischen dem 23. August und dem 1. September 2001 machte der Europäische Sprachenbus in zehn saarländischen Städten ein jeweils ganztägiges Informationsangebot für Schule und Weiterbildung. Im Rahmen des BLK-Modellversuchs „Sprachnetzwerke in Grenzräumen“ fand vom 8. bis 10. Oktober 2001 ein internationales Symposium zum Thema „Sprachen & Medien“ mit Wissenschaftlern aus Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Spanien und Portugal statt. Auch dieser Veranstaltung folgte die Veröffentlichung eines umfangreichen Tagungsbandes.

Zertifikatsprüfungen innerhalb der Prüfungssysteme beim Verband der Volkshochschulen des Saarlandes

Jahr	WBT*	Goethe Institut	Cambridge Adult	Cambr. Young Learner	EDV-Pass u. Expert	D-Test**	DELF (frz.)	insgesamt
1995	317	100	38	0	389	0	0	844
1996	337	31	30	0	401	0	0	799
1997	283	39	54	0	355	0	0	731
1998	262	68	30	0	312	0	0	672
1999	306	97	43	80	260	0	0	786
2000	278	98	31	139	244	0	0	790
2001	281	87	17	204	244	167	0	1.000
2002	460	66	33	160	337	576	559	2.191

*) Weiterbildungstestsysteme

**) Einbürgerungs-Testverfahren im Auftrag des Innenministeriums

Quelle: Verband der Volkshochschulen des Saarlandes

3.5 Zertifizierungen

Das Zertifikate-Angebot der Einrichtungen der allgemeinen und politischen Weiterbildung wurde im Berichtszeitraum wesentlich erweitert. An den saarländischen Volkshochschulen können heute folgende Zertifikate erworben werden:

Weiterbildungs-Testsysteme (WBT):

Start English, Francais, Espanol, Italiano
Europa Sprachenzertifikate Deutsch als Fremdsprache,
Englisch, Französisch, Italienisch, Spanisch u.a.m.
Certificat de francais à usage professionnel

Young Learner Program (schulorientiert)

University of Cambridge
First Certificate in English
Certificate in Advanced English
Certificate of Proficiency in English
Business English Certificates

London Chamber of Commerce and Industry

English for Business
English for Commerce
English for the Tourism Industry
Educational Testing Service
Test of English as a Foreign Language (TOEFL)
Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris (CCIP)
Test d'évaluation de francais (TEF)
Certificat de francais professionnel
Diplome de francais des affaires 1er degré
Centre International d'Etudes Pédagogiques (CIEP)
Diplome d'Etudes en Langue Francaise (DELF)
DELF scolaire (schulorientiert)

Universität Salamanca

Diplomas de Espanol como Lengua Extranjera (DELE):
Certificado Inicial de Espanol
Diploma Básico de Espanol
Diploma Superior de Espanol

Goethe Institut

Deutsch für den Beruf
Zentrale Mittelstufenprüfung
Kleines Deutsches Sprachdiplom
Großes Deutsches Sprachdiplom
TestDaF-Institut
TestDaF

Nationale und Internationale EDV-Prüfungen

Xpert European Computer Passport
Microsoft Office User Specialist (MOUS)
Netzwerkkoordinator Windows 2000 Server (vhs)

3.6 Europa/ Saar-Lor-Lux

Das Thema Europa und Saar-Lor-Lux bildet besonders bei den grenznahen Einrichtungen der allgemeinen und politischen Weiterbildung einen Schwerpunkt. Als engagierteste Einrichtung erwies sich die VHS in Völklingen, deren grenzüberschreitende Aktivitäten 1998 sogar zur Gründung der bundesweit ersten grenzüberschreiten-

den Volkshochschule, der „Université Populaire Transfrontalière Forbach - Völklingen“ führte. Zudem wurde in Völklingen ein „Grenzschreiber-Projekt“ ins Leben gerufen, wonach alle zwei Jahre ein Autor beauftragt wird, Geschichten diesseits und jenseits der Grenze aufzuzeichnen. Im Jahr 2001 erschien der erste Band in der Dialog-Reihe der Stiftung Demokratie Saar von Klaus Bernarding, Titel: Grenz Schreib Art - ein deutsch-französisches Pilotprojekt.

Die Christliche Erwachsenenbildung Merzig e.V. (CEB) schuf 1998 aus einem Interreg-Programm heraus das grenzüberschreitende Projekt „Gärten ohne Grenzen“. Dabei werden Gartenanlagen in grenzüberschreitender Kooperation mit Luxemburg und dem Département Moselle in Frankreich neu angelegt und wiederhergestellt. Ziel ist die Förderung der touristischen Attraktivität des Dreiländerecks sowie die Beschäftigungsförderung.

Seit Sommer 2001 führt die CEB ein grenzüberschreitendes Projekt im Rahmen von Interreg durch. Das Projekt „Qualifizierung und Austausch von jungen Erzieher/Innen aus dem Departement Moselle und dem Saarland zur Vermittlung bilingualer und bikultureller Kompetenzen“ dient insbesondere zur Förderung der Bilingualität. Vermittelt wird die sprachliche Vorschulerziehung in deutschen Kindergärten und französischen écoles maternelles. Die erzieherische und wirtschaftliche Bedeutung des Projektes liegt nicht nur in der pädagogisch und bikulturell versierten Vorbereitung der Kinder auf ihr zukünftiges Leben in Europa durch die deutschen und französischen Erzieherinnen. Es verbessert auch deutlich die Arbeitsmarktchancen der Erzieherinnen.

Seit 1990 besteht an der VHS des Stadtverbandes Saarbrücken eine eigenständige grenzüberschreitende Arbeitsgemeinschaft zur Begegnung älterer Menschen: das Europäische Altenwerk Saar-Lor-Lux EUROP'AGE. Es bietet grenzüberschreitende Veranstaltungen und Begegnungen und veröffentlicht die zweisprachige Zeitung EUROP'AGE. Diese und andere Einrichtungen bieten darüber hinaus grenzüberschreitende Weiterbildungsmaßnahmen an, wie etwa Exkursionen, gegenseitige Besuche von Semestereröffnungen oder gemeinsames Gedächtnistraining.

3.7 Autoland Saarland

(Wolfgang Vogt, BFW Saarland GmbH)

Seit fünf Jahren managt die BFW Berufsförderungswerk Saarland GmbH Qualifizierungsprojekte im Förderprogramm Lernziel Produktivität.

Die Philosophie des Förderprogramms lautet: Wer die Potenziale lebenslangen Lernens an sich selbst erfahren hat, als Unternehmer oder als Beschäftigter, wird nicht mehr darauf verzichten wollen. Das trifft insbesondere auf Unternehmen zu, die wegen ihrer Größe oder Struktur bislang keine systematische Weiterbildung betrieben haben. Volker Louis von der Tschan GmbH aus Neunkirchen bringt es auf den Punkt: „Durch das Kompendium wurde in unserem Haus die Aufmerksamkeit auf Weiterbildung gelenkt und wir haben unseren hohen Schulungsbedarf erkannt“.

Im Spätsommer 1997 startete das „Weiterbildungskompendium Autoland Saarland“. Die wesentlichen Impulse waren vom damaligen Ministerium für Wirtschaft und Finanzen des Saarlandes, Zulieferunternehmen der Ford Werke AG in Saarlouis und von Ford selbst ausgegangen. Moderiert von der BFW Berufsförderungswerk Saarland GmbH diskutierten Unternehmensvertreter mit dem Wirtschaftsministerium über Möglichkeiten, wie der Automobilstandort Saarland und die damit verbundenen Arbeitsplätze mittel- und langfristig zu sichern wären. Die Diskussion machte deutlich: Qualifizierte Mitarbeiter sind ein entscheidender Standortfaktor. Die überwiegende Anzahl der Unternehmen sah sich nicht in der Lage, aus eigener Kraft heraus eine über den akuten punktuellen Bedarf hinausgehende systematische Qualifizierung ihrer Beschäftigten anzugehen.

Die Herausforderungen sind groß: „Durch die Globalisierung“, bewertet Dieter Paulus von der Müller Formenbau GmbH aus Nunkirchen die Situation nicht nur für sein Unternehmen, „ist ein enormer Druck entstanden, die Weltpreise zu halten. Dies erfordert von uns ein Höchstmaß an Qualität und Flexibilität und hat Auswirkungen auf Personal und Unternehmensorganisation.“

Von September 1997 bis August 2002 wurden im Weiterbildungskompendium 'Autoland Saarland' über 1.650 Lehrgänge durchgeführt. 21.400 Beschäftigte aus über 70 Unternehmen haben daran teilgenommen. Der Wert der durchgeführten Qualifizierungen summiert sich auf umgerechnet 7,37 Mio. EUR. Die Europäische Union und das Saarland beteiligten sich daran mit Fördermitteln in Höhe von umgerechnet insgesamt 2,9 Mio.

EUR. Mit jedem Euro Förderung wurden damit 2,54 EUR an Weiterbildung realisiert.

Zwei von drei Trainings behandelten neue Formen der Zusammenarbeit, um Arbeitsorganisation und neue Verfahren. Methodisches Know-how, kommunikative und soziale Kompetenzen standen damit ganz vorn auf der Themenliste. Dabei kamen nicht nur die ohnehin gut Ausgebildeten zum Zug. Un- und Angelernte hatten beispielsweise die Chance, sich berufsbegleitend auf eine gesetzlich geregelte Berufsabschlussprüfung vorzubereiten.

Das Projekt veränderte auch manches in den beteiligten Firmen. Waltraud Koch von der Textron Verbindungstechnik GmbH & Co. OHG aus Beckingen stellte fest, dass sich „auch die Zusammenarbeit im Unternehmen intensiviert [hat], weil in den Weiterbildungslehrgängen Mitarbeiter aus unterschiedlichen Bereichen zusammenkamen, die im Alltag wenig miteinander zu tun haben“.

Das Stärken der eigenen Teams war auch ein entscheidender Impuls für Unternehmen der Gastronomie- und Tourismusbranche, sich an der „Qualifizierungsoffensive Tourismus im Saarland“ zu beteiligen. Die Tourismuszentrale des Saarlandes und der hiesige Hotel- und Gaststättenverband initiierten die Offensive in der zweiten Förderperiode, die BFW Saarland übernahm hierfür wiederum das Generalmanagement.

Der Wirtschaftszweig zeichnet sich im Gegensatz zur Automobil- und Zulieferbranche durch eine Vielzahl kleiner und kleinster Firmen aus, die „Großen“ sind hier in aller Regel mittelständische Unternehmen. Entsprechend aufwändiger gestalteten sich Akquisition, Programmgestaltung und Organisation. Nach gut einem Jahr Projektlaufzeit beteiligen sich 19 Unternehmen an der Qualifizierungsoffensive. Die 36 bisher durchgeführten Lehrgänge wurden von 412 Beschäftigten besucht.

Für verbesserte Teamarbeit und den qualifizierteren Umgang mit den Kunden, den Kernthemen der absolvierten Trainings, wurden durchschnittlich 592 EUR je Teilnehmer investiert. Der Unternehmensanteil daran betrug durchschnittlich jeweils 255 EUR, was einem Förderfaktor von 1,75 entspricht.

Für beide Projekte lässt sich festhalten: Wer kleine und mittlere Unternehmen (KMU) nachhaltig für die berufliche Qualifizierung der Beschäftigten gewinnen will, muss dem Bedarf an intensiver Beratung gerecht werden. Das generelle Wissen über Weiterbildungsmöglichkeiten, die Abstimmung der Lerninhalte auf den konkreten Bedarf und das Einbinden der Lehrgänge in die betrieblichen Abläufe sind dabei die zentralen Themenstellungen.

3.8 Managementqualifikation

(Gisbert Eisenbarth, CEB-Geschäftsführer)

In Zusammenarbeit mit KrewerConsult GmbH in Saarbrücken organisiert das CEB-Fortbildungswerk gGmbH Merzig (Business und Training), ein unternehmensübergreifendes Führungsentwicklungsprogramm: FKE – Saar. Teilnehmer sind Führungskräfte aus Großunternehmen und deren Systempartner aus KMU's. Unterstützt wird die Umsetzung durch die Förderung aus dem Landesprogramm „Lernziel Produktivität“.

Das Projekt verfolgt dabei insbesondere zwei Ziele:

1. mögliche Synergien in der Organisation und inhaltlichen Gestaltung der Fortbildung durch die Kooperation verschiedener Unternehmen auszuschöpfen, und

2. die Trainingsveranstaltungen möglichst direkt an den von den Unternehmen definierten Führungsaufgaben und den damit verbundenen Unternehmenszielen zu orientieren. In diesem Sinne werden auf Unternehmensebene Führungsprojekte gemeinsam von Führungskräften und Vorgesetzten definiert, die durch entsprechende Schulungs- und Coaching- Maßnahmen begleitet werden.

FKE – Saar bietet eine innovative Form von Fortbildung an: Trainings sind in definierte Organisationsentwicklungs-Maßnahmen eingebettet. Somit lassen sich simultan verschiedene Qualitätskriterien von moderner Personalentwicklung realisieren:

- Nachhaltige und evaluierbare Verbesserung des Führungsverhaltens,
- Verzahnung von Workshop-Schulung, Coaching und veränderungsorientierten Lernprojekten, die auf strategisch bedeutsame Unternehmensziele ausgerichtet sind,
- Einbindung in Organisationsentwicklung: „konzertierte Fortbildungsoffensiven“ der beteiligten Unternehmen,
- Unternehmensübergreifender Austausch: gemeinsame Schulung, Erfahrungsrunden, Praktika, gemeinsame Entwicklung neuer Trainingsmaßnahmen,
- Einbindung mehrerer Hierarchieebenen in den Personalentwicklungsprozess in unterschiedlichen Rollen: Strategieberater, Coach, Akteur (Führungs-

kraft) und Kunde.

Das Angebot von FKE-Saar umfasst drei Typen von Veranstaltungen:

- Moderation und Supervision von Organisationsentwicklungsworkshops zur Definition der Führungsprojekte auf Unternehmensebene mit anschließender Begleitung der Durchführung dieser Projekte (Coaching); die thematische Ausrichtung dieser Projekte bezieht sich in der Regel auf Qualitäts- und Verbesserungsmanagement, Wissensmanagement, Integrationsmanagement (Zusammenlegung von Abteilungen/ Unternehmen) oder Projektmanagement.
- Trainings zum Bereich Führungstechniken, deren Inhalte und Gestaltung durch die Projektgruppe unternehmensübergreifend gesteuert werden, (z.B. Führungsrolle und Führungsverhalten, Präsentation und Moderation, Besprechungen, Konfliktmanagement, Führen von Teams, Kommunikation und Mitarbeitergespräche, Führen mit Zielvereinbarungen, Interkulturelles Management, Train the trainer.
- Workshops zu speziellen Themen des Führungswissens, wie Arbeitsrecht, Arbeitssicherheit, Gesundheit, Umweltschutz, Normen der Qualität, EDV, Sprache, Kostenrechnung und Betriebswirtschaft, Logistik.

Das Programm richtet sich an Führungskräfte verschiedener Hierarchieebenen und wird bedarfsgemäß ausgerichtet auf den produktiven oder den indirekten Bereich.

Die Steuerung des Programmangebotes erfolgt durch eine Projektgruppe, die aus Vertretern der beteiligten Unternehmen, der CEB und KrewerConsult zusammengesetzt ist. In der nächsten Projektphase werden gestützt auf die bisherigen Erfahrungen verstärkt neue Trainingsansätze entwickelt, die sowohl thematisch (Kombination von Themen, neue Themen wie Veränderungsmanagement) als auch methodisch (stärkerer Fallbezug und unternehmensprozessbezogene Organisation durch Modularisierung und Zyklendefinition) noch intensiver auf die Verbesserung der Führungskompetenz im Unternehmensalltag ausgerichtet sein sollen.

So werden Führungs- bzw. Nachwuchs-Führungskräfte aller Unternehmensgrößen auf betriebliche Führungsaufgaben vorbereitet. Ein wichtiges Kriterium bei der Realisierung des Projektes bildet die Förderung im Rahmen des Landesprogramms „Lernziel Produktivität“.

3.9 e-Learning

(Oliver Zimmermann, Projektleiter des Service Center Berufsbildung der Deutschen Steinkohle AG)

Die enormen ökonomischen Auswirkungen der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien sind offensichtlich. Insbesondere durch kombinierte Computer- und Telekommunikationsanwendungen, allen voran die Internet-Technologien, konnten während der vergangenen Jahre z.B. in den Bereichen Produktion, Logistik und Dienstleistung enorme Produktivitätszuwächse erzielt werden. Obwohl der Höhenflug in der New Economy vorerst gebremst zu sein scheint, werden die erreichten Fortschritte auf dem Sektor der IT vielerorts als eine Basisinnovation gesehen, die Grundlage für einen neuen, anhaltenden Zyklus positiver ökonomischer Entwicklung ist.

Die betriebliche Weiterbildung ist von diesen Entwicklungen in zweifacher Hinsicht betroffen: Erstens haben die Technologien in praktisch allen Bereichen des Arbeitslebens Einzug genommen und damit bei Anwendern wie Experten einen enormen Qualifizierungsbedarf ausgelöst. Zweitens ist die betriebliche Weiterbildung selbst als Dienstleistung durch die Möglichkeiten vernetzter Informations- und Wissenssysteme in einem tiefgreifenden Wandel begriffen.

Das Service Center Berufsbildung der Deutschen Steinkohle AG hat diese Herausforderungen frühzeitig angenommen und zunächst im Rahmen von vier geförderten Projekten E-Learning-Szenarien entwickelt und mit saarländischen Unternehmen umgesetzt. Hierbei war von Beginn an der Gedanke leitend, dass E-Learning ausschließlich als Selbstlernen begriffen in eine Sackgasse führt. Sollen nämlich im Rahmen der beruflichen Qualifizierung komplexe Wissensgebiete neu erschlossen oder erweitert werden, so bedürfen die Lerner der Unterstützung durch einen Trainer, der sie parallel zum Selbststudium bei Anwendungsfragen, Übungsaufgaben und Lernprojekten unterstützt.

In dem 1997 initiierten ersten E-Learning-Projekt des Service Centers Berufsbildung wurde das vom Deutschen Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz (DFKI) entwickelte Videokonferenzsystem GroupWin eingesetzt, das Funktionalitäten zur synchronen, audiovisuellen Kommunikation sowie zur zeitgleichen Bearbeitung von allen gängigen PC-Programmen bietet. Parallel zu dieser Lern- und Kommunikationsinfrastruktur wurde ein via Internet zugänglicher Lernserver aufgebaut, über den die gewünschten Selbstlernprogramme

zu beziehen waren. Zusätzlich wurden begleitende Seminare zu den angebotenen Inhalten in klassischer Präsenzform abgehalten. In dieser Weise wurde ein Lernarrangement geschaffen, innerhalb dessen die computerbasierten Selbstlerneinheiten einen methodischen Baustein innerhalb des Gesamtszenarios darstellen.

Diese Konzeption wurde im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative Adapt im Projekt Tele-LTC zwischen 1997 und 2000 erfolgreich realisiert. Tele-LTC steht dabei für Tele-Learning, Tele-Training und Tele-Cooperation. Ziel war es, eine thematisch breit angelegte betriebliche Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen zu ermöglichen, dabei über den Einsatz innovativer Werkzeuge Technologietransfer in den Unternehmen zu leisten und gleichzeitig die Kooperation und strategische Netzwerkbildung zwischen den beteiligten Unternehmen zu unterstützen. Insgesamt 30 Unternehmen bilden ein Netzwerk, das auch heute noch aktiv ist.

Allein während der Projektlaufzeit haben mehr als 300 Mitarbeiter insgesamt knapp 16.000 Lernstunden absolviert. Die Themenpalette reichte dabei von einfachen Office Anwendungen über CAD-Programme, Sprachen, Projektmanagement bis hin zu personalen und sozialen Kompetenzen, sogenannten Soft Skills.

Das Beispiel der teletutoriellen Begleitung und Beratung spricht dafür, auch im Bereich der Qualifizierung behinderter Menschen Formen des E-Learning erfolgreich etablieren zu können. In einem bis Ende 2003 laufenden Leonardo da Vinci Projekt wird das methodische Konzept aktuell genutzt, um ein Netzwerk zwischen behinderten, kaufmännischen Auszubildenden im Christlichen Jugenddorf Homburg (CJD) sowie kaufmännischen Auszubildenden der Deutschen Steinkohle AG zu errichten. Ziel ist es, ein Forum zu schaffen, innerhalb dessen sich behinderte Jugendliche auf Basis der Kommunikationstechnologie zusätzliche Möglichkeiten erschließen, Kontakte zu nicht behinderten Jugendlichen zu pflegen und damit erweiterten Zugang zur Arbeitswelt und dem gesellschaftlichen Leben insgesamt zu erhalten. Insoweit versteht sich das Projekt als Beitrag zu dem in der Betreuung Behinderter verfolgten Ansatz des „Independent Living“. Mit diesem Ansatz soll erreicht werden, daß auch ein behinderter Mensch sich möglichst unabhängig und autark innerhalb der sozialen und beruflichen Welt bewegen kann.

Die methodischen Erfahrungen im Projekt Tele-Leofil beim Zusammenspiel heterogener Lerngruppen fließen auch in das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Projekt SaarLernNetz ein.

Innerhalb des SaarLernNetzes realisiert das Service Center Berufsbildung im Teilprojekt TILL (Technologisch Innovatives Lernen und Lehren) u.a. mit dem Steinbeis Transferzentrum Computational Engineering, der Handwerkskammer des Saarlandes, der Kreisvolkshochschule Saarlouis sowie dem Max-Planck-Gymnasium in Saarlouis ein praxisbezogenes Grundkonzept zum lebensbegleitenden Lernen auf den Gebieten Technologie, Betriebswirtschaft und Sprachen. Kern der Konzeption ist wiederum die Verzahnung der didaktischen und methodischen Aufgaben. Ziel ist dabei die Vermittlung von Basiskompetenzen, vorzugsweise im technischen Bereich von Industrie und Handwerk.

Die Herausforderungen, wie sie sich mit den erweiterten E-Learning Arrangements im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung stellen, greift aktuell das Projekt „Qualifizierung im Kompetenzverbund“ im Rahmen der Equal Entwicklungspartnerschaft MENTOR (Multifunctional European Network for Technological Cooperation in Open Learning and Research) wieder auf. Hierbei knüpft das Projekt unmittelbar an den Erfahrungen aus Tele-LTC an. Durch die Nutzung moderner IuK-Technologien zum Lernen erweitert sich das Aufgabenspektrum von Weiterbildnern zunehmend. Neben fachlichen Fähigkeiten werden Lebens- und Persönlichkeitskompetenzen im Sinne einer strategischen Kompetenzentwicklung zur langfristigen Anpassungsfähigkeit von Mitarbeitern, Unternehmen und von Regionen und Wirtschaftsräumen gefördert. Um diese Strukturleistungen zu erbringen, bedarf es umfassender Vernetzungen sowie der Kooperation zwischen Bildungsträgern, Unternehmen, Mitarbeitern und Interessierten, um persönliche, operative und strategische Bildungsbedarfe frühzeitig und zuverlässig zu erfassen, dementsprechende individuelle methodisch-didaktische Konzeptionen zu entwerfen und im Rahmen praktikabler Lernszenarien umzusetzen.

Vor dem Hintergrund dieser erweiterten Anforderungen können die Grenzen zwischen Weiterbildung, Personal- und Unternehmensentwicklung nicht mehr trennscharf betrachtet werden. Weiterbildung hat zukünftig nicht allein mehr die Wissensvermittlung zur Aufgabe, sondern muß mit einem erweiterten, „hybriden“^{**} didaktischen Design strategische Kompetenzentwicklung betreiben, die sowohl die Bedürfnisse der individuellen Berufs- und Karriereplanung des Einzelnen aufgreift als auch den Notwendigkeiten der jeweiligen Unternehmensentwicklung Rechnung trägt.

Für die Umsetzung dieses komplexen, „entgrenzten“ Aufgabenfeldes spielen multimediale Lernumgebungen

zur Realisierung arbeitsplatznahen, lebenslangen und selbstorganisierten bzw. selbstbestimmten Lernens eine Schlüsselrolle. Hierbei dient die Lernplattform lediglich als Vehikel. Entscheidend wird für den Aufbau einer Lernkultur innerhalb des unternehmensübergreifenden Netzwerks sein, inwieweit es gelingt professionelle, individualisierte Beratung, Begleitung und Coaching als Kernelemente eines erweiterten Verständnisses pädagogischer Professionalität in die Praxis der Weiterbildung umzusetzen.

3.10 Call Center

(Maike Jacobsen, AZB gGmbH)

a) Förderperiode 1995 bis 1999

Im Laufe der ersten Förderperiode des Landesprogramms „Lernziel Produktivität“ von 1995 bis 1999 haben sich an dem Standort Saarland über vierzig Unternehmen angesiedelt und etabliert, die der Querschnittsbranche „Call Center“ zuzurechnen sind. In diesem Zeitraum entstanden im Saarland ca. 2.200 bis 2.400 Arbeitsplätze.^{**} Die Aufbauphase der Call Center war hinsichtlich der Personalentwicklung geprägt durch die Rekrutierung von geeigneten Mitarbeitern und durch deren Qualifizierung für ihre zukünftigen Tätigkeiten. Insbesondere die heute als große Unternehmen (mehr als 250 Mitarbeiter) bezeichneten Call Center haben für die Wahl ihrer Mitarbeiter einen erheblichen Entwicklungsaufwand für Bewerbungsverfahren betrieben. Ziel ist es, neben anderen Maßnahmen, durch eine konsequente Mitarbeiterauswahl die Fluktuationsrate in den Unternehmen so gering wie möglich zu halten. Auch gilt es, dem Image von Call Centern als „Arbeitgeber 2. Klasse“ entgegenzuwirken.

Die Qualifizierung der angehenden Mitarbeiter beruht auf drei Schwerpunkten: Die fachliche Qualifizierung, die durch die Unternehmen von eigenen Kollegen durchgeführt wurde, die Kommunikationsschulung, die in den meisten Fällen von externen Trainern geleitet wurde, sowie die Weiterbildung auf dem Gebiet der IuK-Technologien mit sowohl internen als auch externen Lehrkräften. Die Dauer der Schulungen richtet sich nach der Komplexität der zukünftigen Tätigkeiten und variierte von ein bis zwei Tagen Einführungsschulungen mit anschließendem „Training on the job“ bis zu einem zweimonatigem Startlehrgang mit einer nachfolgenden mehrmonatigen Patenphase. Die fachliche Qualifikation beruht insbesondere darauf, die Agents mit den Dienstleistungen und Produkten der Unternehmen vertraut zu machen. Im Rahmen der Kommunikations-

*) Kombination von mediengestütztem Selbstlernen und Präsenzphasen.

***) Arbeitskammer des Saarlandes, Beiträge „Call Center im Saarland“, Nr. 2, Juli 2000, 13. Jahrgang, Seite 24

schulungen sind die wesentlichen Inhalte service- und kundenorientierte Kommunikation am Telefon, Umgang mit Stresssituationen, Teamarbeit, Schaffung eines einheitlichen und professionellen Unternehmensauftritts am Telefon. Der Unterricht über IuK-Technologien bezieht sich insbesondere auf den Umgang mit den neuen Medien, den unternehmensspezifischen Anwendungsprogrammen sowie ergänzenden Schulungen. Zielgruppe sind in erster Linie die Agents, die den direkten Kundenkontakt am Telefon haben.

Abgesehen von den klassischen Schulungen binden die Call Center in der ersten Förderperiode neue Lernformen und Lernmittel wie Lernsoftware und Informations- und Weiterbildungsdatenbanken in die Personalentwicklung mit ein. Angesichts sich schnell ändernder Tarife, Konditionen oder sonstiger Produkteigenschaften sind die Mitarbeiter auf ständig zugängliche Möglichkeiten der Information und Schulung angewiesen. An unternehmensübergreifenden Weiterbildungskonzepten hat sich, mit finanzieller Unterstützung durch das Wirtschaftsministerium und die Arbeitsverwaltung, in den Jahren 1998 und 1999 der Call Center Agent (IHK) etabliert. Bis dahin haben ca. 800 Personen diesen Lehrgang erfolgreich durchlaufen. Der größte Lernprozess wurde jedoch nicht durch Schulungen oder sonstige Personalentwicklungsmaßnahmen unterstützt. Denn die neue Organisationsstruktur der Call Center, die den Anforderungen eines „papierlosen“ Büros, einer erweiterten bzw. permanenten Erreichbarkeit sowie Service- und Kundenorientierung gerecht werden will, fordert von den Mitarbeitern in immer höherem Maß die Fähigkeit, am Bildschirm zu lernen, seine Abstimmung von Beruf und Freizeit neu zu organisieren, auf die individuelle Arbeitsorganisation zu verzichten und trotz starker Fremdbestimmung durch die Kunden lösungsorientiert zu handeln.

b) Förderperiode 2000-2006

Die Firmen haben erkannt, dass eine effektive Einbindung in die gesamte Unternehmensstruktur und die – abläufe für den Erfolg eines Service Centers unabdingbar sind. Um dieses Vorhaben umzusetzen, hat es sich als zweckmäßig herausgestellt, die Teamleiter aus dem eigenen Haus zu rekrutieren. Damit besteht die Notwendigkeit für die Unternehmen, neben der Qualifizierung der Agents die mittlere Führungsebene gezielt für ihre neuen Anforderungen auszubilden. Insbesondere die mittleren und großen Unternehmen verstärken daher ihre Personalentwicklungssysteme, auch standortübergreifend. Bezogen auf die 2.400 Arbeitsplätze im Saarland nehmen ca. 66% der Mitarbeiter an solchen Maßnahmen teil. Die Systeme beruhen auf folgenden Erkenntnissen:

- Der Know-How-Abfluss durch hohe Fluktuation guter

Mitarbeiter ist teuer. Diese Fluktuation entsteht häufig aus Enttäuschung aufgrund fehlender Entwicklungsmöglichkeiten.

- Die Einbindung der Mitarbeiter in Personalentwicklungsmaßnahmen wirkt dem entgegen und erweitert das Einsatzspektrum im Unternehmen.

- Einmalige Schulungen und Trainings am Anfang der Arbeitsaufnahme erwiesen sich als unzureichend, stattdessen wird ein permanentes Coaching im fachlichen und im kommunikativen Bereich benötigt. Das permanente Coaching kann durch die Teamleiter im Rahmen ihres Tagesgeschäftes nicht im benötigten Umfang erledigt werden.

- Der Lernerfolg des Coaching ist größer, wenn der Coach nicht gleichzeitig auch Vorgesetzter ist.

- In den meisten Unternehmen wird Coaching durch die Mitarbeiter viel häufiger und in kürzeren Einheiten nachgefragt als ursprünglich seitens der Personalentwicklung angedacht (1 x pro Quartal je 3 Stunden).

Arbeitsschwerpunkte der in den letzten Jahren erarbeiteten Personalentwicklungssysteme sind

- Ermittlung des Mitarbeiterpotentials und damit des Qualifizierungsbedarfes,

- strukturierte Trainingspläne für fachspezifische Inhalte, Kommunikations- und Teamschulungen, Stresstrainings etc.,

- regelmäßiges Coaching der Agents,

- Ausbildung eigener Agents zu Coaches,

- Einführung von Qualifizierungsmöglichkeiten für Teamleiter und Supervisoren,

- Managerschulungen.

Neben diesen Schwerpunkten bieten die Unternehmen ihren Mitarbeitern Weiterbildungsmöglichkeiten zum Erlernen von Sprachen, hauptsächlich Englisch und Französisch, aber auch unternehmensübergreifende Zusatz- und Aufstiegsqualifizierungen.

1999 wurde vom DIHK der Lehrgang des Teamleiters entwickelt, in 1999/2000 der Call Center Fachwirt und 2001 der Kommunikationscoach (IHK) sowie der Call Center Trainer (IHK). Alle Lehrgänge werden auch im Saarland angeboten. Im Gegensatz zu einigen anderen Branchen, die wegen der konjunkturellen Lage ihre Qualifizierungsaktivitäten einschränken, bleibt die Nachfrage der Call Center nach Schulungen und Weiterbildungsmöglichkeiten stabil und steigt durch die Einführung der Personalentwicklungsprogramme. Das Landesprogramm „Lernziel Produktivität“ leistet einen entscheidenden Beitrag zum Auf- und Ausbau und zur Pflege des Standortes Saarland, so sind nicht zuletzt mit seiner Hilfe im Jahr 2002 über 120 neue Arbeitsplätze in diesem Bereich entstanden.

3.11 Meisterausbildung im Handwerk

(Herbert Braun, Leiter der Akademie der Handwerkskammer des Saarlandes)

Im zweitgrößten Wirtschaftsbereich, dem Handwerk, ist der erfolgreiche Abschluss der Meisterprüfung Voraussetzung, um einen Handwerksbetrieb selbstständig zu führen und ordnungsgemäß Lehrlinge auszubilden. Im Rahmen der vorbereitenden Meisterlehrgänge werden vier eigenständige Themenbereiche vermittelt:

Im Teil I (Fachpraxis) werden den Handwerksmeistern die fachpraktischen Kenntnisse auf hohem Niveau vermittelt, die sie zur kundenorientierten Erfüllung ihrer Tätigkeiten vor Ort benötigen. Hierzu stehen die modernst ausgestatteten Bildungsstätten des Handwerks zur Verfügung.

Im Teil II (Fachtheorie) werden die notwendigen berufstheoretischen, mathematisch-naturwissenschaftlichen Kenntnisse gelehrt, damit die meisterlich erbrachten Dienstleistungen eine solide Grundlage erhalten.

Bei der Ausübung einer Führungsposition in einem Handwerksunternehmen sowie bei der Gründung oder Übernahme eines Unternehmens sind eine Reihe wichtiger Entscheidungen zu treffen, die für die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens von großer Bedeutung sind. Dazu gehören Entscheidungen über den Standort, Rechtsform und Größe des Unternehmens ebenso wie über die Gründungsart und Gründungsfinanzierung. Diese Themen werden in Teil III (Wirtschaft und Recht) der Meisterausbildung behandelt.

Die Handwerksmeister bilden im Unternehmen Lehrlinge aus und führen Menschen. Mit Teil IV (Berufs- und Arbeitspädagogik) wird eine solide Grundlage zur Personalführung im Unternehmen gelegt.

Alle vier Teile zusammen machen den sogenannten großen Befähigungsnachweis aus. Er garantiert einen hohen technischen Standard im Handwerk und bietet den Kunden ein Mindestmaß an Verlässlichkeit bezüglich der Leistungsqualität der Handwerksbetriebe. Damit verbindet der Meisterbrief im Handwerk in einzigartiger Weise die fachliche Weiterbildung mit der Qualifikation zum Manager und gewährleistet, dass Existenz-

Zahl der Meisterprüfungen im Handwerk

Handwerksgruppe	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Bau- und Ausbau	68	43	72	36	90	42	40	44
Elektro und Metall	289	290	238	253	191	160	186	173
Holz	51	55	39	17	29	27	17	32
Bekleidung, Textil und Leder	1	2	0	0	3	0	3	2
Nahrungsmittel	3	19	25	3	15	9	12	2
Gesundheit, Körperpflege, Reinigung	45	40	28	40	35	34	36	35
Glas, Papierkeramik und Sonstige	7	6	1	1	10	2	2	0
insgesamt	464	455	403	349	363	274	296	288

Anm.: Ab 2000 Umstellung der Statistik von Teilnehmer an Prüfungen auf abgeschlossene Meisterprüfungsverfahren.

Quelle: Handwerkskammer des Saarlandes

gründer ihr Unternehmen von Anfang an auf eine solide Basis stellen können. In Deutschland existieren von den neu gegründeten Unternehmen im Handwerk auch nach 5 Jahren immer noch 80 %.

Die Handwerkskammer des Saarlandes hat mit der Eröffnung des Instituts für europäische Manager – und Meisterausbildung (IEMA) die Voraussetzungen geschaffen, Handwerksmeistern für grenzüberschreitende Aktivitäten zu qualifizieren. Die Themenbereiche der Meisterprüfung werden ergänzt um die Module europäische Kompetenz, Sprache, soziokulturellen Grundlagen des Partnerlandes und erweitert durch die Vermittlung europäischer Lerninhalte. Abschließend muss ein Praktikum mit Aufgaben auf Meisterebene in einem Betrieb des Partnerlandes durchgeführt werden. Durch den von der IEMA angebotenen Qualifizierungsbaustein wird die Mobilität und Flexibilität saarländischer Handwerksmeister gestärkt und die Basis für die Ausweitung ihrer geschäftlichen Aktivitäten gelegt.

Das Institut für europäische Manager- und Meisterausbildung hat seinen ersten Durchlauf absolviert. 8 von 9 Teilnehmern haben das Zusatzangebot erfolgreich wahrgenommen. Für den zweiten Durchlauf lagen Mitte 2003 bereits 24 Anmeldungen vor.

Der Rückgang der Zahlen bei den Meisterprüfungen im Jahr 2000 (siehe Tabelle) begründet sich in einer Umstellung der Statistik. Seit dem Jahr 2000 werden nicht mehr die Teilnehmer, also auch die nicht bestandenen Meisterprüfungen, sondern die abgeschlossenen Meisterprüfungsverfahren gezählt.

3.12 Anpassungsfortbildung

(Eberhard Häcker, IHK Saarland)

Im Jahr 2002 konnte die IHK Saarland an mehr als tausend Teilnehmer von IHK-zertifizierten Weiterbildungsmaßnahmen ein Zertifikat übergeben. Damit ist die Bedeutung der Maßnahmen der Anpassungsfortbildung, die mit einem IHK-Zertifikat enden, erneut gestiegen. Das System der Zertifikatslehrgänge wurde in den letzten beiden Jahren weiter verfeinert. Schließlich muss bei dieser Form der Weiterbildung mit dem Tempo des technologischen Wandels Schritt gehalten werden.

Die IHK Saarland setzt bei der Anpassungsfortbildung auf Bildungspartnerschaften. Selbst tritt sie nicht als Bildungsanbieter in Erscheinung. Sie übernimmt statt dessen eine führende Rolle bei der Entwicklung der Lehrgänge und sichert ein von den Kunden der Fortbildung definiertes Maß an Qualität.

Anders als bei der Aufstiegsfortbildung, die stets mit einer Prüfung vor der laut Berufsbildungsgesetz zuständigen Stelle (IHK, HWK usw.) abschließt, bereiten sich die Lehrgangsteilnehmer bei der Anpassungsfortbildung nicht darauf vor, nach Ende der Bildungsmaßnahme für eine neue, höher angesiedelte Tätigkeit qualifiziert zu sein. Bei der Anpassungsfortbildung ist vielmehr das Ziel, die ausgeübte Tätigkeit noch besser bzw. auf dem aktuellen Stand ausüben zu können. Sie wird daher in besonderem Maße der Notwendigkeit des lebenslangen Lernens gerecht.

Der Bedarf an Anpassungsfortbildung ist sehr vielfältig, die Themenpalette entsprechend breit gefächert. Von technischen Lehrgängen wie der CNC-Fachkraft (IHK) über branchenspezifische Qualifikationen wie dem Call Center Agent (IHK) bis hin zu Maßnahmen wie Croupier (IHK) oder Spieltechniker (IHK) reicht die Vielfalt der Lehrgangsthemen.

Ausgangslage ist immer ein spezifischer Bedarf an Qualifikation. Entweder haben sich technische Voraussetzungen eines Berufes in wesentlichen Bereichen verändert oder es sind völlig neue Aufgaben für Tätigkeitsfelder hinzugekommen – in allen Fällen setzen sich Bildung Nachfragende (Unternehmensvertreter), Bildung Anbietende und weitere Branchenkenner unter Moderation der IHK Saarland zusammen und konzipieren den jeweiligen Lehrgang, wobei ein bestimmtes Maß an definierter Qualität gesichert werden muss. Die Lehrgänge umfassen in ihrer großen Mehrheit zwischen 80 und 200 Unterrichtseinheiten und sind eng an der Arbeits-

IHK-Zertifikate (Auswahl)

Ausstellungsberater Bad und Wohnen (IHK)
 Bautechnik und Baukonstruktion (Wertermittlung II) (IHK)
 Brandschutzbeauftragter (IHK)
 Business Systems Administrator (IHK)
 Business Systems Advisor (IHK)
 Call Center Agent (IHK)
 Call Center Teamleiter (IHK)
 Call Center Trainer (IHK)
 Component Technician (IHK)
 Croupier (IHK)
 Database Administrator (IHK)
 Database Developer (IHK)
 Detailkonstrukteur für Maschinen- und Anlagentechnik (IHK)
 E Logistic Developer (IHK)
 E Marketing Developer (IHK)
 E-Business-Manger (IHK)
 E-Commerce-Manager (IHK)
 Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten (IHK)
 Fachkraft für audiovisuelle Medientechnik (IHK)
 Fachkraft für Bautechnik (IHK)
 Fachkraft für Biomedizin (IHK)
 Fachkraft für Ernährungsberatung (IHK)
 Fachkraft für kaufmännische Sachbearbeitung (IHK)
 Fachkraft für Küchen- und Möbelmontage (IHK)
 Fachkraft für Logistik (IHK)
 Fachkraft für Marketing (IHK)
 Fachkraft für Molekularbiologie (IHK)
 Fachkraft für Personalvermittlung (IHK)
 Fachkraft für Qualitätsmanagement (IHK)
 Fachkraft für Sekretariatsmanagement (IHK)
 Fachkraft für Werkstoffprüfung (IHK)
 Facility Management (IHK)
 Führungskraft als Persönlichkeit (IHK)
 Grundlagen der Immobilienwertermittlung (Wertermittlung I) (IHK)
 Immobilienverwaltung (IHK)
 Industrial IT Systems Technician (IHK)
 Industriefachkraft für CNC-Technik (IHK)
 Industriefachkraft für SPS-Technik (Aufbaustufe) (IHK)
 Industriefachkraft für SPS-Technik (IHK)
 Industriefachkraft für Steuerungstechnik (IHK)
 IT Configuration Coordinator (IHK)
 IT Product Coordinator (IHK)
 IT Projekt Coordinator (IHK)
 IT Quality Management Coordinator (IHK)
 IT Sales Advisor (IHK)
 IT Security Coordinator (IHK)
 IT Service Advisor (IHK)
 IT Systems Administrator (IHK)
 IT Systems Analyst (IHK)
 IT Systems Developer (IHK)
 IT Technical Writer (IHK)
 IT Test Coordinator (IHK)
 IT Trainer (IHK)
 Knowledge Management Systems Developer (IHK)
 Kommunikationscoach (IHK)
 Kulturfachkraft (IHK)
 Montagefachmann/-frau (IHK)
 Multimedia Developer (IHK)
 Multimedia Developer (IHK)
 Network Administrator (IHK)
 Network Developer (IHK)
 Office Management (IHK)
 Personenschutz (IHK)
 Praktische Grundlagen des Immobiliengeschäftes (IHK)
 Process-Engineer (IHK)
 Security Technician (IHK)
 Software Developer (IHK)
 Spezialfälle der Immobilienwertermittlung (IHK)
 Spieltechniker (IHK)
 Techniker für Qualitätsmanagement (IHK)
 Technischer Fachredakteur für Maschinen- und Produktsicherheit (IHK)
 User Interface Developer (IHK)
 Verkaufsberater im Gartencenter (IHK)
 Web Administrator (IHK)
 Web-Designer (IHK)

praxis ausgerichtet. Wer den Lehrgang erfolgreich absolviert, d.h. regelmäßig anwesend war und den Abschlusstest bzw. das Lehrgangprojekt erfolgreich bearbeitet hat, erhält ein Zertifikat der IHK Saarland über die erfolgreiche Teilnahme am Lehrgang.

In der Folge setzen sich die Experten, die den Lehrgang ausgearbeitet haben, in regelmäßigen Abständen zusammen, um das dem Lehrgang zugrunde liegende Konzept auf Arbeitsmarkt-Tauglichkeit zu prüfen. Ist diese noch gegeben, erhalten ehemalige Absolventen eine entsprechende Bestätigung. Haben sich die dem Lehrgangskonzept zugrunde liegenden Anforderungen der Arbeitspraxis in wesentlichen Teilen geändert, wird dies den ehemaligen Lehrgangsteilnehmern ebenfalls mitgeteilt. Gleichzeitig werden Möglichkeiten genannt, wie ein Up-Grade erworben werden kann, um den Wissensstand wieder zu aktualisieren.

Anpassungsfortbildung zählt nicht in den Bereich, den das Berufsbildungsgesetz explizit regelt. Daher kann eine Vielzahl von Bildungsträgern Maßnahmen anbieten, ohne dass eine Aufsicht in irgendeiner Form durch eine staatliche oder neutrale Stelle gewährleistet ist. Nicht zuletzt deshalb hat die Diskussion um die Qualität der Weiterbildung daher in letzter Zeit an Bedeutung gewonnen. Die IHK Saarland ist der Gütegemeinschaft der Wirtschaft für betriebliche Bildung beigetreten und hat damit wie alle anderen Mitglieder der Gütegemeinschaft auch die freiwillige Selbstverpflichtung übernommen, Weiterbildung unter dem Signet der IHK Saarland mindestens auf dem von der Gütegemeinschaft definierten qualitativen Niveau anzubieten. Ein Angebot zur Bildungspartnerschaft wird daher nur dann angenommen, wenn der Bildungspartner bei seinem Weiterbildungsangebot mindestens zur Realisierung dieser gemeinsam definierten Qualität in der Lage ist.

Mit diesem System der Bildungspartnerschaften stimulieren die IHK und ihre Bildungspartner den Markt für Anpassungsfortbildung. Da bei diesem System prinzipiell jeder Bildungsanbieter zum Partner der IHK werden kann, wenn er die geforderten und gemeinsam definierten Qualitätsvorgaben erfüllt, und die IHK-Zertifikate am Markt einen guten Ruf genießen und daher sehr gefragt sind, entstehen viele neue Ideen für Weiterbildung. Da das geschilderte System in dieser fortschrittlichen Ausprägung nur im Saarland existiert, können in anderen Bundesländern die Bildungsanbieter diese freie Entwicklung von IHK-zertifizierten Weiterbildungsmaßnahmen nicht nutzen. Die im Saarland entwickelten Lehrgänge haben daher eine technologische und qualitative Führungsposition eingenommen. Da jedoch auch in anderen Bundesländern Bedarf an den

hier entwickelten Bildungsgängen besteht, ist diese Form der Weiterbildung zu einem Exportartikel für das Saarland geworden, der sich zunehmender Nachfrage erfreut.

4 Finanzielle Förderung der Weiterbildung

4.1 Staatliche Förderung

Die Förderungsgrundsätze sind in § 8 SWBG festgeschrieben: Das Land fördert im Rahmen des Gesetzes die Weiterbildung „nach Maßgabe des staatlichen Haushaltsplans“. Diese Förderung ist an Voraussetzungen gebunden, die in § 9 beschrieben sind. Darüber hinaus gibt es im Rahmen der Strukturförderung und Arbeitsmarktpolitik der Landesregierung Programme außerhalb der Vorgaben des SWBG, über die Weiterbildungsmaßnahmen gefördert werden.

Im Berichtszeitraum erweist sich die staatliche Förderung der allgemeinen und politischen Weiterbildung im Bereich der Personalkostenförderung als verlässliche Konstante. 1997 wurde allerdings die Förderung von Sachausgaben in der Höhe von etwa 250.000 EUR eingestellt.

Die Förderung in der beruflichen Weiterbildung konzentriert sich auf Strukturhilfen aus dem Europäischen Sozialfonds, begleitet von Komplementärmitteln des Landes sowie Qualifizierungsmaßnahmen für arbeitslose Menschen gemäß SGB III.

Die Umstellung der Förderung der Bundesanstalt für Arbeit verursachte jedoch zu Ende des Berichtszeitraums größere Veränderungen bei einzelnen Weiterbildungseinrichtungen, die zum Abbruch einer Reihe von Angeboten führten. Die Auswirkungen der Umstrukturierung der Arbeitsverwaltung auf die Weiterbildungslandschaft sind zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht absehbar.

4.1.1 Förderung der allgemeinen und politischen Weiterbildung

4.1.1.1 Förderung nach SWBG

Die Förderung der staatlich anerkannten Einrichtungen der allgemeinen und politischen Weiterbildung bezieht sich auf

- die Kosten der Bildungsarbeit (§ 11 SWBG),
- die Personalkosten (§ 12 SWBG) und
- freiwillige Zuwendungen (§ 13 SWBG).

Zuständig für die Förderung der allgemeinen Weiterbildung ist das Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft. Die Mittel sind im Haushaltskapitel 0625 bereitgestellt. Das Gesamtvolumen im Berichtsjahr 2002 betrug rund 3 Mio. EUR. Die staatliche Förderung der allgemeinen Weiterbildung konzentriert sich im Wesentlichen auf die Gewährleistung eines professionellen Weiterbildungsangebotes durch Personalkostenzuschüsse. Im Haushaltsjahr 2002 werden 53,35 hauptberufliche pädagogische Kräfte und 39,50 Verwaltungskräfte gefördert.

Die freiwilligen Zuwendungen betreffen die Förderung (in Klammern die Haushaltsansätze 2002) von

- Alphabetisierungs- und Hauptschulabschlusskursen (57.400 EUR),
- Seniorenakademien (30.200 EUR),
- Modellversuchen (50.100 EUR),
- Fortbildung pädagogischer Mitarbeiter (10.200 EUR),
- Sachkosten der Landesorganisationen (102.300 EUR).

4.1.1.2 Förderung außerhalb der SWBG-Vorgaben

Außerhalb der SWBG-Förderung werden im Bereich der allgemeinen Bildung kulturelle Weiterbildungsangebote über die Kulturförderung des Ministeriums für Bildung, Kultur und Wissenschaft in nicht quantifizierbarer Höhe mitfinanziert.

4.1.2 Förderung der beruflichen Weiterbildung

4.1.2.1 Förderung nach SWBG

Die Förderung der staatlich anerkannten Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung erfolgt durch Zuwendungen

- zu Investitionen (§ 14 SWBG) und
- zu zusätzlichen Personalkosten für innovative Bildungsmaßnahmen (§ 15 SWBG).

Die Förderung kann gewährt werden, wenn

- a) der Träger der Einrichtung als gemeinnützig im Sinne des Steuerrechts anerkannt ist,
- b) der Träger die Gewähr für eine ordnungsgemäße Verwendung der Fördermittel bietet und auch zur Offenlegung von Finanzen, Arbeitsergebnissen u. a. bereit ist und
- c) die Einrichtung nicht überwiegend Sonderinteressen dient oder sich überwiegend Spezialgebieten widmet.

Zuständig für die Förderung der beruflichen Weiterbildung ist das Ministerium für Wirtschaft.

Zuwendungen zu Investitionen der staatlich anerkannten Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung können gemäß § 14 SWBG gewährt werden, wenn diese der Schaffung, der Erweiterung oder der Ausstattung von beruflichen Weiterbildungseinrichtungen dienen, die bisher im Saarland nicht oder nur mit unzureichenden Kapazitäten oder unzureichender Ausstattung vorhanden und auch nicht im Wege der Kooperation zwischen anerkannten Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung zu schaffen sind.

Seit Bestehen des SWBG wurden dazu bis 2001 insgesamt 3.641.000 EUR bewilligt, die schwerpunktmäßig in den Jahren 1993/94 und 2001 verausgabt wurden. Für die Jahre 2002 bis 2006 sind jährlich jeweils 44.800 EUR in Kapitel 0803 eingestellt.

Nach § 15 SWBG wurde bisher lediglich ein Projekt gefördert.

4.1.2.1 Förderung außerhalb des SWBG

Maßnahmen der Weiterbildung werden in Form der beruflichen Qualifizierung Arbeitsloser und von Arbeitslosigkeit Bedrohter außerhalb der SWBG-Vorgaben mit Landesmitteln, Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF), Mitteln der Bundesanstalt für Arbeit gemäß Sozialgesetzbuch (SGB) III sowie Mitteln der Träger der örtlichen Sozialhilfe über verschiedene Strukturförder- und Arbeitsmarktprogramme gefördert.

Das Programm „Lernziel Produktivität“

Seit 1994 erlaubte der Europäische Sozialfonds zunächst im Rahmen des ehemaligen Programms Ziel 4 die Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte. Dabei sollte die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer erreicht werden, sei es zum Erhalt des bestehenden Arbeitsplatzes, sei es um bei einem anderen Arbeitgeber einen sicheren Arbeitsplatz zu erlangen. Die Ausgestaltung dieser Förderlinie durch das Ministerium für Wirtschaft erfolgte durch das Programm „Lernziel Produktivität“, das nach einigen Startproblemen, die typisch für neue Förderprogramme sind, nach wie vor sehr stark nachgefragt wird.

In der ersten Förderperiode 1994-2000 wurden Fördermittel in Höhe von 5,4 Mio. EUR aus dem ESF und 3,1 Mio. EUR aus Landesmitteln vergeben. Zusammen mit den Aufwendungen der Unternehmen in Höhe von 3,6 Mio. EUR wurden insgesamt 12,3 Mio. EUR verausgabt. Insgesamt haben im Rahmen dieses Programms 9.799 Personen mit 82.363 Unterrichtsstunden teilgenommen. Verstärkt wurden diese Mittel aus dem ESF-Anteil der Gemeinschaftsinitiative Resider mit ca. 3 Mio. EUR ESF-Mitteln und 1,6 Mio. EUR aus Landesmitteln. Insgesamt wurden für 21.500 Teilnehmer 8,3 Mio. EUR verausgabt.

Für die neue Förderperiode 2000-2006 stehen aus dem Ziel 3-Programm des ESF einschließlich Landesmitteln pro Jahr ca. 4,8 Mio. EUR zur Verfügung. Seit 2001 wurden bereits 130 Projekte mit einem Umfang von 11,2 Mio. EUR aus dem ESF, 5 Mio. EUR

Landesmitteln und einem Gesamtaufwand von 27,2 Mio. EUR bewilligt.

Entsprechend den Richtlinien werden überwiegend Maßnahmen zur Anpassungsqualifizierung an die laufenden Veränderungen der Arbeitswelt in Technologie, Arbeitsorganisation und Veränderung der Marktbedingungen gefördert.

Arbeitsmarktprogramme des Arbeitsministeriums*

Zur Gestaltung einer modernen, aktiven Arbeitsmarktpolitik verfügt das Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales über ein umfangreiches und differenziertes Förderinstrumentarium. Der Europäische Sozialfonds (ESF) ergänzt im Rahmen der Ziele 2 und 3 die aus Landesmitteln finanzierten Programme und ermöglicht so dem arbeitsmarktpolitischen Engagement der Landesregierung sowohl eine qualitative als auch eine quantitative Ausweitung.

Die Handlungsschwerpunkte der saarländischen Arbeitsmarktpolitik umfassen die folgenden fünf Kernbereiche:

1. Stärkere Förderung der beruflichen Erstausbildung als Antwort auf die divergierende Entwicklung von Angebot und Nachfrage am Ausbildungsmarkt, die insbesondere weniger leistungsstarke Jugendliche benachteiligt.
2. Stärkere Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit durch die Schaffung zusätzlicher Angebote der beruflichen Qualifizierung sowie der Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt.
3. Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit durch zusätzliche Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, die den Bedürfnissen der Zielgruppe angepasst

*) Eine detaillierte Beschreibung der Arbeitsmarktprogramme ist dem Arbeitsmarktbericht des Ministeriums für Arbeit, Frauen, Gesundheit und Soziales im Internet unter <http://www.soziales.saarland.de/8745.htm> zu entnehmen.

sind. Die Maßnahmen sind insbesondere zugeschnitten auf Gruppen mit besonderen Benachteiligungen oder besonderen Vermittlungshemmnissen.

4. Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt durch gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an allen Maßnahmen der Arbeitsmarktförderung, wobei Berufsrückkehrerinnen besonders berücksichtigt werden.

5. Förderung der beruflichen Neuorientierung derjenigen Arbeitnehmer, die ihren Arbeitsplatz durch den wirtschaftlichen Strukturwandel verlieren, sowie kontinuierliche Anpassung der beruflichen Qualifikation der Beschäftigten an den stetig steigenden Bedarf in den Wachstumsbranchen des sekundären und tertiären Sektors.

Neben den beiden großen, aus EU-Mitteln finanzierten Programmen wurden in jüngster Vergangenheit u.a. folgende Programme des Landes den aktuellen Gegebenheiten am Arbeitsmarkt angepasst:

Neu aufgelegt wurde mit Wirkung vom 1.1.2001 das Landesprogramm „Qualifizierung in Arbeit – statt Sozialhilfe“. Künftig wird im Rahmen dieses Programms der Schwerpunkt der Landes- und ESF-Förderung bei der Qualifizierung von arbeitslosen Sozialhilfeempfängern

für eine Beschäftigung oder Ausbildung am ersten Arbeitsmarkt liegen. Neu ist auch die zwingend vorgegebene Abstimmung mit dem örtlichen Arbeitsamt.

Mehr Landes- und ESF-Mittel werden zur Förderung von Hauptschulabschlusskursen eingesetzt. Alle HSA-Kurse wurden ausgeschrieben. Wichtiges Anliegen ist es dabei, auch Angebote bereitzuhalten für Problemgruppen, die der besonderen Hilfe und Unterstützung bedürfen. Dies gilt vor allem für junge Menschen ohne Schulabschluss, denen neue Lebensperspektiven eröffnet werden müssen.

Im Jahr 2001 wurden im Rahmen der arbeitsmarktpolitischen Landesprogramme insgesamt 9,66 Mio. EUR Landesmittel bewilligt. In den ESF-kofinanzierten Programmen waren es im gleichen Zeitraum 13,98 Mio. EUR. Das sind zusammen 23,64 Mio. EUR. Mit diesen Fördermitteln wurden insgesamt 5.799 Personen erreicht. Darunter befanden sich mit 50,7 % überproportional viele Frauen. Der Anteil der Frauen an allen Arbeitslosen betrug im Jahresdurchschnitt 2001 41,7 %. Auch der Anteil der geförderten Jugendlichen war mit 31,2 % deutlich höher als der 11,8 %-Anteil der Jugendlichen an allen Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt 2001.

Förderung der beruflichen Weiterbildung durch die Bundesanstalt für Arbeit

Förderung der beruflichen Weiterbildung durch die Bundesanstalt für Arbeit nach Inkrafttreten des Ersten und Zweiten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt zum 1. Januar 2003

Durch die Ergebnisse der Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ wurde die Diskussion um Arbeitsmarkt, Beschäftigung und Weiterbildung unter neuen Gesichtspunkten entfacht. Die neue Leitidee lautet: Eigenaktivitäten auslösen - Sicherheit einlösen.

Die Arbeitsförderungs politik wird im Sinne einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik umgebaut. Im Zentrum steht die eigene Integrationsleistung der Arbeitslosen, die durch das Dienstleistungs- und Förderangebot gestützt und abgesichert wird. Die angebotenen Dienstleistungen - von der Übernahme einer Zeitarbeit und der Teilnahme an einer Weiterqualifizierung bis hin zur Annahme einer Beschäftigung - versetzen Arbeitslose in die Lage, im Sinne des Integrationszieles tätig zu werden. In Ergänzung hilft das integrierte System der Beratung, Betreuung und materiellen Absicherung, diese Handlungsoptionen zielgerichtet zu nutzen.

Was ist neu im Bereich der beruflichen Weiterbildung ?

Durch die Gesetzesänderung im Zuge der Hartz-Reform und nach Inkrafttreten des Ersten und Zweiten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt zum 1. Januar 2003 wurden die gesetzlichen Regelungen im Bereich der beruflichen Weiterbildung tiefgreifend geändert. Die berufliche Qualifizierung wurde neu ausgerichtet.

Im Vordergrund steht eine größere Wahlfreiheit und Eigenverantwortung der Weiterbildungswilligen sowie mehr Wettbewerb zwischen den Bildungsträgern. Bildungsgutscheine sollen die Arbeitslosen in die Lage versetzen, sich nach vorheriger Bestimmung des Bildungsziels im Rahmen der beruflichen Beratung im Arbeitsamt selbst eine geeignete Weiterbildung zu suchen.

Konkret bedeutet das, dass die Beratungsfachkräfte Interessenten nicht mehr wie bisher in eine bestimmte Maßnahme „vermitteln“. Nach dem neuen Verfahren händigen sie Arbeitnehmern, bei denen nach einem differenzierten Profiling oder aufgrund einer Eingliederungsvereinbarung die Notwendigkeit einer beruflichen Qualifizierung zur beruflichen Eingliederung festgestellt wurde und die die sonstigen individuellen Fördervoraussetzungen erfüllen, einen Bildungsgutschein gemäß § 77 Abs. 3 Sozialgesetzbuch III (SGB III) aus. Der Bildungsgutschein beinhaltet u. a. das Bildungsziel und Qualifizierungsschwerpunkte sowie die maximale Weiterbildungsdauer. Er hat eine Gültigkeitsdauer von drei Monaten und verfällt, wenn die Maßnahme nicht innerhalb der Dreimonatsfrist begonnen wird. Der Teilnehmer kann den Bildungsgutschein bei einem zugelassenen Träger seiner Wahl, der das zugelassene Bildungsziel anbietet, einlösen.

Träger und Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung sollen künftig von externen fachkundigen Stellen zugelassen werden. Das Verfahren wird durch eine noch zu erlassende Rechtsverordnung geregelt. Bis diese fachkundigen Stellen ihre Arbeit aufnehmen, wird vorübergehend das bisherige Anerkennungsverfahren nach § 86 SGB III inhaltlich als Zulassungsverfahren für Bildungsträger und Bildungsmaßnahmen übernommen. Das vom Gesetzgeber an dieser Stelle geforderte „System zur Sicherung der Qualität“ wird übergangsweise durch die Arbeitsämter dann unterstellt, wenn der Träger den Anforderungskatalog der Bundesanstalt für Arbeit an Maßnahmen anerkennt und erklärt, dass er darüber hinaus ein Qualitätssicherungssystem anwendet oder anwenden wird. Das bedeutet, dass zunächst noch die Arbeitsämter die Bildungsträger und die Maßnahmen zulassen.

Mit dem Ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt will der Gesetzgeber den Wettbewerb unter den Trägern erhöhen und die Wahlfreiheit des Teilnehmers stärken. Zum einen sollen alle eingereichten Maßnahmen, die in der Bildungsplanung eines Arbeitsamtes enthalten sind und die Anforderungen nach §§ 84, 85 SGB III erfüllen, zugelassen werden. Zum anderen stehen die Arbeitsämter durch die Ausgabe des Bildungsgutscheines nicht mehr in der Verantwortung der Teilnehmergewinnung. Es dürfen zukünftig

keine Maßnahmen mehr empfohlen werden, sondern es darf nur noch über das bestehende Maßnahmeangebot im Bereich des angestrebten Bildungsziels informiert werden.

Zielführend sind demnach ein differenzierter modularer Aufbau der Qualifizierungsmaßnahmen, mehr Betriebsnähe sowie eine strikte Kosten-Nutzen-Orientierung an realisierbaren und zumutbaren Beschäftigungsmöglichkeiten. Qualität, Wirtschaftlichkeit und Wettbewerb zwischen Anbietern von Weiterbildung rücken in den Vordergrund.

Leistungsrechtliche Änderungen

Eine weitere Änderung im SGB III ist in den §§ 153 - 158 verankert. Arbeitslose Menschen, die vor Beginn einer Weiterbildung Arbeitslosenhilfe bezogen haben, erhalten künftig Unterhaltsgeld (UHG) in gleicher Höhe wie die der bisher bezogen Leistungsart. Änderungen z. B. infolge der Anrechnung von Einkommen oder Vermögen, wirken sich in diesen Fällen - wie auch bei der Arbeitslosenhilfe auf die Höhe des Unterhaltsgeldes aus. Unterhaltsgeld von 60 Prozent des letzten pauschalierten Nettoentgeltes (67 Prozent bei Personen mit Kindern) erhalten künftig nur noch Arbeitslose, die vor Beginn der Weiterbildung Arbeitslosengeld (Versicherungsleistung) bezogen haben.

Ab dem 1. Januar 2003 erhalten Absolventen beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen kein Anschlussunter-

haltsgeld mehr. Bisher konnte bis zu einem Vierteljahr Anschlussunterhaltsgeld bezogen werden, wenn nach Abschluss einer Weiterbildung kein Anspruch auf Arbeitslosengeld bzw. lediglich ein Anspruch von weniger als drei Monaten bestand. Nur Absolventen von Weiterbildungsmaßnahmen, die vor dem 31. Dezember 2002 arbeitslos geworden sind und die Voraussetzungen für diese Leistung erfüllen, erhalten auch 2003 Anschlussunterhaltsgeld.

Zudem verkürzen Zeiten, in denen Unterhaltsgeld während einer Weiterbildungsmaßnahme gezahlt wurde, künftig einen noch vorhandenen Anspruch auf Arbeitslosengeld. Zwei Tage Unterhaltsgeldbezug mindern den Arbeitslosengeldanspruch um einen Tag. Nicht betroffen sind Arbeitslose, deren Weiterbildung vor dem 01. Januar 2003 begonnen hat oder deren Unterhaltsgeldanspruch vor dem Jahreswechsel zuerkannt wurde.

Mitteinsatz der Arbeitsverwaltung zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Vergleich 2002/2003

Im Dezember 2002 hat die Bundesregierung den Haushalt 2003 der Bundesanstalt für Arbeit genehmigt. Damit stehen für die aktive Arbeitsmarktpolitik im Haushaltsjahr 2003 bundesweit 13,5 Mrd. EUR zur Verfügung. Davon entfallen 123,7 Mio. EUR auf das Saarland. Das sind gegenüber den Vorjahr (134,7 Mio. EUR) 8, 17 % weniger an Fördermitteln. Die drei saarländischen Arbeitsämter verfügen im Haushaltsjahr 2003 zur Förderung der beruflichen Weiterbildung über zu-

Förderung der beruflichen Weiterbildung im Vergleich 2002/2003 in Mio. EUR

sammen 53,5 Mio. EUR (siehe Grafik auf Seite 49). Weitere Mittel sind für die anderen Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik im Eingliederungstitel vorgesehen.

Entsprechend dem Grundsatz gemäß § 71 b Abs. 4 SGB IV haben die Arbeitsämter die ihnen bei den Ermessensleistungen der aktiven Arbeitsförderung zugewiesenen Mittel so zu bewirtschaften, dass eine Bewilligung und Erbringung der einzelnen Leistungen im gesamten Haushaltsjahr gewährleistet ist. Aufgrund der hohen Arbeitslosigkeit ist es Ziel, die zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel effektiv und effizient einzusetzen.

4.2 Finanzierung der Bildungsarbeit staatlich anerkannter Einrichtungen der Weiterbildung

Die Finanzierung von Bildungsmaßnahmen staatlich anerkannter Einrichtungen der Weiterbildung gründet sich auf folgende Einnahmequellen:

- Zuschüsse der öffentlichen Hand,
- Teilnahmeentgelte,
- Förderung nach Sozialgesetzbuch (SGB) III,
- Trägerzuschüsse,
- Spenden/Sonstiges,
- Eigenmittel der Träger.

Allgemeine und politische Weiterbildung

Für die staatlich anerkannten Einrichtungen der allgemeinen und politischen Weiterbildung im Saarland kann für den Zeitrahmen 1995 - 2001 folgendes festgestellt werden:

Die Zuschüsse der öffentlichen Hand machen mit einem Anteil von mindestens 22 % die drittgrößte Einnahmeposition aus. Die beiden größten Einnahmepositionen, nämlich Teilnahmeentgelte und SGB III-Förderung gingen im Berichtszeitraum von zusammen 15,3 Mio. auf 12,8 Mio. EUR deutlich zurück. Ihr Anteil an den Gesamteinnahmen reduzierte sich von knapp 60 auf nun 50 %. Angestiegen sind dagegen Spenden/Sonstiges von 0,67 Mio. EUR in 1995 auf 2,66 Mio. EUR im Jahr 2000 und 1,67 Mio. EUR in 2001 sowie die Eigenanteile der Träger von 4,19 Mio. EUR auf 5,6 Mio. EUR in 1999 und 5 Mio. EUR in 2001. Der Anteil beider Einnahmepositionen nahm zwischen 1995 und 2001 von zusammen 19 % auf 27 % zu.

Auf der Ausgabenseite wird zwischen Personalausgaben, Sachausgaben und Sonstigem unterschieden. Die Personalausgaben bilden mit durchschnittlich 2/3 der Gesamtausgaben den größten Ausgabentitel, die Sachausgaben machen ein Viertel der Ausgaben aus. Den Rest bildet die Ausgabeposition Sonstiges. Trotz der Schwankungen von Jahr zu Jahr lässt sich an der Tabelle keine prinzipielle Abweichung erkennen. Die Gesamteinnahmen wie Ausgaben befinden sich im Jahr 2001 fast auf dem gleichen Niveau wie 1995, nachdem zwischenzeitlich in 1997/1998 ein Rückgang und 1999/2000 ein Aufwärtstrend zu verzeichnen waren.

Berufliche Weiterbildung

Die folgenden Angaben stehen unter Vorbehalt, da die Angebote der staatlich anerkannten Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung statistisch oft nicht trennscharf von Ausbildungsmaßnahmen zu unterscheiden sind und nicht sicher gestellt ist, dass alle Einrichtungen vollständige Angaben machen.

Die Einnahmesituation bei den staatlich anerkannten Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung ist der der allgemeinen Weiterbildung ähnlich, allerdings weist sie eine gegenläufige Entwicklung auf. Der Anteil der öffentlichen Zuschüsse liegt mit 24 bis 28 % bis 1999 leicht über den Zuschüssen, die die allgemeine Weiterbildung vereinnahmen konnte. Allerdings ist im Jahr 2000 ein Einbruch um 60 % zu verzeichnen, der die Gesamteinnahmen- und Ausgabenseite deutlich senkt. Dieser Einbruch ist allerdings nahezu ausschließlich auf die Entwicklung bei der Neuen Arbeit Saar (NAS) zurückzuführen und gibt mithin ein falsches Bild über die allgemeine Finanzierungssituation der beruflichen Einrichtungen wieder, die als stabil bezeichnet werden kann.

Die Teilnahmeentgelte machen etwa ein Viertel der Gesamteinnahmen aus. Die größte Einnahmeposition entsteht durch die SGB III-Förderung. Ihr Anteil stieg seit 1995 von 44 % auf mittlerweile gut die Hälfte der Gesamteinnahmen, absolut lag ihre Einnahmespitze in 1999. Auch stiegen die Anteile der Einnahmetitel Spenden/Sonstiges und Eigenmittel von zusammen 5 % auf heute 8 % des Einnahmeverolumens.

Die Ausgabenseite der staatlich anerkannten Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung ist ähnlich der der allgemeinen Weiterbildung strukturiert: durchschnittlich zwei Drittel der Gesamtausgaben betreffen Personalausgaben, ein Viertel Sachausgaben. Den Rest bildet die Ausgabeposition Sonstiges, auch hier mit steigender Tendenz, allerdings mit einem Rückgang im letzten

Berichtsjahr.

Ausgaben und Einnahmen stiegen zwischen 1995 und 1999 kontinuierlich an und sanken um gut 20 %. Maßgeblich dafür ist der Rückgang an Zuschüssen der öffentlichen Hand bei der Neuen Arbeit Saar.

Die Gesamteinnahmen und Ausgaben der allgemeinen und politischen Weiterbildung liegen nach deren Finanzierungseinbruch ab dem Jahr 2000 mit heute gut 25 Mio. EUR leicht über dem Niveau der beruflichen Weiterbildung. In den Jahren zwischen 1996 und 1999 überwog der Umsatz der beruflichen den der allgemeinen Weiterbildung.

5 Bildungsfreistellung

5.1 Rechtsgrundlage

Die Freistellung zu Bildungszwecken ist in den §§ 22 bis 33 SWBG geregelt. Danach haben Beschäftigte, deren Arbeitsstätte im Saarland liegt, Anspruch auf Freistellung von der Arbeit. Als Beschäftigte im Sinne des Saarländischen Weiterbildungs- und Bildungsfreistellungsgesetzes (SWBG) gelten Arbeiter, Angestellte, Beamte, Richter und Auszubildende, in Heimarbeit Beschäftigte und Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind.*

Der Anspruch besteht für die Teilnahme an staatl. anerkannten Maßnahmen der beruflichen oder politischen Weiterbildung für fünf Tage pro Jahr. Es besteht die Möglichkeit, Ansprüche von bis zu vier Kalenderjahren zusammenzufassen, um an einer länger dauernden Maßnahme teilzunehmen.

Für den Arbeitgeber besteht die Möglichkeit der Anrechnung. Nach § 24 Abs. 2 SWBG können „Freistellungen zur Teilnahme an Bildungsveranstaltungen, die auf ... tarifvertraglichen, dienstlichen oder betrieblichen Vereinbarungen oder Regelungen und Einzelverträgen beruhen“ angerechnet werden.

Während der Zeit der Freistellung hat der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt fortzuzahlen.

5.2 Vorbemerkung zur statistischen Erhebung

Für die Erhebung von Daten zur Bildungsfreistellung gibt es keinen Rechtsauftrag. Seit 1994 erhebt das Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft für die allgemeine und politische Weiterbildung auf freiwilliger Basis statistische Daten zur Inanspruchnahme politischer Bildungsfreistellungsmaßnahmen. Im Bereich der beruflichen Bildungsfreistellung erfolgt bislang keine Erhebung. Die Erhebung des Ministeriums für Bildung, Kultur und Wissenschaft bezieht sich im Wesentlichen auf diejenigen Veranstalter, die nicht nach dem SWBG

staatlich anerkannt sind und Einzelanträge auf Anerkennung einer Veranstaltung stellen müssen. Die staatlich anerkannten Einrichtungen der allgemeinen und politischen Weiterbildung können ohne Einzelerkennung politische Bildungsfreistellungsmaßnahmen selbständig bescheinigen. Allerdings bietet nur eine staatlich anerkannte Einrichtung politische Bildungsfreistellungsmaßnahmen in signifikantem Umfang an, nämlich das Bildungswerk Saarland e.V. von Arbeit & Leben in Saarbrücken. Selbst die Volkshochschulen führen freistellungsrelevante Veranstaltungen fast ausschließlich im Bereich der beruflichen Weiterbildung durch.

5.3 Inanspruchnahme des Rechts auf Bildungsfreistellung

5.3.1 Inanspruchnahme politischer Bildungsveranstaltungen

Seit 1994 gab es jährlich relativ konstant ca. 1.100 Anträge auf Anerkennung von Veranstaltungen zur Bildungsfreistellung für politische Weiterbildung. Davon stammt der ganz überwiegende Teil von Veranstaltern aus anderen Bundesländern. Viele Anträge beziehen sich auf eine Reihe von Wiederholungsveranstaltungen, so dass die Gesamtzahl der Veranstaltungen die der Anträge übertrifft; im Jahr 2000 betrug die Zahl der Anträge 1.074 mit 1.556 Veranstaltungen.

Ab dem Jahr 2001 sinkt die Zahl der Anträge, allerdings nur aufgrund eines verwaltungsvereinfachenden Verfahrens. Ab diesem Zeitpunkt werden nur noch solche Anträge bearbeitet und beschieden, bei denen

*) Ausgeschlossen sind lediglich Beschäftigte, die im Dienst des Bundes und der bundesunmittelbaren Körperschaften des Öffentlichen Dienstes stehen, da dort die Gesetzgebungskompetenz beim Bund liegt.

gleichzeitig die Teilnahme mindestens eines Saarländers bzw. einer Saarländerin gemeldet wird. Statt der Bearbeitung von 1.100 Anträgen mussten somit nur noch 434 Anträge beschieden werden, also knapp 40 % der Vorjahresumfänge. Diese Umstellung führt neben dem verringerten Verwaltungsaufwand auch zu einem genaueren Bild der Inanspruchnahme z.B. auswärtiger Veranstaltungen und reduziert den Anteil nicht anerkannter Veranstaltungen. Die Inanspruchnahme einer Freistellung für diese Veranstaltungen verlief bis 1997 rückläufig und hat in 2001 fast das Niveau von 1994 erreicht.

Die Schwankungen bei der Inanspruchnahme der Bildungsfreistellung der letzten Jahre sind fast ausschließlich auf das Bildungszentrum der Arbeitskammer in Kirkel (BZK) wegen einer vorübergehenden Schließung aufgrund von Umbaumaßnahmen zurück zu führen. Dies hat damit zu tun, dass der überwiegende Teil saarländischer Bildungsfreistellungsveranstaltungen im BZK stattfindet. Die saarländischen Veranstaltungen wer-

den von gut der Hälfte der Freigestellten aufgesucht. Von diesen wiederum besuchen 90 % Maßnahmen des Bildungszentrums der Arbeitskammer in Kirkel (BZK) und von Arbeit & Leben Saarbrücken, deren Veranstaltungen ebenfalls überwiegend im BZK durchgeführt werden.

Dies weist bereits auf die Struktur der Veranstalter von politischen Bildungsfreistellungsmaßnahmen. Sie lassen sich grob in vier Kategorien unterteilen: Den weitaus größten Teil der Anbieter stellen Gewerkschaften und gewerkschaftsnahe Einrichtungen, darunter das BZK und Arbeit & Leben. Mit großem Abstand rangieren an zweiter Stelle die kirchlichen Einrichtungen. Sie befinden sich sämtlich außerhalb des Saarlandes, wobei die mit Abstand meisten Teilnehmer bei der Katholischen Akademie Trier zu verzeichnen sind.

Die einzigen saarländischen Veranstalter im dritten Bereich „Politik/ politische Stiftungen“ waren die Bundestagsabgeordneten mit ihren 20 Berlin-Fahrten in 2001.

Bei der vierten Kategorie, den übrigen Einrichtungen, können für 2001 aus dem Saarland die Europäische Akademie Otzenhausen, die Naturfreunde Saarbrücken und die Arbeiterwohlfahrt Saarbrücken genannt werden.

Die Inhaltsbereiche politischer Bildungsfreistellungsmaßnahmen sind sehr breit angelegt. Bei Gewerkschaften und gewerkschaftsnahen Einrichtungen werden neben Themen zur gesellschaftskritischen Betrachtung von Betrieb-Wirtschaft-Gesellschaft und persönlichkeitsbildenden Angeboten auch aktuelle politische Themen zur europäischen Union, zu Migrationsfragen, zur Sucht- und Gesundheitspolitik, zu Ökologie, zu Gender Mainstream, zur Völkerverständigung und zu einer toleranten demokratischen Gesellschaft angeboten. Bei kirchlichen Einrichtungen stehen der Dialog der Kulturen und wertebetonte, meist aktuelle gesellschaftskritische Themen im Vordergrund.

Politische Stiftungen suchen insbesondere den Kontakt zur politischen Praxis herzustellen und informieren über Grundlagen und Geschichte der Demokratie. Über alle Veranstalter hinweg sehr beliebt sind Rhetorik-Seminare. Oft gibt es auch Kombinationen von Politik und Neuen Medien, beispielsweise bei der Bearbeitung politischer Themenfelder über Nutzung des Internet.

Entgegen allgemeinen empirischen Befunden, wonach Veranstaltungen allgemeiner und politischer Weiterbildung besonders von Frauen genutzt werden, kann für die Inanspruchnahme von Freistellungen für politische Weiterbildung im Saarland genau das Gegenteil festgestellt werden: Die Teilnehmer sind ganz überwiegend

*) In der Tabelle enthalten sind auch in geringerem Umfang Schätzungen, die bei Nichtangaben von Veranstaltern erfolgten, so z.B. den jährlich etwa 20 Berlin-Fahrten der Bundestagsabgeordneten. Aufgrund von Erfahrungen wird davon ausgegangen, dass pro Berlin-Fahrt eine Person eine Bildungsfreistellung beansprucht.

männlichen Geschlechts; bei Maßnahmen saarländischer Veranstalter sowie bei sonstigen Einrichtungen ist das Verhältnis nicht ganz so ungleichgewichtig.

In 2001 sind bei den Teilnehmern die Altersjahrgänge 21 bis 50 Jahre mit 83 %, die 51 bis 65-Jährigen mit 12 % und die Jüngeren bis 20 Jahre immerhin mit 5 % vertreten. Allerdings werden Letztere nur durch Veranstaltungen der IG Metall (Bund), der ÖTV Saar und von Arbeit & Leben Saarbrücken angesprochen.

5.3.2 Inanspruchnahme beruflicher Bildungsveranstaltungen

Wurden in den Anfangsjahren des Berichtszeitraums noch bis zu 900 Anträge auf staatliche Anerkennung von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen jährlich gestellt, so sank diese Zahl bis auf etwa 500 Anträge pro Jahr zu Ende des Berichtszeitraums. Allerdings sagt die Zahl der Anträge noch nichts über die tatsächliche Inanspruchnahme aus. Hierzu liegen keine Daten vor.

Im Bereich der beruflichen Weiterbildung werden insbesondere folgende Inhaltsbereiche bei Bildungsfreistellungsmaßnahmen angeboten: Sprachen, EDV, IuK-Qualifikationen, kaufmännische und gewerblich-technische Qualifikationen, Pädagogik, Gesundheit, Ernährung, Pflege und branchenspezifische Fachlehrgänge. Anträge auf Sprachkurse im Ausland müssen abgelehnt werden, da „Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung, die im Ausland von Veranstaltern durchgeführt werden, deren Hauptsitz sich nicht im Saarland befindet“, gemäß § 33 Abs. 4 Nr. 8 SWBG nicht die Voraussetzungen für eine staatliche Anerkennung erfüllen.

5.4 Bundesweite Tendenzen

Nach der bundesweiten repräsentativen Erhebung des Berichtssystems Weiterbildung (BSW) in allen zwölf Bundesländern mit Bildungsfreistellungs- bzw. Bildungsurlaubsgesetzen können folgende Tendenzen festgestellt werden (Erhebungsjahr 2000):

- Während einer stärkeren Inanspruchnahme des Rechts auf Bildungsfreistellung in den Anfangsjahren reduzierte sich diese seit Beginn der 90er Jahre und stagniert in den letzten Jahren bundesweit bei etwa 1 % der Anspruchsberechtigten.*
- Während in den Anfangsjahren der Anteil politischer Weiterbildung im Bereich der Bildungsfreistellung überwog, hat sich dieses Verhältnis zwischenzeitlich zugunsten der beruflichen Weiterbildung umgekehrt. Dieser Trend hält an.
- In den meisten Ländern überwiegt der Anteil der Frauen gegenüber den der Männer. Der Widerspruch zu den saarländischen Ergebnissen über die Inanspruchnahme politischer Weiterbildungsmaßnahmen lässt vermuten, dass diese Feststellung insbesondere für die Inanspruchnahme beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen zutrifft.
- Unterrepräsentiert sind jüngere und ältere Arbeitnehmer, niedrig Qualifizierte und Beschäftigte aus kleineren Betrieben.

*) Umgerechnet bedeutet 1 % der Erwerbstätigen, dass jährlich bundesweit ca. 400.000 Menschen dieses Recht für sich in Anspruch nehmen.

Da jedoch nur 12 der 16 Bundesländer das Recht auf Bildungsfreistellung kennen, entspricht dies einer tatsächlichen Inanspruchnahme in diesen Ländern von gut 1,5 %.

5.5 Ausblick

Die Datenerhebung im Bereich der Bildungsfreistellung ist im Saarland - im Gegensatz zur allgemeinen Weiterbildungsstatistik - nicht rechtlich geregelt. Andere Bundesländer mit Bildungsfreistellungs- bzw. Bildungsurlaubsgesetzen erheben umfassendere Daten meist auf Grundlage von - allerdings sehr unterschiedlichen - Rechtsvorgaben.

Die Länder mit Bildungsfreistellungs- bzw. Bildungsurlaubsgesetzen haben in 2002 einen bundeseinheitlichen Mindesterhebungs-Bogen entwickelt, der im Saarland ab dem Jahr 2003 zur Anwendung kommt und damit zu einem wesentlich verbesserten statistischen Überblick in diesem Bereich führen dürfte. Der Berichtsbogen soll auch erstmals zu einer statistischen Übersicht der Inanspruchnahme beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen im Saarland führen. Allerdings erfolgen auch diese Erhebungen auf freiwilliger Basis.

Im Sommer 2003 ist im Landtag des Saarlandes von der CDU-Landtagsfraktion ein Gesetz zur Änderung des Saarländischen Weiterbildungs- und Bildungsfreistellungsgesetzes (SWBG-ÄndG) eingebracht worden.

Als Ziele werden genannt:

- Arbeitnehmer und Arbeitgeber können die Angebote des Gesetzes in sozialer Partnerschaft zukünftig stärker nutzen.
- Eine Lastenteilung sowohl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als auch von Arbeitgebern wird eingeführt und wirkt als sinnvolles Strukturelement.
- Die Standortbedingungen des Saarlandes werden durch die Neufassung des Gesetzes verbessert.
- Mehr Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmer als bisher können zukünftig qualitativ hochwertige Weiterbildung nutzen.

- Ergänzend zu den bereits bisher anerkannten Weiterbildungseinrichtungen können weitere zertifizierte Weiterbildungsangebote von weiteren Trägern zugelassen werden.

Den Kern der Gesetzesänderung bildet eine Lastenteilung der Bildungsfreistellung. Danach soll der Freistellungsanspruch auf bis zu 6 Tage pro Jahr erhöht werden, wobei der inanspruchnehmende Arbeitnehmer für die Hälfte der Freistellungsdauer „arbeitsfreie Zeit“ erbringen soll.

Abbildung:
Der neue saarländische
Berichtsbogen

6 Weiterbildung außerhalb der staatlichen Anerkennung nach SWBG

6.1 Allgemeine und politische Weiterbildung

Das Angebot an politischer Weiterbildung im Saarland wird wesentlich durch nicht SWBG-geförderte Einrichtungen ergänzt und ist im Vergleich zu anderen Bundesländern beachtlich. Positiv wirkt sich insbesondere die Stärkung der landesbezogenen politischen Stiftungen in Folge der Reprivatisierung der Saarbrücker Zeitung 1969 aus.

Allerdings konnten nur diese landesbezogenen Stiftungen deutliche Zuwächse verzeichnen. Ebenso kann das Bildungszentrum der Arbeitskammer in Kirkel aufgrund der relativ gesicherten Finanzlage der Arbeitskammer ein hohes Angebotsniveau halten. Die bundesweiten Stiftungen allerdings leiden unter zurückgehenden Zuwendungen, die bis hin zur Schließung von Standorten führen.

Einschneidendste Veränderung im Berichtszeitraum ist zum einen die Diversifizierung der Angebotsformen und -inhalte. Zu den traditionellen Veranstaltungsformen gesellen sich Großveranstaltungen und Ausstellungen, aber auch neue Formen der Vermittlung politischer Bildung, z.B. offene Gesprächsformen. Damit einher geht eine zunehmende Bereitschaft zur Kooperation mit anderen Trägern und zur Bildung von Netzwerken.

Inhaltlich öffnet man sich politisch-kulturellen und (tages-)aktuellen Themen sowie multimedialen Anwendungen. Auffallend deutlich ist die durchgängige Schwerpunktsetzung in den Themenbereichen europäische Einigung/ Saar-Lor-Lux und Aufarbeitung der deutschen Vergangenheit.

Typisch für die politische Weiterbildung ist auch die zunehmende Bevorzugung von Ein-Tages- oder Abendveranstaltungen gegenüber Mehr-Tagesveranstaltungen. Bei mehrtägigen Seminarveranstaltungen wird neben der fachlichen Information und persönlichen Weiterbildung das bewusste Erleben in der Gruppe gesucht und eine authentische Wissenserfahrung als Teil der Erfahrung empfunden. Dazu gehören ein ansprechender Rahmen und gute Betreuung, die die Weiterbildung von der

Alltagserfahrung abgrenzen.

Viele Einrichtungen stellen ihr Veranstaltungsangebot auch im Internet dar.

Die folgenden Darstellungen wurden auf Basis einer freiwilligen Befragung ermittelt, da es keine rechtlichen Vorgaben zu Erhebungen außerhalb der Regelungen des SWBG gibt. Entsprechend uneinheitlich sind auch die Statistiken der Einrichtungen, sofern welche bestehen.

Ziel dieser Beschreibung kann daher nur sein, einen annähernden Überblick über die Weiterbildungsanstrengungen der Einrichtungen zu geben, die nicht nach SWBG staatlich anerkannt sind.

6.1.1 Politische Weiterbildung

Die politische Weiterbildung außerhalb der Förderung nach dem SWBG wird neben der Landeszentrale für politische Weiterbildung von einer Vielzahl weiterer Einrichtungen betrieben, die im folgenden vorgestellt werden.

6.1.1.1 Die Landeszentrale für politische Bildung

Die Landeszentrale für politische Bildung wurde mit dem Beitritt des Saarlandes zur Bundesrepublik Deutschland im Jahr 1957 ins Leben gerufen. Die damals als „Landeszentrale für Heimatdienst“ firmierende und dem Chef der Staatskanzlei direkt unterstellte Einrichtung sollte nach einem Ministerratsbeschluss vom 01.04.1958 „die politische Erziehung und Bildung“ fördern und „den demokratischen und europäischen Gedanken festigen und verbreiten“. Erst 1968 wurde sie in „Landeszentrale für politische Bildung“ umbenannt.

1991 wurde die Landeszentrale für politische Bildung als nachgeordnete Dienststelle des Kultusministeriums in das Landesinstitut für Pädagogik und Medien (LPM) integriert und damit dem Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft unterstellt.

Die Landeszentrale für politische Bildung organisiert in Eigenregie oder in Zusammenarbeit mit anderen Bildungsanbietern Veranstaltungen im Bereich der politischen Bildung in Form von Vorträgen, Seminaren, Kulturveranstaltungen, Kongressen, Projekt- und Filmwochen sowie Ausstellungen. In 2001 besuchten ihre Angebote insgesamt 11.233 Teilnehmer in 465 Unter-

richtsstunden.

Darüber hinaus hält die Landeszentrale für politische Bildung ein breites Literaturangebot zu Themengebieten der politischen Bildung vor, von dem jährlich 4.000 bis 5.000 Menschen Gebrauch machen.

6.1.1.2 Die politischen Stiftungen

Im Saarland sind folgende bundesweite steuerfinanzierte parteinahe Stiftungen vertreten:

- Konrad-Adenauer-Stiftung e.V., Bildungswerk Saarbrücken
- Heinrich-Böll-Stiftung Saar e.V.

Im Jahr 2001 wurde der saarländische Stützpunkt der Friedrich-Ebert-Stiftung, die Elisabeth-Selbert-Akademie, geschlossen; das Saarland wird seitdem von der Einrichtung der Friedrich-Ebert-Stiftung in Mainz mit betreut.

Der Stützpunkt der Friedrich-Naumann-Stiftung in Saarbrücken ging 1999 in der eigenständigen Villa Lessing, Liberale Stiftung Saar e.V., auf. Dies hat mit einer Besonderheit des Saarlandes zu tun. Bis Ende der 60er Jahre gehörte die Saarbrücker Zeitung infolge ihrer Verstaatlichung im Deutschen Reich und der folgenden Übernahme durch die französische Sequesterverwaltung seit 1956 auf Basis der Luxemburger Verträge dem Saarland. Mit Beschluss des Saarländischen Landtages vom 5. November 1969 wurde sie wieder privatisiert. Dabei gingen neben einer Übernahme von 48 % (heute 52 %) der Anteile durch den Verleger Holtzbrinck rund 26 % der Anteile an die neu gegründete Förderergesellschaft Saarbrücker Zeitung (heute: Gesellschaft für staatsbürgerliche Bildung Saar mbH). Diese wurde von den damals im Saarländischen Landtag vertretenen Parteien gebildet. Die Gewinnanteile fließen über die gemeinsame Gesellschaft für staatsbürgerliche Bildung in die Union-Stiftung, die Liberale Stiftung (Villa Lessing) sowie die Demokratische Gesellschaft Saarland e.V. (Stiftungsträger der Stiftung Demokratie Saarland). Diese drei Stiftungen erweitern seitdem das politische Bildungsangebot im Saarland in nennenswertem Ausmaß.

In Folge der Verabschiedung des SWBG 1990 stellten das Elisabeth-Selbert-Kolleg (1990), das Bildungswerk Saarbrücken der Konrad-Adenauer-Stiftung (1991) und die damalige Villa Lessing (1991) Antrag auf staatliche Anerkennung als Einrichtung der allgemeinen und politischen Weiterbildung. Nach einer rechtlichen Prüfung und Beratung empfahl der Landesausschuss für

Weiterbildung Ablehnung, weil es sich um unselbstständige Dependancen handelte und zudem die geforderten 2.400 Unterrichtsstunden jährlich nicht nachzuweisen bzw. zu erwarten waren.

Konrad-Adenauer-Stiftung (KAS)

Hervorgehend aus der 1956 gegründeten „Gesellschaft für christlich-demokratische Bildungsarbeit“ trägt die gemeinnützige Konrad-Adenauer-Stiftung e.V. seit 1964 den Namen des ersten Bundeskanzlers der Bundesrepublik Deutschland.

Neben der Festigung der Demokratie, Förderung der europäischen Einigung, Intensivierung der transatlantischen Beziehungen und entwicklungspolitischen Zusammenarbeit sowie aktuellen Analysen für politisches Handeln (z.B. Broschürenreihe „Zukunftsforum Politik“ /Spezialbibliothek) und der Förderung begabter junger Menschen (z.B. mit Stipendien) gilt ihr besonderes Anliegen

der Vermittlung politischer Bildung. Bundesweit übernehmen diese Aufgabe die Bildungszentren Schloss Eichholz und Schloss Wendgräben sowie regional 21 Bildungswerke - davon im Saarland das 1978 als achte Außenstelle gegründete „Bildungswerk Saarbrücken“.

In Vorträgen, Tischgesprächen, Diskussionsforen, Fachtagungen und mehrtägigen Seminaren (z.B. in Berlin, Brüssel und Cadenabbia), speziellen Frauenkollegs und -gesprächskreisen, Ausstellungen und Autorenlesungen werden nicht nur Geschichte und politisches Grundwissen vermittelt, sondern auch Fragestellungen aktueller Tagespolitik diskutiert. Teilnehmen können alle politisch Interessierte. Die Veranstaltungsorte liegen in der Regel im Saarland; zudem ist die KAS grenzüberschreitend im Saar-Lor-Lux-Raum tätig.

Friedrich-Ebert-Stiftung

Die Friedrich-Ebert-Stiftung war bis Ende des Jahres 2000 im Saarland mit dem Elisabeth-Selbert-Kolleg vertreten, das eine breite Palette gesellschaftspolitischer Themen in Einzelveranstaltungen und Seminaren anbot, so u.a. zur europäischen Einigung, Zukunft der Arbeit, Bildung, Gesundheit, Frauen, Kultur, Kommunalpolitik. Dabei durchzog das Thema europäische Einigung wie ein roter Faden die meisten Veranstaltungsangebote. In 1999 wurden noch 63 Veranstaltungen mit insgesamt 1.662 Teilnehmern durchgeführt, wovon 52 Personen aus Luxemburg und 76 aus Frankreich kamen. Der Frauenanteil betrug 52,6 %.

Seit 2001 wird das Saarland von der Friedrich-Ebert-Stiftung in Mainz betreut. Einzige Veranstaltung im Jahr 2001 bildete ein Saar-Lor-Lux-Zukunftsgipfel.

Heinrich-Böll-Stiftung Saar e.V.

Die Heinrich-Böll-Stiftung Saar e.V. ist die dem Bündnis 90/Die Grünen nahestehende Landesstiftung im Saarland. Sie wurde 1985 als „Ökologisches Bildungswerk Saar e.V.“ gegründet und im Zuge der Reform der grünen Stiftungen im September 1997 umbenannt.

Waren die ersten Jahre vornehmlich der Bildungsarbeit im Themenschwerpunkt Ökologie gewidmet, werden heute darüber hinaus die Aufarbeitung des Nationalsozialismus, die Zukunft des Sozialstaates und der Arbeitsgesellschaft sowie der ökologische Umbau der Industriegesellschaft thematisiert. Besondere Anliegen bilden die Verankerung der Querschnittsaufgabe Geschlechterdemokratie sowie Saar-Lor-Lux-Themen. Bildungsurlaubsstudienreisen gehören zum festen Bestandteil des Programms.

Die Stiftung finanziert ihre Aufgaben ausschließlich aus Zuwendungen des Bundesinnenministeriums, aus Spenden und Teilnahmebeiträgen. Sie wird geleitet von einem ehrenamtlichen Vorstand. Die Geschäftsstelle beschäftigt zwei Mitarbeiter in Teilzeit.

Villa Lessing, Liberale Stiftung Saar e.V.

Die Villa Lessing, Liberale Stiftung Saar e.V. fördert die demokratische, staatsbürgerliche Bildung sowie Wissenschaft, Forschung und Kultur auf liberaler Grundlage sowie die internationale Verständigung und europäische Einigung. Neben Diskussionsveranstaltungen, Lesungen

und Ausstellungen zu aktuellen politischen, gesellschaftlichen und kulturellen Themen umfasst das Angebot vor allem mehrtägige Seminare zu politischen Themen sowie zu kommunikativen Fähigkeiten. Zielsetzung der ausschließlich in der Villa Lessing durchgeführten über 130 Veranstaltungen jährlich ist es, die Bürger inhaltlich und methodisch fortzubilden, damit diese sich aktiv an der Gestaltung ihres gesellschaftlichen Umfeldes beteiligen können.

Das Weiterbildungsangebot der Villa Lessing zeigt zwei deutliche Schwerpunkte: Europa (Erweiterung, Außenpolitik, Binnenmarkt) und Kommunikation & Methoden (Rhetorik-Seminare, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Umgang mit Internet, Fundraising und Kreativitätstraining).

Von den im Jahr 2000 angebotenen Veranstaltungen bezogen sich 52 % auf Europa und 48 % auf die Themen Kommunikation & Methoden. Im Jahr 2001 bezogen sich 50 % der Veranstaltungen auf Europa, 41 % auf Kommunikation & Methoden sowie 9 % auf andere politische Themen.

Stiftung Demokratie Saarland (SDS)

Die Stiftung Demokratie Saarland wurde am 16.12.1994 von ihrem Stiftungsträger, der Demokratischen Gesellschaft Saarland e.V. (DGS) als Stiftung bürgerlichen Rechts errichtet. Als gemeinnützige Einrichtung der politischen Erwachsenenbildung ist sie bestrebt, die politische Bildung im Saarland im Sinne der sozialen

Demokratie zu fördern. Neben Seminaren, Tagungen und Informationsveranstaltungen zur politischen Bildung und Demokratieförderung und regelmäßigen Vorträgen zu aktuellen gesellschaftspolitischen Themen, insbesondere für Ehrenamtliche, die im gesellschaftspolitischen Umfeld tätig sind, bietet die SDS in den letzten Jahren immer mehr auch Angebote zu Kunst und Kul-

tur durch regelmäßig stattfindende Ausstellungen an. Neben dem vorab festgelegten Seminarprogramm wird ein Großteil der Angebote kurzfristig entlang aktueller Themen festgelegt.

Die Zahl der Veranstaltungen und Teilnehmer hat sich im Zeitraum 1996-1999 fast verdoppelt. Mehr noch stieg die Zahl der Veranstaltungstage und vor allem der Besucher bei größeren Tagungen, Konzerten und Ausstellungen.

Einen besonderen Schwerpunkt stellen seit 2001 die Vorträge dar, die im Haus der SDS, Saarbrücken Bismarckstraße, stattfinden.

Die Stiftung Demokratie Saarland veröffentlicht die Schriftenreihe "Geschichte, Politik, Gesellschaft" im Röhrig-Universitätsverlag (bisher 6 Bände), die kostenlose Broschürenreihe "Dialog" (bisher 9 Ausgaben), Kataloge zu ihren Kunstausstellungen, Einzelpublikationen sowie bislang drei Filmproduktionen.

Union-Stiftung

Die Union Stiftung wurde am 1.8.1959 gegründet. Ihr Zweck ist die Förderung der demokratischen und staatsbürgerlichen Bildung auf christlicher Grundlage sowie die Förderung von Wissenschaft, Forschung und Kultur, der internationalen Verständigung, insbesondere der europäischen Einigung.

Seminare zu Rhetorik, Internet, Öffentlichkeitsarbeit oder Standardthemen der Kommunalpolitik gehören zu den stark nachgefragten „Klassikern“. Weitere Seminarangebote orientieren sich an aktuellen politischen Fragestellungen. In Sonntagsforen können künftige Herausforderungen und Entwicklungen mit Vordenkern einer „Welt von Morgen“ diskutiert werden. Ergänzt werden die Seminare und Tagesveranstaltungen durch Ausstellungen, Lesungen und Konzerte mit Künstlern vornehmlich aus der Region. In wissenschaftlichen Kolloquien wird mit saarländischen Hochschulen kooperiert.

Peter-Imandt-Gesellschaft e.V.

Die Peter-Imandt-Gesellschaft e.V., Verein für politische Bildung und Kultur im Saarland, gründete sich Anfang 1999 und steht der Partei des Demokratischen Sozialismus (PDS) nahe. Sie ist ein selbständiger Verein, der im Saarland die Aufgaben der Rosa-Luxemburg-Stiftung, Berlin, übernimmt. Schwerpunkte der Arbeit bilden Dis-

kussionsrunden, Vorträge, Lesungen und Seminare zu den Themen Faschismus, Rechtsextremismus, Regionalgeschichte, Frieden und Umwelt. Daneben werden regelmäßig Exkursionen zu historischen Stätten, Denkmälern und Museen angeboten.

Im Laufe der letzten Jahre wurde eine Reihe von Publikationen herausgegeben.

Die Peter-Imandt-Gesellschaft e.V. finanziert sich überwiegend aus Mitteln des Bundesinnenministeriums, aus Mitgliedsbeiträgen, Spenden und Seminargebühren. Alle Tätigkeiten sind ehrenamtlich.

6.1.1.3 Weitere Einrichtungen

Bildungszentrum der Arbeitskammer in Kirkel (BZK)

Das BZK bietet seit Bestehen des SWBG Seminare für saarländische Arbeitnehmer an, um diese zu demokratischem Handeln zu befähigen und zu motivieren. Themenschwerpunkte bilden Arbeits- und Sozialrecht, Persönlichkeitsentwicklung, Rhetorik, Völkerverständigung sowie die Geschichte der Arbeiterbewegung und neuerdings Internetkompetenz. Sehr nachgefragt sind klassische Rhetorik-Seminare (Versammlungsleitung, Moderation). Zunehmend nachgefragt werden persönlichkeitsbildende Themen ("Sich selbst und andere führen", "Selbstbewusstsein, Selbstverantwortung, Führungsrolle"). Die neu ins Programm aufgenommenen Seminarthemen wie "Lernen mit dem Internet" oder "Arbeit-online" erfreuen sich steigender Beliebtheit. Die Arbeitskammer des Saarlandes beabsichtigt daher, das Angebot generell durch e-learning-Module zu erweitern.

Das jährliche Angebot, für das Bildungsfreistellung gewährt werden kann, umfasst gegenwärtig 55 Wochen-seminare mit 2.200 Unterrichtsstunden und 825 Teilnehmern. Die Kosten werden durch Teilnehmerbeiträge und Zuwendungen der Arbeitskammer gedeckt.

Adolf-Bender-Zentrum (ABZ)

Das Adolf-Bender-Zentrum (ABZ) in St. Wendel ist eine Einrichtung des am 17. Dezember 1985 gegründeten Vereins „Adolf-Bender-Zentrum e.V. - Verein zur Förderung demokratischer Traditionen“. Er entstand, um die zeitgeschichtlichen Zeugnisse des St. Wendeler Malers Adolf Bender in Form einer Bildungsstätte zu erhalten. Das ABZ arbeitet eng mit der Friedrich-Ebert-

Stiftung, heute mit der Stiftung Demokratie Saarland, zusammen.

Das ABZ hat sich zu einer überregionalen Forschungs- und Bildungsstätte entwickelt. Im Rahmen des wiederkehrenden Jugendprojekts „Demokratische Bildung Konkret“ wurden im Berichtszeitraum zahlreiche Ausstellungen, Informations-, Diskussions- und Filmveranstaltungen zu friedenspolitischen Themen und zur Aufarbeitung des Nationalsozialismus angeboten. Zwischen November 1992 und November 1994 haben beispielsweise 5.800 Jugendliche die Ausstellungen und Veranstaltungen des Projektes besucht. 1992 begann die Arbeit der ABZ-Radiowerkstatt „Offener Kanal“.

Im Juni 2002 wurde im Rahmen des mit ESF-Mitteln geförderten Bundesprogrammes Xenos - einer Verbindung von arbeitsmarktbezogenen Maßnahmen mit Aktivitäten gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus - ein dreijähriges Netzwerk mit dem Diakonischen Werk an der Saar, der Neuen Arbeit Saar, dem AZB, der Arbeiterwohlfahrt, der Caritas und anderen begonnen, in dem allein im Jahr 2002 über 1.500 Personen über Beratung und Weiterbildung in Form von Seminaren, Workshops, Ausstellungen, Videoprojekten, Lesungen und Radiosendungen gefördert werden. Das Projekt läuft unter der Bezeichnung „Leben und Arbeiten in Vielfalt“ und setzt an der Schnittstelle zwischen Schule und Berufsausbildung an. Das Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales fördert es jährlich mit 75.000 EUR. Im Jahr 2003 und 2004 sollen jeweils über 7.000 Personen angesprochen werden.

ASKO-Europa-Stiftung

Die ASKO-Europa-Stiftung wurde 1990 durch die ASKO Deutsche Kaufhaus AG und die ASKO Vereinigung e.V. gegründet. Durch die Verschmelzung der ASKO Deutsche Kaufhaus AG mit der Metro AG ist die ASKO-Europa-Stiftung seit 1996 losgelöst und unabhängig von dem stiftenden Unternehmen. Die ASKO-Europa-Stiftung fördert und initiiert als gemeinnützige Stiftung Projekte aus den Bereichen Wissenschaft, Bildung und Forschung mit europäischer Zielsetzung. Ihr Ziel ist, bei den Verantwortlichen aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft und den Bürgern für die Idee der europäischen Einigung zu werben.

Die Stiftung arbeitet mit ihren Partnern innerhalb des Europäischen Bildungszentrums (ebz) in Saarbrücken und Otzenhausen, dort der Europäischen Akademie Otzenhausen e.V., dem Europäischen Informationszentrum Saarbrücken Saar-Lor-Lux e.V., zusammen. Das

ebz ist ein Netzwerk unabhängiger Institutionen, die in ihrer Arbeit der europäischen Integration verpflichtet sind.

Als Stiftung mit Sitz im Saarland ist die ASKO-Europa-Stiftung in besonderem Maße den deutsch-französischen Beziehungen und der Entwicklung der europäischen Kernregion Saar-Lor-Lux verpflichtet.

Die Erkenntnisse und Ergebnisse der Stiftungsarbeit werden u.a. für Maßnahmen der europäischen Bildung nutzbar gemacht. So sind im Auftrag der ASKO-Europa-Stiftung Materialien zur politischen Bildung entwickelt worden. Die in diesem Projekt erarbeiteten Modelleinheiten „Die Osterweiterung der Europäischen Union“ und „Grundfragen der Europapolitik“ tragen modernen didaktischen Anforderungen Rechnung. Sie können online abgerufen oder als Papierversion über die ASKO-Europa-Stiftung bezogen werden (Informationen unter: www.asko-europa-stiftung.de)

Die Stiftung führt darüber hinaus regelmäßig internationale Studienprogramme, wie z.B. eine europäische Sommerakademie mit der Texas A&M University durch.

Schließlich werden die Ergebnisse der Stiftungsarbeit auch im Rahmen von Diskussionsforen thematisiert. In diesem Zusammenhang stellt der jährlich stattfindende Deutsch-Französische Dialog einen Höhepunkt der Stiftungsaktivitäten dar. Ziel der deutsch-französischen Tagung ist es, die bisher im nationalen Rahmen geführten Zukunftsdebatten in einem produktiven und innovativen Dialog zwischen den beiden Zivilgesellschaften zusammen zu führen. Vom 31. Mai bis 1. Juni 2002 fand diese Veranstaltung zum vierten Mal statt, diesmal unter dem Thema „Kulturelle Identität und Globalisierung. Die Ergebnisse des Deutsch-Französischen Dialogs werden in Form der „Saarbrücker Erklärung“ und/oder eines ausführlichen Diskussionsberichtes veröffentlicht (www.saarbrueckerdialog.de).

Stiftung Europrofession

Die Stiftung Europrofession wurde im Oktober 1999 vom Ministerium für Inneres und Sport des Saarlandes genehmigt. Der Stifter „Europrofession: Gesellschaft zur Förderung der Berufsbildung in Handel und Dienstleistung e. V.“ wurde 1971 auf eine gemeinsame Initiative von Mitgliedern aus Aufsichtsrat und Vorstand der ASKO Saarpfalz eG unter dem Namen „Gesellschaft zur Förderung der Berufsbildung im Handel und der Europäischen Handelsforschung e. V.“ gegründet.

Zweck der Stiftung Europrofession ist laut Satzung die Förderung beruflicher Bildung, europaorientierter bürgernahe Information und wissenschaftlicher Forschung.

Dazu fördert die Stiftung insbesondere

- Bildungseinrichtungen und –maßnahmen, die der Orientierung berufstätiger Menschen an veränderten Anforderungen in europäischen und globalen Märkten dienen,
- Qualifizierungsmaßnahmen für förderwürdige Nachwuchs- und Führungskräfte der Wirtschaftsbereiche Handel und Dienstleistungen,
- Informationseinrichtungen und –maßnahmen mit europäischer Ausrichtung, die ihr Angebot an interessierte Bürger richten,
- wissenschaftliche Bildungs- und Forschungsprojekte.

Um die beruflichen Entwicklungschancen von Mitarbeitern und Führungskräften zu steigern, entwickelt die Stiftung innovative Bildungsprogramme und führt Aus- und Fortbildungsveranstaltungen zur Steigerung der Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz durch. An den jährlich stattfindenden Berufsbildungsforen nehmen jeweils 100 Personen teil. Es handelt sich um Mitarbeiter, Führungskräfte, Betriebsratsmitglieder verschiedener Unternehmen, Vertreter von Wissenschaft und Gewerkschaft sowie Studenten aus betriebswirtschaftlichen und personalorientierten Studiengängen. Die Ergebnisse der bislang acht Veranstaltungen wurden in einer Dokumentation zusammengefasst und Vertretern aus Politik, Wirtschaft und Verbänden zur Verfügung gestellt.

Ergänzt wird das Angebot europaorientierter bürgernahe Information durch die Förderung des Europäischen Informationszentrums Saarbrücken Saar-Lor-Lux (EIZ) im Rathaus in Saarbrücken. Darüber hinaus werden ausgewählte wissenschaftliche Forschungsprojekte gefördert.

6.1.2 Kulturelle Weiterbildung

Kulturelle Weiterbildung ist Teil der allgemeinen Weiterbildung. Unter ihr wird im Folgenden unterschieden zwischen musisch-kultureller, künstlerischer und Medienbildung sowie dem Bereich "Landeskunde, Umwelt, interkulturelle Weiterbildung".

6.1.2.1 Musisch-kulturelle Bildung

Hauptträger der musisch-kulturellen Bildung im Saarland ist die Landesakademie für musisch-kulturelle Bildung e.V. in Ottweiler. Ihr angeschlossen sind bislang 16 Musik-, Chor-, Sänger, Theater, Tanz- und Karnevalsverbände*, die ihre Weiterbildungsmaßnahmen zum überwiegenden Teil in Ottweiler umsetzen. Im Jahr 2001 waren dies 166 Veranstaltungen mit 10.780 Teilnehmertagen und 5.032 übernachtenden Personen. Die Zahl der Veranstaltungen ist dabei über die letzten Jahre hinweg relativ konstant. Einige Mitgliedseinrichtungen bieten auch außerhalb der Landesakademie Fortbildungen an und richten sich darüber hinaus nicht nur an eigene Mitglieder, sondern auch an Außenstehende.

Im Dezember 2002 wurde an der Landesakademie für musisch-kulturelle Bildung e.V. der Ausbildungsgang "Musikmentorenausbildung" gestartet. 50 Schüler aus weiterführenden Schulen wurden im Verlauf von vier Wochenendseminaren zu Übungsleitern im Bereich der Chor- und Instrumentalmusik ausgebildet. Die Musikmentoren sollen sowohl in der Schule zur Unterstützung der Lehrkräfte in Arbeitsgemeinschaften und im Musikunterricht als auch im Verein zum Einsatz kommen.

Beispiel: VdM Saar

Im Verband deutscher Musikschulen (VdM) Saar sind sieben Musikschulen zusammengeschlossen (Homburg, „Obere Saar“ Kleinblittersdorf, Landkreis Merzig-Wadern e.V., Püttlingen e.V., Saarbrücken, Sulzbach-/Fischbach-

tal in Sulzbach, Kreis St. Wendel). Der Verband deutscher Musikschulen stellt an die Mitgliedschaft Qualitätsanforderungen wie Unterricht nach den Strukturplänen des VdM, Vorhandensein examinierter Fachkräfte, umfassendes Unterrichtsangebot, Ensemblefächer.

Das Angebot der VdM-Musikschulen richtet sich an Kinder und Jugendliche wie auch an Erwachsene. Es bietet Eltern/Kind-Gruppen für Kinder ab 18 Monaten, musikalische Früherziehung und Grundausbildung, Theorie-, Instrumental- und Vokalunterricht einzeln und in Gruppen, Ensembles, Blas- und Sinfonieorchester, Chöre, besondere Projekte bis hin zum individuellen Unterricht für Senioren oder behinderte Menschen. Die Bandbreite reicht von Alter Musik, Kammermusik und Klassik bis zu Folklore, Jazz, Rock und Pop, vom Ballettunterricht für die Jüngsten bis zum Renaissancetanz, vom Kindermusical bis zur Aufführung großer Musicals und Oratorien. Pädagogisches Ziel der Angebote ist es, über musikalische Tätigkeit soziale Kompetenz, Konzentrationsfähigkeit, Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen zu stärken.

In 2001 haben die saarländischen VdM-Schulen insgesamt 379 Veranstaltungen mit mehr als 46.750 Teilnehmern durchgeführt. Die Zahl der Schüler beläuft sich auf zusätzlich 5.313 landesweit, die in 3.028 Jahreswochenstunden von 264 Fachkräften unterrichtet werden. Die Nachfrage ist in den vergangenen Jahren gestiegen.

Die saarländischen VdM-Musikschulen arbeiten gemeinnützig und stehen grundsätzlich allen Menschen offen. Sie finanzieren sich über Zuschüsse der Kommunen, der Landkreise und des Landes.

6.1.2.2 Künstlerische Bildung

Im Saarland gibt es folgende Einrichtungen der künstlerischen Weiterbildung, die auch Maßnahmen für Erwachsene anbieten:

- Freie Kunstschule Saarpfalz e.V.,
- Freie Kunstschule Saarlouis,
- Freie Kunstschule Schmelz e.V.,
- Kunstschule Kassiopeia e.V.,
- Kunstzentrum Bosener Mühle,
- Malschule Schwalbach,
- Kulturwerkstatt der Stadt Saarbrücken,
- Kultur- und Kommunikationszentrum Villa Fuchs Merzig,
- Werkstatt für kreatives Gestalten der Stadt Püttlingen.

*) Es sind dies: Saar-Sänger-Bund, Bund Saarl. Musikvereine, Bund für Zupf- und Volksmusik Saar, Saarl. Volksbühnenbund/Theater der Amateure, Saarl. Akkordeon-Verband, Saarl. Volkstanz- und Trachtenverband, Deutscher Zithermusik-Bund - LV Saar, Saarl. LV Jazz, Verband Deutscher Schulmusiker, Saarl. Musikschulverband, Verband Saarl. Karnevalsvereine e.V., Landesmusikrat Saar e.V., LV der Ev. Kirchenchöre im Rheinland e.V., Arbeitskreis kath. Kirchenmusik im Saarland, Saarl. Rockmusikverband e.V., Junge Musiker Saar

Beispiel: Kunstzentrum Bosener Mühle

Das Kunstzentrum Bosener Mühle bietet sowohl Einsteigern als auch Fortgeschrittenen jeder Altersstufe Kurse u.a. in Zeichnen, Malerei, Keramik, plastischem Gestalten, Steinbildhauerei, Druckgrafik, Mischtechniken, kreativem Schreiben, Tai Chi und Marionettenbau an. Ein gutes Drittel des Angebotes findet im Rahmen des Kunstsommers statt, der im Jahr 2002 zum 20. Mal angeboten wurde.

2. Ferienangebote (Ostern, Herbst) nur für Schulkinder in Form von 6 bis 8 Kurzkursen. Malen und Zeichnen, Schmuckgestaltung, Seidenmalerei, Tanztheater, Töpfern, Video-Clip-Dance etc., an denen jährlich rund 150 Schulkinder teilnahmen.

Darüber hinaus gehen Dozenten im Projekt "ARTefix kommt in die Schule" an Schulen im Saarpfalz-Kreis, um auch Kinder zu erreichen, die die zentralen Angebote in Homburg nicht nutzen können. Bei der Einführung des Angebotes in 2000 nahmen 6 Schulen teil. In 2002 waren es bereits 16 Schulen.

Mit der Saarpfälzischen Sommerakademie werden in den ersten drei Wochen der Sommerferien in Blieskastel 43 Kurse der Bildenden Kunst und der Darstellenden Kunst angeboten. Die Kurse nutzten in 2001 insgesamt 860 Teilnehmer.

Darüber hinaus beteiligt sich ARTefix an Veranstaltungen mit eigenen Vorführungen: in 2002 am „Dialog der Generationen (Saarpfalz-Kreis), der Frauen-Kulturwoche (Stadt Homburg) und dem Homburger Kinder- und Familienfest (Stadtjugendpflege Homburg).

Die ARTefix Freie Kunstschule Saarpfalz ist heute der größte Anbieter kultureller Weiterbildung im Saarpfalz-Kreis. Ihre Angebote werden von Jahr zu Jahr ausgeweitet, auch um der steigenden Nachfrage gerecht zu werden, die allerdings noch an räumliche, personelle und finanzielle Grenzen stößt.

Beispiel: ARTefix Freie Kunstschule Saarpfalz e.V.

Die ARTefix Freie Kunstschule Saarpfalz e.V. wurde zur Verbesserung der regionalen Weiterbildungsangebote künstlerisch-kreativen Tuns und Lernens für Erwachsene, Jugendliche und Kinder am 14. Dezember 1989 gegründet.

Die Räume von ARTefix befinden sich in Homburg. Die dort durchgeführten Maßnahmen lassen sich in zwei Blöcke zusammenfassen:

1. Kurse während der Woche und Workshops an Wochenenden für Erwachsene, Jugendliche und Kinder, unterteilt in drei Abschnitte im Jahresverlauf. Unterrichtet wird in Zeichnen (Objekt, Portrait, Akt), Malerei (mit Pastellkreide, Öl, Acryl), Aquarellieren, Radierung, Seidenmalerei, Plastizieren mit Ton, Töpfern, Goldschmieden, Trommeln, Tanz (VideoClip-Dancing, Folkloretänze) und Theater. Die Kurse und Workshops wurden in 2001 von insgesamt 700 Teilnehmern genutzt.

Beispiel: Malschule Schwalbach

Die Malschule Schwalbach ist eine kulturelle Einrichtung der Gemeinde Schwalbach. Sie besteht seit 1980 und ist in Räumlichkeiten der Laurentiuschule Hülzweiler eingerichtet. Sie will kunstinteressierten Menschen helfen, ihr zeichnerisches und malerisches Können weiter zu entwickeln und richtet sich dabei an Kinder ab 3 Jahren sowie an Jugendliche und Erwachsene. Im Jahr 2001 wurden 241 Malschüler in 21 Kursen von 11 Dozenten unterrichtet. Die Schülerzahlen stiegen von 146 im Schuljahr 1990/01 auf 241 im Jahr 2001/02. Die Kurse beginnen jeweils im September und enden nach 14 bzw. 28 Kursterminen im Juni des darauffolgenden Jahres.

Die Maßnahmen finanzierten sich im Jahr 2001 zu rd. 55 % aus Teilnahmegebühren, zu 30 % aus Zuwendungen der Gemeinde, zu 13 % aus Zuwendungen des Landes und zu 2,6 % aus einer Zuwendung des Landkreises. Die Gesamtausgaben betragen 39.100 EUR.

6.1.2.3 Landeskunde, Umwelt, interkulturelle Bildung

Saarländischer Museumsverband e.V.

Der Saarländische Museumsverband e.V. bietet Qualifizierungsseminare für Mitarbeiter saarländischer Museen an. In Kooperation mit dem Rheinischen Archiv- und Museumsverband, dem in Deutschland führenden Institut für Aus- und Weiterbildung im Museumswesen, wurden im Jahr 2002 insgesamt sieben Seminare durchgeführt. Dabei standen folgende Themen im Mittelpunkt:

- Personelle Vermittlung,
- Besucherorientierung,
- Dialoge-Exponat, Inszenierung und Informationsvermittlung in Museen,
- Öffentlichkeitsarbeit/ Pressearbeit,
- Urheberrecht und Künstlersozialversicherung,
- Verträge im Museum.

Geographie ohne Grenzen e.V.

1998 gründeten Geographen der Universität des Saarlandes den Verein „Geographie ohne Grenzen e.V.“ (GoG e.V.), um die Studieninhalte des Faches Geographie öffentlich zu präsentieren und den Bildungs- und Kulturtourismus zu fördern.

Im Rahmen eines öffentlichen Programms an themenorientierten Rundgängen und Fahrradtouren unter fachkundiger Leitung gibt der GoG e.V. Bürgern wie den Besuchern der Region Saarland-Lothringen ungewöhnliche Einblicke in die ökologischen, politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Zusammenhänge und Entwicklungen beiderseits der deutsch-französischen Grenze. Einige der angebotenen Themen können nach Vereinbarung auch als Gruppenführungen gebucht werden. GoG e.V. ist Mitglied im „Forum Neue Städtetouren e.V. - Der StadtReisen - Verband“, einem Zusammenschluss von gegenwärtig 17 Teams aus verschiedenen deutschen Städten sowie aus Brüssel und Bern. In Kooperation mit der jeweiligen Initiative vor Ort bietet GoG e.V. pro Jahr 1- bis 2 Studienfahrten in deutsche und europäische Städte an. GoG e.V. ist seit 2002 "Geographische Gesellschaft Saarbrücken" und wird in Zukunft neben dem bewährten Exkursionsprogramm auch Vorträge zu aktuellen Fragestellungen aus der Region durchführen.

(www.geographie-ohne-grenzen.de)

Interkulturelle Fortbildung und Organisationsentwicklung (IFOE)

Die IFOE beschäftigt sich als Abteilung des Studienkollegs der Universität des Saarlandes mit den Bedingungen, die zu einem Gelingen interkultureller Begegnungen beitragen, und die Kontakte mit anderskulturellen Partnern zu einer bereichernden Lernerfahrung für alle Beteiligten machen. Die Aufgaben und Arbeitsgebiete von IFOE bestehen in Forschung, Lehre, Fortbildung und Beratung in den Bereichen interkulturelle Psychologie, interkulturelle Kommunikation und interkulturelle Zusammenarbeit. Die Weiterbildung von IFOE richtet sich insbesondere an Mitarbeiter von Schulen, Universitäten, Wirtschaft und Verwaltung sowie Tätige in der Entwicklungszusammenarbeit. IFOE kooperiert mit Krewer Consult, Gesellschaft für Organisationsberatung und internationale Zusammenarbeit mbH.

Geschichtswerkstatt St. Ingbert

Die Geschichtswerkstatt St. Ingbert arbeitet als Arbeitsgruppe unter dem Dach des Vereins zur Förderung der Geschichtsarbeit im Saar-Lor-Lux Raum e. V. (VFG). Ihr Ziel ist es, Menschen aller Altersgruppen unabhängig von ihrer schulischen oder beruflichen Bildung eine persönliche und aktive Beschäftigung mit der Geschichte des Saar-Lor-Lux Raumes zu ermöglichen. Dazu bietet der Verein Arbeitsgruppen, Vorträge und Exkursionen an. Daneben unterhält der VFG eine Fachbibliothek, betreut eine kleine Archivaliensammlung, ein Tonarchiv mit Zeitzeugeninterviews und pflegt eine Sammlung von Originalaufnahmen und reproduzierten Foto-

grafien zu verschiedenen Themen des Saar-Lor-Lux-Raumes.

Den Beschäftigungsschwerpunkt der letzten Jahre bildeten die Industrie-, Arbeits- und Sozialgeschichte, dargestellt vorwiegend an verschiedenen Beispielen aus der Stadt St. Ingbert. Als ein Beispiel zur Erläuterung der Lebens- und Arbeitswelt des 19. Jahrhunderts entwickelte der VFG das Besucherbergwerk Rischbachstollen. Großen Wert legte er auf die Entwicklung eines Erfahrungs- und Erlebnisangebotes für Schulklassen, Kinder und Jugendliche. Aktuelle Arbeitsschwerpunkte sind zur Zeit die „Alte Schmelz“ St. Ingbert mit Siedlung und Eisenwerk einschließlich der Bewohner und Beschäftigten sowie die Dokumentation des Abrisses der ehemaligen Vopelius-Wentzel Glashütte.

6.1.2.4 Medienbildung

Landesbildstelle

Die Landesbildstelle im Landesinstitut für Pädagogik und Medien (LPM) hält pädagogisch aufgearbeitete und für pädagogische Zwecke entwickelte audiovisuelle Medien für den Einsatz in Schulen und Einrichtungen der Jugend- und Erwachsenenbildung bereit. Sie nützt dabei vor allem das Angebot des Instituts für Film und Bild in Wissenschaft und Unterricht gemeinnützige GmbH (FWU) in München, das von den Bundesländern getragen wird. Aber auch andere Filme und die Sendungen des Schulfernsehens werden gesammelt und stehen zur Verfügung.

Die Landesbildstelle organisiert die Aus- und Fortbildungskurse, in denen der Einsatz und die sinnvolle Nutzung dieser Medien geübt werden und in denen eine medienpädagogische Schulung erfolgt. Eine wichtige Aufgabe der Landesbildstelle ist die Herstellung von Filmen, Diareihen und Tonbändern mit Bezug zum Saarland. Diese Produktionen eignen sich ebenso wie das Begleitmaterial für den Einsatz im Unterricht. Die Landesbildstelle unterhält ein umfangreiches Fotoarchiv, das ständig ergänzt wird (ca. 150 000 Bilder aus dem Saarland). Diese Bilder können von jedem ausgeliehen werden. Der Internet-Server des LPM enthält eine Beschreibung der AV-Medien und Bilder.

Landesfilmdienst Saarland e.V.

Der Landesfilmdienst Saarland e.V. versteht sich seit seiner Gründung 1959 als Serviceunternehmen für die Ehren- und Hauptamtlichen in Verbänden, Gruppen,

Vereinen und Schulen. Die Themenschwerpunkte liegen in der politischen Bildungsarbeit, auf dem berufskundlichen Sektor und auf Dokumentationen für den pädagogischen Einsatz.

Ein Schwerpunkt der Angebote bildet der Bereich Medienpädagogik/Vermittlung von Medienkompetenz über medienpädagogische Seminare und Veranstaltungen zu medienethischen/politischen und medienkundlichen Themenkreisen sowie Kurse zum Erwerb von Filmvorführ-Ausweisen.

Seit dem 1.1.1997 befindet sich der Landesfilmdienst im Medienladen Saar und kooperiert eng mit der Abteilung Medien und dem Katechetischen Institut des Bistums Trier, dem FilmFunkFernsehzentrum der Evangelischen Kirche im Rheinland und dem Bistum Speyer.

MedienKompetenzZentrum

Das MedienKompetenzZentrum (MKZ) wurde am 28. März 2001 als Einrichtung der Landesmedienanstalt Saarland (LMS) eröffnet. Das Saarländische Mediengesetz vom 14. März 2002 definiert die Bereithaltung von Qualifizierungsangeboten zur Medienkompetenz als Aufgabe der LMS. Seit 2001 werden solche Angebote in Form von Informationsveranstaltungen, Seminaren, Workshops sowie Studienfahrten angeboten. Leitziel dabei ist, den aktiven und kritischen Umgang mit Medien und deren Inhalten zu fördern.

Im Jahr 2001 (März bis Dezember) wurden 44 Maßnahmen mit 110 Teilnehmern, davon 50 weiblich, durchgeführt. Im Jahr 2002 sind 55 Maßnahmen geplant. Bis einschl. Juli 2002 besuchten diese bereits 290 Teilnehmer, davon 142 weibliche.

Die meisten Angebote sind für die Teilnehmer kostenfrei. Lediglich kostenintensivere Maßnahmen erfordern eine Teilnahmegebühr zwischen 20 und 60 EUR. Bei längerfristigen Qualifizierungsprojekten kann eine Höhe von bis zu 350 EUR pro Teilnehmer erreicht werden. Für vereinzelte Angebote wird eine Gebühr erhoben, die bei erfolgreicher Teilnahme wieder zurück erstattet wird.

Im zweiten Jahr des Bestehens wurden bereits einige Angebote geringfügig modifiziert. Fachseminare, die sich an ein einschlägig bereits vorgebildetes Publikum richten, kamen neu hinzu. Durch verstärkte Einbindung externer Trainer soll die Qualität der Angebote verbessert werden (www.mkz.LMSaar.de).

6.2 Berufliche Weiterbildung

In der Bundesrepublik liegt die Zuständigkeit für Bildung grundsätzlich bei den Ländern. Dennoch gibt es eine Reihe von Bundesgesetzen, die insbesondere für die berufliche Weiterbildung von Bedeutung sind.

In die Zuständigkeit des Bundes fällt die außerschulische berufliche Weiterbildung, die Entwicklung allgemeiner Grundsätze wissenschaftlicher Weiterbildung an Hochschulen, die Erforschung der Wirksamkeit von Weiterbildung und die Erschließung neuer Aufgabenbereiche durch Modellmaßnahmen.

Die für die berufliche Weiterbildung wichtigen Gesetze sind:

- das Sozialgesetzbuch (SGB) III, in dem die berufliche Anpassungs- und Aufstiegsfortbildung, Umschulung und Einarbeitung in bestimmten Fällen geregelt ist,
- das Berufsbildungsgesetz, das Fragen der Ordnung, Durchführung und Zuständigkeiten der beruflichen Fortbildung und Umschulung regelt. Für die Berufsausbildung im Handwerk enthält die „Handwerksordnung“ vergleichbare Regelungen. Auf dieser Grundlage gilt eine Reihe von Fortbildungsverordnungen auf Bundesebene, vor allem im Industriemeisterbereich, im sozialen Bereich (Sozialberater) und im Bereich Werkschutz. Zuständig für die Vorbereitung der Fortbildungsverordnungen ist das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) in Berlin,
- das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG),
- das Hochschulrahmengesetz (HRG),
- das Fernunterrichtsgesetz (FuG),
- das Beamtengesetz.

Zur beruflichen Weiterbildung zählen Fortbildung, Umschulung, berufsbezogene Grundbildung und Orientierung. Fortbildung lässt sich in Anpassungs- und Aufstiegsfortbildung unterteilen. Sie baut auf einer abgeschlossenen Ausbildung auf, während es sich bei Umschulung in der Regel um einen Wechsel der beruflichen Tätigkeit handelt.

Ziel einer Fortbildung kann z.B. das Erwerben des Abschlusses Techniker oder aber Meister sein. Die beruf-

liche Fortbildung spielt für den Bereich des unteren und mittleren Managements eine wichtige Rolle.

Die Formen der Weiterbildungsangebote sind vielfältig. Sie reichen von Maßnahmen, die an das Weiterbildungs- und Bildungsfreistellungsgesetz (SWBG) angelehnt sind und lediglich eine Dauer von einer Woche haben, bis zu längerfristigen Kursen, die berufsbegleitend oder auch in Vollzeit durchgeführt werden.

Es gibt im Saarland eine breite Palette von Angeboten der beruflichen Weiterbildung außerhalb des SWBG, insbesondere die betriebliche Weiterbildung. Sie ist fast ausnahmslos nur einem bestimmten Personenkreis zugänglich, nämlich den Beschäftigten des jeweiligen Unternehmens.

Statistisch wurde die betriebliche Weiterbildung im Saarland bislang nicht erfasst. Im Jahr 2001 wurde jedoch erstmals das IAB-Betriebspanel, eine Erhebung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit in Nürnberg, im Saarland durchgeführt. Dabei wurden 800 repräsentative saarländische Betriebe befragt. Finanziert wurde die Erhebung durch das Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales, das Ministerium für Wirtschaft und dem Landesarbeitsamt Rheinland-Pfalz/Saarland.

6.2.1 Betriebliche Weiterbildung

Im IAB-Betriebspanel werden die Betriebe nach ihrer Förderung der Weiterbildung ihrer Beschäftigten befragt. Eine Förderung bezieht sich in diesem Zusammenhang auf eine Freistellung der Beschäftigten zur Weiterbildung und/oder eine Kostenübernahme durch den Betrieb. Diese Förderung der betrieblichen Weiterbildung ist in den befragten Unternehmen im Saarland verbreiteter als in Westdeutschland. 42% der befragten Betriebe gaben an, dass Weiterbildung im ersten Halbjahr 2001 gefördert wurde. Der Vergleichswert für Westdeutschland weist hier nur 36% der befragten Betriebe aus, die eine solche Förderung der Weiterbildung angaben. Bei 57% der befragten Unternehmen im Saarland erfolgte keine Förderung der Weiterbildung im ersten Halbjahr 2001.

Die befragten Unternehmen im Saarland gaben als wichtigsten thematischen Schwerpunkt die Weiterbildung im Bereich EDV sowie Informations- und Kommunikationstechnik (IuK) an. Diese Gewichtung ist nicht überraschend, da EDV und IuK auch einen sehr hohen Anteil der Investitionen auf sich vereinigten. An zweiter Stelle rangierte die Weiterbildung in gewerblichen, naturwissenschaftlich-technischen und gestalterischen Themen, gefolgt von kaufmännischen Themen. Am Schluss rangiert der Bereich der sozialen Kompetenzen, der mit 15% der Nennungen aber durchaus Gewicht hat. Darüber hinaus findet sich eine Vielzahl von weiteren Themen, die zum Bereich Sonstiges zusammen gefasst sind.

Förderung der Weiterbildung im ersten Halbjahr 2001 (in Prozent)

Quelle: Info-Institut

Thematische Schwerpunkte der Weiterbildung (in Prozent)

Quelle: Info-Institut (Bezugsjahr: 2001)

Einen Schwerpunkt des Betriebspanels 2001 stellen die im Unternehmen getätigten Innovationen dar. Eine Fragestellung beschäftigte sich infolgedessen mit der erforderlichen Weiterbildung. Auch wenn die Innovations- und Investitionsaktivitäten nicht zwangsläufig zu Weiterbildungsmaßnahmen führten, stellen diese Aktivitäten dennoch einen wesentlichen Hintergrund für Weiterbildung dar.

Unternehmen, die im abgefragten Zeitraum neue Produkte eingeführt haben, gaben zu 64% an, dass infolge dieser Einführung Weiterbildung durchgeführt wurde. Die Weiterbildung erfolgte größtenteils vor oder während der Einführung der neuen Produkte.

Weiterbildung aufgrund Einführung neuer Produkte (in Prozent)

Quelle: Info-Institut (Bezugsjahr: 2001)

Weiterbildung im Zusammenhang mit größeren Sachinvestitionen (in Prozent)

Quelle: Info-Institut (Bezugsjahr: 2001)

Größere Investitionen führten nicht unbedingt zu mehr Weiterbildung. So war in 59% der Fälle keine Weiterqualifizierung der betroffenen Beschäftigten erforderlich. Wenn diese Qualifikationsmaßnahmen allerdings erforderlich waren, wurden sie großteils während der Einführung oder davor durchgeführt.

Weiterbildung im Zusammenhang mit organisatorischen Änderungen (in Prozent)

Quelle: Info-Institut (Bezugsjahr: 2001)

Im Rahmen von größeren organisatorischen Änderungen waren bei 57% der entsprechenden Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen erforderlich. Diese Qualifikation der entsprechenden Beschäftigten erfolgte meist

vor Durchführung der organisatorischen Änderung. Zu 22% erfolgte die Weiterbildung aber auch während der Durchführung der organisatorischen Änderung.

Ergebnisse der bundesweiten Erhebung des Instituts der Deutschen Wirtschaft

Trotz angespannter Wirtschaftslage investierten die deutschen Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft im Jahr 2001 knapp 17 Milliarden EUR in die betriebliche Weiterbildung – fast genauso viel wie drei Jahre zuvor.* Mit freien Berufen und Auszubildenden waren es sogar 21 Milliarden EUR.

Das ergibt die jüngste Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW), die in Zusammenarbeit mit dem Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung in dreijährigem Turnus mit Unterstützung der Industrie- und Handelskammern sowie der Handwerkskammern erfolgt.

Befragt wurden 1.087 Unternehmen aus dem Produzierenden Gewerbe, der Bauwirtschaft und dem Dienstleistungssektor. Dabei gaben die Firmen Auskunft über Umfang und Kosten, Strukturen und Inhalte ihres Weiterbildungsengagements im Geschäftsjahr 2001: In den Unternehmen, die im Jahr 2001 Weiterbildungsmaßnahmen durchführten, wurden im Durchschnitt knapp 99 Teilnahmen je 100 Mitarbeiter registriert. Da jeder Bildungsbeflissene erfahrungsgemäß an etwa zwei Lehrgängen teilnimmt, bedeutet dies, dass etwa jeder zweite an betrieblicher Weiterbildung partizipierte. Damit waren Betriebe und Belegschaft genauso aktiv wie zum Zeitpunkt der letzten Erhebung. Mehr als zwei Drittel der Fortbildungen fanden in internen, firmenspezifischen Lehrgängen statt, etwa jedes sechste Wissens-Update außer Haus, bei einem Vortrag oder einer Fachmesse. Solche externen Veranstaltungen dauern dann allerdings mit durchschnittlich 34 Stunden deutlich länger als innerbetriebliche Schulungsmaßnahmen, für die Arbeitnehmer im Schnitt nur rund 14 Stunden vom Arbeitsplatz fern blieben. Zumeist beschränkt sich die Weiterbildung auf ein- oder mehrtägige Seminare. Längerfristige Lehrgänge werden seltener besucht. Gegenüber 1998 verwendeten die Beschäftigten allerdings insgesamt deutlich weniger Zeit: In 2001 verbrachte jeder Teilnehmer einer betrieblichen Weiterbildungsmaßnahme durchschnittlich 13,6 Stunden bzw. fast zwei

*) Die Ergebnisse der Weiterbildungserhebung in der deutschen Wirtschaft sind im Deutschen Instituts-Verlag, Köln, erschienen.

Arbeitstage mit dem Erwerb neuer Fachkenntnisse – rund 6 Stunden weniger als drei Jahre zuvor. Vermutlich hat es mit der schwachen Konjunktur zu tun, dass weniger Zeit für das Lernen bleibt. Jeder zweite Betrieb, der im Jahr 2001 Weiterbildungsmaßnahmen durchführte, tut sich nach eigenen Angaben schwerer als in den Vorjahren damit, seine Beschäftigten auf Schulungen oder Workshops zu schicken. Einige dürften zudem die Kosten für Schulungen und Lohnfortzahlungen derzeit schwerer verkraften. Nach wie vor liegt der Schwerpunkt der betrieblichen Weiterbildung auf dem Training während der Arbeitszeit: Knapp 8 von 10 Weiterbildungsstunden entfallen auf die Arbeitszeit oder werden darauf angerechnet – nur etwas weniger als 1998. Nur 1992 und 1995 war der Anteil im Freizeitbereich höher.

Aufgrund der durchweg kürzeren Dauer der Weiterbildung sind die Budgets etwas geringer ausgefallen: Im Jahr 2001 wandten die weiterbildungsaktiven Unternehmen durchschnittlich 869 EUR pro Kopf für die betriebliche Weiterbildung auf. Die Kosten für die Lehrveranstaltungen schlugen dabei mit 667 EUR je Beschäftigtem zu Buche. Davon gingen 302 EUR auf das Konto der Lohnbuchhaltung, weil die Entgelte auch in der Schulungszeit weitergezahlt werden. Die Betriebe waren aber nur scheinbar sparsamer als noch drei Jahre zuvor, als gut 1.200 EUR pro Kopf für Schulungen oder Workshops ausgegeben wurden. Da sich die Zahl der Beschäftigten gegenüber 1998 erhöht hat, blieb das Engagement der Unternehmen insgesamt auf etwa dem gleich hohem Level.

Die Betriebe bevorzugen Weiterbildungsformen, die sich schnell und ohne großen Aufwand umsetzen lassen und die mit den betrieblichen Arbeitsprozessen verknüpft sind:

– Lernen am Arbeitsplatz

Am weitesten verbreitet ist in den Betrieben das „Training on the job“ – das Lernen in der Arbeitssituation. 9 von 10 Betrieben, die ihre Fachkräfte fortbildeten, haben ihre Mitarbeiter direkt am Arbeitsplatz mit neuen Techniken oder aktueller Software vertraut gemacht. Etwa 44 % aller betrieblichen Weiterbildungsstunden entfielen im Jahr 2001 auf die Qualifikation am Arbeitsplatz. Daneben spielen auch neue Formen von Weiterbildung inzwischen eine größere Rolle – wie beispielsweise Coaching, Workshops im Betrieb oder unternehmensinterne Qualitätszirkel.

– Veranstaltungen

Fachliche Neuigkeiten werden sehr häufig bei Vorträgen, auf Fachtagungen oder Fachmessen weitergegeben. Auf diese Form der Weiterbildung setzten ebenfalls neun von zehn Betrieben. In der Regel handelt es sich dabei um Veranstaltungen, die nicht viel Zeit beanspruchen; auf sie entfiel 2001 daher nur etwa jede zehnte betriebliche Weiterbildungsstunde.

– Selbstgesteuertes Lernen

In den meisten Unternehmen ist die betriebliche Weiterbildung mit Hilfe von Fachliteratur oder neuen Medien gang und gäbe – knapp neun von zehn weiterbildungsaktiven Unternehmen förderten 2001 das mediengestützte Lernen. Zumeist wird das neue Wissen noch mit Hilfe von Büchern oder Fachzeitschriften einstudiert. Doch mehr und mehr werden dabei die elektronischen Medien genutzt. In 29 % der Betriebe wurde zuletzt beim Computer Based Training offline am PC mit Lernprogrammen geübt; weitere 13 % nutzten den PC online für das Lernen via Internet oder Intranet bzw. Web Based Training.

Die Betriebe investieren zumeist in Qualifikationen, die die Beschäftigten direkt am Arbeitsplatz nutzen können. So standen bei einem guten Drittel aller im Jahr 2001 durchgeführten Trainingsmaßnahmen gewerbliche, naturwissenschaftlich-technische oder gestalterische Themen im Vordergrund. Neuheiten aus dem kaufmännischen Sektor waren fast genauso häufig gefragt – sie machten 30 Prozent der Seminare und Schulungen aus. Auf jeder fünften Veranstaltung wurden Neuigkeiten aus der Informationstechnik vermittelt, jede sechste Schulung vermittelte fachübergreifende Inhalte. Im Vergleich zu früher wurden allerdings weniger IT-Seminare durchgeführt. Offensichtlich hat die Internet-Euphorie nachgelassen, werden Hard- und Software nicht mehr so schnell erneuert, und die Beschäftigten sind in Sachen PC weitgehend fit. Eine größere Rolle spielen fachübergreifende Themen. Auf den Seminarplänen stehen mehr Verhaltenstrainings, Kurse in Mitarbeiterführung, Übungen in Zeitmanagement und Fremdsprachen. Mehr als die Hälfte der Befragten geht davon aus, dass der Weiterbildungsbedarf in Zukunft steigen wird und die Betriebe mehr Geld für solche Maßnahmen aufwenden müssen. Umso größer wird das Interesse der Unternehmen an Lösungen sein, die sich flexibel in die betrieblichen Abläufe einfügen, die Budgets nicht allzu sehr strapazieren und sich am Bedarf der Firmen orientieren.

6.2.2 Fortbildung in der Landesverwaltung

Die Landesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, gemeinsam mit ihren Mitarbeitern die Landesverwaltung zu einer modernen, leistungs- und zukunftsfähigen, wirtschaftsoffenen, bürgernahen und serviceorientierten Verwaltung weiterzuentwickeln.

Im Rahmen des Gesamtprojektes „Modernisierung der Landesverwaltung“ soll die Fortbildungsinitiative „Innovation durch Fortbildung“ eine systematische, ressortübergreifende Fortbildung der Mitarbeiter aller Funktionsbereiche innerhalb der Ministerien und nachgeordneten Behörden und Einrichtungen des Landes sicherstellen; die Zuständigkeit der ressortübergreifenden Fortbildung liegt beim Ministerium für Inneres und Sport.

Die Fortbildungsangebote sollen die Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln, die zur Erfüllung der fachlichen Aufgaben notwendig sind, darüber hinaus sollen aber insbesondere die Schlüsselqualifikationen vermittelt werden, die zur Teilnahme am Modernisierungsprozess der Landesverwaltung befähigen.

Folgende Fortbildungsmaßnahmen werden angeboten:

- Einführungsfortbildung für Nachwuchskräfte des höheren Dienstes (3 Wochen),
- Führungskräftefortbildung für „junge“ Führungskräfte (3 Wochen),
- Führungskräfteseminar für „erfahrene“ Führungskräfte (5 Wochen),
- Wirtschaftsvolontariat für Führungskräfte (3 Wochen),
- Führungskolleg Speyer (16 Wochen),
- Allgemein-fachliche Fortbildung des gehobenen Dienstes in Kooperation mit der Fachhochschule für Verwaltung (6 Wochen),
- Allgemein-fachliche Fortbildung des mittleren Dienstes und vergleichbare Verwaltungsfachangestellte, ebenfalls in Kooperation mit der Fachhochschule für Verwaltung (6 Wochen),
- Chefsekretärinnenfortbildung in Kooperation mit der Zentrale für Produktivität und Technologie, Saarbrücken (5tägig),

- Weiterqualifizierungslehrgang für Mitarbeiter ohne spezifische Verwaltungsausbildung (7 Wochen),
- Intensivsprachkurs Verwaltungsfranzösisch mit dem Institut d' Etudes Francaises (2 Wochen),
- Grenzüberschreitende Fortbildung in der Region Saar-Lor-Lux-Trier/Westpfalz:
 - o Grenzüberschreitende Seminare zu verschiedenen Fachthemen in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Inneres und Sport des Saarlandes, dem Institut Régional d' Administration à Metz, dem Institut National d' Administration Publique à Luxembourg und dem Ministerium des Innern und für Sport Rheinland-Pfalz,
 - o Grenzüberschreitender Französisch-Sprachkurs in „Tandemform“ in Kooperation mit dem Euro-Institut in Kehl (5tägig).

Einen Schwerpunkt stellen die systematisch aufeinander aufbauenden Führungskräfte-seminare dar, denn die Führungskräfte tragen im Reformprozess als Mittler und Manager von Veränderungsprozessen eine zentrale Verantwortung.

Im Anschluss an alle o.g. Seminare werden jeweils ein- bis zweitägige Umsetzungsworkshops durchgeführt, um das Erlernete im beruflichen Arbeitsalltag zu reflektieren und zu vertiefen.

Ergänzt werden diese ressortübergreifenden Fortbildungsmaßnahmen des Ministeriums für Inneres und Sport durch die ressort- und fachspezifischen Fortbildungsmaßnahmen der einzelnen Ministerien, die diese in Eigenregie oder durch Beauftragung Dritter organisieren und über eigene Etats finanzieren.

Um die Ressorts zu unterstützen, informiert das Ministerium für Inneres und Sport ausführlich über die verschiedenen Fortbildungsveranstaltungen der Fortbildungsträger inner- und außerhalb des Saarlandes, so auch über das Intranet „SaarlandPlus“.

Eine besondere Bedeutung kommt dem Fortbildungsangebot der Fachhochschule für Verwaltung in Dudweiler zu, auf deren Fortbildungsseminare alle Ressorts bei der Fortbildung ihrer Mitarbeiter in der Regel gebührenfrei zugreifen können.

In Verantwortung der Staatskanzlei wurden darüber hinaus Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche (MVG) mit

Zielvereinbarung eingeführt. Sie bilden ein Instrument der Personalführung in einer Verwaltungskultur, die sich durch Offenheit und Fairness auszeichnet und geben Gelegenheit, im Rahmen eines institutionalisierten Dialoges eigene Ideen, Anregungen und Verbesserungsvorschläge für die Gestaltung des Arbeitsprozesses einzubringen.

In der Landesverwaltung wurden in den Jahren 2000 bis 2002 über 400 Führungskräfte (Abteilungsleiter, Referatsleiter, Personalräte) in zweitägigen Seminaren auf das Führen solcher Gespräche vorbereitet. Die Beschäftigten der Ministerien und der Staatskanzlei wurden durch eigens ausgebildete Multiplikatoren auf das Führen solcher Gespräche vorbereitet.

Nach zwei Pilotprojekten im Ministerium für Inneres und Sport und in der Staatskanzlei wurde das MVG in allen Ministerien verbindlich eingeführt. In einem zweiten Schritt ist es beabsichtigt, im nachgeordneten Bereich das MVG einzuführen. Mit der Personalvertretung wurde eine Rahmendienstvereinbarung über die Einführung der MVG abgeschlossen.

6.2.3 Lehrerfortbildung

Die Lehrerfortbildung im Saarland wird von vier Einrichtungen bestritten. Für sie gibt das Landesinstitut für Pädagogik und Medien halbjährlich ein gemeinsames Programmheft heraus, das über die Schulen allen Lehrkräften ausgehändigt wird.

Die Einrichtungen sind:

Landesinstitut für Pädagogik und Medien (LPM)

Die Fort- und Weiterbildung von Lehrern aller Schulformen steht im Mittelpunkt der Arbeit des LPM. Im Zuge der Regionalisierung der Lehrerfort- und Weiterbildung erweitern sechs Außenstellen die zentralen Angebote. Ergänzt wird das themen- und fächerorientierte Programm durch verschiedene Beratungsstellen, die einzelnen Lehrkräften und Schulen Hilfen und Auskünfte in pädagogischen, didaktischen und methodischen Fragen anbieten. Einen aktuellen Schwerpunkt bildet dabei die Beratung zu den Neuen Medien, wobei sich der Schwerpunkt von der Unterstützung im hard-ware-Bereich auf die didaktische Hilfe beim Einsatz Neuer Medien im Unterricht verlagert hat.

Die Lernwerkstätten bieten ein besonderes Angebot. Sie halten erprobte Unterrichtshilfen bereit und helfen Materialien für den eigenen Unterricht herzustellen.

Daneben unterstützt das LPM schulinterne Fortbildungsveranstaltungen und Pädagogische Tage einzelner Schulen. Auf dem LPM-Server steht das aktualisierte Veranstaltungsprogramm, das den Lehrkräften eine individuelle Suche nach Fortbildungen erlaubt. Daneben hält die Homepage aktuelle Informationen zu Unterricht und Schule bereit und bietet umfangreiche Download-Möglichkeiten.

Das LPM arbeitet mit Verbänden, Institutionen und Einrichtungen der Wirtschaft zusammen. Die so eingeworbenen Drittmittel begünstigen ein modernes und differenziertes Fortbildungsangebot.

Ähnlich wie bei anderen staatlichen Einrichtungen der Weiterbildung stieg die Zahl der Veranstaltungen und Teilnehmer bis zu Beginn des Berichtszeitraums im Jahr 1990 stetig an und verläuft seitdem auf hohem Niveau. Die Bereitschaft, an Fortbildungen teilzunehmen, hängt auch von bildungspolitischen Entscheidungen ab. So dominieren seit Jahren die Kurzzeitfortbildungen (Nachmittagsveranstaltungen), die es in dieser Form bei anderen Fortbildungseinrichtungen nicht gibt und die eine besondere Anstrengung von den Lehrkräften verlangen.

Die Tabelle verdeutlicht solche Einflüsse:

- Die Zahlen aus den Bereichen Grund- und Hauptschule und Sekundarschule spiegeln den Rückgang der Schüler- und damit auch Lehrerzahlen in diesen Schulbereichen sowie die Veränderungen in der Schullandschaft wider.

- Der Einbruch der Nachfrage ab 1996 dürfte als Reaktion auf die Erhöhung der Regelstundenverpflichtung von Lehrkräften gewertet werden.
- Die Nachfrage in den Jahren 1992 bis 1995 und ab 1999 zeigt eine relative Konstanz. Dies könnte dafür sprechen, dass damit etwa der tatsächliche aktuelle Bedarf abgedeckt wird.

Ferienregelungen scheinen die Nachfrage zu beeinflussen. Wenn z. B. Osterferien und Sommerferien eng zusammenliegen, bleibt in diesen Monaten weniger Zeit für Fortbildung. Solche Konstellationen wirken sich offenbar auf die Teilnehmerzahlen aus.

In der Tabelle nicht enthalten sind Fortbildungen im Bereich der Neuen Medien ab dem Jahr 2000, soweit sie als geschlossene Projekte angeboten wurden. Es handelt sich dabei um die Fortbildungsprojekte PC-Führerschein mit 7.000 Teilnehmern, das Projekt PC-Betreuung an Grundschulen mit 230 Teilnehmern sowie das Projekt 'Intel - Zukunft schenken' mit weiteren 1.200 Teilnehmern.

Institut für Lehrerfort- und -weiterbildung (ILF)

Das Institut für Lehrerfort- und -weiterbildung (ILF) ist eine Einrichtung der Gemeinnützigen Gesellschaft zur Förderung von Wissenschaft und Bildung mbH Mainz, die von der Erzdiözese Köln und den Diözesen Limburg,

Mainz, Speyer und Trier gebildet wird. Neben einem umfangreichen Angebot zu religionspädagogischen Fragen bietet das ILF auch Fortbildungen zu den Themenbereichen Arbeitslehre/Technik/Hauswerk, Deutsch/Französisch/Englisch, Pädagogik und Schulentwicklung, Geschichte/Sozialkunde, Mathematik, Naturwissenschaften/ITB/Informatik, Bildende Kunst, Musik und Sachunterricht.

Evangelische Lehrerfortbildung

Die Evangelische Lehrerfortbildung im Saarland wird verantwortet von der Evangelischen Kirche der Pfalz und der Evangelischen Kirche im Rheinland, organisatorisch zusammengefasst in der Koordinierungsstelle der Evangelischen Lehrerfortbildung im Saarland beim Evangelischen Schulreferat der Kirchenkreise Ottweiler, Saarbrücken und Völklingen. Die unter der Bezeichnung "Evangelische Kirchen im Saarland (EKiS)" veröffentlichten Fortbildungsmaßnahmen betreffen neben religionspädagogischen Tagungen auch weitere für Lehrkräfte interessante Angebote.

Landesamt für Jugend, Soziales und Versorgung (Landesjugendamt)

Das Landesjugendamt ist zuständig für die Fortbildung von Mitarbeitern in der Jugendhilfe gemäß § 85 SGB VIII). In der Jugendhilfe des Saarlandes sind ca. 6.500 Personen beschäftigt, davon etwa 60 % in Kindergärten, -krippen und -horten. Andere Einsatzfelder sind z. B. Kinder- und Jugendheime, ambulante Erziehungshilfen, Jugendzentren und Jugendämter.

Die Fortbildungsangebote des Landesjugendamtes - ca. 90 pro Jahr - sind überwiegend ein- bis dreitägige Veranstaltungen zu enger eingegrenzten Themen (Methoden, Rechtsfragen u.ä.), aber auch längerfristige berufsbegleitende Weiterbildungen, z. B. in der Integrationspädagogik oder zum Erwerb von Leitungskompetenz in Einrichtungen.

Da dem Landesjugendamt für Fortbildungszwecke nur geringe Haushaltsmittel zur Verfügung stehen, werden die Angebote im Wesentlichen über Teilnahmebeiträge finanziert.

Zusammenfassung

Nimmt man die Teilnehmerzahlen an den Fortbildungsveranstaltungen der vorgenannten Einrichtungen zusammen, so können für das Jahr 2001 gut 28.000 Teilnahmefälle gezählt werden. Hinzu kommen Fortbildungsmaßnahmen der Lehrerverbände sowie einige Angebote der Volkshochschulen. Im Saarland gibt es rund 9.000 Lehrkräfte, davon über 1.000 als Teilzeitbeschäftigte. Obgleich viele Lehrkräfte mehrere Veranstaltungen besuchen, zeigen diese Daten, dass der Weiterbildungsauftrag von den saarländischen Lehrkräften ernst genommen wird.

6.2.4 Wissenschaftliche Weiterbildung

Als wissenschaftliche Weiterbildung werden die Bereiche der Weiterbildung bezeichnet, die von den Hochschulen bzw. ihrem Lehrpersonal durchgeführt und verantwortet werden. Gemäß SWBG ist die wissenschaftliche Weiterbildung Teil der beruflichen Weiterbildung.

6.2.5.1 Die wissenschaftliche Weiterbildung an der Universität des Saarlandes

Die Universität des Saarlandes ist gemäß § 2 Abs. 1 und 3 sowie § 69 Universitätsgesetz (UG) zur Weiterbildung verpflichtet. Weiterbildung ist den Aufgaben Forschung, Studium und Lehre gleichgestellt.

Arbeitseinheit Wissenschaftliche Weiterbildung

Zur besseren Koordinierung der Weiterbildungsangebote wurde im Winter-Semester (WS) 96/97 an der Universität des Saarlandes die Arbeitseinheit „Wissenschaftliche Weiterbildung“ eingerichtet. Zu jedem Semester veröffentlicht sie einen Studienführer „Weiterbildung“.

Die Weiterbildungsangebote umfassen die Bereiche:

- Gasthörerstudium I: Zielgruppe Berufstätige
- Gasthörerstudium II: „Studieren nach Beruf oder Familie“ (ehemaliges Seniorenstudium)
- Aufbaustudiengänge
- Fremdsprachenangebot
- Seminare, Kolloquien, Tagungen, Symposien und andere Einzelveranstaltungen
- Weiterführende Studienangebote

- Veranstaltungen in Zusammenarbeit mit anderen Trägern (z.B. der Europäischen Akademie Otzenhausen, der Saarbrücker Akademie für Ältere, der VHS St. Ingbert und dem Institut d'Etudes Francaises)
- Virtuelle Weiterbildungsangebote

einschließlich der Angebote der Medizinischen Fakultät in Homburg.
Das Angebot ist im Internet unter www.uni-saarland.de/wb einzusehen.

Das Gasthörerstudium wird statistisch erfasst und verweist auf eine steigende Nachfrage in den letzten Jahren.

Bei der Gasthörerschaft übersteigt im WS 01/02 der Anteil der Frauen mit 54 % den der Männer.

Die drei am meisten nachgefragten Fachrichtungen im WS 01/02 sind die Phonetik (95), Geschichte (86) und Kunstgeschichte (64); gefolgt von Erziehungswissenschaft (49) und danach Theologien (32) und Psychologie sowie Germanistik mit jeweils 27 Nennungen. Insgesamt werden 32 Fachrichtungen nachgefragt.

Die Zahl der Gasthörer bis 49 Jahre stieg zwischen 96/97 und 01/02 um 240 %, die der 50- bis 59-Jährigen um 88 % und bei den über 60-Jährigen um 29 %, während die Gesamtzahl der Studierenden im gleichen Zeitraum zurück ging.

Die größten relativen Zuwachsraten verzeichnet die wissenschaftliche Weiterbildung allerdings in den Fächern Betriebswirtschaft, Informatik und den Sprachen. Die Zahl der Gasthörer in Informatik zum Beispiel hat sich zum WS 01/02 verdreifacht.

Die Qualität der Veranstaltungen genießt ein hohes Ansehen bei den Gasthörern. Von der wissenschaftlichen Weiterbildung an der Universität des Saarlandes ausgestellte Zertifikate finden bei Arbeitgebern Beachtung. Aber auch Interessierte nach Beruf oder Familie sind sehr zahlreich unter den Gasthörern vertreten.

Die Arbeitseinheit „Wissenschaftliche Weiterbildung“ schätzt, dass ca. je 50% der Teilnehmer aus einer dieser Personengruppen stammen.

Weiterbildung-GmbH

Die Universität hat im Januar 2002 als alleinige Gesellschafterin eine Weiterbildung-GmbH gegründet. Geschäftsführer ist Prof. Dr. Klaus Gersonde, ehemaliger Leiter des Fraunhofer-Instituts für Biomedizinische Technik (IBMT).

Die Weiterbildung-GmbH soll die Organisation und Abwicklung von Weiterbildungsangeboten unterstützen. Geplant sind zwei Aufgabenfelder:

1. Plattform für Weiterbildungsangebote der Wissenschaftler der Universität;
2. eigenes Angebot der GmbH für ausländische Führungskräfte aus Politik, Wissenschaft und Kultur, insbesondere auch aus den asiatischen Ländern; dieses Angebot umfasst technisches und betriebswirtschaftliches Wissen, Kompetenz in Fragen des internationalen Rechts sowie sprachliche Fertigkeit und die Kenntnis der sozialen, kulturellen und ökonomischen Gegebenheiten.

6.2.5.2 Die wissenschaftliche Weiterbildung an der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes (HTW)

Gemäß § 2 Abs. 2 Fachhochschulgesetz hat die HTW „dem weiterbildenden Studium (zu dienen) und beteiligt sich an Veranstaltungen der anwendungsbezogenen wissenschaftlichen Weiterbildung. Sie fördert die Weiterbildung ihres Personals.“ Hierzu bietet die HTW eine Vielzahl von Studien- und Fernstudiengängen an.

Unter diesen ist vor allem der weiterbildende Fernstudiengang „Allgemeine Informatik“ hervorzuheben, der in Kooperation mit anderen Fachhochschulen aus Rheinland-Pfalz und Hessen angeboten wird. Von der Möglichkeit, ein Diplom oder Zertifikate zu erwerben, haben im Verbund bislang mehrere Hundert Studierende Gebrauch gemacht.

Der Arbeitskreis Hochschule und Wirtschaft der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes e.V. als Verbindung von Professoren, Studierenden und Absolventen aller Fachbereiche der HTW sowie Praktikern aus den verschiedensten Bereichen der Saarländischen Wirtschaft sieht seine Aufgabe in der Gewinnung von Synergie-Effekten aus der Synthese zwischen Theorie und Praxis in Form von Fachvorträgen, Besichtigungen von Unternehmen sowie Vortrags- und Weiterbildungsveranstaltungen.

6.3 Fernunterricht

Für viele Menschen bietet der Fernunterricht die einzige Möglichkeit der Weiterbildungsteilnahme. Durch lernzeitflexibles und ortsunabhängiges Lernen können berufliche und familiäre Lebensbedingungen mit Lerninteressen in Einklang gebracht werden. Das Internet fördert diese Nutzungsmöglichkeiten.

Zur Sicherung der Qualität des Fernunterrichts wurde 1969 ein Staatsvertrag unter den Bundesländern über die Errichtung und Finanzierung der Zentralstelle für Fernunterricht abgeschlossen. 1971 wurde die „Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht“ (ZFU) mit Sitz in Köln errichtet. Sie leitete u.a. Ordnungsmaßnahmen bezüglich der Qualität der Lehrgangsinhalte und des Geschäftsgebarens für Fernlehrgänge mit Bildungsinhalten ein, die denen öffentlicher allgemeinbildender und beruflicher Schulen entsprachen. Das 1977 in Kraft getretene Gesetz zum Schutz der Teilnehmer am Fernunterricht - Fernunterrichtsschutzgesetz - machte alle Fernlehrgänge mit Bildungscharakter ab 1980 zulassungspflichtig. Zulassungsbehörde ist die ZFU.

Im Saarland sind die Fernlehrgänge von vier Fernlehrinstituten durch die ZFU anerkannt worden:

- BSA-Akademie in Mandelbachtal
- Fachakademie Saar für Hochschulfortbildung (FSH) in Saarbrücken
- Unger Fernakademie in Saarbrücken
- information multimedia communication GmbH (imc) Saarbrücken.

Im März 2002 gründete die BSA-Akademie für Fitness und Freizeit, Mandelbachtal, die bundesweit erste staatlich anerkannte Berufsakademie. An ihr kann über ein dreijähriges praxisbezogenes Studium der Diplom-Fitness-Ökonom BA Saarland erworben werden. Neben einer Vollbeschäftigung in einem Fitnessclub erhalten die Studierenden Präsenzunterrichtsphasen sowie ein Fernstudium über Lehrmaterialien.

An der Universität des Saarlandes gibt es ein Fernstudienzentrum, das über Fernstudiengänge (FernUniversität Hagen und Verbundangebote auswärtiger Fernstudienzentren), Studienweiterbildung und Orientierungsangebote zur Studienvorbereitung informiert sowie Mentorenkurse zur fachlichen Begleitung von Studienangeboten durchführt.

Die Inanspruchnahme von Fernunterrichtslehrgängen wird statistisch nur für die gesamte Bundesrepublik erhoben.* Sie sank zwischen 1992 und 1998 von 171.198 auf 105.885 und stieg seitdem auf 120.820 in 1999 und 156.000 im Jahr 2001 an.

Umgerechnet auf das Saarland würde dies bedeuten, dass rund 2.000 Saarländer am Fernunterricht teilgenommen haben.

Die bundesweite Entwicklung der Inanspruchnahme von Fernlehrgängen ist stark beeinflusst durch Folgewirkungen der Wiedervereinigung, die zunächst zu einem starken Anstieg im Osten und danach wieder zu einer Angleichung an die Quote des Westens führte.

Entgegen dem allgemeinen Rückgang in der Weiterbildungsbranche verzeichnet der Fernunterricht in den letzten Jahren mehr Anwender, mehr Anbieter und mehr Angebote. In 2001 wurden bundesweit 1.606 Lehrgänge angeboten. Im November 2002 war die Zahl bereits um 13 % auf 1.816 angewachsen. Im gleichen Zeitraum wuchs die Zahl der Anbieter um 14 % auf 275 an.

Drei Viertel der Lehrgänge entfallen heute auf den beruflichen, ein Viertel auf den allgemein bildenden Bereich.

Die Themenbereiche "Wirtschaft und kaufmännische Praxis" (35,7 %), "Freizeit, Gesundheit, Kreative Gestaltung" (13,4 %) und "EDV-Lehrgänge" (10,4 %) stellen die beliebtesten Angebote dar. Den stärksten Zuwachs an Teilnehmern erzielten in 2001 die EDV-Lehrgänge mit 47,5 % Zunahme gegenüber 2000. Der Themenbereich "Staatliche geprüfter Betriebswirt, Techniker und Übersetzer" folgt mit 20,6 % Zunahme gegenüber 2000 auf Platz 2 und "Freizeit, Gesundheit, Kreative Gestaltung" mit 16,3 % Zunahme gegenüber 2000 auf Platz 3. Die Entwicklung belegt die Vielseitigkeit des Fernunterrichts, die ihn im Vergleich zu anderen Bereichen weniger anfällig für konjunkturelle Einbrüche macht.

Die auffallenden Rückgänge in den Themenbereichen "Erziehungs- und Schulfragen, Pädagogik, Psychologie (70 % weniger Teilnehmende als 2000), "Mathematik, Naturwissenschaft, Technik" (52,9 % weniger Teilnehmende als 2000) und "schulische und sonstige Lehrgänge" (43,6 % weniger Teilnehmende als 2000) erklären sich im Wesentlichen durch ein gegenüber dem Vor-

jahr verändertes Meldeverhalten. Allein zwei Anbieter mit jeweils über 10.000 Teilnehmenden haben für diesen Bereich keine Zahlen gemeldet. Die Entwicklung der anderen Anbieter zeigt aber, dass sich auch diese Bereiche tatsächlich ähnlich positiv wie der Gesamtmarkt entwickelt haben.

Die Mehrzahl der Teilnehmenden belegt abschlussorientierte Lehrgänge. Der Anteil der Teilnehmenden, die öffentlich-rechtliche oder staatliche Abschlüsse anstreben, liegt dabei mit 37 % besonders hoch.

Im Gegensatz zum Jahr 2000 werden die Fernunterrichtsteilnehmer wieder jünger. Die Gruppe der 20 bis 30jährigen hat in 2001 deutlich zugelegt. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung ist dieser Trend besonders positiv zu bewerten. Zeigt er doch, dass Fernunterricht gerade bei jungen Menschen hohes Vertrauen genießt und eine ideale Grundlage für lebenslanges Lernen bietet. Das starke Interesse der Frauen an Fernunterricht ist nach wie vor gegeben. Ihr Anteil ist gegenüber dem Vorjahr noch einmal auf jetzt 47 % gewachsen.

Der Fernunterrichtsmarkt wird durch eine Vielzahl kleiner hoch spezialisierter Anbieter geprägt. Über 80 % der Anbieter betreuen weniger als 1.000 Teilnehmer in maximal zehn Lehrgängen. Nur wenige Institute bieten mehr als 100 Lehrgänge an und betreuen hierin mehrere Tausend Teilnehmer.

Laut einer Befragung des Deutschen Fernschulverbandes (DFV) vom November 2001 unterstützen bereits 76 % aller Fernlehrinstitute ihre Lehrgänge elektronisch. Von den verbleibenden 24 % planen seinerzeit 44 % den Einsatz in den nächsten ein bis zwei Jahren. Die offizielle Statistik belegt mittlerweile diese Entwicklung mit einem zunehmenden Anteil elektronisch gestützter Fernlehrgänge. Die Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht zählt bereits 353 sogenannte E-Learning-Angebote, was einer Verdopplung gegenüber dem Vorjahr und einem Anteil von 20 % am aktuellen Gesamtlehrgangsangebot entspricht.

Immer mehr Teilnehmer wissen die Verbindung von schriftlichem Studienmaterial und Lernen am Bildschirm bei gleichzeitiger Gewährleistung der individuellen Betreuung zu schätzen. Hinzu kommt die Qualitätssicherung durch die obligatorische staatliche Zertifizierung jedes Lehrgangs.

Die Verbindung des technischen Know-hows der E-Learning-Branche mit den didaktischen und methodischen Erfahrungen des Fernunterrichts überzeugt offenbar immer mehr Nutzer.

*) Jahresbezogene Angaben und Erläuterungen sind dem jährlichen Berufsbildungsbericht des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zu entnehmen.

7 Weiterbildungsoffensive

Seit Antritt der Landesregierung unter Ministerpräsident Peter Müller im Jahr 1999 wurde im Saarland ein breites Spektrum von Maßnahmen zur Fortentwicklung der Weiterbildung und zum Werben für das lebenslange Lernen ergriffen, zum Teil im Verbund mit anderen Ländern und dem Bund.

7.1 Weiterbildungsoffensive Saarland21

Im Mai 2001 hat Ministerpräsident Peter Müller das Projekt *Saarland21* gestartet. Es geht bei dieser Kampagne darum, die aktive Bürgergesellschaft im Saarland für das 21. Jahrhundert zu stärken. *Saarland21* will eine Ideenbörse sein, die Perspektiven aufzeigt und Interesse an sozialer, gesellschaftlicher und politischer Verantwortung weckt. Die Kampagne umfasst mehrere Projekte; eines davon lautet: Tatendrang – Ein Land macht sich schlau – Thema: Weiterbildung.

Im Rahmen dieses Leitprojektes luden das Ministerium für Wirtschaft und das Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft am 30. August 2001 in Saarbrücken zu einer Fachtagung unter dem Motto „Neue Herausforderungen an die Weiterbildung“ ein. Sie bildete den Start einer Offensive zur Weiterentwicklung der Weiterbildung. Über 200 Teilnehmer insbesondere aus Wirtschaft, Sozialverbänden und Weiterbildung nahmen an dieser Auftaktveranstaltung am 30. August 2001 im VHS-Zentrum Saarbrücken teil. Die Beiträge wurden in einem Tagungsband, der im Mai 2002 veröffentlicht wurde, zusammengefasst. Die Diskussionen spiegeln die Bandbreite der weiterbildungspolitischen Handlungsmöglichkeiten und -notwendigkeiten wider, wie sie im Folgenden beschrieben werden.

7.2 Werbung für das Lebenslange Lernen

Im Gegensatz zur schulischen Bildung und Ausbildung, für die eine Besuchspflicht besteht, ist die Nutzung von Weiterbildungsangeboten grundsätzlich fakultativ angelegt. Aus der Einsicht in die Notwendigkeit der Förderung von Weiterbildung im Rahmen lebenslangen und lebensbegleitenden Lernens folgt, dass die Bürger motiviert werden müssen, sich weiterzubilden. Dazu wurden mehrere Maßnahmen ergriffen.

Lernfeste

Bund und Länder initiierten 1998 erstmals unter der Bezeichnung „Lernfest“ eine „Woche der Weiterbildung“. Unter dem Motto „Gestalten - Entfalten - Weiterbilden“ sollten Hemmschwellen und Lernbarrieren abgebaut sowie Themenangebote mit neuem Leben gefüllt und so einem breiten Publikum nahegebracht werden. Ziel der Lernfeste ist, für das lebenslange Lernen zu werben. Erreicht werden soll dies über neue Lernformen, ein breites Themenspektrum und Kooperation. So wirkten Weiterbildungseinrichtungen aller Art, Unternehmen, Museen, Bibliotheken, kulturelle Einrichtungen, Kammern u.a. in Aktionswochen zusammen. Höhepunkt bildete jeweils der Weltalphabetisierungstag (8. September).

Beim ersten Lernfest 1998 errang die Kreisvolkshochschule Saarlouis für ihren Lernfestbeitrag einen der zehn bundesweit jeweils mit 50.000 DM ausgezeichneten Preise. Im Folgejahr gab es 14 saarländische Lernfeste von bundesweit rund 140. Im Jahr 2000 war das Saarland mit 4 Lernfesten von bundesweit 206 immer noch weit überdurchschnittlich vertreten. Leider wurde danach die bundesweite Koordination beim Adolf-Grimme-Institut nicht mehr aufrecht erhalten. Zwar sollten im Zwei-Jahres-Rhythmus weiterhin bundesweit Lernfeste organisiert werden, jedoch konnte in 2002 außer in Bayern, wo eine zentrale Koordinierungsstelle für Lernfeste eingerichtet wurde, keine nennenswerte Fortsetzung dieser Initiative festgestellt werden.

Im Rahmen des SaarLernNetzes ist die Fortführung der Lernfestidee im Saarland vorgesehen.

Transparenz der Angebote: Weiterbildungsdatenbanken

Mit der Novellierung des SWBG im Jahr 1994 wurden die staatlich anerkannten Einrichtungen der allgemeinen, politischen und beruflichen Weiterbildung nach § 35 verpflichtet, ihre vorgesehenen Bildungsveranstaltungen zur Aufnahme in die bei der Arbeitskammer des Saarlandes (gemäß § 2 Abs. 3 und 4 Arbeitskammergesetz) eingerichtete Weiterbildungsdatenbank mitzuteilen.

Ab 1995 stellte die Arbeitskammer auf die Aus- und Weiterbildungsdatenbank KURS der Bundesanstalt für Arbeit um. Somit steht eine leistungsstärkere Alternative zum bis dahin eingesetzten kammereigenen Weiter-

bildungsberatungs- und Informationssystem (WeBIS) zur Verfügung, die auch einen Zugriff auf Weiterbildungsangebote der übrigen Bundesländer sowie in geringem Umfang auf grenzüberschreitende Angebote zulässt. Die saarländischen Weiterbildungsangebote werden durch diese Datenbank allerdings unzureichend erfasst.

Die Landesregierung schuf daher im Rahmen der Ehrenamtsinitiative Saarland21 eine kleine Weiterbildungsdatenbank, die es erlaubt, nach Themen und Orten Anbieter von Veranstaltungen ausfindig zu machen. Seit Mitte 2002 kann diese Datenbank unter www.saarland21.de genutzt werden. Daneben bestehen Links zu anderen Datenbanken. Auch verfügen immer mehr Einrichtungen über eigene Internetpräsentationen ihrer Weiterbildungsangebote bis hin zur Buchungsmöglichkeit über Internet.

Um eine möglichst vollständige Transparenz der Weiterbildungsmöglichkeiten im Saarland herzustellen, ist im Rahmen des SaarLernNetzes die Errichtung einer umfassenden Weiterbildungsdatenbank in Form einer Veranstaltungsdatenbank vorgesehen. Die Initiative floss in die Planungen des Teilprojekts 7 "Hybride Weiterbildungsberatung" ein. Federführung hat die Arbeitskammer. Das Projekt begann im November 2002 und hat zunächst eine vierjährige Laufzeit.

BLK-Verbundprojekt „Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens“

Unter wechselnden Namen wie Bildungspass, Berufsbildungspass, Kompetenzausweis, Qualifikationsbuch oder Portfolio wurden international zahlreiche Konzepte für individuelle Qualifikationsdokumente entwickelt. Insbesondere seit Mitte der 90er Jahre entstanden auch in der Bundesrepublik ähnliche Initiativen wie der saarländische interregionale Berufsbildungspass. Die Pässe, von denen es bundesweit mittlerweile 48 und weitere 175 Initiativen gibt, beziehen sich überwiegend auf die berufliche Weiterbildung. Keiner der Pässe gelangte zu einer wirklich breiten Anwendung.

Im Rahmen des Programms „Lebenslanges Lernen“ der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) fördert daher das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), kofinanziert mit ESF-Mitteln, einen Forschungsauftrag „Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens“ im Rahmen eines Verbundprojekts, an dem sich die Länder Bayern, Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Mecklenburg-Vor-

pommern, Rheinland-Pfalz, Saarland und Schleswig-Holstein beteiligen. Die Federführung hat das Saarland.

In der geplanten Machbarkeitsstudie werden auch ähnliche Entwicklungen in Finnland, Großbritannien, Frankreich, Schweiz und den Niederlanden sowie die EU-Pässe und -Portfolios berücksichtigt und auf ihre Zielrichtung, Wirksamkeit und Anschlussfähigkeit hin erforscht.

Die Forschungsergebnisse münden in ein Rahmenkonzept, in dem einzelne Maßnahmen zur Sichtbarmachung insbesondere informeller und non-formaler Kompetenzen vorgeschlagen werden. Dazu gehört auch ein Referenzmodell für einen länder- und bildungsbereichsübergreifenden, breit einsetzbaren Pass für alle. Dieser soll nicht nur ein Dokumentations- und Strukturierungsinstrument sein, sondern auch zur Motivation für das lebenslange Lernen beitragen, den Zugang zu weiterführender Bildung und letztlich die Beschäftigungsfähigkeit fördern. Darüber hinaus sollen Möglichkeiten der Sichtbarmachung insbesondere non-formalen und informellen Lernens aufgezeigt und Maßnahmen zur Förderung einer Anerkennungskultur aufgezeigt werden.

Mit der Studie wurde nach einer EU-weiten Ausschreibung von April 2002 bis März 2003 ein Konsortium unter der Federführung des Deutschen Instituts für Internationale pädagogische Forschung, Frankfurt (DIPF) beauftragt, an dem das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung, Frankfurt/Bonn (DIE) und das Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung an der Universität Hannover (ies) beteiligt sind. Am 21./22. Januar 2003 wurde ein Internationaler Fachkongress zu Präsentation und Diskussion der Ergebnisse sowie zum Einbezug weiterer Passinitiativen anderer Staaten in Saarbrücken durchgeführt.

Koordiniert wird das Projekt über eine Begleitgruppe unter Leitung des Saarlandes, an der das BMBF, Vertreter der Länder und des Konsortiums sowie Experten aus Praxis und Wissenschaft beteiligt sind.

Das BMBF will das Projekt für weitere vier Jahre mit 0,5 Mio. EUR jährlich fördern. Zunächst wurde der Forschungsauftrag bis Oktober 2003 verlängert, um weitere Erkenntnisse für die daran anschließende Durchführungsphase zu gewinnen und die rechtlichen Auswirkungen der Vorschläge näher zu beleuchten.

Aktuelle Informationen zu dem Projekt sind über die Domain www.bildungspass.de einzusehen.

7.3 Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung

Die Frage der Qualität von Weiterbildungsangeboten wurde schon seit jeher aufgeworfen. Auffallend ist allerdings ihr Bedeutungszuwachs seit Mitte der 90er Jahre.

Die Gründe dafür sind vielschichtig:

- Der nach der Wiedervereinigung Deutschlands einsetzenden massiven Förderung beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen in den neuen Bundesländern durch die Bundesanstalt für Arbeit folgten ab Mitte der 90er Jahre zahlreiche Berichte über den Missbrauch der eingesetzten Mittel. Die Bundesanstalt für Arbeit läutete ab Februar 1997 eine neue Phase ihrer Qualitätspolitik ein, in dem sie einen „Anforderungskatalog an Bildungsträger und Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung“ einführte, der den seit Mitte der 70er Jahre eingeführten Begutachtungskatalog fortschreibt.
- Zusätzlich führten einerseits die Förderprogramme des Europäischen Sozialfonds, andererseits die rasch zunehmende Nachfrage nach EDV-Schulungen zu einer Gründerwelle neuer Weiterbildungsanbieter, die nicht immer die Gewähr für qualitative Weiterbildungsangebote bieten und zu einer weiteren Unübersichtlichkeit des Weiterbildungsmarkts führten.
- Die damit einhergehende Verschärfung der Konkurrenzsituation auf dem Weiterbildungsmarkt stärkte die Frage nach Qualität als Auslesemerkmal für Auftragserteilungen.
- Das Thema Qualität und Qualitätssicherung beherrscht europaweit die Bildungsdiskussion. Ihre „Sogwirkung“ führte u.a. auch dazu, dass sich Deutschland wieder internationalen Vergleichsstudien wie TIMSS und PISA im Schulbereich anschloss, deren Ergebnisse eindrucksvoll die

Zusätzliche Informationen zum Thema "Qualitätssicherung in der Weiterbildung des Saarlandes" siehe in: Brigitte Melms: Relevanz rechtlicher Regelungen für die Qualitätssicherung der Weiterbildung auf Ebene der Länder in der Bundesrepublik Deutschland, Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung Bonn, W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2002, Seiten 247 - 280

Notwendigkeit unterstrichen, sich der Qualitätsfrage in der Bildung stärker zuzuwenden.

Die Frage nach der Qualität von Veranstaltungen und Einrichtungen der Weiterbildung rückte zunächst im Bereich der beruflichen Weiterbildung stärker in den öffentlichen Diskurs, zumal im Bereich der allgemeinen Weiterbildung im Saarland seit dem Erwachsenenbildungsgesetz (EBG) von 1970 die staatliche Anerkennung als Gütekriterium eingeführt und die Professionalisierung der Einrichtungen staatlich gefördert wurde. Diese Einrichtungen genießen nach wie vor eine hohe Wertschätzung in der Bevölkerung.

Ganz anders ist dies im Bereich der beruflichen Weiterbildung, in der viele Einrichtungen tätig sind, die über keine staatliche Anerkennung verfügen oder denen die einmal erteilte staatliche Anerkennung angesichts des Qualitätsanspruchs der Zuwendungsgeber nicht mehr ausreichend scheint. Immer mehr Einrichtungen lassen sich daher zertifizieren, um einen aktuellen Qualitätsstandard und damit eine Qualitätsentwicklung nachzuweisen.

Qualitätsprüfungsinstrumente

Am bekanntesten und im Bereich der Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung sehr verbreitet sind die europäische Norm DIN EN ISO 9000/2000 ff. und das „Total Quality Management (TQM)-Modell der „European Foundation for Quality Management (EFQM)“, die aus der Wirtschaft heraus entwickelt wurden. Gefragt wird dabei nach der Verfahrensgestaltung, der Arbeitsteilung und der Qualifikation des Personals sowie nach Qualitätssicherungsmaßnahmen, nicht jedoch nach den Produkten oder Dienstleistungen. Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl weiterer Zertifizierungen verschiedener Anbieter.

Die Heterogenität der Einrichtungen der allgemeinen und politischen Weiterbildung im Saarland, die Vielzahl kleiner Einrichtungen, Außenstellen und das ehrenamtliche Moment bilden Gründe dafür, warum bislang keine dieser Einrichtungen nach ISO 9000 zertifiziert ist. Diese Einrichtungen konzentrieren sich daher auf bislang wenig standardisierte Verfahren der Verbesserung der Servicequalität für Teilnehmende und für nebenamtliche Dozentinnen und Dozenten. Servicequalität hat die Verbesserung von Verwaltungsprozessen und der Arbeitsbedingungen der Dozenten zum Ziel. Auch werden die Angebots- und Durchführungsqualität thematisiert. Eine konsequente Fortentwicklung zu einem standardisierten Instrument wird in dem BLK-Verbundprojekt „Qualitätstestierung in der Weiterbildung“ (siehe Seite 81)

angestrebt. Im Bereich des Fernunterrichtswesens sind alle auf dem Markt befindlichen Lehrgänge dieses nahezu ausschließlich privatwirtschaftlich organisierten Bildungsbereichs seit 1977 einem staatlichen Zulassungsverfahren nach dem Fernunterrichtsschutzgesetz (Fern USG) im Sinne einer Verbraucherschutzkontrolle unterworfen (siehe dazu auch Seite 75). Das Gesetz ersetzte eine freiwillige Qualitätsprüfung, die seit 1971 das damalige Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung aufgrund des 1969 verabschiedeten Berufsbildungsgesetzes vornahm.

Gütegemeinschaft der Wirtschaft für betriebliche Bildung

Im Frühjahr 2002 schlossen sich acht Großbetriebe des Saarlandes zu einer „Gütegemeinschaft der Wirtschaft für betriebliche Bildung“ zusammen. Zweck der Gütegemeinschaft ist laut Satzung vom 5. März 2002 „bei allen betrieblichen Bildungsmaßnahmen einen hohen, aktuellen Qualitätsstand sicherzustellen“. Zwischenzeitlich gehören der Gemeinschaft zwanzig saarländische Unternehmen und Organisationen an. Neben der IHK, in der sich die Geschäftsstelle befindet, hat sich ihr auch die Arbeitskammer des Saarlandes angeschlossen. Die Gütegemeinschaft ist offen für alle Weiterbildungseinrichtungen und Unternehmen. Die Mitgliedseinrichtungen müssen sich bereit erklären, gemeinsame, qualitätsorientierte Regularien für die Durchführung von Bildungsmaßnahmen zu entwickeln, diese ständig zu verbessern und einzuhalten sowie eine regelmäßige Überprüfung zu unterstützen. Die Gütegemeinschaft lehnt sich dabei an die von dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) entwickelten bzw. anerkannten Zertifizierungsinstrumente an.

Gründungsmitglieder sind: AG der Dillinger Hüttenwerke, Deutsche Steinkohle AG - Service Center Berufsbildung, Ford Aus- und Weiterbildung e.V., ZF-Getriebe GmbH, IHK Saarland, Festo AG & Co., Karstadt Warenhaus AG und Bank 1 Saar.

Qualitätsverbund Saarbrücker Träger

Der Qualitätsverbund Saarbrücker Träger (QuaST) ist eine Initiative des "Arbeitskreises der freien Träger zur Bekämpfung der Berufsnot" (AKI), mit dem seine Mitglieder die Diskussion um die zukünftige Sicherung und Verbesserung der Qualität von Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen anregen wollen.

QuaST will über die bisherigen Zertifizierungen hinaus eine enge Kooperation zwischen den Trägern bis hin zum Austausch einzelner Maßnahme- bzw. Qualifizierungsmodulen eine Standardisierung von Maßnahmeninhalten, aber auch eine stärkere Kundenorientierung erreichen. Die Mitglieder verpflichten sich dabei, gemeinsam festgelegte Qualitätsmerkmale als Mindeststandards in ihren Maßnahmen einzuhalten. Der vereinbarte Qualitätskatalog soll entlang der Erfordernisse des Arbeitsmarktes fortentwickelt werden.

Gründungsmitglieder sind: AZB, bfw, Caritas, Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH - Akademie Saarbrücken, Gemeinnützige Gesellschaft für Arbeitslosenberatung und Beschäftigung Burbach mbH, GdF mbH, BFW - GBJ mbH, ASB, Neue Arbeit Saar gGmbH. Geschäftsstelle ist das Amt für kommunale Arbeitsmarktpolitik der Landeshauptstadt Saarbrücken.

Verein zur Förderung und Sicherung der Qualität in der beruflichen Bildung e.V.

Ende 2002 gründete sich in Homburg der Verein zur Förderung und Sicherung der Qualität in der beruflichen Bildung e.V. Zweck des saarlandweit orientierten Vereins ist es, Anbieter und Nachfrager fachlich zu beraten und zu begutachten und dazu geeignete Gutachter und Sachverständige auszuwählen und zu schulen. Im Gegensatz zu den vorgenannten Vereinigungen hat sich der Verein zum Ziel gesetzt, Maßnahmen - nicht Einrichtungen - zu zertifizieren und eine Anlaufstelle für Ratsuchende zu schaffen.

Mitglieder können nur Einzelpersonen werden. Die Gründungsmitglieder kommen aus der beruflichen Weiterbildung, Betrieben und öffentlicher Verwaltung sowie Schulen.

Erstmalige Zertifizierung eines Referates der Landesregierung

Im März 2002 konnte erstmals die Zertifizierung eines Referates der Saarländischen Landesregierung der saarländischen Öffentlichkeit vorgestellt werden: Das für Förderung der Weiterbildung und Qualifizierung zuständige Referat im Ministerium für Wirtschaft lies sich nach ISO 9001:2000 zertifizieren. Alle Einzelschritte von der Beantragung der Fördermittel über die Antragsentscheidung bis hin zur Auszahlung und Dokumentation der dem Antragsteller entstandenen Kosten werden in einem Qualitätshandbuch dokumentiert, die Prüfschritte und Abläufe werden definiert und in das Sy-

stem von Mittelauszahlung der Europäischen Kommission bis zur Abrechnung im Landeshaushalt eingebunden.

BLK-Verbundprojekt "Qualitätstestierung in der Weiterbildung"

Das Engagement der staatlich anerkannten Einrichtungen der allgemeinen Weiterbildung auf dem Markt beruflicher Weiterbildungsangebote stellt die Qualitätsfrage auch im Bereich der Erwachsenenbildung. Allerdings passen die vorgenannten aus der Wirtschaft heraus entwickelten Qualifizierungsinstrumente nicht auf die Struktur und die Bedürfnisse der Weiterbildungseinrichtungen. Infolge dessen wurde ein eigenes Testierungsinstrument über einen Modellversuch der Bundesländer-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) entwickelt, die „Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung“ (LQW). Sie fließt in 2003 in ein von allen Bundesländern mit getragenes Verbundprojekt ein und soll zunächst an rund 400 Einrichtungen durchgeführt werden. Entwickelt wurde das Instrument von der Firma ArtSet, Hannover, in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE), Bonn.

Bildungstest

Auf Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) testet die Stiftung Warentest seit Mitte 2002 stichprobenartig Angebote zur beruflichen Weiterbildung. Für jährlich rund 20 Tests werden dazu bis Ende 2005 rund sechs Millionen EUR aus Mitteln des BMBF und des Europäischen Sozialfonds zur Verfügung gestellt.

Im ersten Jahr sollen Bewerbertrainings, arbeitsamtgeförderte Langzeitkurse im kaufmännischen Bereich, Existenzgründerseminare, Kurse für Wirtschaftsenglisch und Weiterbildungsdatenbanken getestet werden.

Dabei wird davon ausgegangen, dass die Veröffentlichungen der Testergebnisse Folgewirkungen bei den geschätzten 35.000 Veranstaltern zeigen werden, denen zufolge die Anbieter verstärkt auf Qualitätssicherungs- und managementsysteme zurückgreifen werden.

7.4 Neue Formen des Lernens

Das SaarLernNetz

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) entwickelte in Abstimmung mit den Bundesländern das Programm "Lernende Regionen - Förderung von Netzwerken", mit dem bundesweit eine regionale bildungsbereichsübergreifende Netzerkennung in Gang gesetzt wurde. Zwischen 2001 bis 2006 stellt dazu das BMBF, mit ESF-Mitteln kofinanziert, über 130 Mio. EUR zur Verfügung.

Die 83 bewilligten einjährigen Planungsphasen wurden mit 15 Mio. EUR zu 100 % gefördert. Die daran anschließenden vierjährigen Durchführungsphasen werden in den ersten beiden Jahren mit 80 %, in den letzten beiden mit 60 % unterstützt. Durch die degressive Förderung soll schrittweise die finanzielle Eigenständigkeit der Netzwerke erreicht werden.

Im Saarland wurde unter Mitarbeit des Ministeriums für Bildung, Kultur und Wissenschaft das Projekt SaarLernNetz entwickelt. Zunächst taten sich dazu 30 Einrichtungen unter Federführung des Deutschen Forschungszentrums für künstliche Intelligenz (DFKI) zusammen, darunter IHK, HWK und Arbeitskammer, Schulen, Hochschulen, Weiterbildungseinrichtungen, Landesarbeitsamt bis hin zu Bibliotheken.

Großen Wert legt das Projekt auf den bildungsbereichsübergreifenden Ansatz. Durch das Netzwerk soll ein Zusammenhang der schulischen Bildung über die Erstausbildung bis hin zur Erwachsenenbildung hergestellt werden.

In der einjährigen Planungsphase (Juni 2001 bis Mai 2002) wurden folgende sieben Teilprojekte entwickelt:

I Neugier auf Wissen - Zielgruppenspezifische Lernzugänge, Leitung: Deutsches Forschungszentrum für künstliche Intelligenz (DFKI)

II Go2Live - Medien-, Online- und Selbstlernkompetenz, Leitung: Christliches Jugenddorf, e-Learning-Center, Homburg

III TILL - Technologisch innovatives Lernen und Lehren über hybride Lernarrangements, Leitung: Steinbeis Transferzentrum Computational Engineering, Sulzbach

IV Lern- und Kompetenzzentrum - Medien- und Selbstlernkompetenz, hybride Lernarrangements, Leitung: Bildungszentrum der Arbeitskammer in Kirkel

V ARGUS - Gesundheitsnetz Saar/ Mediengestützte Gesundheitskompetenz, Leitung: Ergonomiezentrum der Arbeitskammer des Saarlandes

VI Naturerlebnis, Gartenkultur und Neue Medien - Grenzüberschreitende Vermittlung von Gartenkultur, Naturerlebnis über Garten- und Waldpädagogik, Qualifizierung, Leitung: CEB Merzig/ Neue Arbeit Saar (NAS)

VII Hybride Weiterbildungsberatung, Weiterbildungsdatenbank und Weiterbildungsbedarfsprognose, Leitung: Arbeitskammer des Saarlandes.

Das SaarLernNetz will einen regional-gesamtgesellschaftlichen Prozess initiieren, der dauerhaft Impulse für lebensbegleitendes und lebenslanges Lernen gibt. Dabei soll ein nachfrageorientierter Bildungsmarktplatz entstehen, der aus hybriden Beratungs- und Lernangeboten besteht, d.h. in der Kombination von Präsenz- und e-Learning-Angeboten. Inhaltlich sind berufliche, allgemeine, politische und kulturelle Themen eingebunden. Das Internet ist sowohl Medium als auch Gegenstand der Qualifizierung.

Vier Maßnahmefelder stehen im Vordergrund:

1. Zielgruppenspezifische Lehrinhalte und Methoden und Vermittlung bildungsbereichsübergreifender Schlüsselqualifikationen
2. Motivation Bildungsferner
3. Vermittlung grenzüberschreitender Kompetenzen
4. Bildungsdatenbank mit Dauerbeobachtung

Alle Projekte bedienen sich eines Bildungsmarktplatzes auf der Grundlage einer Internetplattform, die zentral zur Verfügung gestellt wird, und koppeln diese mit hybridem Lernen, hybrider Lernberatung und Events.

Die Ergebnisse reichen von der Motivation für das Lernen bis hin zu beruflich verwertbaren und damit zertifizierten Qualifikationen. Auch deshalb ist eine enge Verzahnung mit den Kammern bedeutsam.

Im November 2002 wurde offiziell die vierjährige Durchführungsphase eingeläutet.

Benachteiligungen überwinden – Brücken zur Arbeit bauen: Zwei Entwicklungspartnerschaften in der europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL

EQUAL ist eine neue Gemeinschaftsinitiative der Europäischen Kommission, deren Ziele hoch gesteckt sind: Aufbauend auf den Säulen der europäischen Beschäftigungsstrategie (Beschäftigungsfähigkeit, Unternehmergeist, Anpassungsfähigkeit und Chancengleichheit) verfolgt EQUAL einen experimentellen Ansatz zur Beseitigung von Ungleichheiten und Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt und beim Zugang zu Beschäftigung. Mit diesem Programm soll Arbeitslosigkeit verhindert, sollen mehr und bessere Arbeitsplätze geschaffen, soll lebenslanges Lernen gefördert und sollen Menschen, die am Arbeitsmarkt in unterschiedlicher Form benachteiligt sind, beruflich und sozial integriert werden. Dabei geht EQUAL einen neuen Weg: Statt wie andere arbeitsmarktpolitische Förderprogramme viele einzelne Aktivitäten zu fördern, planen und realisieren alle wichtigen Akteure ihre Maßnahmen und Projekte in Verbänden – den sogenannten Entwicklungspartnerschaften. Die EQUAL-Projektarbeit vollzieht sich in kooperativen Netzwerken. Diese arbeiten auch mit Partnern in anderen EU-Mitgliedstaaten zusammen. EQUAL ergänzt damit die bereits bestehende arbeitsmarktpolitische Förderung aus europäischen Mitteln um die Aspekte „Transnationalität und Innovation“.

Bundesweit sollen insgesamt 109 Entwicklungspartnerschaften mit rund 1.100 Einzelprojekten gefördert werden. Allein in Deutschland stehen 514,5 Mio. EUR aus europäischen Mitteln für die Umsetzung von EQUAL zur Verfügung – im Saarland sind für zwei Entwicklungspartnerschaften, die vom Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales beraten und betreut werden, bis Mai 2005 rund 4,87 Mio. EUR vorgesehen. Ein Betrag in gleicher Höhe wird zudem von nationaler und regionaler Seite zur Verfügung gestellt. Damit verdoppeln sich die eingesetzten Mittel auf über 9,74 Mio. EUR. Mit diesen Mitteln sollen für ca. 3.800 Personen Arbeitsplätze geschaffen werden.

Der Begleitausschuss zu EQUAL, dem neben verschiedenen Bundesministerien sowie Vertretern der Wirtschafts- und Sozialpartner auf Bundesebene auch ein Vertreter des saarländischen Arbeitsministeriums angehört, hat zwei Projekte für das Saarland bewilligt:

- die Entwicklungspartnerschaft "Perspektive

2000/20 + X“ zur „Erleichterung des Zugangs zum bzw. zur Rückkehr auf den Arbeitsmarkt und

- die Entwicklungspartnerschaft „SEPA“ (Saarländische Entwicklungspartnerschaft für Asylbewerber und Flüchtlinge) zur Unterstützung der Integration von Asylbewerbern.

Das ehrgeizige Ziel der ersten Entwicklungspartnerschaft „Perspektive 2000 / 20 + X“ ist es, bis zum Frühjahr 2005 saarlandweit etwa 2.000 Arbeitslosen neue Perspektiven am Arbeitsmarkt zu eröffnen. Dieses Ziel soll mit Unterstützung von mindestens 20 saarländischen Betrieben erreicht werden. Die Entwicklungspartnerschaft will einen Beitrag dazu leisten, vor allem die Benachteiligung von Frauen, Migranten und älteren Arbeitnehmern auf dem saarländischen Arbeitsmarkt deutlich zu verringern. Im Zuge des Strukturwandels des Saarlandes hin zu einem modernen, leistungsorientierten und wirtschaftsfreundlichen Bundesland soll diesen Gruppen der Zugang zu neuer, zukunftsorientierter Beschäftigung ermöglicht werden.

Die Partner von Perspektive 2000 / 20 + X haben sich auf ein breites Bündel von Maßnahmen verständigt, um der Diskriminierung benachteiligter Gruppen entgegenzuwirken. Im einzelnen sind dies:

- Eine bessere Verknüpfung von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt.
- Die Qualitätssicherung der Maßnahmen für die Zielgruppen und die Entwicklung eines Qualitätsnetzwerkes der Partner.
- Die Ermittlung der Ursachen für Benachteiligungen am Arbeitsmarkt.
- Die Verwirklichung der Chancengleichheit für Frauen und Männer und die Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit.

Der Entwicklungspartnerschaft gehören derzeit neun Träger der beruflichen Weiterbildung, drei sozialwissenschaftliche Forschungsinstitute, die Landeshauptstadt Saarbrücken und die Vertretung der Arbeitsloseninitiativen an. Als strategische Partner unterstützen das Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales, die Arbeitskammer des Saarlandes, der Deutsche Gewerkschaftsbund Landesverband Saar, die Vereinigung der saarländischen Unternehmensverbände, das Landesarbeitsamt Rheinland-Pfalz-Saarland, die regionalen Arbeitsämter und der saarländische Landkreistag die Initiative. Die transnationalen Partner kommen aus Spanien, Griechenland und den Niederlanden.

Die zweite Entwicklungspartnerschaft „SEPA“ verfolgt beschäftigungs- und sozialpolitische Zielsetzungen zur Verbesserung der Situation von Asylbewerbern und Flüchtlingen. Rund 1.800 Personen sollen in den nächsten drei Jahren in Lebens-, Berufs- oder Arbeitsmarktfragen beraten werden sowie bei Bedarf beruflich qualifiziert und entsprechend der rechtlichen Gegebenheiten in Arbeit vermittelt werden. Verstärkte Bemühungen zur Vermittlung in Arbeit sollen es ermöglichen, dass die Betroffenen ihren Lebensunterhalt selbst erarbeiten können.

Dementsprechend stehen im Mittelpunkt des Arbeitsprogramms von SEPA:

- die arbeitsmarktbezogene Beratung und Wiederherstellung der beruflichen Handlungsfähigkeit sowie berufliche Qualifizierung und Vermittlung in Arbeit,
- die Förderung schulischer Abschlüsse bei Jugendlichen,
- die (Wieder-)Herstellung der individuellen beruflichen Handlungsfähigkeit durch
 - Berufsvorbereitung und berufliche Bildung für Jugendliche,
 - Umschulung und Fortbildung für Erwachsene,
 - die therapeutische Stabilisierung traumatischer Störungen,
- die Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses nach Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen und nach entsprechender Vorrangprüfung,
- die Förderung der Rückkehr durch Rückkehrberatung und -hilfen sowie
- die stärkere Vernetzung von Unterstützungsstrukturen für Asylbewerber und Flüchtlinge.

Zum ersten Mal ist es im Saarland durch SEPA gelungen, unterschiedliche Akteure in ein gemeinsames Vorhaben und Arbeitsprogramm zu Gunsten von Asylbewerbern und Flüchtlingen einzubinden. SEPA setzt sich zusammen aus Selbsthilfegruppen, Wohlfahrtsverbänden, Bildungsträgern, Forschungseinrichtungen, Vertretern der Arbeitsverwaltung und Ministerien. Am Projekt sind 14 Partner aus Wissenschaft, Wirtschaft und Freier Wohlfahrtspflege sowie das Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales, der Landkreistag, das Landesarbeitsamt Rheinland-Pfalz-Saarland und der Deutsche Gewerkschaftsbund, Landesverband Saar beteiligt. Die transnationalen Partner stammen aus Österreich und den Niederlanden.

MENTOR Multifunctional European Network for Technological Cooperation, Open Learning and Research

Innerhalb der Gemeinschaftsinitiative EQUAL ist MENTOR im Schwerpunkt „Förderung der Anpassungsfähigkeit von Unternehmen und Arbeitnehmern“ eingeordnet. Der Grundgedanke der Entwicklungspartnerschaft ist, den Lebenszyklus des Wissens und des Lernens abzubilden. MENTOR will insbesondere kleinere und mittlere Unternehmen (KMUs) auf dem Weg der Anpassung an wirtschaftliche Veränderungen helfen.

Bei der Umsetzung der Projekte werden insbesondere die EQUAL spezifischen Querschnittsthemen berücksichtigt. Dazu gehören Offenheit des Netzwerkes auch gegenüber benachteiligten Gruppen, Verbesserung der Chancengleichheit (z.B. Gender Mainstreaming), und die Nutzung der Neuen Medien.

Im sogenannten Mainstreaming Prozess werden strategische Partner bei der Verbreitung der Ergebnisse auf regionaler Ebene mit einbezogen. Partner sind der Behindertenverband, die Vereinigung Saarländischer Unternehmensverbände (VSU) und der Verein SHS Foundation, die das Projekt bei der Öffentlichkeitsarbeit unterstützen werden. Auf nationaler und EU-Ebene werden zusätzliche Workshops zum Informationsaustausch eingerichtet.

Zusätzlich ist das Projekt in die transnationalen Partnerschaft CECILL (Cooperation for Equality, Communication, Information and Lifelong Learning) mit Partnern aus Italien, Österreich und der Region um Leipzig eingebunden. Der gemeinsame Informationsaustausch konzentriert sich auf den gleichberechtigten Zugang von Männern und Frauen zum Arbeitsmarkt und die Verbesserung der Anpassungsfähigkeit an die Anforderungen der Informations- und Wissensgesellschaft. Dabei steht der Transfer von Erfahrungswissen in das jeweilige andere Land bzw. Region im Fokus.

MENTOR wird vom Kompetenzzentrum e-Learning im Deutschen Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz (DFKI) koordiniert und besteht aus folgenden vier Teilprojekten:

Teilprojekt 1 Zukunftsorientierte Unternehmens-Prozesse

Dabei werden Unternehmen unterstützt, eine Standortbestimmung durchzuführen. Die Firma tec4U, ein

Dienstleister der Automobil-, Zulieferer- und Recyclingindustrie analysiert beispielsweise die neuesten Entwicklungstrends der Automobilbranche. Die Ergebnisse sollen Zulieferern ersichtlich machen, welche Herausforderungen und Erwartungen von Seiten der Automobilhersteller auf sie zukommen werden. In einem nächsten Schritt werden unter Berücksichtigung der analysierten Entwicklungstrends mit Unternehmen Bildungsbedarfsgespräche geführt sowie e-Learning-Schulungen entwickelt und durchgeführt.

Teilprojekt 2 Strategische Unternehmenskooperation

Hier werden strategische Unternehmenskooperationen für aussichtsreiche Geschäftsfelder angestoßen und während der Entstehung begleitet. Die Berliner Unternehmensberatung GIB arbeitet dazu mit dem Ausbildungszentrum Burbach, Geschäftsbereich GeBIT eng zusammen. Das Konzept zielt daraufhin, Arbeitsplätze in KMUs nachhaltig zu sichern und gleichzeitig die Chancen der Mitarbeiter auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Ziel ist der Aufbau eines Kompetenznetzwerkes aus ca. 20 KMUs, die bis zur Bildung von Strategischen VU-Allianzen begleitet und geschult werden sollen.

Teilprojekt 3 Qualifizierung im Kompetenzverbund

Das Kompetenzzentrum e-Learning des DFKI und das Aus- und Weiterbildungszentrum der Deutschen Steinkohle (Service Center Berufsbildung) entwickeln eine offene Lernplattform, entwickeln darauf IT gestützte Bildungsmaßnahmen und führen diese auch durch. Die Lernplattform wird auch den anderen Teilprojekten zur Verfügung gestellt.

Teilprojekt 4 Qualification STARTup

Qualification STARTup soll dabei helfen, neues Wissen, z.B. über neue Technologien, frühzeitig in die beteiligten Unternehmen und Berufsbildungszentren zu vermitteln, um so die Arbeitsmarktchancen der Schüler zu verbessern und eine nachfrageorientierte Zusatzqualifikation zu sichern. Der Stadtverband Saarbrücken koordiniert als Träger der beteiligten Schulen das Teilprojekt, während das Steinbeis Transferzentrum zusammen mit den Schulen für den Transfer der Inhalte verantwortlich ist und die Kontakte zu den Unternehmen herstellt.

Die Aktivitäten werden an einem Pilotstandort und vier weiteren Schulen durchgeführt.

Projektdaten:

Programm: EU-Gemeinschaftsinitiative EQUAL.

Gesamtvolumen: 982,1 Mio. EUR für 2000 –2006

Auftraggeber: EU mit der nationalen Unterstützung durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA)

Finanzierung: 2.345.963,- EUR durch den

Europäischen Sozialfonds (ESF) und das BMWA

Kofinanzierung: 2.497.319,- EUR öffentliche Mittel und private Mittel

Laufzeit: 01.01.2002 – 31.12.2004

BLK-Modellversuch „Sprachnetzwerke in Grensräumen“

Im Rahmen des Programms „Lebenslanges Lernen“ der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) läuft von 2001 bis 2004 ein Modellversuch „Sprachnetzwerke in Grensräumen“, in dem über neue Formen des Lernens unter Nutzung des Internet und Begegnungen auf saarländischer und lothringischer Seite insbesondere lernungsgewohnte Schüler an die Sprache des Nachbarn geführt werden sollen.

Projektträger ist die Volkshochschule des Stadverbandes Saarbrücken; Kooperationspartner ist das Landesinstitut für Pädagogik und Medien (LPM), wo auch die Arbeitsstelle angesiedelt ist.

Die Gesamtkosten des Projekts belaufen sich auf 440.000 EUR. Der Bund beteiligt sich mit 50 %.

Neben verschiedenen Workshops, Videos, CDs und Informationsmaterialien wurde im Rahmen dieses Projekts im Oktober 2001 ein internationaler Sprachenkongress veranstaltet, dessen Ergebnisse zwischenzeitlich in dem französischen Verlag "Libres Cours" unter dem Titel "Des langues et des médias - Sprachen und Medien" veröffentlicht wurden.

Handreichungen für die Schulpraxis werden folgen.

Der Modellversuch ist ein Beispiel für die Kooperation von Schule und Weiterbildung und dient damit der Orientierung auf das lebenslange Lernen.

8 Zusammenfassung

Weiterbildung ist ein expandierender, in der Öffentlichkeit freilich noch unterschätzter kultureller Bereich der modernen Gesellschaft. Der Begriff Bildung wird gemeinhin mit Schule und Hochschule verbunden. Dabei liegt die Zahl der Nutzer von Weiterbildungsmaßnahmen bei einem Vielfachen des Schul- und Hochschulbereichs. Ausweislich der auf Bundesebene vorliegenden Erhebungen verdoppelte sich die Beteiligungsquote an formaler Weiterbildung von 23 % in 1979 auf 43 % in 2000. Hinzu kommt eine steigende Zahl sich informell weiterbildender Menschen. Der Weiterbildungsbereich entwickelt zudem eine beträchtliche arbeitsmarktpolitische Wirkung: Allein im Bereich der staatlich anerkannten Einrichtungen sind im Saarland heute über 6.000 Menschen beschäftigt.

Weiterbildung ist inhaltlich wie institutionell facettenreich: Breitesten Raum nimmt die betriebliche Weiterbildung mit ihren in der Regel auf Anpassungsqualifikation ausgerichteten Lehrinhalten ein. Daneben gibt es Qualifikations- und Umschulungsmaßnahmen für meist arbeitslose Menschen. Sie werden öffentlich gefördert über den Europäischen Sozialfonds (ESF), die Bundesanstalt für Arbeit (BA) und von der Landesregierung gemäß Sozialgesetzbuch (SGB III).

Den dritten Bereich bildet die allgemeine und politische Weiterbildung, der Kernbestand der Kulturhoheit der Länder, wenn von Weiterbildung die Rede ist. Dieser Bereich und die grundsätzlich allen Menschen zugängliche berufliche Weiterbildung stehen im Mittelpunkt des Saarländischen Weiterbildungs- und Bildungsfreistellungsgesetzes (SWBG) und bilden den Kernbestand dieses Berichts.

Als saarlandspezifische Entwicklungen können festgehalten werden:

- ein hoher Standard bzgl. Maßnahmezahl und Qualität in den Themenbereichen Seniorenbildung, Sprachen und EDV,
- ein herausragendes Engagement der politischen Weiterbildung in grenzüberschreitenden Fragen, das auch institutionell seinen Niederschlag findet,
- ein ausgeprägtes Zertifizierungssystem,
- ein überdurchschnittliches Engagement betrieblicher Weiterbildung.

Der Weiterbildung kommt im Rahmen des lebenslangen und lebensbegleitenden Lernens in der Informations- und Wissensgesellschaft zunehmend eine Schlüs-

selrolle zu. Europaweit wird die Notwendigkeit lebenslangen Lernens zwar schon seit den 60er Jahren diskutiert, aber nie in der Breite wie seit Mitte der 90er Jahre. In Deutschland entzündete sich der öffentliche Diskurs offensichtlich im Verlaufe des Europäischen Jahrs des lebensbegleitenden Lernens 1996. Ab diesem Zeitpunkt fehlt das Paradigma lebenslangen und lebensbegleitenden Lernens in kaum einer bildungspolitischen Diskussion. Gegen Ende des Jahrzehnts wurden seitens der EU und des Bundes verstärkt Programme zum lebenslangen Lernen aufgelegt.

Mit der Einsetzung des Forums Bildung durch Bund und Länder Ende 1999 wurde eine neue Qualität des bildungspolitischen Diskurses eingeleitet. Nicht nur, dass dabei Bund und Länder gemeinsam mit Sozialpartnern, Wissenschaft, Kirchen, Auszubildenden und Studierenden Empfehlungen zu einer Bildungsreform entwarfen, der inhaltliche Ansatz war auch erstmals bildungsbereichsübergreifend angelegt - vom Kindergarten über Schule, Ausbildung, Hochschule bis hin zur Weiterbildung. Nach zweijähriger Arbeit, 17 Veröffentlichungen, mehreren Veranstaltungen und einer breiten Diskussion über eine Internetplattform wurden Ende 2001 zwölf Empfehlungen für eine Bildungsreform vorgelegt, durch die sich das lebenslange Lernen wie ein roter Faden zieht.

Die saarländische Landesregierung nimmt die damit verbundenen Herausforderungen an. Wurden 1970 mit dem Erwachsenenbildungsgesetz die staatlichen Fördergrundlagen und Qualitätsstandards für die allgemeine Weiterbildung gelegt, folgte mit dem Saarländischen Weiterbildungs- und Bildungsurlaubs- (ab 1994: Bildungsfreistellungs-)gesetz die Einbindung der beruflichen Weiterbildung und die Einführung des Rechtsanspruchs auf Bildungsfreistellung. In den letzten Jahren wurde über diese Grundsicherung hinaus eine Weiterbildungsoffensive eingeleitet, wie sie in Teil 7 beschrieben wird. Ziel dieser Offensive ist weiterhin

- Bewusstsein und Motivation für das lebenslange Lernen zu schaffen,
- insbesondere bildungsferne Schichten der Bevölkerung anzusprechen,
- Denken und Arbeiten im Bildungsbereich miteinander zu vernetzen,
- Qualitätsentwicklung und Transparenz der Angebote zu steigern und
- eine neue Lehr- und Lernkultur anzuregen und zu fördern.

1) Siehe Berichtssystem Weiterbildung VIII, Hrsg.: Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn, 2003

9 Staatlich anerkannte Einrichtungen der Weiterbildung im Saarland

Allgemeine und politische Weiterbildung

I. Landesorganisationen

Verband der Volkshochschulen des Saarlandes e.V.
Bahnhofstraße 47- 49, 66111 Saarbrücken
Tel (0681) 3 66 80, 3 66 60
Fax (0681) 3 66 10
Email: vhs-saar@t-online.de

Katholische Erwachsenenbildung Saarland - Landesarbeitsgemeinschaft e.V.
Steinmetzstraße 26, 66763 Dillingen
Tel (06831) 76 92 64
Fax (06831) 76 92 67
Email: KEB.SAAR@t-online.de

Landesarbeitsgemeinschaft für Evangelische Erwachsenenbildung e.V.
Großherzog-Friedrich-Straße 44
66111 Saarbrücken
Tel (0681) 3 87 00 48, 3 87 00 50
Fax (0681) 3 87 00 56

Arbeit und Leben, Landesarbeitsgemeinschaft für politische Bildung im Saarland e.V.
Fritz-Dobisch-Straße 16, 66111 Saarbrücken
Tel (0681) 4 37 01, 4 94 53
Fax (0681) 4 17 01 60

II. Einrichtungen

Volkshochschule Dillingen e.V.
De Lenoncourt-Straße 5, 66763 Dillingen
Tel (06831) 70 70 09, 75 06
Fax (06831) 7 29 64
Email: info@vhs-dillingen.com

Volkshochschule Homburg e.V.
Am Forum 1, 66424 Homburg
Tel (06841) 101-208
Fax (06841) 101-288
Email: vhs@homburg.de

Volkshochschule Illingen e.V.
Hauptstraße 86, 66557 Illingen
Tel (06825) 40 60 - 290
Fax (06825) 40 60 - 293
Email: vhs@illingen.de

Volkshochschule Lebach e.V.
Dillinger Straße 67, 66822 Lebach
Tel (06881) 5 20 25
Fax (06881) 5 20 26
Email: vhslebach@aol.com

Volkshochschule Neunkirchen
Marienstraße 2, 66538 Neunkirchen
Tel (06821) 2900 - 610/2
Fax (06821) 1 75 80
Email: info@nk-kultur.de

Volkshochschule Saarlouis
Lothringer Str. 13, 66740 Saarlouis
Tel (06831) 4 02 20/3
Fax (06831) 13 65
Email: info@vhs-saarlouis.de

Volkshochschule St. Ingbert
Kaiserstraße 71, 66369 St. Ingbert
Tel (06894) 9 14 60
Fax (06894) 9 14 622
Email: vhs@st-ingbert.de

St. Wendeler Volkshochschule e.V.
Schlossstraße 7, 66606 St. Wendel
Tel (06851) 80 91 - 32
Fax (06851) 80 91- 02
Email: info@sankt-wendel.de

Volkshochschule Sulzbach
Auf der Schmelz, 66280 Sulzbach
Tel (06897) 9 24 83 - 10/1
Fax (06897) 9 24 83 - 15
Email: info@vhs-sulzbach.de

Volkshochschule Völklingen
Altes Rathaus, Bismarckstraße 1
66333 Völklingen
Tel (06898) 13-25 97/ -20 80
Fax (06898) 13 - 25 88
Email: info@voelklingen.de

Volkshochschule im Kreis Merzig-Wadern e.V.
Gutenbergstraße 14, 66663 Merzig
Tel (06861) 60 40
Fax (06861) 7 69 33
Email: info@vhs-merzig-wadern.de

Kreisvolkshochschule Neunkirchen
Seminarstraße 23, 66564 Ottweiler
Tel (06824) 906-170/ -218
Fax (06824) 906 - 621
Email: kvhs@landkreis-neunkirchen.de

Volkshochschule des Stadtverbandes Saarbrücken

Altes Rathaus, Am Schlossplatz 2
66119 Saarbrücken
Tel (0681) 506-4343/4
Fax (0681) 506-4399
Email:Ingrid.schoell@svsbr.de

Kreisvolkshochschule Saarlouis

Kaiser-Wilhelm-Straße 4-6, 66740 Saarlouis
Tel (06831) 444-413
Fax (06831) 444-422
Email:kvhs@kreis-saarlouis.de

Kreisvolkshochschule Saarpfalz-Kreis

Am Schloss 11, 66440 Blieskastel
Tel (06842) 9243 - 0
Fax (06842) 9243 - 17
Email:mknapp.kvhs@t-online.de

Kreisvolkshochschule St. Wendel

Werschweilerstraße 14, 66606 St. Wendel
Tel (06851) 93 05 22
Fax (06851) 93 05 33
Email:KVHS-St-Wendel@t-online.de

Katholische Familienbildungsstätte Neunkirchen e.V.

Marienstraße 5, 66538 Neunkirchen
Tel (06821) 904 650
Fax (06821) 904 65 20
Email:KathFBS@aol.com

Katholische Erwachsenenbildung im Kreis Saarlouis e.V.

Friedrich-Ebert-Straße 14,66763 Dillingen
Tel (06831) 76 02 - 0
Fax (06831) 76 02 - 48
Email:keb.dillingen@t-online.de

Katholische Erwachsenenbildung in der Region Saarbrücken

Ursulinenstraße 67, 66111 Saarbrücken
Tel (0681) 6 51 19
Fax (0681) 63 81 12
Email: info@keb-region-saarbruecken.de

Christliche Erwachsenenbildung e.V. Merzig (CEB)

Industriestraße 6-8,66663 Merzig-Hilbringen
Tel (06861) 93 08 - 0
Fax (06861) 93 08 - 25
Email:info@ceb-merzig.de

Katholische Erwachsenenbildung in der Region Saar-Hochwald

Merziger Straße 83, 66763 Dillingen
Tel (06831) 7697-44
Fax (06831) 7697-41
Email: info@keb-saar-hochwald.de

Katholische Familienbildungsstätte Saarbrücken e.V.

Ursulinenstraße 67, 66111 Saarbrücken
Tel (0681) 6 27 16
Fax (0681) 6 15 02

Katholisches Erwachsenenbildung Saarpfalz e.V.

Karl-August-Woll-Straße 33, 66386 St. Ingbert
Tel (06894) 9 63 05 16/17
Fax (06894) 9 63 05 22
Email:KEBSaarpfalz@aol.com

Evangelische Akademie im Saarland e.V.

Ludweilerstraße 60, 66333 Völklingen
Tel (06898) 16 96 22
Fax (06898) 16 96 32
Email: buero@eva-a.de

Evangelische Familienbildungsstätte Saarbrücken

Großherzog-Friedrich-Straße 44
66111 Saarbrücken
Tel (0681) 6 13 48
Fax (0681) 6 13 40
Email: fambild-sb@dwsaar.de

Bildungswerk Saarland e.V. Arbeit und Leben

Fritz-Dobisch-Straße 16, 66111 Saarbrücken
Tel (0681) 4 37 01, 4 94 53
Fax (0681) 4 17 01 60

Landfrauen-Bildungseinrichtung des Landfrauenverbandes Saar e.V.

Heinestraße 2-4, 66121 Saarbrücken
Tel (0681) 6 44 23
Fax (0681) 90 67 68 5
Email:SaarLandFrauen@t-online.de

Europäische Akademie Otzenhausen e.V.

Pestelstraße 2,66119 Saarbrücken
Tel (0681) 95452-22
Fax (0681) 95452-50
Email:Europ.Akademie.Otzenhausen@t-online.de

Einrichtung: Europahausstraße
66620 Nonnweiler
Email: info@eao-otzenhausen.de
Tel (06873) 66 20, 66 24 40
Fax (06873) 66 23 50

Berufliche Weiterbildung

Aus- und Fortbildungszentrum de Sanitär-, Heizungs- und Klempnerhandwerks

Untertürkheimer Straße 2,
66117 Saarbrücken
Tel (0681) 927 9870
Fax (0681) 927 98718
Internet: www.innung-shk-saar.de
E-Mail: e.schepp@innung-shk-saar.de

Aus- und Fortbildungszentrum der Maler- und Lackiererinng des Saarlandes

Konrad-Zuse-Straße 4, 66115 Saarbrücken
Tel (0681) 77 60 801

Fax (0681) 77 60 802
Internet: www.Farbe-Saar.de
E-Mail: Maler-Lackierer-Saar@t-online.de

**Aus- und Fortbildungszentrum des
Saarländischen Kraftfahrzeug-Verbandes**

Untertürkheimer Straße 2,
66117 Saarbrücken
Tel (0681) 95 40 40
Fax (0681) 9 54 04 99
Internet: www.kfz-saar.de
E-Mail: info@kfz-saar.de

Ausbildungszentrum AGV Bau Saar GmbH

Im Kolbenholz 4-6
66121 Saarbrücken-Schafbrücke
Tel (0681) 98 90 60
Fax (0681) 9 89 06 60
Internet: www.bau-saar.de
E-Mail: abzbausaar@t-online.de

Ausbildungszentrum Burbach gGmbH

Ernst-Abbé-Straße/ Saarterrassen
66115 Saarbrücken
Tel (0681) 9 96 20
Fax (0681) 63 81 66
Internet: www.azb.de
E-Mail: azb@azb.de

**Ausbildungszentrum der
Fachinnung Holz und Kunststoff Saar**

Von der Heydt, 66115 Saarbrücken
Tel (0681) 99 18 12
Fax (0681) 99 18 131
Internet: www.schreiner-saar.de
E-Mail: g.weiand@schreiner-saar.de

**Berufsbildungswerk - Gemeinnützige Bildungseinrich-
tung des DGB GmbH (bfw) - Zweigniederlassung**

Rheinland-Pfalz/Saarland
Untertürkheimer Straße 27
66117 Saarbrücken
Tel (0681) 58 45 70
Fax (0681) 5 84 57 30
Internet: www.bfw.de
E-Mail: saarbruecken@bfw.de

**Betriebliche Weiterbildungseinrichtung der
Halbergerhütte GmbH**

Zur alten Fähre 15,
66130 Saarbrücken-Brebach
Tel (0681) 8701 288
Fax (0681) 8701 609
E-Mail: GSHeV@t-online.de

BFW Berufsförderungswerk Saarland GmbH

Schlesienring 2, 66121 Saarbrücken
Tel (0681) 98 21 60
Fax (0681) 9 82 16 28
Internet: www.BFWSaarland.de
E-Mail: info@BFWSaarland.de

**Christliche Erwachsenenbildung -
Fortbildungswerk gGmbH**

Industriestraße 6-8, 66663 Merzig
Tel (06861) 9 30 80
Fax (06861) 93 08 45
Internet: www.ceb-merzig.de
E-Mail: info@ceb-merzig.de

**Deutsche Angestellten-Akademie
im Bildungswerk der DAG e. V.**

Konrad-Zuse-Str. 5, 66115 Saarbrücken
Tel (0681) 96 73 50
Fax (0681) 9 67 35 19
Internet: www.daa-bw.de
E-Mail: info@daa-bw.de

Deutsche Steinkohle AG Regionalorganisation Saar

Trierer Straße 4, 66111 Saarbrücken
Tel (0681) 4 05 25 42
Fax (0681) 4 05 1055
Internet: www.dsk-saar.de
E-Mail: berufsbildung@DSK-saar.de

FESTO-Lernzentrum Saar GmbH

Obere Kaiserstraße 301
66386 St. Ingbert-Rohrbach
Tel (06894) 59 17 400
Fax (06894) 59 17 444
Internet: www.festo-lernzentrum.de
E-Mail: flz@festo-lernzentrum.de

**GbF - Gemeinnützige Gesellschaft für
berufliche Frauenförderung mbH**

Kaiserstraße 8, 66111 Saarbrücken
Tel (0681) 93 63 315
Fax: (0681) 93 63 366
Internet: www.gbF-saar.de
E-Mail: gbF@gbF-saar.de

**GPW - Gesellschaft für Personalentwicklung
und Weiterbildung mbH**

Berliner Straße 134, 66424 Homburg
Tel (06841) 70 15 50
Fax (06841) 70 15 60
Internet: www.gpw-mbh.de
E-Mail: personalentwicklung@gpw-mbh.de

**REFA-Verband für Arbeitsgestaltung, Betriebsorganisati-
on und Unternehmensentwicklung e. V.**

Lieserer Weg 3, 66113 Saarbrücken
Tel (0681) 5 64 24
Fax (0681) 5 10 36
Internet: www.REFA.de
E-Mail: Stahl.Renate@t-online.de

Schornsteinfeger-Innung für das Saarland

Kahler Allee 37, 66386 St. Ingbert-Rohrbach
Tel (06861) 7 34 39
Fax (06861) 79 38 01
Email: Richard.Wagner@schornsteinfegersaar.de

Taylorix Institut für berufliche Bildung e. V.

Brebacher Landstraße 9, 66121 Saarbrücken
Tel (0681) 90 60 80
Fax (0681) 9 06 08 40
Internet: www.taylorix-institut.com
E-Mail: nl.saarbruecken@taylorix-institut.com

Weiterbildungswerk der Neue Arbeit Saar gGmbH

Bertha-von-Suttner-Str.1, 6123 Saarbrücken
Tel (06851) 903 657
Fax (06851) 903 657
Internet: www.neue-arbeit-saar.de
E-Mail: nas_wbw@t-online.de

Zentrale für Produktivität und Technologie Saar e.V.

Franz-Josef-Röder-Straße 9,
66119 Saarbrücken
Tel (0861) 9 52 04 41 oder 9 52 0440
Fax (0681) 5 84 61 25
Internet: www.zpt.de
E-Mail: anja.schoenberger@zpt.de

ZF - Getriebe GmbH

Südring, 66117 Saarbrücken
Tel (0681) 92 00
Fax (0681) 9 20 23
Internet: www.zf-getriebe.de
E-Mail: Webmaster@zf-getriebe.de

Carl Duisberg Centren gGmbH

Mecklenburgring 1, 66121 Saarbrücken
Tel (0681) 81 909 112
Fax (0681) 81 909 113
Internet: www.cdc.de
E-Mail: awais@cdc.de

ZWF Digitale Informations-Technologie GmbH itAkademie

Untertürkheimer Str. 24, 66117 Saarbrücken
Tel (0681) 929 - 2070
Fax: (0681) 929 - 1070
Internet: www.zwf.de
E-Mail r.danek@zwf.de

Zuständige Stellen nach dem BBIG, die gemäß § 5 Abs. 4 SWBG den staatlich anerkannten Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung gleichgestellt sind:

Industrie- und Handelskammer des Saarlandes

Franz-Josef-Röder-Straße 9,
66119 Saarbrücken
Tel (0681) 95 20 0
Fax (0681) 9 52 08 88
Internet: www.saarland.ihk.de
E-Mail: MuellerG@saarland.ihk.de

Handwerkskammer des Saarlandes

Hohenzollernstraße 47 - 49
66117 Saarbrücken
Tel (0681) 58 09 0

Fax (0681) 58 09 230
Internet: www.hwk-saarland.de
E-Mail: h.braun@hwk-saarland.de

Ärztammer des Saarlandes

Faktoreistraße 4, 66111 Saarbrücken
Tel (0681) 400 30
Fax (0681) 400 33 40
E-Mail: aerztammer-saarland@t-online.de

Ärztammer des Saarlandes - Abteilung Zahnärzte

Puccinistraße 2, 66119 Saarbrücken
Tel (0681) 58 60 80
Fax (0681) 58 46 153
Internet: www.zaek-saarland.de
E-Mail: B.Kuntz@zaek-saarland.de

Apothekerkammer des Saarlandes

Zähringer Straße 5, 66119 Saarbrücken
Tel (0681) 58 40 60
Fax (0681) 58 40 620
Internet: www.apothekerkammer-saar.de
E-Mail: geschaeftsstelle@apothekerkammer-saar.de

Landwirtschaftskammer des Saarlandes

Dillinger Straße 67, 66822 Lebach
Tel (06881) 92 82 59 oder 92 82 47
Fax (06881) 92 82 60
E-Mail: LWK-saar@t-online.de oder
rolf.fassbender@lwk.saarland.de

Saarländische Notarkammer

Rondell 3, 66424 Homburg
Tel (06841) 9 31 20
Fax (06841) 93 12 31
E-Mail: notarkammer.saar@t-online.de

Rechtsanwaltskammer des Saarlandes

Am Schlossberg 5, 66119 Saarbrücken
Tel (0681) 58 82 80
Fax (0681) 58 10 47
E-Mail: zentrale@rak-saar.de

Steuerberaterkammer Saarland

Am Kieselhumes 15, 66123 Saarbrücken
Tel (0681/ 66 83 20)
Fax (0681) 6 68 32 32
Internet: http://www.stbk-saarland.de
E-Mail: stbk@stbk-saarland.de

Tierärztkammer des Saarlandes

Henri-Dunant-Weg 7, 66564 Ottweiler
Tel (06824) 70 01 18
Fax (06824) 66 40
Internet: www.tierarzt-saar.de
E-Mail: tieraerztkammer@t-online.de

Dieser Bericht und weitere
Informationen zur
Weiterbildung im Saarland
können auch im Internet unter

www.bildung.saarland.de/weiterbildung.htm

aufgerufen werden.