

Branchenreport: Diese Branche bildet Zukunft

Von Eberhard Häcker

Bildung, besonders die berufliche Bildung, ist auf der einen Seite für Unternehmen und Arbeitnehmer eine Daueraufgabe und Voraussetzung für den beruflichen und betrieblichen Erfolg. Auf der anderen Seite ist sie auch ein Wirtschaftsfaktor, der nicht unterschätzt werden sollte.

Aus- und Weiterbildung als Wirtschaftsfaktor

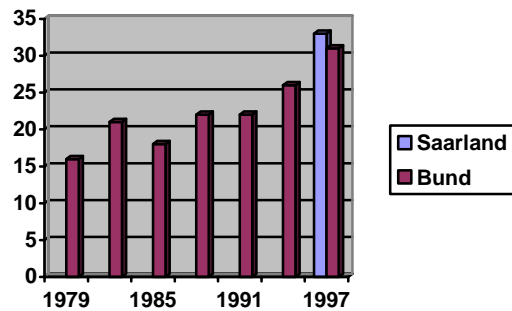
Die Wirtschaftsdaten vorneweg: Insgesamt sind im Saarland grob geschätzt ca. 350 Organisationen damit beschäftigt, nach Abschluss der Schule weiteres Wissen zu vermitteln. Geschieht dies mit dem Ziel, die berufliche Handlungskompetenz zu fördern und sich dabei als Bildungsträger wirtschaftlich zu betätigen, werden diese Bildungsorganisationen im Rahmen dieses Branchenreports berücksichtigt. Viele der genannten Organisationen sind gemeinnützig tätig und verfolgen nicht das Ziel des wirtschaftlichen Erfolgs, stellen aber dennoch einen gewissen Wirtschaftsfaktor dar, der jedoch nur schwer in Euro und Cent ausgedrückt werden kann. Alleine in den rund 130 Bildungsträgern, die IHK-zugehörige Unternehmen sind, sind ca. 1.160 Mitarbeiter als Lehrkräfte fest angestellt. Dazu kommen ca. 240 Mitarbeiter in der kaufmännischen und technischen Verwaltung. Nebenberuflich bzw. freiberuflich sind bei den IHK-zugehörigen Bildungsunternehmen ca. 2.250 Dozentinnen und Dozenten unter Vertrag. Im Jahr 2000 wurden von diesen haupt- und nebenberuflichen Wissensvermittlern ca. 2,1 Millionen Unterrichtsstunden gehalten. Dabei erzielten die Bildungsträger ca. 170 Millionen Euro Umsatz. Dies ergab eine Schätzung auf der Basis einer aktuellen Umfrage unter den IHK-zugehörigen Bildungsträgern im Oktober 2001.

31 Millionen Lernstunden im Saarland

Wenn man von einer durchschnittlichen Frequenz von nur zehn Teilnehmern pro Lehrgang ausgeht, entspricht das einer Lernzeit von 21 Millionen Unterrichtsstunden im Saarland — wahrlich eine stattliche Zahl. Da die genaue Teilnehmerzahl zu den "Produktionsgeheimnissen" der Branche gehört und daher nur grob geschätzt werden kann, können dies durchaus noch wesentlich mehr Unterrichtseinheiten gewesen sein. Nimmt man zusätzlich zu den auf wirtschaftlichen Erfolg ausgerichteten Bildungsträgern noch die gemeinnützig orientierten hinzu, wie etwa die Volkshochschulen, dann ergibt sich ein Wert, der noch einmal um 50 Prozent höher liegen dürfte. Im Saarland kommen pro Jahr auf 1,08 Millionen Einwohnern etwa 31 Millionen Unterrichtseinheiten. Alle drei Jahre wird bundesweit das Weiterbildungsverhalten der Erwerbstätigen untersucht. Die Ergebnisse für das Jahr 2000 wurden noch nicht veröffentlicht. 1997 nahmen 48 Prozent der Befragten an mindestens einer allgemeinen Weiterbildungsveranstaltung teil. Bundesweit waren das insgesamt 1,95 Milliarden Stunden, die für Weiterbildung aufgebracht wurden.

Die allgemeine Weiterbildung entwickelte sich seit 1979 wie folgt:

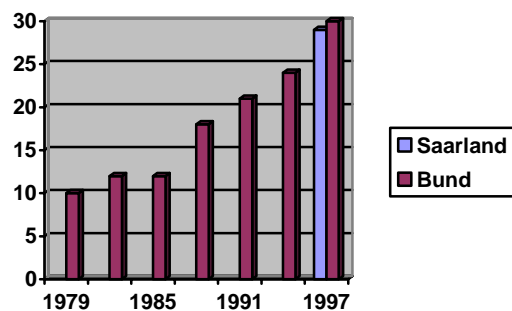
Von 100 Erwerbstätigen nahmen an einer allgemeinen Weiterbildung teil:



Hinweis: Regionale Unterschiede liegen erst für 1997 vor. Die Ergebnisse von 2000 sind noch nicht veröffentlicht.

Bezogen auf die berufliche Weiterbildung ergab sich folgende Entwicklung:

Von 100 Erwerbstätigen nahmen an einer beruflichen Weiterbildung teil:



Das Saarland weist damit eine im Bundesvergleich überdurchschnittliche Lernbereitschaft auf, wenn es um allgemeine Weiterbildung geht. Für die berufliche Weiterbildung gab es zumindest 1997 noch einen Nachholbedarf. Man darf gespannt sein, wie sich die Zahlen für 2000 entwickelt haben.

Differenzierte Unternehmensstruktur

Die Bildungsträger im Saarland sind in ihrer Struktur sehr heterogen. Angefangen beim Ein-Mann-Unternehmen im Nebenerwerb über Bildungsträger mit überwiegend nebenberuflich tätigen Trainern bis hin zum professionell geführten Unternehmen mit mehr als 100 fest angestellten und entsprechend noch mehr freiberuflich Tätigen Lehrkräften — das ist die gesamte Bandbreite der sehr gemischt strukturierten Branche. Es fällt auf, dass vor allem bei jungen Unternehmen aus der Bildungsträgerbranche überwiegend Dozenten eingesetzt werden, die als Fachkräfte täglich im Beruf die Praxis erleben und ihre reichhaltigen Erfahrungen dann abends an die Lehrgangsteilnehmer weiter geben.

Unterschiedliche Bildungsangebote

Die Bildungsangebote sind sehr heterogen. Eine kleiner Ausschnitt dessen, was alles unter den Wirtschaftsfaktor Bildung fällt, weil damit wirtschaftlich verwertbare Umsätze erzielt werden, soll dies zeigen: Schweißkurse, E-Commerce, Internet-Lehrgänge, Sprachkurse, Garten- und Landschaftsbau, Recht für berufliche Anwendungen, Verkehrswesen, Logistik, Nachhilfe für Schüler und Erwachsene, berufliche Erstausbildung, Umschulung, Berufsvorbereitung, Werkschutz, Techniker-Ausbildung, Meisterschule und Fachwirtelehrgänge der unterschiedlichsten Fachrichtungen, kaufmännisches Rechnungswesen, Ausbildung der Ausbilder, Musikunterricht, Gesundheitsvorsorge, Weiterbildung für Senioren, Netzwerkschulung, Motivationstraining usw. Dieser nur sehr kleine Ausschnitt aus der breiten Palette eines umfassenden Bildungsangebots zeigt die Vielseitigkeit der Bildungsbranche.

Heterogene Unterrichtsorganisation

Auch hier reicht die Palette quer über alle denkbaren Organisationsformen. Im Saarland sind Bildungsträger angesiedelt, die ausschließlich sogenannten Präsenzunterricht anbieten, also Kurse in der klassischen Form des Unterrichts im Seminarraum zusammen mit anderen Kursteilnehmern. Die Mehrzahl der Bildungsträger aus der beruflichen Weiterbildung bietet neben den Präsenzseminaren auch Firmenschulungen an, d.h., die Trainer gehen in die Unternehmen. Bislang nur inige wenige Bildungsträger bieten Online-Lernen oder E-Learning an. Dabei werden die Lerninhalte über das Internet auf den heimischen PC geladen und es wird am Bildschirm gelernt. Auch Bildungsträger im Bereich des Fernunterrichts gibt es im Saarland. Teilweise wird Einzelunterricht angeboten, kleine Lerngruppen gibt es bei eigentlich allen Bildungsunternehmen.

Chance E-Learning

Etwa zwei Drittel der von der IHK Saarland befragten Bildungsträger beschäftigen sich mit der Frage, ob für ihr Unterrichtsangebot E-Learning (auch Online-Lernen, Lernen am PC mittels Internet) in Frage kommt. Die größte Herausforderung wird in der Erstellung der Lernprogramme, sogenannter Contents, gesehen. Gute Lernprogramme kosten pro Unterrichtsstunde, die etwa drei bis vier Stunden Lernzeit bedeuten, in der Erstellung per Multimedia-Programmierung zwischen 25.000 und 50.000 Euro. Da die Inhalte einem ebenso raschen Wandel unterworfen sind wie die Innovationszyklen in der Wirtschaft immer kürzer werden, sehen die meisten saarländischen Bildungsträger unter wirtschaftlichen Aspekten derzeit keine Chance, E-Learning zu realisieren. Hier erhoffen sich die Unternehmen in Sachen Bildung Unterstützung durch die IHK Saarland. Hier ist man aktiv: noch im Jahr 2001 wird in Kooperation mit der ZPT und dem Ersteller der Lernplattform CLIX!, der imc aus Saarbrücken, ein Content-Entwicklungszentrum eingerichtet und den interessierten Bildungsträgern tageweise zur Verfügung stehen.

Wenn die Lernprogramme unter wirtschaftlichen Bedingungen erstellt werden können, ohne dass die Qualität der Contents darunter leidet, sehen die saarländischen Bildungsunternehmen unisono die große Chance, dass die Kombination von E-Learning und Präsenzunterricht zusätzliche Lernkunden ins Saarland holen wird. Es kommt allerdings ganz wesentlich darauf an, den sich immer rasanter

entwickelnden Markt frühzeitig zu erschließen und möglichst bald Erfahrungen im Umgang mit E-Learning zu sammeln. Der Kuchen für die saarländischen Bildungsträger wird größer.

Finanzierung der Aus- und Weiterbildung

Man kann im Bereich der beruflichen Weiterbildung in etwa von einer Drittelfinanzierung ausgehen. Etwa ein Drittel wird durch die Wirtschaft aufgebracht, die für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Schulungen finanziert. Das zweite Drittel bringen die Kursteilnehmerinnen und -teilnehmer selbst auf, etwa über die Lehrgangsbeiträge und die Prüfungsgebühren. Schließlich übernehmen auch die Arbeitsverwaltung und die öffentliche Hand einen erklecklichen Anteil der Finanzierung, im Saarland z.B. über das Programm "Lernzielproduktivität", das staatliche Zuschüsse zu Weiterbildungslehrgängen vorsieht, wenn die Unternehmen ihren Anteil an der Schulung beitragen und die Lehrgänge bestimmten Kriterien entsprechen. Ein weiterer guter Teil des letzten Drittels kommt aus den Mitteln der Bundesanstalt für Arbeit, wenn für Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit Bedrohte entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen finanziert werden, die eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt oder eine Weiterbeschäftigung ermöglichen.

Umfangreiche Investitionen in Ausstattung

Alle Bildungsträger, besonders jedoch die für die IT-Branche oder im technischen Bereich tätigen, haben analog zu den immer kürzer werdenden Innovationszyklen der Hersteller permanenten Investitionsbedarf. PCs müssen im Grunde ständig aufgerüstet werden. Richtig teuer wird es für die vergleichsweise wenigen Bildungsträgern, die sich mit der Aus- und Weiterbildung an High-Tech-Bearbeitungsmaschinen befassen. Hier sind Millioneninvestitionen erforderlich, um auf dem von den Kunden geforderten Stand zu bleiben. Aber auch in Gebäude und Räume wird permanent investiert, schließlich spielt beim Lernen auch die Umgebung eine ganz wesentliche Rolle. Anlässlich von Besuchen bei Bildungsträgern fällt immer wider ins Auge, wie häufig dort gerade renoviert wird.

Train the trainer

Aber auch in die Trainer und Dozenten muss ständig investiert werden. Da Weiterbildung den kommenden Qualifikationsbedarf voraussehen muss, sind die Trainer gezwungen, immer mindestens ein kleines Stückchen aktueller als der Arbeitsmarkt zu sein. Dies erfordert seitens der Bildungsträger und der Dozenten selbst ständige Bereitschaft zum Dazulernen. Dabei geht es nicht nur um Inhalte — die müssen selbstverständlich beherrscht werden. Hierbei geht es auch um die Frage, wie die Inhalte mit aktuellen Unterrichts- und Lehrmethoden vermittelt werden können. Hier hat sich gerade in den vergangenen zwei Jahren einiges getan, es sei nur an das völlig neue Konzept der Handlungsorientierung erinnert, das vor allem von "altgedienten" Dozenten deutliche Anpassung verlangt. Wenn die fest Angestellten und die nebenberuflich Tätigen pro Trainer nur eine Woche Fortbildung für den Trainer im Jahr machen, kommt hier — neben dem Ausfall von wirtschaftlich verwertbaren Kursstunden — Einiges an Zeit und notwendigen Investitionen zusammen. Die saarländischen Bildungsträger verhalten sich hier vorbildlich, mehr als 90 Prozent der befragten Bildungsträger schicken ihr Lehrpersonal regelmäßig auf "Train-the-Trainer"-Fortbildungen.

Ständige Aktualisierung der Lehrgangunterlagen

“Was du schwarz auf weiß besitzt, kannst du getrost nach Hause tragen”. Schon Goethe kannte sich offenbar mit der Weiterbildung gut aus. Lehrgangsteilnehmer wollen Lehrgangunterlagen. Die müssen ebenfalls ständig aktualisiert werden. Wenn im Durchschnitt pro Unterrichtseinheit nur drei Blätter mit Unterrichtsmaterial Verwendung finden, bedeutet das pro Jahr mehr als 60 Millionen Blatt Papier allein im Saarland. Die Druckbranche und die Copy-Shops würden es deutlich spüren, wenn diese Aufträge fehlen würden.

Die Autoren der Skripte sind zumeist die Unterrichtenden. Sie müssen sich ständig neues und aktualisiertes Wissen aneignen und in den Unterrichtsunterlagen umsetzen. Ohne Textverarbeitung und Programme zur Erstellung von Präsentationen wäre das undenkbar.

Qualitätsstandards

Seitens der Unternehmen der Saarwirtschaft wird einheitlich gefordert, dass die Weiterbildungslehrgänge auf hohem qualitativen Niveau stattfinden. Mangels definierter Qualität hat die IHK in Kooperation mit Praktikern aus Unternehmen ein System zur ständigen Verbesserung der Qualität in den Zertifikatslehrgängen entwickelt, die in Kooperation von IHK Saarland und den Weiterbildungsträgern angeboten werden, die diese Q-Standards umsetzen. Das sind derzeit etwa 40 Weiterbildungsträger, Tendenz steigend. Wo Investitionen vorgenommen werden, geschieht dies immer häufiger in Abstimmung mit den Q-Standards, die auch für die Ausstattung der Unterrichtsräume konkrete Vorgaben vorsehen.

Mit der Definition von Q-Standards durch die Unternehmen, die die Arbeitnehmer beschäftigen, die eine Weiterbildung durchlaufen, und die Umsetzung durch die Bildungsträger hat die Weiterbildungsbranche im Saarland bundesweit die Spitze übernommen. Zunehmend kommen daher Interessenten aus anderen Bundesländern zur Weiterbildung ins Saarland.

Abschlüsse für die Teilnehmer der Lehrgänge

Je nach Art der Weiterbildung erhalten die Lehrgangsteilnehmer unterschiedliche Dokumente über den Lehrgang. Für Aufstiegsfortbildung, die mit einer Prüfung vor den zuständigen Stellen Industrie- und Handelskammer (IHK) oder Handwerkskammer (HWK) Saarland stattfindet, erhalten die erfolgreichen Absolventen ein Prüfungszeugnis der IHK bzw. der HWK. Für Lehrgänge der Anpassungsfortbildung, bei denen eine Aktualisierung des Wissens oder die Aufnahme hinzugekommenen Wissens erfolgt, mit dem Ziel, seinen Beruf weiter qualifiziert ausüben zu können, erhalten die erfolgreichen Kursbesucher ein Zertifikat. Voraussetzung hierfür ist die Einhaltung definierter Kriterien wie eines bestimmten Wissenszuwachses, der Einhaltung der Q-Standards usw. Vor allem für Kurzseminare erhalten die Teilnehmer eine Teilnahmebescheinigung. Die Bildungsträger vergeben in solchen Fällen auch gerne ein Zertifikat des eigenen Hauses. Für dessen Anerkennung in den Unternehmen der Saarwirtschaft ist dann der jeweilige Bekanntheitsgrad des Bildungsträgers maßgeblich.

Künftige Entwicklung — Chancen für die Weiterbildungsträger

Die Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Aufstiegsfortbildung wird sich auch in Zukunft nicht wesentlich verändern. Ganz anders wird sich das jedoch im Bereich der Anpassungsfortbildung entwickeln.

Hierfür sind zwei Tendenzen verantwortlich, die sich in der Weltwirtschaft abzeichnen: Unser berufsbezogenes Gesamtwissen verdoppelt sich derzeit alle fünf Jahre — künftig wird das noch schneller der Fall sein. Gleichzeitig wird die Halbwertszeit des Wissens immer kürzer, als die Zeitspanne, nach der das ursprünglich erworbene Wissen nur noch die Hälfte wert ist. Für die Berufstätigen auf allen Ebenen bedeutet dies: Auf der einen Seite kommt ständig neues Wissen hinzu, auf der anderen Seite muss das erworbene Wissen immer häufiger aktualisiert werden.

Könnte noch vor 25 Jahren ein z.B. Ingenieur davon ausgehen, dass er sein Wissen alle 13 Jahre neu erwerben muss, also etwa drei Mal auf das gesamte Erwerbsleben bezogen, so muss schon heute alle drei bis vier Jahre das vorhandene Wissen komplett neu gefasst werden.

Aus der Sicht der Weiterbildungsbranche ist diese Entwicklung zunächst eine sehr positive Tendenz, bedeutet dies doch, dass die Anpassungsfortbildung um den Faktor 10 zunehmen muss, wenn das Saarland im internationalen Vergleich konkurrenzfähig sein will. Das bedeutet auf der anderen Seite aber auch, dass die Anpassung des Wissens völlig neue Lernformen benötigen wird. Es ist schlechterdings unmöglich, dass Arbeitnehmer statt im Schnitt 30 Stunden pro Jahr künftig 300 Stunden pro Jahr am Arbeitsplatz fehlen und auf Weiterbildung sind. Neue Möglichkeiten des Lernens müssen in eine Gesamtstrategie einbezogen werden. Lernen wird sehr viel häufiger als bisher am Arbeitsplatz parallel zum Arbeitsprozess erfolgen müssen. Das heißt, dass das Lernen zunehmend vom Klassenzimmer weg in die Unternehmen verlagert wird. Trainer werden häufiger als bisher in Unternehmen gehen, das Wissen wird — z.B. mittels Internet — zum Arbeitsplatz gebracht, um dort z.B. in Zeiten der geringeren Auslastung aufgenommen zu werden. Die Unternehmen der Bildungsbranche müssen mehrere Herausforderungen annehmen: Neue pädagogisch-didaktische Konzepte müssen entwickelt werden, E-Learning wird zweckmäßig ausgebaut werden müssen, besonders die Entwicklung kostengünstiger Contents wird voran zu treiben sein. Insgesamt wird die Anpassungsfortbildung mehr denn je gefragt sein — dann rückt auch die Frage der zertifizierten Qualität der Weiterbildung immer stärker in den Fordergrund.

Die Unternehmen der Saarwirtschaft müssen im Umkehrschluss neue Formen der Personalentwicklung finden, die wohl immer häufiger durch ein System der Personalzertifizierung geprägt sein wird. Hier müssen Bildungsträger und Unternehmen stabile Bildungspartnerschaften eingehen. Die IHK Saarland ist bereit, zusammen mit der Branche der Aus- und Weiterbildungsträger und den Unternehmen der Saarwirtschaft hier völlig neue Wege zu gehen.