



Entwicklungspartnerschaft "Arbeitsplätze für junge Menschen in der Sozialwirtschaft"

Berufliche Weiterbildung in Sachsen – Ausgangssituation und neue Modelle –
Perspektiven nach der Hartzreform

Jörg Knoll • Sophie Frieß • Denise Syrbe

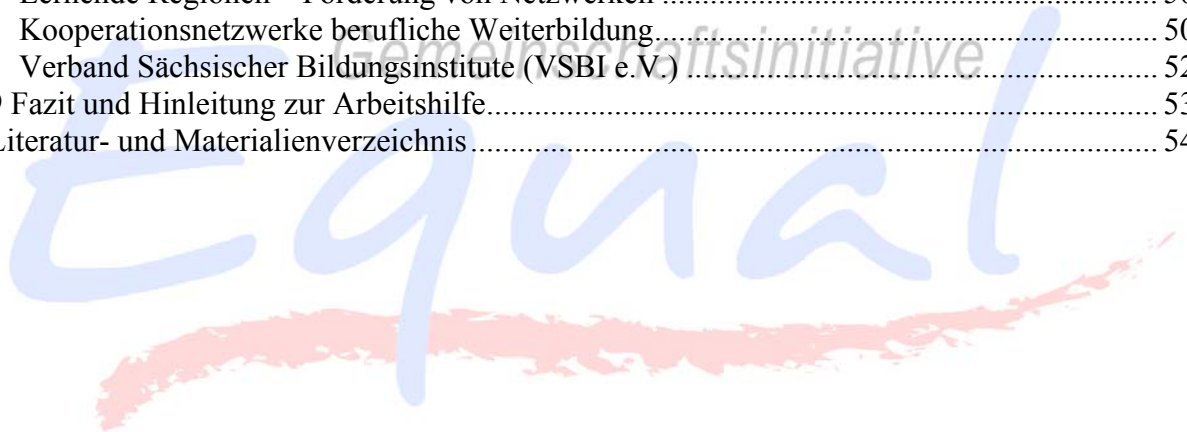
Dresden Januar 2005

Gefördert durch das Bundesministerium
für Wirtschaft und Arbeit aus Mitteln
des Europäischen Sozialfonds



Inhaltsverzeichnis

Kurzbeschreibung.....	3
1 Zum Begriff „Berufliche Weiterbildung“ und zur Strukturierung ihrer Träger.....	4
2 Die aktuelle Situation in Sachsen.....	10
3 Ableitung der Erfordernisse für die berufliche Weiterbildung aus der wirtschaftlichen Situation Sachsens.....	17
4 Aktuelle Anforderungen an Weiterbildung und ihre Träger in Sachsen.....	19
5 Die „Hartzreform“ in ihren Stufen mit zeitlicher Einordnung.....	23
Das erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt.....	26
Das zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt.....	28
Das dritte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt.....	29
Das vierte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt.....	30
6 Auswirkungen auf die berufliche Weiterbildung in Sachsen.....	33
7 Kennzeichnung und Beschreibung der relevanten Akteure infolge der Hartzreformen	38
Akteursgruppe, „Profis in Sachsen“ - Notwendiger Beitrag/ Erwartungen.....	39
8 Modelle und Entwicklungen	48
Gemeinschaftsinitiative Equal.....	48
Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken	50
Kooperationsnetzwerke berufliche Weiterbildung.....	50
Verband Sächsischer Bildungsinstitute (VSBI e.V.)	52
9 Fazit und Hinleitung zur Arbeitshilfe.....	53
Literatur- und Materialienverzeichnis.....	54



Kurzbeschreibung

Die Autoren versuchen im Expertenmodul, die aktuelle Diskussion in ihren Wirkungen, Grenzen und Möglichkeiten für die arbeitsmarktrelevanten Akteure nachvollziehbar darzustellen und dabei Wege und Handlungsansätze aufzuzeigen, die in Sachsen in unterschiedlichen Projektzusammenhängen und regionalen Strukturen erprobt und erfahren werden.

Dabei kommt es ihnen darauf an, Erfahrungen und Entwicklungen aufzuzeigen, sowie Transferprozesse in ihrer Initiierung zu unterstützen, die ein Zusammenwirken der Akteure bedingen, welche aktuell jeweils in unterschiedlicher Tiefe in Weiterbildungsprozesse integriert sind.

Voranstellen werden die Autoren der Auseinandersetzung mit dem Thema die politischen Forderungen an Weiterbildung, die Klaus Böger (Senator für Bildung, Jugend und Sport, Berlin) und Steffen Reiche (Minister für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg) dem Geleitwort der Publikation „Lebenslanges Lernen und Bildungsberatung zwischen Theorie und Praxis“ voranstellen:

„...Auch die Weiterbildung ist vor neue Herausforderungen gestellt. Weiterbildung wird stärker als bisher integrativ arbeiten, um ihre Kernaufgaben: Entfaltung der Persönlichkeit, Zugang zum Arbeitsmarkt, Beschäftigungsfähigkeit und die Befähigung zur aktiven Teilhabe an der Gesellschaft im Weiterbildungssystem fortzuentwickeln.

Stärker als bisher wird auch das Spektrum vom formalen bis zum informellen Lernen aufeinander abzustimmen sein.

Denken findet in Netzwerken statt, in neuronalen Netzwerken. Deshalb muß auch die Bildung und das Lernen in Netzwerken organisiert werden. Das ist eine moderne Entsprechung von Form und Inhalt oder besser, inneren und äußeren Prozessen. Form follows function. Der äußere Prozess folgt dem inneren Prozess...“ (Böger/ Reiche 2004, S.7)

Zu untersuchen und darzustellen ist, inwieweit diese politische Forderung aufgenommen wurde in eine Gesetzgebung zur Regelung der Weiterbildung, welche sich im Auftragsbereich von SGB III vollzieht und welche Wirkungen speziell in Sachsen zu konstatieren sind.

1 Zum Begriff „Berufliche Weiterbildung“ und zur Strukturierung ihrer Träger

Ein Blick in die vorliegende Literatur zeigt, dass in der Öffentlichkeit die Begriffe „Weiterbildung“ und „Fortbildung“ zunehmend synonym verwendet werden.

Zusätzlich wird der Begriff „Erwachsenenbildung“ eingeführt und dieser wiederum oft mit der „Institution“ Volkshochschule gleichgesetzt (Aebi 1995).

Den aktuellen Anforderungen der gesellschaftlichen und vor allem wirtschaftlichen Entwicklung in Sachsen entsprechend, muss diese Diskussion in eine durch alle arbeitsmarktrelevanten Akteure verwendbare Begriffsdefinition gefasst werden. Diese muss gleichzeitig die Veränderungen der Rahmenbedingungen für Weiterbildung der letzten Jahre und die erworbenen Erfahrungen einschließen.

Die Definition des deutschen Bildungsrates von 1970 besagt:

„Es ist notwendig, die institutionalisierte Weiterbildung als einen ergänzenden nachschulischen, umfassenden Bildungsbereich einzurichten.

Weiterbildung als Fortsetzung oder Wiederaufnahme früheren organisierten Lernens bildet mit vorschulischen und schulischen Lernprozessen ein zusammenhängendes Ganzes. Weiterbildung umfasst Fortbildung, Umschulung und Erwachsenenbildung.“

(Deutscher Bildungsrat 1970, S. 51)

Hans Tietgens und Horst Siebert verwenden im Gegensatz zum deutschen Bildungsrat den Oberbegriff Erwachsenenbildung und verbinden diesen mit der geeigneteren Ausrichtung auf eine umfassende Persönlichkeitsförderung und Orientierung am Subjekt.

„Dagegen lege der Ausdruck der Weiterbildung das zweckgerichtete funktionalistische Lernen nahe und beziehe sich dementsprechend auf den gesellschaftlichen, insbesondere den beruflich – arbeitsmarktpolitischen Qualifikationsbedarf.“

(Siebert 1988, S.19 ff.)

Günther Dohmen setzt die Diskussion fort, indem er Weiterbildung in folgenden Schwerpunkten definiert:

- 1.) Weiterbildung ist Bildung, d.h. ihr primäres Ziel ist die Entwicklung persönlicher Anlagen, Fähigkeiten, Kompetenzen der Menschen
- 2.) Weiterbildung ist Weiterentwicklung vorangegangener (organisierter und lebensimmanenter) Bildungsprozesse. Sie knüpft an individuelle Lebensbiografien an und führt sie – auch frühere Benachteiligungen ausgleichend – weiter.
- 3.) Bildung und Weiterbildung beruhen vor allem auf der lebenslangen Verarbeitung von Informationen/ Erfahrungen, d.h. auf lebenslangem Lernen.

Er führt einen weiteren Begriff in die Diskussion ein, der uns in diesem Expertisemodul thematisch begleitet, den der „Beruflichen Weiterbildung“.

Dabei setzt er folgenden Schwerpunkt:

„Auch die berufliche Weiterbildung muß angesichts des Strukturwandels der Arbeitswelt breitere Möglichkeiten der Berufsfeldorientierung und Umorientierung bieten, die die Flexibilität, Transferfähigkeit und Entscheidungsfreiheit der Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt vergrößern“.

(Dohmen 1989, S.23 ff.)

Betrachten die Autoren entsprechend der Thematik des Expertisemoduls die „*Berufliche Weiterbildung in Sachsen – Ausgangssituation und neue Modelle – Perspektiven nach der Hartz-reform*“ speziell hinsichtlich der Wirkungen auf das Klientel der Bundesagentur, deren Aufgaben durch die „*Modernen Dienstleistungen am Arbeitsmarkt*“ neu beschrieben und mit der Gesetzgebung geregelt worden sind, dann muß dringend einer Akzentuierung Dohmens gefolgt werden, die Bestandteil der Begriffsdiskussion ist :

„Die Weiterbildung „Arbeitsloser“ ist eine genuine Bildungsaufgabe, die nicht nur unter dem Gesichtspunkt der effizienten Arbeitsplatzvermittlung gesehen und gefördert werden darf.“ (Ebd.)

Dieser Akzentuierung wird mit aktuellem Stand in Hartz nur unzureichend entsprochen.

Das Nahziel - die effiziente Arbeitsplatzvermittlung - aus Gründen der Kostentlastung, sowie des quantitativen Nachweises einer zunehmenden Leistungsfähigkeit des sich entwickelnden Dienstleisters Bundesagentur, schließt wirksame Maßnahmen des Kompetenzerhalts Arbeitssuchender durch Maßnahmen der Weiterbildung weitgehend aus.

Damit wird ein nahe liegender und dringender, komplexer Ansatz erschwert, welcher der schnellen Bekämpfung einer hohen Arbeitslosigkeit durch wirkungsvolle Maßnahmen den zu erwartenden demografischen Verwerfungen mittelfristig begegnen könnte.

Natürlich hat sich das Bundesministerium für Bildung und Forschung begleitend zu den Vorbereitungen spezifischer bereichsübergreifender Programme in der Definition des Begriffs positioniert:

„Die Berufliche Weiterbildung ist das klassische Feld für Kurse zur Vertiefung oder Ergänzung beruflicher Kenntnisse. Was früher als Fortbildung bezeichnet wurde, firmiert im Sozialgesetzbuch III heute als „Weiterbildung“. Dies wird in der Praxis auch noch unterschieden in Umschulung, Aufstiegsfortbildung und Anpassungsfortbildung.“

(BMBF Bundesministerium für Bildung und Forschung 2004)

Vertraut man der Suche in Lexika, ohne sich den Diskussionen von Experten und Politikern im Bildungsbereich aussetzen zu wollen, findet man folgenden Vorschlag zur Definition des Begriffs Weiterbildung:

„Alle Bildungsmaßnahmen, die sich an die Schulbildung und berufliche Erstausbildung anschließen. Eine genaue Abgrenzung zu den Begriffen Fortbildung und Erwachsenenbildung ist heute nicht mehr möglich. Der Begriff Weiterbildung wird oft für mehr zweckorientierte Bildungsmaßnahmen verwendet, etwa berufliche Weiterbildung.“ (Lexikon. Wissenswertes zur Erwachsenenbildung 1999)

Die Autoren schlagen vor, sich einer gebräuchlichen Definition von Weiterbildung anzuschließen, die aufsetzt auf die Auffassung unserer Kollegen am Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung der Johannes Gutenberg Universität Mainz. In ihrem Bildungswegweiser skizzieren sie sehr nachfrageorientiert und aus Sicht der Autoren deshalb zu favorisieren:

„*Weiterbildung* ist die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer Bildungsphase und nach Aufnahme der Erwerbstätigkeit oder nach einer Familienphase.

Weiterbildung ist der Oberbegriff für alle Lernprozesse, in denen Erwachsene ihre Fähigkeiten entfalten, ihr Wissen erweitern bzw. ihre fachlichen und beruflichen Qualifikationen verbessern oder neu ausrichten. Unter diese weite Fassung des Begriffs fallen daher Umschulungen und Meisterkurse genauso wie Vorträge zur Tagespolitik, Rhetorikkurse, Sprachunterricht oder Kurse im Freizeitbereich.“

(Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung-Johannes Gutenberg - Universität Mainz 2003)

Häufig wird in diesem Kontext für den Begriff der Weiterbildung bedeutungsgleich der Begriff der Fortbildung verwendet. Die Begrifflichkeit *Fortbildung* wurde durch das SGB III durch den Begriff der „Weiterbildung“ abgelöst. Im Gebrauch bezeichnet „Fortbildung“ oft Maßnahmen, die der Verbesserung der Qualifikation am Arbeitsplatz und damit der beruflichen Weiterbildung dienen.

Abhängig von der Zielstellung der Weiterbildung werden folgende *Arten von Weiterbildung* inhaltlich unterschieden:

- 1.) Allgemeine und politische Weiterbildung;
- 2.) Berufliche Weiterbildung;
- 3.) Wissenschaftliche Weiterbildung.

(Ebd.)

Berufliche Weiterbildung umfasst Angebote, die der Aktualisierung, Vertiefung oder Ergänzung der beruflichen Kenntnisse dienen. Diese werden im SGB III als „Weiterbildung“ bezeichnet und in der Praxis unterschieden in:

- Umschulung

Umschulungen dienen der Vorbereitung auf die neue Tätigkeit und werden in der Regel mit einem anerkannten Ausbildungsabschluss beendet. Dabei wird von Umschulungen gesprochen, wenn Erwerbstätige oder Arbeitssuchende die bisher ausgeübte Tätigkeit nicht mehr ausüben können oder sich neu orientieren wollen bzw. müssen.

- **Aufstiegsfortbildung**
Aufstiegsfortbildungen dienen der beruflichen Entwicklung durch Erweiterungen von Qualifikationen. Sie setzt in der Regel eine mehrjährige Berufstätigkeit voraus und werden zumeist durch Regelungen der Länder, des Bundes oder der Kammern festgelegt.
- **Anpassungsfortbildung**
Anpassungsfortbildungen dienen der Erhaltung und Anpassung der Qualifikationen an neue Anforderungen im Beruf.

(Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung - Johannes Gutenberg-Universität Mainz 2003)

Die Einigung auf eine Definition des Begriffs „Weiterbildung“ geht einher mit der Kennzeichnung der Struktur von Trägern der Weiterbildung, welche für das vorliegende Expertisemodul in den Wirkungen der Arbeitsmarktreformen auf ihr Tätigkeitsfeld befragt wurden.

Dabei beziehen wir Jürgen Wittpoth ein, der für den Bereich der primär orientierten Weiterbildung folgende Gliederung der Trägerlandschaft vorschlägt, welche sich in Sachsen ebenso manifestiert:

- 1.) Betriebliche Weiterbildungsträger;
- 2.) öffentlich-rechtliche Träger betrieblicher Weiterbildung: Industrie- und Handelskammern, Handwerks- und Landwirtschaftskammern, Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien;
- 3.) öffentliche Träger: Hochschulen, Fachhochschulen und Fachschulen;
- 4.) partikular organisierte Träger: gewerkschaftsnah bzw. wirtschaftsnah;
- 5.) private, kommerzielle und gewerbliche Träger;
- 6.) Einrichtungen des Fernunterrichts als Orte der besonderen Lernform.

(Wittpoth 1997, S. 77f.)

Die konkrete Umsetzung dieser Ziele soll Weiterbildung mit Personal- und Organisationsentwicklung verknüpfen.

Entsprechende Lösungsansätze, welche Weiterbildungseinrichtungen aktuell in ihrem Wirken fordern sind:

- „eine verstärkte Dezentralisierung der Weiterbildungsorganisation
- die Entwicklung kundenspezifischer Qualifizierungskonzepte
- die Einbeziehung der Mitarbeiter in die Bedarfsermittlung
- der Ausbau von Beratungsleistungen
- die Verbindung von Arbeits- und Lernprozessen
- die Selbststeuerung von Lernprozessen durch Mitarbeiter, sowie
- die Verstetigung von Weiterbildung.“

(Reuther 1996, S.16)



2 Die aktuelle Situation in Sachsen

Mit der Wiedervereinigung am 03. Oktober 1990 wurde der Freistaat Sachsen wie die übrigen neuen Bundesländer vor die Aufgabe gestellt, die Gebiets- und Verwaltungsstrukturen zu reformieren. Im Hinblick auf den nationalen Einigungsprozess und die zunehmende europäische Ausrichtung sollten moderne und leistungsfähige Strukturen aufgebaut werden.

Im Zuge der (anhaltenden) Reformen gliedert sich das Land Sachsen seit dem 01. Januar 1996 in sieben kreisfreie Städte und 22 Landkreise in seinen 3 Regierungsbezirken Dresden, Chemnitz und Leipzig auf.

Mit einer Fläche von 18413 km² liegt Sachsen an zehnter Stelle unter den Ländern des Bundesgebietes, wobei 5,2 Prozent der Gesamtfläche auf Sachsen entfallen. Gemeinsame Grenzen hat Sachsen mit der Tschechischen Republik, der Republik Polen und den Bundesländern Thüringen, Brandenburg, Sachsen-Anhalt sowie Bayern. (Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen 2001, S. 33 ff.)

Betrachtet man zunächst die *Bevölkerungsentwicklung* Sachsens, so zeigt sich wie in den meisten neuen Bundesländern ein rückläufiger Trend der Einwohnerzahlen.

Der Bevölkerungsstand schrumpfte sachsenweit im Zeitraum von 1990 bis 2003 um 591.330 Menschen. Nach Berechnungen des Statistischen Landesamtes des Freistaates Sachsen wird sich dieser Trend fortsetzen. Von 1990 ausgehend wird bis 2020 nach Einschätzungen des Statistischen Landesamtes die Bevölkerung im Regierungsbezirk Chemnitz um 14,3 Prozent, im Regierungsbezirk Dresden um 11,1 und im Regierungsbezirk Leipzig um 10 Prozent zurückgehen. (Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen 2003)

Tabelle 1: Sächsische Bevölkerung von 1990-2003

Regierungs- bezirke Sachsen	Bevölkerungsstand zum 01.01.1990	Bevölkerungsstand zum 31.12.03	Bevölkerungszu- bzw. -abnahme	
			Absolute Zahlen	Je 1000 Einwohner
Dresden	1.830.220	1.568.153	- 262.067	- 154,2
Chemnitz	1.883.402	1.674.343	- 209.059	- 117,5
Leipzig	1.199.145	1.078.941	- 120.204	- 105,5
<i>Sachsen</i>	<i>4.912.767</i>	<i>4.321.437</i>	<i>- 591.330</i>	<i>- 377,2</i>

Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen 2004

Diese Entwicklungen sind maßgeblich auf den Geburtenrückgang und die Sterberate und damit einhergehenden erhöhten Lebenserwartung der Menschen zurück zu führen.

Allein im Regierungsbezirk Chemnitz stehen im Zeitraum von 1990 bis 2003 151.942 Lebendgeborenen 309.524 Gestorbenen gegenüber, so dass im Verhältnis der Geburten- und Sterberate 157.582 Menschen weniger im Regierungsbezirk Chemnitz leben. (Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen 2004)

Studiert man die Entwicklungen seit Ende der 60er Jahre, so ist zu konstatieren, dass die Sterberate in Sachsen seither weitaus höher war als die Geburtenrate. Dennoch ist seit der politischen Wende von 1990 ein dramatischer Geburtenrückgang zu beobachten. Diese Entwicklung erreichte 1994 ihren Tiefststand und wurde als „demografic shocks“ infolge der gesellschaftlichen Umbrüche bezeichnet. Seither hat sich die Geburtenentwicklung stabilisiert – Wurden 1995 in Sachsen lediglich 24.004 Kinder geboren, so waren es 2003 32.079. (Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen 2001, S. 39 ff.)

Dennoch zeigt die Alterstruktur der Sachsen eine zunehmende Überalterung auf: 1990 betrug das Durchschnittsalter der Sachsen 39,4 Jahre so ist das Durchschnittsalter der in Sachsen lebenden Bevölkerung im Jahr 2003 auf 44,1 Jahre anstiegen. In der Prognose des Statistischen Landesamtes wird das Durchschnittsalter bis 2020 auf 49 Jahre ansteigen, so dass jeder dritte Sachse älter als 65 Jahre sein wird. Insbesondere die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15-65 Jahre) wird davon betroffen sein. Das ist maßgeblich auf die geburtenschwache Jahrgänge nach der Wende zurück zu führen. Ausgehend von der erwerbsfähigen Bevölkerung von 2001 wird eine Verminderung von etwa 25 Prozent bis 2020 erwartet. (Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen 2003)

Verstärkt werden diese Tendenzen durch die zunehmende Mobilität der Menschen. Über den gesamten Zeitraum von 1990 bis 2003 haben 933.001 Menschen ihrer Wohnsitz nach Sachsen verlagert. Gleichzeitig haben 1.162.602 Menschen Sachsen verlassen. Allein diese Daten verdeutlichen, welche Wanderungsbewegungen sich in Sachsen vollzogen haben und zukünftig vollziehen werden. (Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen 2004)

Diese Entwicklungen haben einen maßgeblichen Einfluss auf den *Wirtschaftsstandort Sachsen*. Dabei kann der Freistaat auf eine lang zurückreichende Tradition verweisen. Dessen ungeachtet erlebte die sächsische Wirtschaft mit der Wiedervereinigung und der damit verbundenen Entwicklung von der Plan- zur Marktwirtschaft einen tiefgreifenden Strukturwandel.

Inzwischen gleicht sich die sächsische Wirtschaftsstruktur der westdeutschen Struktur an und hat sich für Investoren zu einem interessanten Handelplatz entwickelt. Insbesondere das Verarbeitende Gewerbe und der Dienstleistungssektor gewinnen an stetiger Bedeutung und können als Wachstumspotentiale identifiziert werden. Im Jahr 2003 lag das Bruttoinlandsprodukt (BIP) bereits wieder bei einem Wert von 75,8 Mrd. EUR. So konnte seit 1991 ein reales Wachstum von jährlich 2,4 Prozent erzielt werden.

Als Kennzeichen für den sächsischen Wirtschaftsmarkt gelten klein- und mittelständische Unternehmen. Von den mehr als 132.000 Betrieben Sachsens sind um die 100.000 klein- und mittelständische Unternehmen und beschäftigen weniger als 10 Mitarbeiter. (Freistaat Sachsen 2003) Unterstützend organisieren sie sich in KMU-Netzwerken. Sachsenweit konnten im Jahr 2002 350 solcher Netzwerke oder Kooperationsverbände bei einer Bestandsaufnahme, die von der TU Chemnitz durchgeführt wurde, identifiziert werden. Entsprechend ihrer Ausrichtung sind sie in Branchenverbände, Interessen- und Arbeitsgemeinschaften; in Verbund-, Forschungs- und Förderprojekte sowie in arbeitsteilige kunden-/ marktorientierte Kooperationen einzuordnen. (Freistaat Sachsen 2002)

Aber auch die Hochschul- und Forschungslandschaft in Sachsen verfügt über eine gut entwickelte Infrastruktur, die dem Wirtschaftsstandort Sachsen qualifiziertes Personal zur Verfügung stellen und nachhaltig in ihren Beitrag in Wirtschaft, Wissenschaft und Bildung leisten kann. Insgesamt vier staatliche Hochschulen (TU Dresden, TU Chemnitz, Technische Universität Bergakademie Freiberg, Universität Leipzig), das Internationale Hochschulinstitut Zittau, die private Handelshochschule Leipzig, fünf Fachhochschulen für Technik und Wirtschaft, fünf Fachhochschulen in privater bzw. kirchlicher Trägerschaft, fünf staatlich und eine kirchlich getragene Kunsthochschule sowie je eine Fachhochschule der Verwaltung bzw. der Polizei sind in Sachsen vorhanden. Der Trend an sächsischen Hochschulen zu studieren hat sich mehr und mehr durchgesetzt: Studierten in Sachsen 1994 63.549 Menschen, so waren es 2003 bereits 103.003. Darüber hinaus sind mehr als fünfzig vom Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (SMWK) betreute außeruniversitäre Forschungseinrichtungen in Forschung und Entwicklung wirksam. Darunter befinden sich die Fraunhofer-Einrichtungen, die Max-Planck-Institute, Einrichtungen der Wissensgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibnitz und das Umweltforschungszentrum Leipzig-Halle. (Freistaat Sachsen 2004)

Als schwierig hingegen sind die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Sachsen zu bezeichnen. Die stagnierende Arbeitslosenquote liegt weit über dem gesamtdeutschen Niveau von 10,5%.

Tabelle 2: Ausgewählte Daten zum Arbeitsmarkt in Sachsen

Arbeitsmarktmerkmale	Juli 2002	Juli 2003	Juli 2004
Arbeitslose	407.220	397.812	394.993
Davon Frauen (%)	50,2	51,3	51,1
Arbeitslosenquote	17,9	17,7	17,9
Offene Stellen (Bestand)	24.395	18.225	12.872
Kurzarbeiter	9.763	9.398	8.870
Beschäftigte in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM)	29.631	19.096	20.960
Strukturanpassungsmaßnahmen (SAM)	6.793	5.818	4.082
Förderung beruflicher Weiterbildung	30.372	18.883	11.977

Quelle: Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit 2004, S.1

In diesem Kontext spielt die Berufliche Weiterbildung in Sachsen seit der politischen Wende eine besondere Rolle, da sich im Zuge des wirtschaftlichen Umbaus und der damit verbundenen Umorientierung der ehemals vorwiegend im industriellen Sektor Beschäftigten, befördert durch die Möglichkeiten des SGB III, die Angebote von Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung in vielfältige Richtungen entwickelten.

Zum einen wurde dem Bedarf an Aktualisierung, Ergänzung und Vertiefung beruflicher Kenntnisse entsprechend der neu übernommenen Standards entsprochen, zum anderen wurde mit diesen Maßnahmen für viele aus dem Beschäftigungsprozess entlassene Menschen ein Neustart in der beruflichen Biografie ermöglicht.

Während in den beginnenden neunziger Jahren verstärkt Umschulungen als Form der Weiterbildung diese berufliche Neuorientierung ermöglichten und damit über einen Zeitraum von bis zu 36 Monaten erhebliche Mittel durch die damalige Bundesanstalt für Arbeit pro Teilnehmenden an der Maßnahme aufgewendet wurde, konnte in den Jahren ab 1997 ein kontinuierlicher Rückgang des Anteils von Umschulungen zu Gunsten von Anpassungsfortbildungen konstatiert werden.

Selbstverständlich resultierte dies aus einer Sättigung des direkten Bedarfs nach Berufsabschlüssen zur Ermöglichung eines beruflichen Neustarts, entsprach zunehmend jedoch auch der Notwendigkeit von Mitteleinsparungen und der Konzentration auf eine geringere Zahl, qualitativ hochwertig arbeitender Bildungsanbieter, welche in ihrer fachlichen Ausrichtung zur Bedarfsdeckung in Sachsen ausreichend wirken sollten.

Dem ging eine fast inflationäre Entwicklung und Ansiedlung in der privaten Bildungsträgerlandschaft voraus. Damit war eine Intransparenz in der Vergabe, Durchführung und der Erfolgskontrolle von Weiterbildungsmaßnahmen verbunden, die zu erheblichen Diskussionen innerhalb der Bildungsträgerlandschaft führte, jedoch zunehmend auch von der Wirtschaft und den Bildungsnachfragern aufgenommen wurde.

Dabei wurde wechselweise die Nichterreichung der Vermittlungsquoten aus Vollzeitmaßnahmen in den ersten Arbeitsmarkt auf die Qualität der Weiterbildungsmaßnahmen zurückgeführt, was nur zu einem Teil realistisch ist. Zum anderen wurde auf Strukturen verwiesen, welche Vergaben an den „falschen“ Träger in den Mittelpunkt oberflächlicher Diskussionen stellte.

Die Erhöhung der Transparenz der Weiterbildungslandschaft und der Vergabep Praxis der Bundesagentur (vormals Bundesanstalt) unter dem Fokus

- der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit;
- der Erhöhung der Chancen des Zugangs auf den ersten Arbeitsmarkt nach erfolgter Weiterbildung und
- der Sicherung (und damit Sicherung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen) der Bestandsunternehmen durch Weiterbildungsmaßnahmen innerhalb von Personalentwicklungsstrategien von Unternehmen

wurde mit dem Ansteigen der Langzeitarbeitslosigkeit in Deutschland dringend notwendig.

Die Konstituierung und Arbeit der Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (umgangssprachlich Hartz - Kommission genannt) hatte die Zielstellung, Vorschläge zum Abbau von Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit zu entwickeln, die Grundlage für eine Novellierung des SGB III sein sollte und damit in seinen Wirkungen den Bereich der beruflichen Weiterbildung bundesweit beeinflusst und somit auch in Sachsen wirksam wird.

„Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“

Auftrag der Bundesregierung vom 22. Februar 2003 an die Mitglieder der Kommission
zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt

Dr. Norbert Bensel

Dr. Jobst Fiedler

Heinz Fischer

Peter Gasse

Prof. Dr. Werner Jann

Dr. Peter Kraljic

Isolde Kunkel-Weber

Klaus Luft

Harald Schartau

Wilhelm Schickler

Hanns-Eberhard Scleyer

Prof. Dr. Günther Schmid

Wolfgang Tiefensee

Eggert Voscherau

Dr. Peter Hartz

Der Arbeit der Kommission lag ein Auftrag der Bundesregierung vom 22.02.2002 zugrunde. Diesem Auftrag wurde mit der Arbeit und dem resultierenden Bericht vom 16.08.2002 entsprochen. Die resultierende Gesetzgebung Hartz I-IV ist die nationale politische Antwort auf einen Prozess, der die gravierenden Folgen des europaweiten Konjunkturrückgangs der Jahre 2002 und 2003, in dessen Folge das Beschäftigungswachstum in der EU zum Stillstand kam und die Arbeitslosigkeit anstieg, beseitigen soll.

2003 wurde zudem eine *europäische Taskforce „Beschäftigung“* unter Vorsitz des früheren niederländischen Premierministers Wim Kok eingesetzt. Die Taskforce hatte es sich zu Aufgabe gemacht, „der Europäischen Kommission einen Bericht vorzulegen und darin praktische Reformmaßnahmen zu nennen, die möglichst unmittelbare und sofortige Auswirkungen auf die Umsetzung der Beschäftigungsstrategie haben können.“ (Rat der Europäischen Union 2004, S.5) Im Ergebnis der Arbeit der Taskforce und ihren Einschätzungen folgend wurde durch EU-Kommission und -Rat „unverzüglich folgenden Maßnahmen Vorrang ein(geräumt)“ (Fobe 2004, S. 3):

- *Anpassungsfähigkeit von Arbeitnehmern und Unternehmen steigern* (insbesondere: Flexibilität in Kombination mit Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt steigern; Arbeitsplätze schaffen und Produktivität steigern, indem Hindernisse für Unternehmensgründungen abgebaut und Umstrukturierungen besser vorweggenommen und gemeistert werden);
- *Mehr Menschen auf den Arbeitsmarkt bringen und dort halten und die Arbeit zu einer echten Möglichkeit für alle machen* (insbesondere: breit angelegte Strategien des aktiven

Alterns; Arbeitslose, Nichterwerbstätige, Frauen, Junge und Benachteiligte aktiv fördern; Arbeit lohnend machen);

- *Mehr und effizient in Humankapital und lebenslanges Lernen investieren* (insbesondere: Ziele für Erhöhung des Humankapitals setzen; Kosten und Verantwortung auf öffentliche Hand, Unternehmen und Betroffene aufteilen; Anreize schaffen und Angebote erweitern; Bedürfnissen des Arbeitsmarktes Rechnung tragen);
- *Gewährleistung der tatsächlichen Umsetzung der Reformen durch bessere Politikgestaltung* (z.B.: Reformpartnerschaften bilden; klare Zielstellungen festlegen und dabei die öffentlichen Mittel effizient einsetzen).

Der sechste *Nationale Beschäftigungspolitische Aktionsplan für Deutschland (NAP)* wurde 2003 verabschiedet. Er drückt aus, dass die Bundesregierung sich die durch die EU formulierten Leitlinien und Aufgabenstellungen für die nationale Ebene der Bundesrepublik Deutschland „in vollem Umfange zu eigen gemacht (hat)“. Auf der Grundlage einer Inhalts- und Umsetzungsbewertung dieses nationalen Aktionsplanes für Beschäftigung werden im „Gemeinsamen Beschäftigungsbericht 2003/2004“ des Europäischen Rates für alle Mitgliedsstaaten die jeweils größten nationalen beschäftigungspolitischen Herausforderungen formuliert. Hierbei sind länderspezifische Hinweise der Taskforce „Beschäftigung“ ausdrücklich berücksichtigt.

Neben der übergreifenden Feststellung, dass die in Deutschland angenommenen Maßnahmen „einen Ansatz zur Erfüllung einiger beschäftigungspolitischer Empfehlungen des Rates dar(stellen)“, wird dort unter anderem kritisch vermerkt,

- dass es „Besorgnis erregend (ist), daß in Ostdeutschland in der Relation weniger Unternehmensneugründungen zu verzeichnen sind als in den westlichen Bundesländern“;
- dass „das geschlechtsspezifische Lohngefälle nach wie vor hoch ist“ und
- dass es „weiterhin potenzielle negative Anreize steuerlicher Art (gibt), hauptsächlich für Frauen.“

Abschließend wird Deutschland empfohlen: „Über die bereits genannten Herausforderungen hinaus sollte man sich Gedanken machen über die *Vereinfachung der Rahmenbedingungen für unternehmerische Tätigkeit*. Ferner gilt es, eine *umfassende Strategie des aktiven Alterns weiter zu entwickeln* und *Einwanderer besser zu integrieren*.“ (Ebd., S. 4)

3 Ableitung der Erfordernisse für die berufliche Weiterbildung aus der wirtschaftlichen Situation Sachsens

Wie bereits Kapitel 2 ausgeführt begleitete die berufliche Weiterbildung vor allem den Prozess der wirtschaftlichen Umstrukturierung durch Maßnahmen, die im Auftrag des Arbeitsamtes oder des ESF durchgeführt wurden und sich vorwiegend auf folgende Zielgruppen richteten, die bereits Arbeitssuchenden, arbeitslose Absolventen von Universitäten und Hochschulen, Benachteiligte, Frauen und Mitarbeiter von kleinen und mittleren Unternehmen Sachsens.

Die Träger beruflicher Weiterbildung übernahmen dabei sehr schnell eine initiierende und entwickelnde Funktion in der Beförderung geeigneter Maßnahmen und Instrumente, da übernommene Module von Trägern der alten Bundesländer, teilweise des eigenen Mutterunternehmens, nur unzureichend die Voraussetzungen und Zielstellungen der Qualifizierungsprozesse zum Erfolg führen konnten.

Sehr früh zeigte sich die sehr enge Beziehung zwischen dem Erfolg von Weiterbildungsmaßnahmen und den Erfordernissen und Bedarfen der Wirtschaftsunternehmen. Immer mehr spielten deshalb neben der Vermittlung fachlicher Kenntnisse auch Inhalte und Methoden eine Rolle, die der Entwicklung der sozialen Kompetenzen der potenziellen Mitarbeiter kleiner und mittlerer Unternehmen dient.

Dabei wurde dem Aspekt Rechnung getragen, dass gerade in den kleinen Unternehmen sehr komplexe Anforderungen an die Mitarbeiter bestehen und positiv bewältigt werden müssen, wenn die Sicherung der Position des eigenen Unternehmens am Markt, die Entwicklung innovativer Produkte und Dienstleistungen oder die Erschließung neuer Geschäftsfelder bzw. internationaler Märkte dafür sorgen, dass Arbeits- und Ausbildungsplätze erhalten werden können.

Aus diesem Grund entwickelte sich eine Vielzahl von Trägern in ihrem regionalen Umfeld zu externen Bildungsdienstleistern und traten in Kommunikations- und Kooperationsprozesse mit den Unternehmen und ihren Verbänden (z.B. dem Bundesverband der mittelständischen Wirtschaft BVMW in seinen Strukturen bzw. dem Unternehmerverband Sachsen).

Dabei wurden vielfältige Versuche unternommen, gerade bei kleinen Unternehmen einer Branche Bildungsprozesse zu initiieren, welche über Netzwerke ganze Wertschöpfungsketten entwickeln und realisieren, die den Unternehmen Sicherheit und Entwicklungspotenzial am

Markt, den Trägern von Weiterbildung gleichzeitig die Anbindung an Bildungsbedarfe, dort wo sie entstehen und bearbeitet werden können, sichern. Diese Initiativen und Modelle wurden in den meisten Fällen projektförmig gestaltet und erfuhren die Unterstützung des Sächsischen Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit (SMWA).

Neben diesen Kooperationen zwischen Weiterbildung und Wirtschaft spielte in den vergangenen Jahren ebenso eine Einbindung von Weiterbildung in Regionalentwicklungsprozesse eine wesentliche Rolle.

Parallel zu den Anforderungen und Wirkungen welche vor bzw. infolge von Unternehmensansiedlungen, der Neugestaltung ehemaliger Industriebrachen oder der Renaturierung und Rekultivierung von Tagebaugebieten erfolgten, zeigten sich Bildungsbedarfe bei Multiplikatoren, Entscheidern, Geschäftsführungen, Bürgerverbänden, Einzelpersonen, welche durch die Träger von Weiterbildung durch Maßnahmen und Instrumente aufgenommen, umgesetzt und evaluiert wurden.

Weiterbildung und Regionalentwicklung wurde zum neuen Arbeitsansatz.

Ein Beispiel dafür ist die Methode und das Modell der „Lernwerkstatt“, welche den Bedarf regionaler Akteure nach praxis- und problemorientierten Lernangeboten aufgreift. Dieses Modell, einst entwickelt für Vereine, eignet sich hervorragend, um mit regionalen Akteuren gleich welcher Couleur in Werkstattgesprächen Lernangebote, ausgehend von den Erfahrungen und Bedarfen des aktuellen Arbeitsumfeldes, gemeinschaftlich zu erarbeiten und umzusetzen. (Lernende Region Leipzig 2004, S. 3)

4 Aktuelle Anforderungen an Weiterbildung und ihre Träger in Sachsen

Aus diesen Erfahrungen und der aktuellen Situation, welche durch hohe Marktunsicherheiten der Kleinen und mittleren Unternehmen, eine überdurchschnittliche Arbeitslosenquote, eine geringe Gründungsquote und einen drastischen Bevölkerungsrückgang geprägt ist, ergeben sich *folgende aktuellen Anforderungen für Träger der beruflichen Weiterbildung in Sachsen*, welche im Kontext zu der Veränderung gesellschaftlicher Rahmenbedingungen stehen:

Bildung und Lernen vollziehen sich im Lebensumfeld der Menschen. Erwerb und Festigung von Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen müssen einen hohen Anwendungsbezug haben um Lernprozesse erfolgreich zu gestalten und für Bildung und Lernen zu motivieren. Bildungsprozesse sind dann erfolgreich, wenn sie an eine berufliche Entwicklung anschliessen, die Vermittlung in Arbeit erfolgen kann, bzw. im Unternehmen das erworbene Wissen, die gefestigten Kompetenzen im beruflichen Alltag eingebracht werden können. Zusätzliche und sichere Arbeitsplätze in unterschiedlichsten Branchen sind durch Bildungseinrichtungen nicht zu schaffen, die Unternehmen werden jedoch bei dieser Aufgabe unterstützt.

Diese komplexen Beziehungen und Aufgaben erfordern ein kooperatives Vorgehen nach Hartz als „Profis der Nation“, hier Profis der Region bezeichnet.

Eine in den vergangenen Jahren entstandene enge und erprobte Einbindung von Bildungsakteuren in wirtschaftliche und Regionalentwicklungsprozesse erfordert eine Ausschreibungs- und Vergabepraxis (kleine Losgrößen entsprechend tatsächlicher regionaler Bedarfe), welche die regionalen Akteure mit ihren Erfahrungen, Kompetenzen und Unternehmensbeziehungen in unterschiedlichsten Netzwerken in die Auftragslage bei den Agenturen für Arbeit bringen kann und somit Lernprozesse mit Blick auf die Vermittlung in Beschäftigung bzw. deren Erhalt erfolgreich macht.

Bildungsprozesse sind hinsichtlich der Voraussetzungen und spezifischen Bedarfe aktuell so unterschiedlich, dass optimale Instrumente, Methoden und Modelle eingesetzt werden müssen. Dies erfordert ein methodisches Mix, welches nicht an formalen Rahmenbedingungen eines Fördergebers im Bildungsbereich, sondern ausschließlich am Bildungserfolg ausgerichtet sein darf. Die eingesetzten Methoden und der Verlauf müssen nachvollziehbar dokumentiert sein, um dem Auftraggeber Sicherheit zu gewähren. Die Qualifizierung der Mitarbeiter

von Trägern von Weiterbildung muss sich mit den Anforderungen einer neuen Lernkultur auseinandersetzen.

Der Gefahr einer Ausgrenzung großer Teile der arbeitssuchenden Bevölkerung Sachsens von Weiterbildungsmaßnahmen muss mit Blick auf demografische Entwicklung und die Anforderungen der Wirtschaft hinsichtlich Innovationspotenzial, fachlicher und sozialer Kompetenzen der Menschen entgegengewirkt werden. Es muss durch geeignete Formen von Förderung im Bedarfsfall gelingen, zu Bildungsaktivitäten zu motivieren. Ein Eigenanteil ist zu leisten, welcher allerdings für Arbeitslose, ALG II – Bezieher, Alleinerziehende, Schüler, Studenten, Senioren auch im gemeinnützigen Bereich im Lebensumfeld nachweislich erbringbar ist. Formen einer „Anspornung“ für Qualifizierungsmöglichkeiten innerhalb einer Lebensbiografie müssen entwickelt und in Kampagnen und durch steuerliche Anreize beworben werden.

Netzwerkstrukturen im Bildungsbereich wurden in den letzten Jahren durch eine Vielzahl privater und geförderter Aktivitäten geschaffen. Der Ertrag für die Bürger muss sich daraus kontinuierlich rekrutieren, dass sich diese Netzwerkakteure in Entscheidungen mit regionaler Dimension als Experten einbringen, durch Entscheider und Institutionen jedoch auch „gehört“ und nachgefragt werden, sobald Entwicklungen in Aussicht stehen, die Weiterbildungsprozesse generieren und erfordern können. Daraus entstehen attraktive und nutzbare, bedarfsgerechte Bildungsangebote, welche im direkten Lebensumfeld, und besonders beim Eintritt in den ersten Arbeitsmarkt, zu nutzen sind.

Kleine und mittlere Unternehmen haben einen besonderen und hohen Bedarf an Bildungsaktivitäten, der ihnen Marktsicherung bzw. Markterschließung möglich machen kann. Dieser Bedarf ist durch sie nur schwer zu identifizieren und erfordert eine kontinuierliche Begleitung im Vorfeld und während einer Maßnahme (Coaching), welche durch Träger von Weiterbildung geleistet werden kann. Dieser hohe fachliche und zeitliche Aufwand der Bildungsexperten wird als Vor- bzw. Nebenleistung bisher überwiegend kostenfrei erbracht und wird auch in geförderten Bildungsmaßnahmen nur in geringen Teilen adäquat honoriert. Die finanzielle Ausstattung gerade der Unternehmen, welche einen hohen Qualifizierungsbedarf haben, ist gering. Der tatsächliche Preis kann bei Gefahr des Verzichts auf Bildung nicht umgelegt werden. Allerdings sollte dieser Aufwand „kostenfreier“ Bestandteil jedes Angebotes und jeder Vertragsverhandlung von Weiterbildungsanbietern mit den Unternehmen sein, um schrittweise für den tatsächlichen Wert von optimalen Bildungsangeboten zu sensibilisieren. Maßnah-

men für Unternehmen können durch Blended Learning Angebote finanziell attraktiver gestaltet werden, wenn die Träger der Weiterbildung über die entsprechende Kompetenz verfügen.

Regionalentwicklung vollzieht sich als Auftrag verschiedenster Strukturen und im ehrenamtlichen Engagement von Bürgern. Dabei wird traditionell an Bildungsvoraussetzungen und Weiterbildungsaktivitäten erst nachgeordnet gedacht, das heißt, in Programmen und Projekten werden dafür nur unzureichend Mittel gebunden und Anbieter erst spät in regionale Dialoge eingebunden. Ursache dafür ist eine unzureichende Kenntnis von Formen und Methoden einer Lernkultur, die lebenslanges Lernen gerade dann ermöglicht, wenn es sich um Gestaltungsaufgaben mit hohem Beteiligungsaufwand handelt. Bereichsübergreifende Bildungsnetzwerke müssen als fester Bestandteil in Regionalentwicklungsprozesse eingebunden werden.

Innovative Bildungsaktivitäten entlang aktueller Bedarfe aus Wirtschaft und Gesellschaft kämpfen mit Zuständigkeiten auf kommunaler, Landes- bzw. Bundesebene und richten sich nur unzureichend an europäischen Maßstäben aus. Ursache dafür ist ein Informationsdefizit zu europäischen Aktivitäten im Einzelnen im Sinne von Best Practise und zu Leitlinien und vereinbarten Gesetzen/ Aktionsprogrammen usw. der EU selbst. Die regionalen Akteure, welche sich in europäischen Bildungskooperationen befinden und spezifische Themen bearbeiten, müssen in ihren Aktivitäten der Öffentlichkeitsarbeit und des Transfers von Erfahrungen und Ergebnissen besondere Unterstützung erfahren. Zusätzlich sind alle Formen und Initiativen im Bildungsbereich zu unterstützen welche sich im europäischen Kontext vollziehen. Vereine sind ein bedeutender Faktor gesellschaftlicher Entwicklungsprozesse in unserer Region und tragen in nicht unbedeutenden Umfang Aufgaben der Kommunen und Landkreise in Sachsen. Vereine werden zum größten Teil ehrenamtlich geführt, wobei der Hauptteil der Vorstände dies als ehrenamtliches Engagement außerhalb seiner eigenen beruflichen Einbindung realisiert. Deshalb sind zeitliche Ressourcen für strategische Überlegungen ausgesprochen knapp und treten hinter Alltagsentscheidungen zurück. Der Bildungsbedarf in Vereinen, welche als Arbeitgeber fungieren und Potenzial für wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb bzw. Ausgründung besitzen und damit zur Schaffung von Arbeitsplätzen im ersten Arbeitsmarkt beitragen können, ist außerordentlich hoch. Spezifische Qualifizierungsmethoden wurden und werden entwickelt und erprobt, stehen aktuell jedoch außerhalb von Fördermöglichkeiten.

Die unverändert hohe Arbeitslosigkeit wurde bisher durch ein Instrument in ihrer sozialpolitischen Wirkung abgemindert - der Qualifizierung von Arbeitslosen und Langzeitarbeitslosen. Neben Bildungs- und Vermittlungserfolgen, Einstiegserleichterungen in den Arbeitsmarkt

durch betriebliche Praktika usw. trug die Sicherung dieser Teilnehmenden durch Bezug von Unterhaltsgeld nicht unwesentlich dazu bei, die Situation hinsichtlich sinkender Kaufkraft und am Wohnungsmarkt nicht zusätzlich zu verschärfen. Die Reduzierung dieser Maßnahmen in 2003 und 2004 um fast 50 % und die gleichzeitige Veränderung der Rahmenbedingungen für Arbeitsbeschaffungsmassnahmen (ABM) führen immer stärker und mit Beginn 2005 zunehmend zu Kaufkraftverlust, sozialem Zündstoff, vor allem aber Gefährdung gerade kleiner und mittlerer Unternehmen mit regionalem Aktionsradius in unterschiedlichsten Branchen. Gleichzeitig greift ein massiver Abbau von fachlichen und sozialen Kompetenzen, welche in Bildungsmaßnahmen bzw. ABM zumindest gehalten, wenn nicht erweitert werden konnten. Damit werden Arbeitskräfte dann, wenn sie durch die demografische Entwicklung dringend gebraucht werden, nicht einsatzfähig sein.

Weiterbildung muss kurz- mittel- und langfristigen Bedarfen entsprechen und kann dazu beitragen, ein Land, eine Region, einen Standort nachhaltig attraktiv zu gestalten. Deshalb ist es wichtig, die Maßnahmen der Weiterbildung an den Nachhaltigkeitskriterien in ihrer ökonomischen, ökologischen und sozialen Dimension zu prüfen und auszurichten.

Gemeinschaftsinitiative
Equal

5 Die „Hartzreform“ in ihren Stufen mit zeitlicher Einordnung

Seit der Wiedervereinigung Deutschlands im Jahr 1990 haben sich im Segment der beruflichen Weiterbildung, insbesondere in den neuen Bundesländern, so auch in Sachsen, verschiedenste Entwicklungen vollzogen. Gegenwärtig erfährt die berufliche Weiterbildung mit der Umsetzung der Hartz-Gesetze eine Neuorientierung und befindet sich im Umbruch. Diese Situation ist selbstverständlich nicht nur in Sachsen, sondern für das gesamte Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zu konstatieren. Auf dem Weg zu den Gesetzen für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt haben im Rahmen der Weiterbildungsförderung spezifische Ansätze eine wesentliche Rolle gespielt.

So manifestierte sich der *sozialintegrative Ansatz* (1990 – 1997) im Zuge des Transformationsprozesses im vereinten Deutschland im Rahmen der Weiterbildungsförderung. Fort- und Weiterbildung gewann in den neuen Bundesländern eine neue und gleichzeitig zentrale Rolle. Dabei wurde die Anpassung von Qualifikationen und Kompetenzen im Zuge der neuen Anforderungen in der Marktwirtschaft zur Herausforderung. (Faulstich/ Gnahs/ Sauter 2004, S. 14f.) Bereits 1992 wurde der quantitative Höhepunkt mit der Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung in Sachsen erreicht - 125.112 Menschen bildeten sich beruflich weiter. In den folgenden Jahren nahm die Beteiligung an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen kontinuierlich ab. (Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit 2004, S.1)

Im Vordergrund der arbeitsmarktpolitischen Bemühungen der damaligen Weiterbildungsoffensive stand hingegen nicht eine passgenaue und bedarfsgerechte Weiterbildung, die es den Teilnehmenden von Weiterbildungsmaßnahmen ermöglichen sollte, in den ersten Arbeitsmarkt integriert zu werden. Vielmehr wurde das Segment der beruflichen Weiterbildung genutzt, um sozialpolitische Ziele zu verfolgen und Prozesse des Strukturwandels mitzugestalten. Ebenso zeichneten sich negative Entwicklungen rund um qualitätssichernde Maßnahmen im Bildungssektor ab. Die Qualität von Bildungsangeboten wurde von der quantitativen Expansion überschattet und zahlreichen Bildungsträgern konnte nur administrativ entgegen gewirkt werden. Diesen Erfahrungen zufolge war eine Reform des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) unabdingbar, in der das Instrument der beruflichen Weiterbildung neu ausgerichtet werden sollte. Damit sollte eine Ausgewogenheit zwischen der Quantität und Qualität des Angebotes an Maßnahmen beruflicher Weiterbildung erreicht werden (Faulstich/ Gnahs/ Sauter 2004, S. 15).

Der *arbeitsmarktpolitische Ansatz* (1998 – 2002) wurde bezeichnend für diese Phase der Umstrukturierung. Prägend für das neue Weiterbildungskonzept sollte die *Maxime* des „*arbeitsmarktpolitisch Notwendigen*“ für die Weiterbildungsförderung werden. Der Übergang vom Arbeitsförderungsgesetz zum Sozialgesetzbuch III wurde mit der Thematisierung von Problemfeldern begleitet, die im Zuge der Reform mit den folgenden Forderungen neu ausgerichtet werden sollte:

- 1.) Verstetigung von Förderungen der beruflichen Weiterbildung;
- 2.) Fokussierung modularer Weiterbildungskonzepte;
- 3.) Förderung dezentraler, bedarfsgerechter Weiterbildung;
- 4.) Konsequente Ausrichtung auf Qualitätsentwicklung, -sicherung- und -management.

Diesen Forderungen wurde entsprochen, indem neue Lernmethoden des Selbstlernens im Rahmen modular ausgerichteter Bildungsmaßnahmen ihren Einsatz finden konnten. Gleichzeitig wurden Bildungsmaßnahmen zeitlich begrenzt bzw. wie im Fall einer Weiterbildung mit anerkanntem Abschluss gekürzt.

Das „*arbeitsmarktpolitisch Notwendige*“ begründete sich allerdings auch in einem „effizienteren finanziellen Mitteleinsatz“ und zog erhebliche Kürzungen im Sektor der beruflichen Weiterbildung nach sich. (Ebd., S. 15f.)

Diese Reduktion spiegelt sich in den Teilnahmebeständen wieder - *Nahmen in Sachsen 1997 noch 51.847 Menschen an Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung teil, so waren es 1998 nur noch 38.797 Menschen.* (Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit 2004, S.1)

Gleichzeitig erfolgte mit der Einführung des qualitätssichernden Instruments „Anforderungskatalog an Bildungsträger und Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung“ ein neuer Anstoß im Rahmen der Qualitätsdebatte. Zwar verzichtete die Bundesanstalt auf die Zertifizierung von Bildungsträgern mit anerkannten Verfahren, forcierte aber mit dem Einsatz des Anforderungskataloges den Ausbau trägerinterner Qualitätssicherung. Betrachtet man den *arbeitsmarktpolitischen Ansatz* resümierend, so zeigt sich dass die *Maxime* des „*arbeitsmarktpolitisch Notwendigen*“ auf die Reduzierung der Weiterbildungsförderung angelegt war. Neben der Verringerung von Anzahl und Zeiträumen für berufliche Qualifizierungen wurde eine

Marktbereinigung von Weiterbildungsanbietern durch stärkere Qualitätskontrollen forciert und umgesetzt.

Infolge der Novellierung des SGB III wurde ein grundsätzlicher Systemwechsel eingeleitet, der sich im *vermittlungunterstützenden Ansatz* (seit 2002) mit der Umsetzung der Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz-Gesetze) abzeichnet. (Faulstich/ Gnahn/ Sauter 2004, S. 16ff.)

Mit dem Beschluss und der Umsetzung der Hartz-Gesetze unterliegen die Rahmenbedingungen im Gefüge der beruflichen Weiterbildung einem grundlegenden Veränderungsprozess. Die Neuausrichtung der beruflichen Weiterbildung stellt einen Schwerpunkt der Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt dar.

Betrachtet man zunächst die Zielstellungen der neuen gesetzlichen Regelungen, so zeigen sich deren Ausrichtung auf:

- die Erschließung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten;
- die Verbesserung der Qualität und Schnelligkeit der Arbeitsvermittlung;
- die Neuausrichtung der beruflichen Weiterbildung und
- die Stärkung des Dienstleistungscharakters der Bundesanstalt für Arbeit.

Diese Zielstellungen sind insbesondere in den ersten beiden Gesetzen verankert. Sie erfahren mit dem dritten und vierten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt eine weitere Untersetzung und Präzision durch:

- die Umgestaltung der Bundesagentur für Arbeit zu einem leistungsfähigen und kundenorientierten Dienstleister am Arbeitsmarkt mit der Fokussierung auf Vermittlungsleistungen;
- die wirksame Steuerung und Weiterentwicklung der Arbeitsmarktpolitik;
- die Vereinfachung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente;
- das neue Arbeitslosengeld II.

(Bundesagentur für Arbeit 2004, S. 6)

Welche inhaltlichen Komponenten die einzelnen Hartz-Gesetzgebungen umfassen, speziell im Hinblick auf die berufliche Weiterbildung, wird im Hinblick auf Konsequenzen und Perspektiven im Folgenden skizziert:

Das erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

Mit den gesetzlichen Regelungen in Hartz I werden Rahmenbedingungen für eine rasche und nachhaltige Vermittlung in Arbeit festgelegt und Wege für Beschäftigung sowie neuer Beschäftigungsfelder aufgezeigt. Insbesondere verfolgt das erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt eine ausdrückliche Neuregelung der beruflichen Weiterbildung (§§ 77 – 86 SGB III). Als zentrale Instrumente sind die Einführung von Bildungsgutscheinen und die Steigerung der Angebotsqualität sowie Förderung des Wettbewerbs durch Zertifizierung von Bildungsträgern und Angeboten der beruflichen Weiterbildung zu benennen.

Im Hinblick auf die Einführung der Bildungsgutscheine sei auf deren Zielstellung verwiesen: „...sie soll helfen, Eigenverantwortung und Gestaltungsspielraum von Weiterbildungswilligen zu vergrößern und den Wettbewerb zwischen den Bildungsträgern zu stärken.“ (Bundesagentur für Arbeit, 2004, S. 7) Die Verbesserung der Vermittlungschancen steht dabei im Vordergrund von Fort- und Weiterbildung. Die im Zusammenhang mit den Bildungsgutscheinen zur Verfügung stehenden Maßnahmen und Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung werden zukünftig von unabhängigen Zertifizierungsagenturen geprüft. Eine entsprechende Rechtsverordnung über das Verfahren zur Anerkennung von fachkundigen Stellen sowie zur Zulassung von Trägern und Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach dem SGB III (Anerkennungs- und Zulassungsverfahren – Weiterbildung – AZWV) ist zum 01. Juli 2004 in Kraft getreten. (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit 2004, S. 1 ff.)

Dennoch kann die Agentur für Arbeit auch weiterhin über die Zulassung von Bildungsträgern entscheiden. Insbesondere im Übergangszeitraum der Etablierung von Zertifizierungsagenturen obliegt ihr dieses Recht.

Bereits Ende 2002 wurde in der Trägerlandschaft von Weiterbildung in Sachsen diese Neuregelung umfassend diskutiert. Feststellbar war eine breite Zustimmung zu den qualitativen Anforderungen an die Maßnahmen und deren Träger, die sich zu einem großen Teil bereits seit Mitte der 90er Jahre mit der Einführung von Qualitätsmanagementsystemen beschäftigten, an der Entwicklung solcher beteiligt bzw. bereits zertifiziert waren. Deutlich gekennzeichnet wurde gleichzeitig die zu erwartende Verschärfung der Wettbewerbssituation im

Erringen eines Großteils der auszureichenden Bildungsgutscheine. Dabei wurde in der Diskussion jedoch die eigene Kompetenz in den Vordergrund gerückt und mehrheitlich die Auffassung vertreten, dass mit qualitativ hochwertiger Weiterbildungsarbeit in enger Kooperation mit den regionalen Unternehmen und durch die Nutzung moderner Lernformen eine Leistungsfähigkeit deutlich wird, die in die Lage versetzt, weiterhin erfolgreich in den regionalen Bezügen zu agieren.

Inzwischen haben die Erfahrungen der Träger gezeigt, dass die Praxis der Vergabe und Inanspruchnahme von Bildungsgutscheinen eine kontinuierliche qualitativ hochwertige Weiterbildungsarbeit erschwert.

Gleichzeitig wird mit Hartz I die Einführung von flächendeckend wirksamen Personal-Service-Agenturen (§ 37c SGB III) geregelt. Personal-Service-Agenturen (PSA) sollen als ein Instrument der Arbeitsmarktpolitik zum Abbau von Arbeitslosigkeit wirksam werden. Mit der neuen vermittlungsorientierter Arbeitnehmerüberlassung wird das Segment der beruflichen Weiterbildung berührt. Mittels spezifischer Coaching- und Qualifizierungsmaßnahmen sollen Arbeitslose beim Übergang in den ersten Arbeitsmarkt Unterstützung erfahren (Bundesagentur für Arbeit 2004, S. 10f.).

Eine Vielzahl der sächsischen Träger von Weiterbildungsmaßnahmen favorisierte aufgrund ihrer Erfahrungen und Kompetenzen im regionalen Umfeld die Idee, zum Dienstleister der Agentur zu werden und die Funktion einer PSA zu übernehmen.

Dabei schlossen sie folgerichtig ausgehend vom Bedarf an Qualifizierung für eine rasche Vermittlung in eine spezifische berufliche Tätigkeit darauf, dass sie am besten geeignet sind, sozusagen aus einer Hand Qualifizierung und Vermittlung zu leisten. Das zu tragende Risiko, der Beschäftigung der Arbeitslosen bis zur Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt, wurde mit dem Vertrauen auf die eigene Leistungsfähigkeit und die Nähe zu den regionalen Unternehmen, zu denen bereits über Praktika, konkrete Aktivitäten der Personalentwicklung im berufsbegleitenden Bereich bzw. regionale Projekte wichtige Beziehungen bestanden, als Herausforderung gekennzeichnet.

An den konkreten Vergaben der PSA beteiligten sich sehr wenige dieser Träger, was Gegenstand einer besonderen Untersuchung sein sollte. Festzustellen ist, dass innerhalb eines ausgesprochen kurzen Zeitraums wenige, vorwiegend überregional tätige Dritte als PSA in Erscheinung traten, die ab Mitte 2003 sowohl von den Mitarbeitern der Agenturen für Arbeit als

auch den Weiterbildungsträgern bezogen auf den Vermittlungserfolg mit Distanz betrachtet werden.

Eine Vielzahl von Trägern konzentrierte innerhalb weniger Monate seine Aktivitäten darauf, selbst die Kette vom Bedarf über die Qualifizierung zur Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt über die Gründung bzw. Ausgründung von Vermittlungsagenturen herzustellen bzw. in Kooperation mit bereits am Markt agierenden Vermittlungsagenturen zu treten, um die Vermittlungsquote von 70% der Teilnehmenden als Voraussetzung für künftige Weiterbildungsmaßnahmen im Auftrag der Agenturen für Arbeit zu schaffen.

Das zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

Mit dem zweiten Gesetz der Hartz-Kommission werden Regelungen

- zur Errichtung der Job-Centern zur Schaffung eines modernen Dienstleistungsangebotes am Arbeitsmarkt (§ 402 SGB III);
- zur Umsetzung der „Ich bzw. Familien AG“ als neue Form der Existenzgründung (§ 421I SGB III);
- den Minijobs als Beschäftigungspotenziale im Niedriglohnbereich (§ 434i SGB III; § 8 SGB IV)

getroffen.

Insbesondere der Auf- und Ausbau der Agentur für Arbeit als Job-Center kann als Schnittstelle zur beruflichen Weiterbildung betrachtet werden. Seine Funktion und Aufgabe wird in den gesetzlichen Vorlagen folgendermaßen definiert: „Ein Job-Center soll den Bürgern Zugang zu allen erforderlichen arbeitsmarktbezogenen Beratungs-, Vermittlungs- und Integrationsleistungen sowie zu Geldleistungen zur Sicherstellung des Lebensunterhalts erschließen.“ (Bundesagentur für Arbeit 2004, S. 13)

Die Wirkung der Job-Center in Sachsen ist aktuell noch nicht zu untersuchen. Dazu liegt die Einführung und erforderliche Umstellung in den Agenturen für Arbeit erst zu wenige Monate zurück und wird überschattet von den zu erwartenden Anforderungen und Aufgaben, welche das vierte Gesetz an die Mitarbeiter der Agenturen stellt.

Keinesfalls darf vernachlässigt werden, welche umfassenden Notwendigkeiten in Motivation, Qualifizierung und Eigeninitiative sich vor allem für die Mitarbeiter dieser potenziellen

Dienstleister stellen. Die in den anderen Bereichen der Wirtschaft Sachsens bereits erworbene Erfahrung mit komplexen Anforderungen bei wachsenden Unsicherheiten kann erst schrittweise verarbeitet werden. Gleichzeitig ist auch bei den Kunden des sich entwickelnden Dienstleisters kein Vertrauensvorschuss in die objektive Bereitstellung aller Leistungen zur Vermittlung und Integration vorhanden, was nicht unerheblich aus den Vorerfahrungen vor allem Langzeitarbeitloser mit der ehemaligen Verwaltung resultiert, die noch hinreichend erkennbar ist.

Gerade die Träger von Weiterbildungsmaßnahmen, welche sich verstärkt in regionale Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik einbringen und ihrerseits umfangreiche Umstrukturierungen mit Blick auf effiziente Vermittlungsaktivitäten für eigene Teilnehmende und Externe durchführen, haben auf regionaler und lokaler Ebene bereits umfangreiche Aktivitäten durchgeführt, um die Kooperation mit den Job-Centern herzustellen.

Das dritte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

Die gesetzlichen Regelungen um Hartz III ist in seinen wesentlichen Teilen zum 01. Januar 2004 in Kraft getreten und umfasst in seinen elementaren Bestandteilen:

- den Umbau der Bundesanstalt für Arbeit in einen leistungsfähigen und kundenorientierten Dienstleister;
- die Vereinfachung des Leistungsrechts im Rahmen der Arbeitslosenversicherung;
- die Vereinfachung des Einsatzes arbeitsmarktpolitischer Instrumente;
- die konsequente Fortentwicklung des aktivierenden Ansatzes der Arbeitsmarktpolitik;
- den Ausbau der Beschäftigungssicherung Älterer – Erschließung von Beschäftigungspotentialen für Jüngere.

Besondere Betonung findet mit Hartz III die Konzentration der Bundesagentur für Arbeit auf deren Kernaufgabe: die Eingliederung von Arbeitslosen in Arbeit. Die dafür notwendigen Unterstützungsleistungen werden mit den Betroffenen und den Agenturen für Arbeit vereinbart.

Der dafür notwendige Einsatz von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten wird in diesem Zusammenhang mit den neuen gesetzlichen Regelungen vereinfacht. Arbeitsbeschaffungsmaß-

nahmen (ABM) und Strukturmaßnahmen (SAM) werden künftig zu einem Förderelement zusammengefasst (§§ 260 ff SGB III).

ABM sollen dabei insbesondere bei hoher Arbeitslosigkeit in Hinblick auf regionalen und berufsbezogenen Erfordernissen ihren spezifischen Einsatz finden. Die Umsetzung der Zielstellung „Verbesserung der Eingliederungschancen der Arbeitnehmer“ (Bundesagentur für Arbeit 2004, S. 20) hat ihre Aktualität verloren. Der Einsatz dieser arbeitsmarktpolitischen Instrumente zielt vielmehr auf den Erhalt und die Wiedererlangung von Beschäftigungsfähigkeit mittels einer vorübergehenden Beschäftigung ab. Zur Unterstützung dieses Vorhaben „wird die Möglichkeit eröffnet, zusätzlich zu den Lohnkosten eine Qualifizierung als verstärkte Förderung zu finanzieren.“ (Ebd., S. 21)

Das vierte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

Mit dem vierten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt werden Empfänger von Arbeitslosenhilfe mit erwerbsfähigen Beziehern von Sozialhilfe gleichgestellt. Sie erhalten ab dem 1. Januar 2005 das neue Arbeitslosengeld II nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II). Betrachtet man dabei die wesentlichen inhaltlichen Kernpunkte von Hartz IV, so lassen sich die Folgenden konstatieren:

- die Grundsicherung für Arbeitssuchende;
- die Einführung eines Kinderzuschlages;
- die Reform des Wohngeldgesetzes.

(BMBF Bundesministerium für Bildung und Forschung 2004, S. 1 ff.)

Im Zusammenhang mit der Grundsicherung für Arbeitssuchende werden die Leistungen aus Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe ebenso neu geregelt wie die Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Insbesondere Letztere sind für das Segment der beruflichen Weiterbildung von Bedeutung.

Hierbei sei zunächst auf die Ausrichtung der Grundsicherung für Arbeitssuchende nach § 1 SGB II verwiesen:

„Die Grundsicherung für Arbeitssuchende soll die Eigenverantwortung von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und Personen, die mit ihnen in einer Bedarfsgemeinschaft leben, stärken und dazu beitragen, dass sie ihren Lebensunterhalt unabhängig von der Grundsi-

cherung aus eigenen Mitteln bestreiten können. ... Die Grundsicherung umfasst Leistungen 1. zur Beendigung oder Verringerung der Hilfebedürftigkeit, insbesondere durch Eingliederung in Arbeit und 2. zur Sicherung des Lebensunterhalts.“ (Bundesagentur für Arbeit 2004, S. 31).

Daraus leitet sich der Leistungskatalog¹ der Bundesagentur für Arbeit ab, der neben Geld- und Sachleistungen, Dienstleistungen wie Information, Beratung und Unterstützung von Arbeitslosengeld II Empfängern zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt umfasst. Unterstützung erfährt der erwerbsfähige Hilfebedürftige durch einen Fallmanager und individuell erarbeitete Eingliederungsvereinbarungen. In diesem Kontext ist die Bundesagentur für Arbeit insbesondere für alle arbeitsmarktlichen Eingliederungsleistungen, zu der die berufliche Weiterbildung zählt, zuständig.

Im Zuständigkeitsbereich der kommunalen Träger sind Leistungen für Unterkunft und Heizung, Kinderbetreuungsleistungen, Schuldner- und Suchtberatung, die psychosoziale Betreuung sowie die Übernahme von nicht von der Regelleistung umfassten einmaligen Bedarfen.

Flächendeckend sollen als Anlaufstelle für alle erwerbslosen Personen bei den Agenturen für Arbeit die bereits benannten Job-Center errichtet werden. Für eine effiziente Zusammenarbeit zwischen den Agenturen für Arbeit und den kommunalen Trägern ist der Aufbau von Arbeitsgemeinschaften in den Job-Centern vorgesehen. Zur Erbringung der Eingliederungsleistungen soll die Agentur für Arbeit keine neue Strukturen installieren, sondern (sofern vorhanden) auf geeignete und bewährte Einrichtungen bzw. Dienste Dritter zurückgreifen. Wirtschaftlichkeit und Qualität jener Leistungen sollen mit entsprechenden Vereinbarungen sichergestellt werden. (Ebd., S. 31 ff.)

Rückblickend wird mit den skizzierten Ansätzen zur Arbeitsmarktpolitik deutlich, dass sich Veränderungsprozesse im Weiterbildungssektor und den damit verbundenen gegenwärtig vorhandenen Rahmenbedingungen kontinuierlich vollzogen haben.

Dabei hat die Zahl der von der Bundesagentur für Arbeit geförderten Maßnahmen in Sachsen seit 1992 permanent abgenommen und wird durch deren Zielstellungen in Hinblick auf die Qualifizierung und Arbeitsmarkt sowie den angesprochenen Zielgruppen sichtbar (Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit 2004, S.1)

¹ Diese Leistungen können auf Antrag gegenüber dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit bis spätestens 31.08.2004 optional von den Kommunen (kreisfreien Städte und Kreise) ab dem 01.01.2005 wahrgenommen werden.

Tabelle 3: Ansätze der Weiterbildungsförderung seit 1990

<i>Ansatz</i>	<i>Zielstellungen der Bildungsaktivitäten</i>	<i>Zielstellungen in Bezug zum Arbeitsmarkt</i>	<i>Zielgruppen</i>
Sozialpolitischer/ sozialintegrativer Ansatz (1990 – 1997)	Nachqualifizierung Marktwirtschaftliche Orientierung	Entlastung des Arbeitsmarktes beim Transformations- prozess vom Plan zum Markt	Beschäftigte und Arbeitslose
Arbeitsmarkt- politischer Ansatz (1998 – 2002)	Arbeitsmarktnahe Qualifizierung	Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt	Arbeitslose
Vermittlungs- unterstützender Ansatz (seit 2002)	Betriebsnahe Qualifizierung	rasche Vermittlung in den Arbeitsmarkt	Leistungsfähige Arbeitslose und von Arbeitslo- sigkeit bedrohte Menschen

Quelle: Faulstich/ Gnahs/ Sauter 2004, S. 19

Welche Konsequenzen sich aus den gesetzlichen Novellierungen um die Gesetze der Hartz - Kommission für den Sektor der beruflichen Weiterbildung in Sachsen abzeichnen, wird im folgenden Kapitel aufgezeigt.

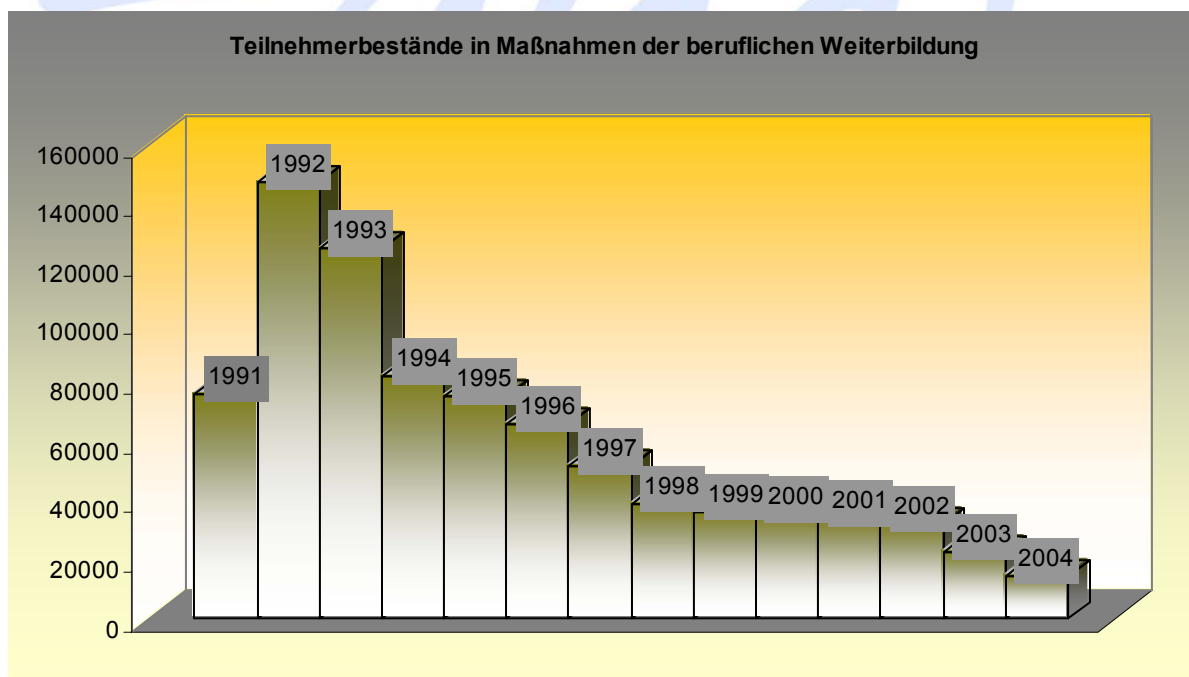
6 Auswirkungen auf die berufliche Weiterbildung in Sachsen

Die gesetzlichen Neuregelungen zur Umsetzung der Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt befinden sich in unterschiedlichen Stadien der legislativen Umsetzung. Deshalb können die Auswirkungen der Hartz - Gesetzgebungen auf das Segment der beruflichen Weiterbildung in Sachsen zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht umfassend beurteilt werden.

Dennoch können Grundtendenzen beschrieben und ein Stand zu den gegenwärtigen Auswirkungen der Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt konstatiert werden:

Dabei sei vor allem auf die Teilnehmerbestände in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung verwiesen. Kontinuierlich ist wie bereits benannt die Zahl der durch die Agentur für Arbeit geförderten Maßnahmen im Spektrum der beruflichen Weiterbildung seit dem quantitativen Höhepunkt im Jahr 1992 zurückgegangen:

Abbildung 1: Teilnehmerbestände in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung



Quelle: Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit 2004, S.1

Deutschlandweit hat sich der Teilnehmerbestand in Maßnahmen der Beruflichen Weiterbildung seit Umsetzung der Hartz-Gesetze halbiert, in Sachsen ist ein Rückgang von mehr als 60 Prozent zu verzeichnen.

Tabelle 4: Teilnehmerbestände im Förderungsbereich der beruflichen Weiterbildung

Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)	Teilnehmerbestand Juli 2002	Teilnehmerbestand Juli 2003	Teilnehmerbestand Juli 2004
Sachsen	30.372	18.883	11.977
Ostdeutschland	134.889	83.822	55.401
Westdeutschland	185.965	142.724	108.860
Bundesrepublik Deutschland	320.854	226.546	164.261

Quelle: Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit 2004, S. 6

Betrachtet man diese Entwicklungen mit den Regelungen der Hartz - Gesetze so zeigt sich, dass der Zugang zur Förderung beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen sowohl für die Weiterbildungsträger als auch die Teilnehmer massiv erschwert wurde.

Unterstützung erfahren diese Aussagen durch eine *begleitende Untersuchung*, die vom Leipziger Institut für angewandte Weiterbildungsforschung e.V. im Juli 2004 u.a. zum Themenbereich „Perspektiven der beruflichen Weiterbildung in Sachsen nach der Hartzreform“ durchgeführt wurde.

Im Mittelpunkt der Untersuchung standen Fragestellungen, die Veränderungen, Schwierigkeiten und Strategien der Bildungsanbieter im Wirkungsbereich der „Modernen Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ thematisieren.

Mehr als 180 Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung in Sachsen wurden als „Experten“ einbezogen, von denen sich 15 Prozent an der schriftlichen Befragung beteiligten. Angereichert wurden die Ergebnisse durch vertiefende Interviews mit ausgewählten Akteuren der beruflichen Weiterbildung.

Interessant und am Rande festzustellen ist, dass mit einer größeren Beteiligung aufgrund der Aktualität der Wirkungen der Hartz – Reformen gerechnet wurde und sich so nicht realisierte. Dies widerspricht den Erfahrungen der Autoren in Arbeitszusammenhängen, welche erkennen lassen, dass ein besonderer Diskussionsbedarf unter den Trägern von Weiterbildung besteht, der sich anscheinend durch den langanhaltenden Prozess der Einführung der vier Gesetze in verschiedene Ebenen ausdifferenziert. Diese reichen im Überblick über die Befragungsergeb-

nisse von der bevorstehenden Liquidation, über noch unklare strategische Ausrichtungen bis hin zur Akzentuierung auf innovative Weiterbildungsformen für Unternehmen, Beteiligung in Arbeitsgemeinschaften zur Umsetzung des vierten Gesetzes oder zur Beteiligung in regionalen, bereichsübergreifenden Netzwerken mit der Zielstellung komplexer Aufgaben der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik.

Die nachstehenden Ergebnisse der Befragung können in Anbetracht der Beteiligung an der Befragung nur tendenziell im Sinne einer Schnittmenge Erfahrungen, Auffassungen und Perspektiven der Anbieter beruflicher Weiterbildung in Sachsen aufzeigen:

Ganz allgemein ist aus Sicht der befragten Bildungsanbieter *die Verschlechterung ihrer wirtschaftlichen Situation* als wesentliche Veränderung infolge der Hartz-Reformen zu konstatieren. Das schlägt sich u.a. darin nieder, dass die überwiegende Mehrheit der befragten Einrichtungen Geschäftsbereiche auflösen mussten und von bevorstehender Insolvenz bedroht sind.

Die verstärkte Wettbewerbssituation, Dumpingpreise für Bildungsmaßnahmen und die Ausschreibepaxis der Agenturen für Arbeit werden als Ursachen dafür aufgezeigt.

Die Befragten geben an, dass die Beteiligung in Netzwerken von Bildung und Beschäftigung als Notwendigkeit im Veränderungsprozess erkannt und genutzt wird, um im Segment der beruflichen Weiterbildung marktfähig zu bleiben.

Der Weiterbildungssektor, so die Wahrnehmung der Einrichtungen scheint mit dem drastischen quantitativen Rückgang an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen an Wertigkeit und Bedeutung zu verlieren. Die neue Situation stellt die befragten Einrichtungen vor existenzielle Unsicherheiten in der Planung und Umsetzung von Bildungsmaßnahmen.

Als Widerspruch angegeben wird die Forderung nach Qualitätsentwicklung, -sicherung und -management von Bildungsmaßnahmen auf der einen Seite und der reale bzw. noch zu erwartende Qualitätsverlust, welcher aufgrund verschlechterter Rahmenbedingungen auf der anderen Seite durch den Auftraggeber scheinbar akzeptiert wird.

Als Problem wurde außerdem die Kommunikations- und Handlungsunfähigkeit der Agenturen für Arbeit einschließlich fehlender Transparenz benannt und ein deutlicher Verlust an vertrauensvoller Zusammenarbeit von den Einrichtungen als wesentliche Veränderung infolge der Umsetzung der Hartz-Gesetze wahrgenommen und kritisiert.

In der Wahrnehmung dieser drastischen Wirkungen werden die Akteure im Weiterbildungssektor mit verschiedensten *Hemmnissen und Schwierigkeiten* konfrontiert, welche detailliert benannt und geschildert wurden. Aus Sicht der befragten Einrichtungen zeichnet sich am deutlichsten die Planungsunsicherheit in Bezug auf Bildungsmaßnahmen im eigenen Unternehmen ab, die im Ausschreibungsbereich der Agenturen für Arbeit liegen. Dabei wird besonders darauf verwiesen, dass es wirtschaftlich kaum noch möglich ist, bedarfsgerechte Weiterbildungsangebote zu entwickeln und mehr als ein Mal durchzuführen, da trotz hoher Qualität die gesetzte Vermittlungsquote in Anbetracht des tatsächlichen Angebotes an Stellen am Arbeitsmarkt nicht haltbar ist und sich somit innovative Entwicklungen nicht refinanzieren.

Zudem wird darauf verwiesen, dass die personelle Ausstattung der Träger von Weiterbildung mit zunehmender Wirkung der Hartz- Reformen „dünnere“ wird, das heißt, dass es nur noch schwer gelingt, die Kompetenzträger zu halten, welche in den Ausschreibungsverfahren, der Projektarbeit im europäischen, nationalen und Landesmaßstab und in der Gremienarbeit in regionalen Netzwerken unerlässlich und hochqualifiziert sind. Die Anzahl der in Sachsen vergebenen Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung in Bezug auf die Anzahl der am Markt agierenden Träger und die somit mögliche Schätzung der Einnahmen stützt diese Aussage, welche in der Befragung mehrfach genannt wurde.

Die quantitative Beteiligung an den Ausschreibungsverfahren und der qualitative Ressourceneinsatz, welcher dazu und für den Auftragsfall vorgehalten werden muss, stehen in keiner vertretbaren Relation zur Quote an Auftragszuschlägen durch die Agenturen.

Dazu kommt, dass eine Vielzahl von Trägern aus den Erfahrungen in anderen Wirtschaftsbereichen und bezogen auf die Ausschreibungsinhalte und Durchführungsorte Bietergemeinschaften bildete, die in ihrer Entstehung, Bündelung der Ressourcen, Herstellung der Transparenz, Kalkulation des Aufwandes, Erstellung des Angebotes usw. einen besonderen Aufwand darstellten. Die Kompetenz und Erfahrung, welche durch die Träger aus ihrem jahrelangen Wirken in regionalen Zusammenhängen eingebracht wurde, stellte sich nicht als besonderes Alleinstellungsmerkmal heraus, sondern wurde durch überregionale Anbieter mit am Markt nicht haltbaren Preisen überlagert.

Darüber hinaus gehen mit dem Rückgang geförderter beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen verminderte Teilnehmerzahlen einher, die für die Bildungseinrichtungen spürbar sind und Insolvenzen insbesondere kleinerer Einrichtungen nach sich ziehen. Erschwert wird dieser Umstand durch die eingeführten Bildungsgutscheine, die eine verstärkte Teilnehmerakquise

notwendig machen und die Wirtschaftlichkeit der angebotenen Bildungsmaßnahmen in Frage stellen. Dies resultiert auch aus den reduzierten Gruppenstärken, welche selbst bei der eher unwahrscheinlichen Einlösung aller Gutscheine bei einem Träger, bzw. der organisierten Sammlung bei einem Träger im Vergleich zu Gruppenstärken von 20-25 Teilnehmenden vor den Neuregelungen durch Hartz nicht zur Kostendeckung beim Träger führen.

Gleichzeitig sehen die befragten Träger von Weiterbildung individuelle Aspekte der Bildungsangebote zunehmend vernachlässigt und stellen (teilweise) die Sinnhaftigkeit von Bildungsmaßnahmen in Frage.

Aber auch notwendige Innovationen im Bereich der beruflichen Weiterbildung durch die Entwicklung und Umsetzung attraktiver, bedarfsgerechter Bildungsangebote sehen die befragten Einrichtungen gefährdet und erfahren diese als Hemmnis in der Umsetzung der Hartz-Gesetze. Diese Umbrüche und Veränderungen werden von den Akteuren als Herausforderung gesehen. Gezielt arbeiten sie an *Strategien*, die es ihnen ermöglichen, marktfähig zu bleiben. Betrachtet man die Ergebnisse der Untersuchung so wurde von allen Einrichtungen eine Neuorientierung benannt, die eine Neugestaltung der ökonomischen und personellen Ressourcen einschließt. Neue Geschäftsbereiche außerhalb des Wirkungsbereiches der Bundesagentur für Arbeit, ganz nah an den Bedarfen der Unternehmen, müssen nach Aussagen der befragten Einrichtungen entwickelt werden. Eine Zusammenarbeit mit Unternehmen der Wirtschaft wird von ihnen stärker als zuvor forciert und als Chance wahrgenommen.

Grundsätzlich verbindet sich damit die Erschließung neuer Zielgruppen für die befragten Einrichtungen und die Entwicklung bedarfsgerechter, modularer Bildungsangebote. Trotz der verschlechterten Rahmenbedingungen der beruflichen Weiterbildung durch die Bundesagentur werden sich die befragten Einrichtungen auch weiterhin an Ausschreibungen, soweit es ihnen zeitlich, finanziell und personell möglich ist, beteiligen. Insbesondere in diesem Kontext werden sich die Einrichtungen in entsprechenden Netzwerken und Bietergemeinschaften einbringen und mitwirken.

Aber auch die Akquise und Nutzung anderer Möglichkeiten der Entwicklung und Durchführung moderner Formen der Weiterbildung, wie die des Europäischen Sozialfonds und SGB II, werden von den Bildungsakteuren zukünftig stärker beachtet und wahrgenommen.

7 Kennzeichnung und Beschreibung der relevanten Akteure infolge der Hartzreformen

Um die Wirkungen, Möglichkeiten und Grenzen in der beruflichen Weiterbildung Sachsens infolge Hartz zu untersetzen, vor allem aber Strategien zu entwickeln, die eigentlichen Botschaften der Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ umzusetzen, ist es von Bedeutung, sich der Frage zu widmen, zwischen welchen Akteuren regionale Kooperationen Lösungen in der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik befördern können.

Immer wenn regionale Kooperationen und Netzwerke entstehen ist es wesentlich, die Kompetenzen, Ressourcen und besonders die Erwartungen transparent zu machen. Dabei bietet der Bericht der Hartz- Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ vom 16.08.2002 einen hervorragenden Ansatz, indem eine Allianz der „Profis der Nation“ gefordert ist. (BMWA. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit 2002, S. 285 ff.) Der Beitrag der Profis der Nation-Masterplan ist als Projektkoalition übertragbar auf die Akteure einzelner Länder – also auch auf Sachsen.

„Es ist nicht damit getan, die Lösung eines Problems alleine den Politikern, den Gewerkschaften, den Unternehmern oder gar den Arbeitslosen zu überlassen. Vielmehr ist jeder gefordert, sich auf sein spezifisches Können und seine Stärken zu konzentrieren und mit anzupacken, wo immer es geht.“ (Ebd., S. 285)

„Der Beitrag jedes Einzelnen ergibt sich aus den ganz spezifischen Kompetenzen der Profis, gestützt und verstärkt durch die bereits eingeleiteten Veränderungen der Rahmenbedingungen zum persönlichen Handeln und mündet in einer verbindlichen Leistung der Profis an der Lösung des Problems Arbeitslosigkeit.“ (Ebd., S. 287)

Angewandt auf die Aktivitäten im Landesmaßstab zeichnet sich folgendes Bild von Akteursgruppen ab, welche durch Hartz konkret zur Beteiligung aufgefordert bzw. in zweiter Linie an den Umsetzungsprozessen zum Abbau der Arbeitslosigkeit als „Experten oder Profis“ angefragt werden.

Entscheidend ist dabei die „verbindliche Leistung“ des Akteurs, der Organisation, da infolge der sich rasant wandelnden Rahmenbedingungen gerade in den Netzwerken auf Landes- regionaler oder kommunaler Ebene ein hohes Maß an Verlässlichkeit erforderlich ist, um Vorleistungen außerhalb juristischer Personen nicht ad absurdum zu führen.

Akteursgruppe, „Profis in Sachsen“ - Notwendiger Beitrag/ Erwartungen

Parlamentarier (Landtag, Kreistage, Kommunalvertretungen)

- gesetzliche Änderungen zügig auf den Weg bringen und neue Rahmenbedingungen rasch gestalten
- eine bessere Verzahnung der Politikbereiche herstellen (Wirtschaft, Finanzen, Arbeitsmarkt, Soziales, Strukturen, Bildung)
- regionale Entwicklungsstrategien umsetzen und lokale Egoismen abbauen
- Projektkoalitionen zum Abbau der Arbeitslosigkeit bilden
- als Promotoren im Veränderungsprozess engagieren
- Eigenaktivität auslösen und Sicherheit einlösen.

Landesministerien und nachgeordnete Institutionen

- individuelle Bereitschaft, Offenheit und Engagement den Veränderungsprozess als Fortschritt begreifen
- mit Selbstvertrauen den Prozess als Promotoren gestalten
- neue Tätigkeiten innerhalb der Institution übernehmen
- sich für neue Aufgaben qualifizieren
- sich in neue Strukturen und Abläufe zu integrieren und mit Partnern aus anderen Einrichtungen kooperieren
- Mut zum Nachfragen entwickeln, konstruktive Dialoge führen und eine offene Streitkultur pflegen
- vom Problemverwalter zum Gestaltungspartner entwickeln
- von bürokratischen Hindernissen befreien

Unternehmer

- Kennenlernen und Anwenden von Instrumentarien zur Beschäftigungssicherung in den Bestandsunternehmen
- sofortige Meldung freier Stellen und von Ausbildungskapazitäten
- Bereitstellung von Praktikumsplätzen als Brücke zwischen Schule und Erstausbildung

- Freistellung der Arbeitnehmer nach erfolgter Kündigung für Vermittlungsaktivitäten
- frühzeitige Unterrichtung über Umstrukturierungsprozesse, in deren Folge Personalfreisetzung droht
- Kooperation bei Ausbildung, Qualifizierung, Beteiligung an Ausbildungsverbänden
- Förderung des innerbetrieblichen Ideenwettbewerbs zum Erhalt der Arbeitsplätze
- Sensibilisierung der Mitarbeiter für soziale und gesellschaftliche Brennpunkte im Rahmen von Personalentwicklungsmaßnahmen
- Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen als eigenständigen ökonomischen und gesellschaftlichen Wert vermitteln
- der Bundesagentur eine Chance geben und Vertrauen aufbauen
- Förderung von Gründungswettbewerben

Gewerkschaften

- die Ausgestaltung von Brückenmodellen unterstützen, welche den Übergang von der Arbeitslosigkeit in den ersten Arbeitsmarkt unterstützen
- die Ausrichtung einzelbetrieblicher Einstellkriterien und Qualifizierungsprozesse fördern, die den Benachteiligten Zugang zur Beschäftigung ermöglichen
- familienfreundliche Arbeitszeiten insbesondere zur Förderung der Beschäftigung von Frauen vereinbaren
- besondere Projektvereinbarungen zur Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze betreiben
- beschäftigungssichernde und beschäftigungsfördernde Möglichkeiten flexibler und differenzierter Arbeitszeiten intensiv nutzen
- regionale Verbundprojekte zur Förderung von Beschäftigung und Ausbildung unter Beteiligung mehrerer Unternehmen fördern

Arbeitgeberverbände

- Berücksichtigung des Themas in internen Schulungsveranstaltungen
- Teilnahme an regionalen Initiativen für Arbeit, Zusammenarbeit mit dem neuen KompetenzCenter der Bundesagentur für Arbeit
- Öffentlichkeitskampagnen initiieren

- Übernahme von Patenschaften für Arbeitssuchende
- Beratung von Unternehmen zur Verminderung von Stellenabbau und zur Sicherung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen
- Ideenpools einsteuern

Wissenschaftler

- sich über Examens- und Diplomarbeiten an der wissenschaftlichen Begleitung der Umsetzungsprozesse von Hartz beteiligen
- konsequente Einbeziehung arbeitsmarktpolitischer und beschäftigungspolitischer Fragestellungen in die Arbeit aller Studiengänge
- regelmäßige Veranstaltungen zur Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik in Zusammenarbeit mit den lokalen Job-Centern an allen Wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Fakultäten
- Einführung von obligatorischen, mehrmonatigen Betriebspraktika in allen Studiengängen
- Institutionalisierte Zusammenarbeit jeder einzelnen Universität und Fachhochschule mit Job-Center, PSA und KompetenzCenter
- Patenschaften der Lehrstühle, Professuren und Institute mit regionalen KMU intensivieren
- CareerCenter an allen Universitäten und Fachhochschulen installieren
- Verstärkung der international vergleichbaren Forschung zu Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik
- Einbeziehung des Themas in Natur-, Gesundheits- und Ingenieurwissenschaften
- Information der Studierenden über Entwicklungsmöglichkeiten am Arbeitsmarkt bezogen auf die konkrete Disziplin
- Betreuung Arbeitssuchender und von Arbeitslosigkeit bedrohter Akademiker

Schulen/ Lehrer

- stärkere Berücksichtigung des Themas in allen Unterrichtsfächern
- Einführung des Unterrichtsfaches
„Wirtschafts- und Arbeitsmarktkunde“
- regelmäßige Teilnahme an Betriebspraktika

- Begleitung von Berufswünschen, -vorbereitung und -auswahl
- verstärkte Betreuung von Kindern arbeitssuchender Eltern
- verstärkte Vorbereitung auf die überfachlichen Anforderungen von Erwerbsarbeit (Teamfähigkeit und Selbstorganisation)
- Unterstützung der Kultusministerien bei der Erweiterung der Lehrpläne, Gestaltung der Rahmenbedingungen für die Erwerbstätigkeit von Eltern

Kirchgemeinden/ Geistliche

- Aktivierung und Sensibilisierung der Mitglieder der Kirchengemeinde, insbesondere der Arbeitgeber
- seelsorgerische Betreuung arbeitsloser Menschen und deren Familien
- direkte Ansprache von Arbeitgebern, die Entlassungen planen
- Arbeitslosigkeit und deren Bekämpfung als Thema von Predigten
- Einbeziehung des Themas in den Konfirmanden- bzw. Kommuniionsunterricht und Jugendfreizeiten

Vereine

- Aufbau und Erweiterung des dritten Sektors zur Schaffung von Arbeitsplätzen
- ehrenamtliche Beschäftigung
- Sport und Gemeinschaftsleben fördern Persönlichkeit, vermitteln Anerkennung, stärken das Selbstbewusstsein und die soziale Kompetenz
- Angebot von Praktika in Vereinen
- Angebot von Ausbildungsplätzen

Medien/ Journalisten

- das Thema Beschäftigungsförderung „gesellschaftsfähig“ machen durch einen Wettbewerb, dass innerhalb einer bestimmten Zeit x Ausbildungs- bzw. Arbeitsplätze geschaffen werden
- „Menschen begegnen Menschen“ – 6 Millionen „Profis der Nation“ stellen die Paten für über 4 Millionen Arbeitslose
- das Unternehmen / der Unternehmer der Woche

- Kampagne „Arbeitslosigkeit hat ein Gesicht“

Künstler

- Beschäftigungsaktivitäten und Initiativen publizistisch unterstützen
- Benefizveranstaltungen zugunsten des Arbeitsmarktes
- Patenschaften für Beschäftigungsinitiativen übernehmen und durch eigene Popularität positive Beispiele bekannt machen
- Selbsthilfegruppen betreuen
- künstlerische Qualifizierung von spezifischen Gruppen Arbeitsloser
- Thema Arbeitslosigkeit im eigenen künstlerischen Schaffen verarbeiten

Wohlfahrtseinrichtungen

- zusätzliche Ressourcen bereitstellen, damit sich neue Selbsthilfeinitiativen bilden und bestehende Initiativen ihre Arbeit zugunsten Arbeitssuchender ausweiten können
- Agenturen für haushaltnahe Dienstleistungen, u.a. zur Kranken- und Altenbetreuung organisieren
- Beschäftigung oder Vermittlung in Beschäftigung durch geeignete Kinderbetreuungsmöglichkeiten unterstützen, Formen einer arbeitszeitgerechten Kinderbetreuung entwickeln und anbieten

Selbsthilfegruppen

- Beratung für Arbeitslose und Arbeitgeber intensivieren, über Chancen und Möglichkeiten gesetzlicher Neuregelungen informieren
- Durch öffentlichkeitswirksame Darstellung positiver Beispiele dazu beitragen, dass die Chancen gesetzlicher Neuregelungen transparent gemacht werden
- Alle arbeitsloseninitiativen und Selbsthilfegruppen bieten sich dem neuen Job-Center aktiv als Kooperationspartner an und stärken die Aussicht auf den gemeinsamen Erfolg der Arbeitsmarktinitiativen

(Ebd., S. 289 ff.)

Diese Ende 2002 durch die Expertenkommission vorgelegte Orientierung, welche sich zum einen in gesetzlichen Regelungen niederschlägt, mit deren Umsetzung die Beteiligten und Betroffenen ganz aktuell gefordert sind und zum anderen hohe Anforderungen an einzelne Akteursgruppen und ihre Bereitschaft, sowie Fähigkeit zur regionalen Kooperation stellt, ist im Landesmaßstab nicht neu.

Zu konstatieren ist, dass es bereits seit Mitte der neunziger Jahre umfangreiche Aktivitäten gab, Netzwerkstrukturen im Bildungsbereich zu stärken und an Prozesse der wirtschaftlichen und regionalen Entwicklung anzuschließen. In diesem Prozess, welcher besonders durch die Gemeinschaftsinitiativen der Europäischen Kommission initiiert und durch sächsische Akteure in modellhaften Projekten umgesetzt wurde, nahmen Bildungsakteure häufig eine besonders aktivierende Rolle ein.

Dies resultierte aus den Erfahrungen, Grenzen und Möglichkeiten, die in der täglichen Weiterbildungsarbeit dann erreicht wurde, wenn die Übergänge der Teilnehmenden in den ersten Arbeitsmarkt die direkte Kooperation über verschiedene Instrumente erforderten bzw. berufliche Weiterbildungen einen Ansiedlungs- oder Umstrukturierungsprozess lokal oder regional mindestens begleiten sollten.

In den Gemeinschaftsinitiativen wurden Modelle erprobt, in denen ein Zusammenwirken von regionalen Akteuren die Zielstellung, den Nutzen und die modernen Formen beruflicher Weiterbildung erlebbar machte. Die ideellen, materiellen und personellen Vorleistungen, die Träger von beruflicher Weiterbildung in Sachsen in den letzten Jahren in die Entwicklung eingesteuert haben, konnten nicht nachhaltig den Stellenwert beruflicher Weiterbildung im gesellschaftlichen System befördern.

Diese Situation ist den Trägern beruflicher Weiterbildung in sehr differenzierter Ausprägung bewusst. Am offensichtlichsten wird die Notwendigkeit, regionale Netzwerke immer im Kontext zu Weiterbildungsaktivitäten zu betrachten dort, wo bisher schon die Möglichkeit bestand, das Zusammenwirken der Akteure auf unterschiedlichem Entwicklungsniveau zu erproben, beispielsweise in den sächsischen Entwicklungspartnerschaften der Gemeinschaftsinitiative EQUAL, den Kooperationsnetzwerken beruflicher Weiterbildung oder den sächsischen Netzwerken Lernender Regionen.

Bereits Ende 2002 und Anfang 2003 spielten die zu erwartenden Wirkungen möglicher und zu erwartender Gesetzgebungen in Hartz I-IV eine Rolle in den Informations- und Arbeits-

gruppensitzungen dieser Netzwerke. Die erforderlichen Neuorientierungen bei den Anbietern von beruflicher Weiterbildung sollten damit in den Mittelpunkt gerückt werden und Möglichkeiten einer strategischen Ausrichtung bieten, die Platz und Rolle von Trägern beruflicher Weiterbildung in der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik neu bestimmt. Dabei nahm die Diskussion um die Einführung von Qualitätsmanagementsystemen als Voraussetzung zur weiteren Gestaltung von Maßnahmen im Bereich des SGB III eine besondere Rolle ein.

Ein Beispiel zur kooperativen Auseinandersetzung mit den infolge Hartz zu erwartenden bzw. zu konstatierenden Anforderungen im Sinne der „Profis der Nation“ kann im Regierungsbezirk Leipzig konstatiert werden. Im Frühjahr 2004 fand sich eine Entwicklergruppe zusammen, welche sich den Anforderungen an die Weiterbildung in Deutschland widmete und versuchte, strategische Ansätze zu formulieren, die Politiker des Landes in die Lage versetzen sollen, die aktuellen Erfordernisse in der Gestaltung der Rahmenbedingungen für Weiterbildung wahrzunehmen und entsprechend umzusetzen.

Diese Initiative wurde durch die Bildungsexperten der Kammern, dem Verband Sächsischer Bildungsinstitute, welcher in den drei Regierungsbezirken des Freistaats seit 1991 wirksam ist und das Netzwerkmanagement der Lernenden Region Leipzig initiiert und setzte sich inhaltlich mit folgenden Fragestellungen auseinander:

- 1.) zur Ausschreibungspolitik der Bundesagentur für Arbeit und zukünftig der SAB und ihrer Wirkung auf die Weiterbildungslandschaft in Sachsen;
- 2.) zu Fragen des Preisdumpings durch Träger beruflicher Weiterbildung;
- 3.) zur Notwendigkeit der Deregulierung und weiteren Individualisierung, insbesondere der Förderpolitik im Bereich der beruflichen Weiterbildung;
- 4.) zu zukünftigen Finanzierungsmodellen des lebenslangen Lernprozesses;
- 5.) zur Nutzung vorhandener Netzwerkstrukturen, um Weiterbildung zu befördern;
- 6.) zur Einbindung von kleinen und mittelständischen Unternehmen in Weiterbildungsaktivitäten;
- 7.) zu Weiterbildung und Regionalentwicklung;
- 8.) zu Nutzen und Erfordernisse der europäischen Bildungsk Kooperation;
- 9.) zum Wirtschaftsfaktor „Dritter Sektor“ und daraus resultierenden Weiterbildungsbedarfen;

- 10.) zu Weiterbildung in Bezug auf Potentialentwicklung und demografische Entwicklung;
- 11.) zur sozialpolitischen Komponente und der gesellschaftliche Notwendigkeit von Weiterbildung und
- 12.) zu Bildung und nachhaltigen Entwicklung.

Entstanden ist ein Thesenpapier, welches einen Konsens zwischen allen Beteiligten darstellt und inzwischen durch weitere Träger von Weiterbildung unterstützt wurde und getragen wird. Es wird Grundlage sein für einen Dialog, der ausgehend von der direkt angesprochenen Gruppe der politischen Mandatsträger weitere „Profis der Nation“ hier „Profis Sachsens“ beteiligen wird. Festzustellen ist, dass sich im Prozess der Entstehung, Diskussion und redaktionellen Bearbeitung Lernprozesse vollzogen haben, die ausgesprochen wichtig für künftige Aktivitäten sein werden, da neben der Sicherheit zu Kompetenzen und Ressourcen der Akteure im Bereich gleichzeitig wesentliche Auffassungen und Meinungen erfahren wurden, die konkrete Wirkungen der Hartz - Gesetzgebungen auf die einzelnen Träger in verallgemeinerbare Aussagen möglich machte. Eine solche zielgerichtete Diskussion bricht erfreulich positiv die aktuellen Feststellungen von schädlichen Wirkungen, ohne Wege und Möglichkeiten des Gegensteuerns aufzuzeigen.

Im Kontext der Europäischen Beschäftigungsstrategie und des Nationalen beschäftigungspolitischen Aktionsplanes für Deutschland 2003 konzentriert sich die *Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik im Freistaat Sachsen* auf fünf Mittel, um das Ziel, „möglichst viele zukunftsfähige Arbeitsplätze auf dem ersten Arbeitsmarkt“, zu erreichen:

- „günstige Rahmenbedingungen für wirtschaftliche Betätigung durch die Schaffung von Freiräumen für Ansiedlungen, bestehende Unternehmen und Existenzgründungen;
- Anreize zur Schaffung neuer Arbeitsplätze für Unternehmen durch die Senkung von Beschäftigungsschwellen;
- Anreize zur Aufnahme von Beschäftigung durch stärkere Orientierung staatlicher Lohnersatzleistungen am Gedanken der ‚Hilfe zur Selbsthilfe‘;
- ein hohes Niveau bei der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie
- ein vorrangig auf den ersten Arbeitsmarkt ausgerichteter Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente.“ (Bundesrepublik Deutschland 2003, S. 285 f.)

Die verfügbaren arbeitsmarktpolitischen Fördermittel sollen in Sachsen sowohl der Stärkung von Unternehmen als auch der Integration Arbeitsuchender zu Gute kommen. Hierfür stehen als Maßnahmen im Vordergrund: die „Unterstützung von Gründungsaktivitäten“, die „Verbesserung des Humankapitals“ sowie „ergänzende Maßnahmen“ zur gesellschaftlichen Integration Langzeitarbeitsloser und von Sozialhilfeempfängern (z.B. Projekt TAURIS).

(Ebd.)



8 Modelle und Entwicklungen

Diese Orientierung im Freistaat mit direkter Wirkung in den Bereich der Weiterbildung greifen Netzwerke regionaler Akteure im Sinne der „Profis der Nation“ von Hartz auf. Exemplarisch werden folgend Netzwerke in Sachsen als innovative Modelle skizziert, die im Rahmen der begleitenden Untersuchung durch das Leipziger Institut für angewandte Weiterbildungsforschung e.V. im Juli 2004 von den Akteuren im Segment der beruflichen Weiterbildung infolge der Hartreformen gegenwärtig am bedeutungsvollsten eingeschätzt werden.

Dazu gehören:

- Die Gemeinschaftsinitiative EQUAL;
- Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken;
- Die Kooperationsnetzwerke berufliche Weiterbildung;
- Der Verband Sächsischer Bildungsinstitute (VSBI e.V.).

Gemeinschaftsinitiative Equal

Die EU-Gemeinschaftsinitiative EQUAL ist in die europäische Beschäftigungsstrategie eingebettet und baut maßgeblich auf den Erfahrungen der vorausgegangenen Gemeinschaftsinitiativen ADAPT und BESCHÄFTIGUNG auf, die in den Jahren 1994 – 1999 entstanden sind.

Im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative werden innovative Modelle entwickelt und erprobt, die geeignet sind, Ungleichheiten und Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt entgegen zu wirken. Schwerpunktmäßig widmet sich EQUAL entsprechend der vier Eckpunkte der europäischen Beschäftigungsstrategie der Förderung von Beschäftigungsfähigkeit, Unternehmmergeist, Anpassungsfähigkeit und Chancengleichheit sowie dem weiteren Schwerpunkt Asylbewerber.

Die Umsetzung erfolgt in Netzwerken, die in diesem Kontext als Entwicklungspartnerschaften bezeichnet werden und vollzieht sich in Aktionen / Phasen, in denen die Entwicklungspartnerschaften aufgebaut, die Arbeitsprogramme bearbeitet, Vernetzungen hergestellt und erfolgreiche Modelle in das bestehende Förderinstrumentarium im Segment von Bildung und Beschäftigung implementiert werden. Wesentlich für die Gemeinschaftsinitiative EQUAL ist die Notwendigkeit der transnationalen Zusammenarbeit mit anderen europäischen Partnern, die ähnliche Modelle bearbeiten. So wird eine länderübergreifende Zusammenarbeit initiiert

und befördert, um im Bereich von Bildung und Beschäftigung mit und voneinander zu lernen. (Gemeinschaftsinitiative EQUAL 2004)

In Sachsen wird die Gemeinschaftsinitiative EQUAL in zehn Entwicklungspartnerschaften umgesetzt und bezieht dafür relevante Akteure als Profis der Nation ein. Eingeordnet sind sie in die vier Eckpfeiler der europäischen Beschäftigungsstrategie und in den thematischen Programmlinien von EQUAL:

Tabelle 5: Entwicklungspartnerschaften und Träger der Netzwerke in Sachsen

Förderung von Beschäftigungsfähigkeit	
Regionales Tourismusnetzwerk Lausitz	Bildungswerk Ost-West gGmbH
Fit for service	Sächsische Aufbau- und Qualifizierungsgesellschaft mbH Zwickau
Integration von Ausländern, Spätaussiedler, Behinderten in den Arbeitsmarkt	F+U Gemeinnützige Bildungseinrichtung für Rehabilitation Sachsen GmbH
Förderung von Unternehmergeist	
Flexible Instrumente zur Existenzgründung im Erzgebirge/Vogtland (FLEX-IN-EV)	Bildungsinstitut PSCHERER
Innova - Entwicklungspartnerschaft für Selbsthilfegenossenschaften	innova eG
Erschließung neuer Arbeitsplätze für junge Menschen	Institut für Regionale Innovation und Sozialforschung
Förderung von Anpassungsfähigkeit	
Schaffung flexibler Qualifizierungs- und Beschäftigungssysteme (infraFlex)	Berufsbildungswerk GmbH (bfw), Zweigniederlassung Sachsen
ProJob Europa	Schweißtechnische und Bildungszentrum Zwickau gGmbH
Förderung von Chancengleichheit	
Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Zukunftsbranche Medienwirtschaft	Verband Sächsischer Bildungsinstitute e. V.

Quelle: Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit 2004

Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken

Das Programm „Lernende Region – Förderung von Netzwerken“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) mit Beteiligung aller Länder und des Europäischen Sozialfonds ist in das BMBF - Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle“ eingebettet. Es zielt im besondern darauf ab, Bildungsanbieter und Bildungsnachfrager sowie andere Interessierte im regionalen Umfeld zu einer „Lernenden Region“ zusammenzuführen.

Dazu werden im Rahmen der Lernenden Regionen bildungsbereichs- und trägerübergreifender Netzwerke auf regionaler Ebene auf- und ausgebaut, Bildung und Lernen in Verknüpfung angeregt und innovative Maßnahmen im Bereich lebensbegleitenden Lernens gemeinschaftlich entwickelt und erprobt. Gegenwärtig werden in den in den 73 Netzwerken der Lernenden Regionen deutschlandweit modellhaft neue Formen der Zusammenarbeit und des lebenslangen Lernens erprobt, die zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit, zur Stärkung der Wirtschaft und regionalen Entwicklung beitragen.

In Sachsen konnten sich fünf Lernende Regionen etablieren:

- Bildungsforum Südwestsachsen;
- Leipzig lernt – eine Region im Umbruch – für eine neue Lebensqualität in der Region;
- Regionales Lernforum im Wirtschaftsraum zwischen Elbe und Elster;
- Bildungsmanagement in der Lernenden Region Zwickau;
- PONTES – Lernen in und für Europa.

(Lernende Regionen 2004)

Kooperationsnetzwerke berufliche Weiterbildung

Das Modell der Kooperationsnetzwerke beruflicher Weiterbildung, das vom Freistaat Sachsen und dem Europäischen Sozialfond gefördert wird, zielt auf die Unterstützung der beruflichen Weiterbildung von Führungskräften und Beschäftigten in klein- und mittelständischen Unternehmen ab. Im Mittelpunkt steht die Entwicklung kurzfristiger und bedarfsgerechter Angebote in der berufsbegleitenden Weiterbildung. Dazu wurden in Sachsen Kooperationsnetzwerke auf- und ausgebaut, die regional ansässige Bildungseinrichtungen und Unternehmen bündeln und kooperativ innovative Themenstellungen der beruflichen Weiterbildung aufgreifen und umsetzen.

In Sachsen haben sich zehn Kooperationsnetzwerke entwickelt und regional etabliert. Dazu gehören:

- 1.) Vogtländisches Kooperationsnetzwerk für berufliche Weiterbildung;
- 2.) Kooperationsnetzwerk berufliche Weiterbildung im Landkreis Mittweida und Chemnitzer Land;
- 3.) Kooperationsnetzwerk berufliche Weiterbildung InnoTech Dresden "Einführung und Anwendung innovativer Technologien in KMU im Technologie-Großraum Dresden.";
- 4.) Kooperationsnetzwerk berufliche Weiterbildung in der Region Westsachsen mit dem Schwerpunkt Erzgebirge;
- 5.) Kooperationsnetzwerk berufliche Weiterbildung Osterzgebirge-Sächsische Schweiz-Dresden;
- 6.) Kooperationsnetzwerk "Berufsbegleitende Qualifizierung in der Oberlausitz";
- 7.) Kooperationsnetzwerk "Berufsbegleitende Qualifizierung in der Westlausitz";
- 8.) Kooperationsnetzwerk berufliche Weiterbildung für die Landkreise Delitzsch und Torgau/Oschatz;
- 9.) Kooperationsnetzwerk berufliche Weiterbildung im Südraum Leipzig;
- 10.) Kooperationsnetzwerk berufliche Weiterbildung in den Landkreisen Döbeln und Muldentalkreis.

Als thematische Leitlinien der Kooperationsnetzwerke gelten im Zusammenhang der Förderung qualifizierten Personals in KMU Unternehmensführung und -strategie, innovative Produkt- und Verfahrensentwicklung, Vertriebsstrategien, Marketing und Export, Personal- und Organisationsentwicklung, Bildungsmanagement, Technologietransfer, IuK -Technologien und Neue Medien sowie Wissens- und Informationsmanagement, die entsprechend der unternehmensspezifischen Bedarfe umgesetzt werden.

(weikonet – Kooperationsnetzwerke berufliche Weiterbildung 2004)

Verband Sächsischer Bildungsinstitute (VSBI e.V.)

Im Gegensatz zu den dargestellten projektförmig, geförderten Netzwerken wirkt der Verband Sächsischer Bildungsinstitute (VSBI) seit 1991 als Dachverband von sächsischen Bildungsträgern als eingetragener Verein. Mit 91 Mitgliedern in insgesamt über 250 Bildungszentren und Filialen ist der VSBI e.V. flächendeckend in Sachsen repräsentiert. Die Mitgliedsbildungseinrichtungen sind auf dem Gebiet der Erstausbildung, der Fortbildung und Umschulung, der geförderten und ungeförderten betrieblichen Qualifizierung und Projektarbeit tätig.

Entsprechend der regionalen Verortungen und Kompetenzen der Mitgliedereinrichtungen ist der VSBI in der Lage, die vorhandenen Ressourcen zu bündeln und insbesondere in Hinblick auf die Umsetzung der Hartzreformen in Bietergemeinschaften zusammenzuführen, um sich an Ausschreibungen der Agentur für Arbeit zu beteiligen. Gleichzeitig bringt er sich auf Länder-, Bundes- und EU-Ebene in die Diskussionen zu Situation, Perspektiven und Strategien im bildungspolitischen Kontext ein. Darüber hinaus leistet der Verband in der Umsetzung von nationalen und transnationalen Projekten einen Beitrag zur Theorie und Praxis der Weiterbildung. Insbesondere in diesem Kontext ist der VSBI in Netzwerkstrukturen der EU-„Gemeinschaftsinitiative EQUAL“ oder den „Lernenden Regionen – Förderung von Netzwerken“ sowohl inhaltlich als auch strategisch involviert. Unterstützend dazu kooperiert der VSBI mit verschiedensten Partnern Sachsens und Deutschlands aus Politik, Wissenschaft und Wirtschaft und bringt sich unter Bündelung von interessierten Mitgliedereinrichtungen in Projekten der Kommune, des Landes und der Europäischen Union ein. (Verband Sächsischer Bildungsinstitute 2003)

Alle durch die befragten Träger von Weiterbildung genannten Netzwerke leisten einen wesentlichen Beitrag zur Zusammenführung der Akteure, zur Koordinierung ihrer Leistungen, zur Entwicklung, Durchführung und Evaluation bedarfsgerechter Bildungsdienstleistungen und Bildungsprodukte, welche Prozesse der Arbeitsmarktpolitik, Wirtschaftspolitik und Regionalpolitik unterstützen können.

9 Fazit und Hinleitung zur Arbeitshilfe

Festzustellen ist, dass es aktuell schwierig ist, die Wirkungen der Hartz- Gesetzgebung auf die Träger der Weiterbildung in Sachsen umfassend zu untersuchen, da der Prozess des Inkrafttretens noch nicht abgeschlossen ist.

Die Befragung des Leipziger Instituts für angewandte Weiterbildungsforschung e. V. bietet einen Blick auf aktuelle Veränderungsprozesse bei den Trägern selbst und der Wahrnehmung der Wirkungen in ihrem Umfeld.

Dabei ist festzustellen, dass es eine deutliche Unterscheidung durch die Träger von Weiterbildung gibt zwischen den Empfehlungen der Expertenkommission um Peter Hartz und der gesetzgeberischen Umsetzung bzw. der Handlungspraxis der Arbeitsagenturen.

Gefolgt wird übereinstimmend der Notwendigkeit; knapper werdender Mittel der Förderung beruflicher Weiterbildung mit dem größtmöglichen Effekt und in Kooperation mit anderen Experten der Branche zielgerichtet einzusetzen, um Wirtschafts- und Regionalentwicklung durch die bedarfsgerechte Bereitstellung qualifizierter und motivierter Fachkräfte zu befördern, vor allem aber zum Abbau der Arbeitslosigkeit beizutragen.

In der Arbeitshilfe wird gezielt auf die Chancen abgehoben, welche diese Möglichkeiten durch die Bildung bereichsübergreifender Netzwerke befördern.

Literatur- und Materialienverzeichnis

Einführende Literatur

BMWA. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hg.) (2002): Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Vorschläge der Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit. o.A..

Faulstich, P./ Gnahs, D./ Sauter, E. (2004): Systemqualität in der beruflichen Weiterbildung. Fragestellungen, Konsequenzen und Alternativen nach Hartz. Bonn.

Weisser, J. (2002): Einführung in die Weiterbildung. Weinheim, Basel.

Monographien:

Aebi, D. (1995): Weiterbildung zwischen Markt und Staat. Chur, Zürich.

Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2004): Zusammenfassung der Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz I-IV“). o. A..

BMWA. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hg.) (2002): Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Vorschläge der Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit. o.A..

Deutscher Bildungsrat (1970): Strukturplan für das Bildungswesen. Stuttgart.

Faulstich, P./ Gnahs, D./ Sauter, E. (2004): Systemqualität in der beruflichen Weiterbildung. Fragestellungen, Konsequenzen und Alternativen nach Hartz. Bonn.

Fobe, K. (2004): Lokale Beschäftigungsstrategie Leipzig – Handlungsfelder und Handlungsansätze. Schlussbericht des Projektes „Leipzig - Neue Wege“. Leipzig.

Knoll, J. H. (Hg.) (1997): Erwachsenenbildung und berufliche Weiterbildung in Deutschland. Selbstbilder ihrer Träger und Einrichtungen. Köln, Weimar, Wien.

Rat der Europäischen Union (2004): Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 2003/2004, Brüssel

Reuther, U. u.a. (1996): Kundenorientierung in der Weiterbildung - Neue Formen der Kooperation zwischen Betrieben und Bildungsanbietern. Köln.

Weisser, J. (2002): Einführung in die Weiterbildung. Weinheim, Basel.

Wittpoth, J. (1997): Recht, Politik und Struktur der Weiterbildung. Eine Einführung. Baltmannweiler.

Beiträge aus Sammel- oder Herausgeberbänden

Böger, K./ Reiche, S. (2004): Geleitworte. In: Herbrich, E./ Jurkeit, J.: Lebenslanges Lernen und Bildungsberatung zwischen Theorie und Praxis. Berlin. S. 7 – 8.

Zeitschriften

Dohmen, G. (1989): Antworten zum Fragenkatalog der Enquete Kommission „Bildung 2000“. In : VHS Informationen, Nr. 2, S. 23-27 (Kommissions – Drucksache Nr.11/10).

Siebert, H. (1988): Rückkehr zum Begriff "Erwachsenenbildung"?. In: Bildung und Erziehung,41,S.13-17.

Nützliche Internet-Links

- BMBF Bundesministerium für Bildung und Forschung - www.bmbf.de
- BMWA Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit - www.bmwi.de
- Freistaat Sachsen - www.sachsen.de
- Gemeinschaftsinitiative EQUAL - www.equal-de.de
- Kooperationsnetzwerke berufliche Weiterbildung - www.weikonet.de
- Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken - www.lernende-regionen.info
- Stiftung Innovation und Arbeit Sachsen - www.stiftung-ias.de
- Verband Sächsischer Bildungsinstitute e.V. (VSBI) - www.vsbi.de
- Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen - www.statistik.sachsen.de

Internet

BildungsBörse Spezial: Lexikon. Wissenswertes zur Erwachsenenbildung. Stand vom 05.07.1999. Quelle: <http://www.bilbo.de/lexikon/begriffe/weiterb1.htm>, 20.08.2004.

BMBF Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.): Berufliche Weiterbildung. Stand o.A.. Quelle: <http://www.bmbf.de/de/1366.php#top>, 28.08.2004.

BMWA Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hg.): Wesentliche Inhalte des Dritten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Stand vom 17.03.2003. Quelle: <http://www.bmwi.de/Redaktion/Inhalte/Downloads/wesentliche-inhalte-hartz3.property=pdf.pdf>, 07.09.2004.

BMWA Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hg.): Informationsblatt über die wesentlichen Inhalte des Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Arbeitslosengeld II). Stand vom Juli 2004.

Quelle: <http://www.bmwi.de/Redaktion/Inhalte/Downloads/wesentliche-inhalte-hartz4.property=pdf.pdf>, 07.09.2004.

BMWA Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hg.): Verordnung über das Verfahren zur Anerkennung von fachkundigen Stellen sowie zur Zulassung von Trägern und Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (Anerkennungs- und Zulassungsverordnung - Weiterbildung - AZWV). Stand vom 16.06.2004.

Quelle: <http://www.bmwa.bund.de/Redaktion/Inhalte/Downloads/aner kennungs-und-zulassungsverordnung-weiterbildung-azwv.property=pdf.pdf>, 07.09.2004.

Bundesrepublik Deutschland: Nationaler Beschäftigungspolitische Aktionsplan 2003. Stand vom 17.09.03. Quelle: http://www.die-rente.info/download/Deutscher_Nationaler_Beschaeftigungspolitische_Aktionsplan_-_nap_2003_de.pdf, 07.09.2004.

Lernende Regionen: Programm. Förderung Lernende Regionen. Stand vom o. A.. Quelle: http://217.69.234.77/dlr/2_7.php, 07.09.2004.

Lernende Region Leipzig: Ergebnisdarstellung aus dem ersten Jahr der Durchführungsphase. 1. Januar – 31.12.2003. Stand vom 01.03.04. Quelle: http://va2000.sytes.net/lrl/files/ergda_2003.pdf, 08.09.2004.

Freistaat Sachsen: Daten und Fakten – Sachsen im Überblick. Stand von 2003. Quelle: http://www.sachsen.de/de/wu/wirtschaftsfoerderung/investoreninfo/sachsenimueberblick/inhalt_flash.html, 11.09.2004.

Freistaat Sachsen: Netzwerkuntersuchung. Netzwerkk Kooperationen von KMU als ein Lösungsansatz für die Regionalentwicklung. Stand vom 31.01.02. Quelle: <http://www.sachsen.de/de/wu/wirtschaftsfoerderung/netzwerke/download/complete.pdf>, 11.09.2004.

Freistaat Sachsen: Infrastruktur. Stand vom o.A.. Quelle: http://www.sachsen.de/de/wu/smwa/technologie/infrastruktur/inhalt_re_smwa.html, 11.09.2004.

Gemeinschaftsinitiative EQUAL: EQUAL – Das Programm. Stand vom o. A.. Quelle: <http://www.equal-de.de/contents.php?site=programm>, 11.09.2004.

Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung – Johannes Gutenberg-Universität Mainz: Step on! Bildungswegweiser Stadt Mainz / Landkreis Mainz-Bingen. Stand vom 26.11.2003. Quelle: <http://www.step-on.de/277/409/index.html>, 20.08.2004.

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit: Arbeitslose und arbeitsmarktlastende Wirkung in Sachsen. Stand vom 02.09.2004. Quelle: http://www.sachsen.de/de/wu/smwa/download/arbeitsmarkt_eckdaten/tab_gesamt.pdf, 09.09.2004.

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit: Arbeitsmarkt in Sachsen.

Arbeitslosenquote in Prozent aller zivilen Erwerbspersonen. Stand vom 02.09.2004. Quelle: http://www.sachsen.de/de/wu/smwa/download/arbeitsmarkt_eckdaten/monatsbericht.pdf, 09.09.2004.

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit: EQUAL. Stand vom o. A.. Quelle: http://www.sachsen.de/de/wu/smwa/arbeit/esf/gi_equal/, 07.09.2004.

Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen: 10 Jahre Statistisches Landesamt. 1992-2001. Stand vom Oktober 2001.

Quelle: http://www.statistik.sachsen.de/Index/13aktuell/unterseite13_10j.htm, 11.09.2004.

Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen: Regionalisierte Bevölkerungsprognose f. d. FS bis 2020. Stand vom Januar 2003.

Quelle: <file://C:\Dokumente%20und%20Einstellungen\DSH\Eigene%20Dateien\Internet%20Expertise\prognose%20bev.%20kurz%20sl-Dateien\index2.htm>, 11.09.2004.

Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen: Bevölkerungsentwicklung im Freistaat Sachsen 1990 bis 2003. Stand vom 01.01.2004. Quelle:

<http://www.statistik.sachsen.de/Inhalt/44fachstat/entwicklung/tabelle7.htm>, 11.09.2004.

Verband Sächsischer Bildungsinstitute: Vorstellung des Verbandes Sächsischer Bildungsinstitute e.V.. Stand vom 28.02.2003. Quelle: <http://www.vsbi.de/vsbi/vsbi2.htm>, 11.09.2004.

weikonet - Kooperationsnetzwerke berufliche Weiterbildung: Infos zu weikonet und den Sächsischen Kooperationsnetzwerken für berufliche Weiterbildung. Stand vom o. A.. Quelle: <http://www.weikonet.de/www/was.cfm>, 07.09.04.

Gemeinschaftsinitiative
Equal



Der Autor der Expertise:

Prof. Dr. Dipl.-Päd. Jörg Knoll ist Professor am Institut für Erwachsenen-, Sozial- und Wirtschaftspädagogik der Universität Leipzig.

Die Expertise wurde erstellt im Auftrag von IRIS e.V. für die Entwicklungspartnerschaft „Arbeitsplätze für junge Menschen in der Sozialwirtschaft“ im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL. Themenstellung und Rückbindung zum Programmkontext EQUAL sind mit IRIS e.V. abgestimmt. Für die inhaltliche Ausführung ist der Autor verantwortlich. Für das Urheberrecht gilt das EU Dokument „Geistiges Eigentum“ vom Oktober 1997.



Kontakt:



Koordinierung der EP
Dr. Helmut Arnold und Silvia Löwe
Uhlandstr. 39
01069 Dresden
briefkasten@iris-ev.de
<http://www.iris-ev.de>