

Die große Unübersichtlichkeit

Die **Fortbildungsbranche** ist gestärkt aus der Krise hervorgegangen und boomt wie nie zuvor. Doch nach wie vor fehlt eine Vernetzung. Diese soll nun stattfinden.

Text: **Stefan Kunzmann** stefan.kunzmann@revue.lu

Fotos: **Anje Kirsch**

Nach der Arbeit die Schulbank. Für die meisten bedeutet das zusätzlich Stress. So auch für Thierry Spautz. Tagsüber ist der Informatiker dabei, zusammen mit seinem Team das Computersystem der Europäischen Investitionsbank am Laufen zu halten. Drei Mal in der Woche drückt der 45-Jährige die Schulbank im Luxembourg Lifelong Learning Center der Chambre des Salariés (CSL). „Das ist anstrengend, aber ohne Weiterbildung verliert man in meinem Job schnell den Anschluss“, sagt Spautz. Auf seinem Fortbildungsplan stehen Informatik und Management. Im selben Kurs sitzt Armando Luzi. Der 36-Jährige arbeitet für eine Sicherheitsfirma. „Wir müssen ständig auf dem neuesten Stand sein“, sagt er. Sein Pensum hat er auf einen Abend pro Woche beschränkt. „Schließlich habe ich eine Familie“, erklärt der Vater zweier Kinder.

Spautz und Luzi sind zwei Beispiele von unzähligen Berufstätigen und Privatpersonen, die an einer Fortbildung teilnehmen. Die Formation continue boomt, parallel dazu ist die Unübersichtlichkeit in dem Bereich gestiegen. Von einer „rasanten Entwicklung“ in den letzten zehn Jahren spricht Nic Alff (siehe Interview), im Unterrichtsministerium für „formation des adultes“ und „formation professionnelle“ zuständig sowie Verwaltungsratspräsident des „Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue“ (INFPC). In einem Leitfaden listet das INFPC die Adressen von mehr als 65 privaten und öffentlichen Fortbildungseinrichtungen auf. Doch eine praktische Anleitung darüber, welcher Kurs für wen geeignet ist, steht noch aus.

Jede Einrichtung hat ihre Broschüre, bei den Berufskammern sind es ganze Wälzer. Allein die Luxembourg School of Commerce der Handelskammer verzeichnet im Jahr 9.400 Einschreibungen. „Knapp 4.300 machen eine Formation continue im eigentlichen Sinne“, spezifiziert Direktor Paul Emering. Hinzu kom-

men unter anderem Konferenzteilnehmer. „Wir verzeichnen einen stetigen Anstieg“, so Emering. „Zum Beispiel bei Kursen über Entrepreneurship.“

In Sachen „Management and Enterprise“ lässt sich Dan Vinkovsky ausbilden. Der Verantwortliche für Marketing und Kommunikation der Caramba-Kinos ist begeistert: „Es ist komisch, wieder die Schulbank zu drücken, aber wir werden intensiv und professionell geschult.“ Führungsaufgaben zu übernehmen, gemeinsame Projekte zu entwickeln und Kontakte zu knüpfen – das verspricht sich Vinkovsky von den neun Monaten Fortbildung. Das Dutzend Teilnehmer wird in mehreren Blöcken zu jeweils zwei bis drei Tagen pro Monat ausgebildet. „Man wird zusammen geschweißt“, sagt der 46-Jährige, „ein Netzwerk zu bilden, ist eines der Ziele der Fortbildung.“

Zurzeit besonders begehrt sind Kurse mit Bezug auf die Immobilienbranche, das Transport- und das Gaststätten-gewerbe. Ob Seminare über mehrere Tage oder wenige Stunden, Abendkurse oder Wochenendveranstaltungen, mit einzelnen Firmenmitarbeitern oder ganzen Belegschaften – die 36 Räume in der School of Commerce sind >



„Wir haben die Krise gespürt.“

Paul Emering, Luxembourg School of Commerce



Büffeln für den Job: Die Teilnehmer des Fortbildungskurses der *Chambre des Métiers* lernen das Nötigste zum Thema Sicherheit.

ausgelastet. Die Kosten trägt der Teilnehmer oder dessen Arbeitgeber über die Einschreibgebühr, sowie die Handelskammer. „Wir orientieren uns nach dem Bedarf“, erklärt Emering, „und erschließen neue Nischen.“ Seminare über Sicherheit am Arbeitsplatz sind ebenso gefragt wie Kurse für Führungskräfte. Auch Themen wie erneuerbare Energien schlagen sich verstärkt im Angebot nieder.

In einem Raum wird Buchhaltung unterrichtet, nebenan Steuerrecht, eine Tür weiter Zivilrecht.

In puncto Erwachsenenbildung hat Luxemburg seinen früheren Rückstand aufgeholt, angefangen mit Sprachkursen. Dass die Übergänge zwischen Erwachsenenbildung im weiteren Sinne und Berufsbildung zunehmend fließend wurden, ist nicht zuletzt auf den Wandel in den einzelnen Berufsbildern zurückzuführen. Mittlerweile sei die Bereitschaft der Unternehmen gestiegen, ihre Mitarbeiter in eine Fortbildung zu schicken, stellt Paul Emering fest. Doch nach wie vor zögern vor allem kleine Betriebe. „Oft ist der Zeitfaktor ausschlaggebend“, sagt Christiane Hoffmann, Chef de service der *Formation continue* bei der *Handwerkskammer*. „Aber allgemein ist zu beobachten, dass die Strategie des lebenslangen Lernens zu greifen begonnen hat.“ Das liege zum einen daran, dass ein Bewusstseinswandel stattgefunden habe, zum anderen an den gemeinsamen Anstrengungen von Regierung und Berufskammern. Ein Angestellter kann auf Fortbildungsurlaub zurückgreifen oder auf unbezahlten Urlaub. Die Unterstützung vom Staat soll weiter ausgebaut werden, nachdem sich die Regierung im Dezember mit dem Patronat geeinigt hat, die staatliche Beteiligung an den Kosten von 14,5 auf 25 Prozent zu erhöhen.

Auch bei der *Handwerkskammer* sind sowohl Angebot als auch Nachfrage gestiegen: Von 2004 bis 2010 hat sich die Zahl der Kurse von 155 auf 342 mehr als

Orientierung gesucht

Eine Beratungsstelle soll allen Interessierten helfen, sich im Dickicht der *Formation continue* zurechtzufinden. Nic Alff, Direktor des *Service de la formation professionnelle* im Erziehungsministerium, nennt die Pläne der Regierung.

REVUE: Wie hat sich die *Formation continue* entwickelt?

NIC ALFF: Sowohl die berufliche Weiterbildung als auch die Erwachsenenbildung erleben in den letzten zehn Jahren eine rasante Entwicklung. Allerdings auf eine ziemlich ungeordnete Art und Weise. Es gibt eine große Anzahl von privaten und öffentlichen Akteuren sowie Berufskammern. Das *INFPC* hat alle diese auf seiner Internetseite registriert. Trotzdem verliert man leicht die Übersicht. Zum Beispiel kann man bei vielen Anbietern Kurse in Luxemburgisch oder in Buchhaltung absolvieren. Der Einzelne weiß kaum, an wen er sich wenden soll. Das ist der größte Schwachpunkt.

Wie ist dem beizukommen?

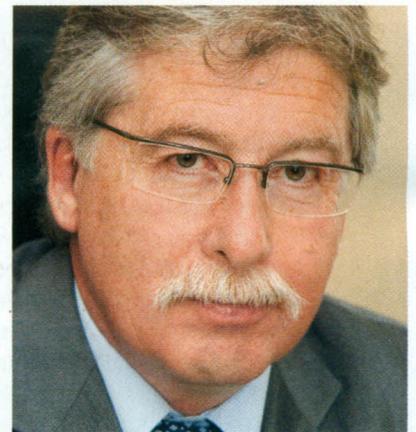
Wir müssen eine Beratungsstelle einrichten, wo man sich als Einzelperson orientieren kann.

Ist eine solche Stelle in Aussicht?

Ein Gesetzesprojekt mit dem Ziel einer Orientierungs- und Informationsstelle ist in Arbeit und wird in rund einem Jahr fertig sein. Parallel dazu gibt es das von Anefore geleitete und von unserem Ministerium getragene Projekt *S3L*. Die Quintessenz ist, ein Weißbuch der *Formation continue* zu erstellen.

Welche Rolle spielt die Reform der Berufsausbildung?

Sie wird modular aufgebaut sein. Dadurch soll vermieden werden, dass ein Schulabgänger unnötigerweise Kurse wiederholt, die er schon absolviert hat. So entsteht eine direkte Verknüpfung von der *Formation initiale* mit der *Formation continue*. Wer aus der Erstausbildung kommt, hat danach fünf Jahre Zeit, die Module zu absolvieren, die ihm noch fehlen.



Beratungsstelle in Aussicht: Nic Alff erwartet zahlreiche Verbesserungen.

Welchen Stellenwert haben die Zeugnisse?

Wer einen Kurs absolviert, erhält ein Zertifikat. Das ist so viel wert, wie ihm der Arbeitgeber beimisst, der den Absolventen einstellt. Wenn man alle Kurse mit einem offiziellen Modul verknüpfen könnte, kann ein Abschluss auch anerkannt werden. Das bedeutet auch, dass die Anbieter der Fortbildung einen Qualitätsnachweis ihrer Kurse liefern müssen. Momentan ist nur ein „Agrément“ nötig, das jedoch recht einfach vergeben wird.

verdoppelt, die der Kursteilnehmer ist von 2.196 auf 3.729 gestiegen. „Die technische Entwicklung schritt schnell voran, manche Berufsbilder haben sich völlig verändert. Die Notwendigkeit zur Fortbildung ist allgegenwärtig“, sagt Christiane Hoffmann. „Allerdings gibt es noch keine Pflicht zur Weiterbildung, es sei denn, es handelt sich um Direktiven, die von der Europäischen Union vorgeschrieben sind, wie die über die Sicherheit am Arbeitsplatz.“

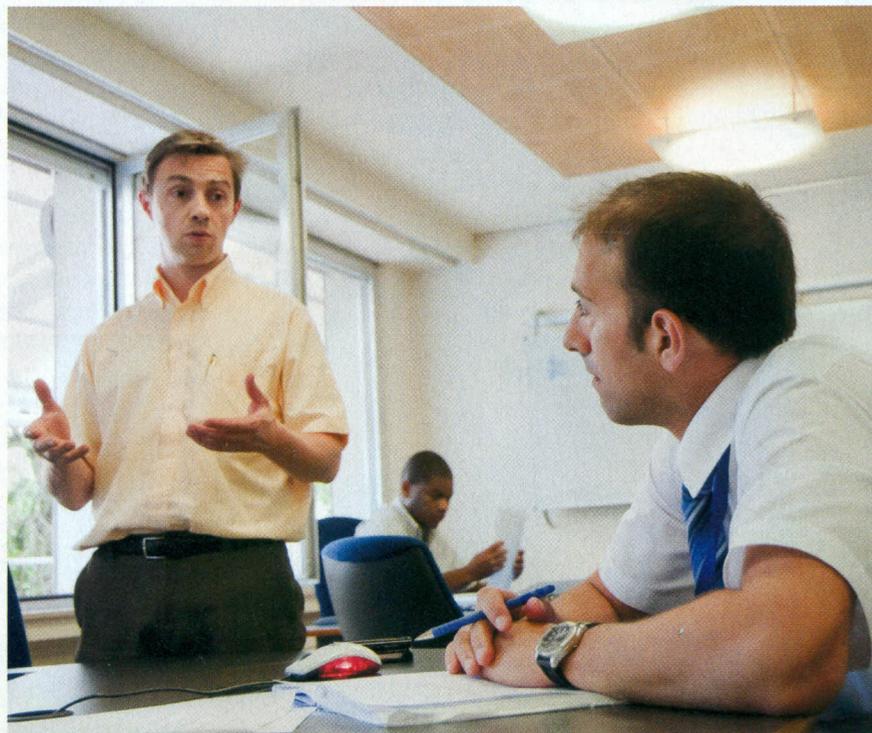
Handwerks- wie auch Handelskammer verzeichneten ansteigende Zahlen an Kursteilnehmern mit der Einführung des Einheitsstatuts zum 1. Januar 2009. Seit Jahren konstante Einschreibungs- und Kurszahlen verzeichnet die *Chambre des Salariés*, deren Formationszentrum auf eine 40 Jahre lange Erfahrung zurückgreift: „Wir liegen bei rund 7.000 Anmeldungen pro Jahr. Unser Angebot an Abendkursen erstreckt sich über 150 Themen“, erklärt der beigeordnete CSL-Direktor Roger Melmer. „Angefangen hatte es mit Informatikkursen. Während deren Anzahl sank, stieg die in Buchhaltung und im Bereich der Human Resources.“

Eine Auswirkung auf die Fortbildungsbranche hatte die Finanz- und Wirtschaftskrise: „Wir haben die Krise gespürt, vor allem bei Formationen, die von den Unternehmen finanziert werden“, konstatiert Paul Emering. „Oft handelte es sich um ‘weiche’ Themen wie Konfliktbeherrschung.“ Christiane Hoffmann von der Handelskammer beobachtet derweil einen Unterschied zu früheren Krisen: „Damals kürzte man zuerst bei der Fortbildung, dieses Mal nutzte man die Krise eigens für die Formation und setzte dabei verstärkt auf technische Elemente sowie auf Bereiche wie Recht und Finanzierung.“ Ungeachtet der Krise expandierte der Fortbildungssektor. Parallel dazu ist eine Spezialisierung zu beobachten. Einzelne Sektoren haben längst ihre eigenen Aus- und Weiterbildungszentren, so zum Beispiel das Bauwesen mit dem Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment (IFSB) in Bettemburg.

Auf Fortbildungskurse im Gesundheitsbereich ist das nach Robert Widong, dem früheren medizinischen Leiter des Escher Krankenhauses, benannte Centre de

„Es fehlt noch eine übergreifende Strategie.“

**Christiane Hoffmann,
Handelskammer**



Freiwilliges Nachsitzen: Armando Luzi (rechts) erweitert seine Informatikkenntnisse in einem Abendkurs der *Chambre des Salariés*.



„Ein Netzwerk zu bilden, ist eines der Ziele.“

Dan Vinkovsky, Kursteilnehmer

Formation Professionnelle Continue (CFPC) in Schiffingen spezialisiert. Das Fortbildungszentrum geht auf den Kollektivvertrag vom November 2002 zurück. Zu den Kursteilnehmern, deren Anzahl in den letzten fünf Jahren von 400 auf rund 1.350 anstieg, gehören Beschäftigte von Krankenhäusern, aber auch von Alten- und Pflegeheimen sowie Pflegeeinrichtungen, erklärt CFPC-Leiter Claude Welter. Als bereits fortbildungserfahren kann sich Marc Frieden bezeichnen: Der Intensivkrankenschwester der Escher Klinik ließ sich zuletzt auf eigene Initiative zum „Instructeur“ weiterbilden. Laut Kollektivvertrag stehen jedem Klinikmitarbeiter bis zu 40 Stunden pro Jahr zu. Aber auch Privatpersonen nutzen zunehmend das Angebot insbesondere zur Ersten Hilfe und Wiederbelebung.

Auch José Gonçalves hat schon an zahlreichen Weiterbildungskursen teilgenommen. „Von jedem habe ich ein Zeugnis, allerdings für unterschiedliche Bereiche“, sagt der 41-jährige Automechaniker, der zuletzt die Formation für Sicherheitsbeauftragte besucht hat. „Was ist ein Zertifikat wert, was kann man damit anfangen?“ fragt Christiane Hoffmann. Zwar habe das Angebot zugenommen, aber nach wie vor fehle eine übergreifende Ordnung, Transparenz und Kohärenz. Mit der Entwicklung einer Strategie ist Anefore beauftragt. Die unabhängige Agentur hat seit vier Jahren die Aufgabe, europäische Bildungsprogramme wie „Leonardo da Vinci“, „Erasmus“, „Comenius“ und „Grundtvig“ in Luxemburg umzusetzen. Dabei werden, mit Geldern aus Brüssel, Studienaufenthalte und Praktika gefördert. Nun sollen die Akteure der Fortbildung miteinander verbunden werden. Keine leichte Aufgabe, weiß Anefore-Direktorin Karin Pundel. „An der Vernetzung hat es bisher gehapert.“ Das EU-Projekt S3L soll Abhilfe schaffen. Denn eine Übersicht tut Not. ■