



Feature

Wie aus Weiterbildung ein lohnendes Investment wird

Immer mehr Unternehmen in Deutschland entdecken die Vorteile der beruflichen Weiterbildung ihrer Angestellten. Wie daraus ein lohnendes Investment wird, zeigt das Beispiel eines expandierenden mittelständischen Unternehmens aus Baden-Württemberg.



Foto | BMBF: Weiterbildung – ein Gewinn für Dirk Gärtner und die Real Innenausbau AG © 2012

Wenn Dirk Gärtner eine Boutique betritt, interessieren ihn die Schuhe, Hosen und Hemden nicht sofort. Er inspiziert erst einmal Fräsetechnik und Stil der Ladentheke, geht ein paar Schritte zurück und lässt die Inneneinrichtung auf sich wirken. Es ist noch nicht lange her, da hat der gelernte Schreiner bei der Real Innenausbau AG im badischen Kilsheim selbst Einzelteile für Ladenmöbel gefertigt, Tischkanten gefräst, Schrankseiten gedübelt und Löcher gebohrt. Das machen jetzt andere für ihn. Als Projektleiter organisiert Dirk Gärtner zukünftig den Laden- und Innenausbau großer internationaler Einzelhändler wie Esprit oder Tom Tailor, plant die Abläufe, erstellt Angebote und kalkuliert die Materialdisposition. Den Karrieresprung

verdankt er seiner beruflichen Weiterbildung zunächst zum Meister und dann zum technischen Fachwirt. Ohne die Unterstützung seines Arbeitgebers hätte er das nicht geschafft.

Unterstützung von Staat und Arbeitgeber

Die Real Innenausbau AG half mit Freistellungen, sodass Gärtner keinen Verdienstausschlag hatte. Finanziell griff ihm außerdem der Staat unter die Arme. Dirk Gärtner erhielt das sogenannte Meister-BAföG. „Das war schon eine riesige Erleichterung“, betont Gärtner, der im Anschluss an seinen Meister eineinhalb Jahre ein weiteres sehr straffes Programm absolvierte: Nach acht bis neun Stunden im Betrieb saß Gärtner für den technischen Fachwirt im Unterricht in der Abendschule, an den Wochenenden büffelte er für die Prüfungen. Ob er das wieder tun würde? Er lacht. „Bereuen muss ich das auf gar keinen Fall. Der Rückhalt meiner Familie hat mich da sehr bestärkt, die hat wenig von mir gehabt in dieser Zeit. Aber am Ende hat es sich nur gelohnt.“ Auf die neuen Herausforderungen im Job freut er sich. Seiner Firma will er auch in den kommenden Jahren treu bleiben. Das wiederum kommt seinem Arbeitgeber entgegen: „Wer Mitarbeiter halten kann, muss nicht neu einstellen. Wir sparen Einarbeitungskosten und verhindern Know-How-Verluste“, sagt Maria Arnold, Personalleiterin bei der Real Innenausbau AG. Allerdings erfordere das neben der Bereitschaft zur Freistellung von Arbeitskräften viel Engagement: „Wir führen inzwischen regelmäßige Feedbackgespräche mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, fragen nach Zielen und Wünschen und dokumentieren, wie wir das im Betrieb verwirklichen können.“

Ohne Weiterbildung könnten wir uns nicht am Markt behaupten

Das Unternehmen richtet dazu jetzt sogar eine eigene Weiterbildungsstelle ein. „Wir wollen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt über die Möglichkeiten der Aufstiegsfortbildung und Fördermaßnahmen wie das Meister-BAföG informieren und beim Ausfüllen der Antragsformulare unterstützen. Da sind viele dankbar über Hilfestellung“, so die

Personalmanagerin. Sie weiß, warum solche Maßnahmen wichtig sind: Das Unternehmen hat sich in dreißig Jahren von einer kleinen Schreinerei zu einem international tätigen Dienstleister mit 300 Beschäftigten entwickelt und gilt laut „Top 100 Innovator 2009“ als besonders innovativ. Dabei geht der demografische Wandel auch an diesem Unternehmen nicht spurlos vorüber. „Ohne gezielte Weiterbildung könnten wir uns nicht so gut am Markt behaupten“, weiß Arnold. Rund 150.000 Euro jährlich gibt die Real Innenausbau AG schon jetzt zusätzlich zu den Freistellungen für betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen aus. „Was viele noch als Luxus betrachten, ist für uns längst ein lohnendes Investment“, betont sie.

Wie wichtig Weiterbildung als Instrument der Personalgewinnung und Personalbindung geworden ist, belegt eine jüngst von der Deutschen Weiterbildungsuniversität Berlin (DUW) veröffentlichte Studie. Von rund 1.000 durch Forsa befragten Erwerbstätigen zwischen 20 und 65 Jahren gaben 89 Prozent an, dass ihnen Weiterbildungsangebote sehr wichtig bis wichtig sind. Mehr als die Hälfte der Befragten wählen den Arbeitgeber sogar gezielt danach aus. „Wer Arbeitnehmern keine hochwertigen Weiterbildungskonzepte bietet und sich nicht als attraktiver Arbeitgeber positioniert, bleibt im Wettrennen um die besten Köpfe auf der Strecke“, sagt Ada Pellert, Präsidentin der DUW.

Positiver Trend nach dem Krisenjahr 2008

Offenkundig erkennen immer mehr Unternehmen den vielfältigen Nutzen der gezielten Förderung beruflicher Weiterbildung: 2010 haben rund 83 Prozent der Firmen ihren Mitarbeitern die Teilnahme an betrieblich finanzierten Lehrgängen, Kursen, Seminaren sowie an Informationsveranstaltungen und onlinegestützten Fortbildungen angeboten, so das Ergebnis der aktuellen IW-Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln. Insgesamt gaben die Unternehmen im Jahr 2010 im Rahmen von Personalentwicklungsmaßnahmen pro Mitarbeiter 1.035 Euro für die Unterstützung beruflicher Weiterbildung und für betriebliche

Weiterbildungsangebote aus. Nach dem Rückgang ab dem Krisenjahr 2008 ist das sogar ein Anstieg um 6,4 Prozent gegenüber 2007.

Was noch zu tun ist



Es läge im Interesse aller Arbeitgeber, sich an der beruflichen Fortentwicklung einzelner Mitarbeiter zu beteiligen, ist Günter Lambertz, Bereichleiter Weiterbildung des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK) überzeugt. Bei kleineren Betrieben geschehe das vor allem in Form von arbeitsplatznaher Weiterbildung und weniger

in standardisierten Kursen oder externen Seminaren. Dabei könne sich das Weiterbildungsangebot der kleinen und mittleren Betriebe durchaus sehen lassen, so Lambertz. Können wir uns also entspannt zurücklehnen in Sachen berufliche Weiterbildung in Deutschland? Da formuliert der DIHK-Experte doch lieber vorsichtig: „Es muss schon noch sehr viel mehr passieren in diesem Bereich, aber wir sind auf einem guten Weg.“ Was aus seiner Sicht vor allem zu tun ist? „Wir brauchen noch mehr Aufklärung über den Nutzen des persönlichen und betrieblichen Investments in das lebenslange Lernen gerade auch im Hinblick auf die Nutzung von im Betrieb vorhandenen Potenzialen. Statt teuer extern zu rekrutieren gilt es, gezielt Talente im Betrieb zu fördern“ Dazu müssten sich allerdings auch die zahlreichen Unterstützungsangebote des Staates noch stärker unter Arbeitnehmern und Arbeitgebern herumsprechen.

BILDUNGSURLAUB

Bildungsurlaub hat nichts mit Ferien zu tun, sondern ist eine Freistellung für das Lernen während der Arbeitszeit. Der Anspruch auf Bildungsurlaub ist für Arbeitnehmer in den meisten Bundesländern gesetzlich festgelegt.

Ausnahmen bilden Baden-Württemberg, Bayern, Thüringen und Sachsen.

Hier gibt es keine gesetzliche Regelung und keinen Anspruch auf Bildungsurlaub.

Generell gilt: Fünf Werktage stehen jährlich für die berufliche Weiterqualifikation zur Verfügung. Die Kosten teilen sich Arbeitnehmer (Seminargebühren) und Arbeitgeber (Lohnfortzahlung). In der Regel muss das Seminar im eigenen Bundesland stattfinden. Doch in Nordrhein-Westfalen etwa darf die Weiterbildung bis zu 500 Kilometer von der Landesgrenze entfernt stattfinden. Manche Bundesländer fördern auch Sprachreisen ins Ausland.

Weitere Informationen dazu:

www.bildungsurlaub.de/seminare/suche_datenbank.html

MEISTERBAFÖG

Das sogenannte Meister-BAföG fördert jede Aufstiegsfortbildung. Das Meister-BAföG unterstützt auch Interessierte, die sich in Kursen auf staatliche oder auf IHK-Abschlüsse vorbereiten. Die Abschlüsse müssen über dem Niveau einer Facharbeiter-, Gesellen- bzw. Gehilfenprüfung oder eines Berufschulabschlusses liegen. Mehr dazu auf den Seiten des Bundesministeriums für Bildung und Forschung: **www.meister-bafoeg.info/de/36.php**

BILDUNGSPRÄMIE

Für die berufliche Weiterbildung gibt es vom Staat einen Prämiegutschein von bis zu 500 Euro. Vom Prämiegutschein profitieren alle Selbstständigen und Angestellten, die mindestens 15 Stunden in der Woche erwerbstätig sind und ein zu versteuerndes Einkommen von maximal 20 000 Euro pro Jahr beziehen. Bei gemeinsam Veranlagten liegt die Grenze bei 40 000 Euro. Kinderfreibeträge werden berücksichtigt. Der Prämiegutschein muss

vor Seminarantritt bei einer Beratungsstelle beantragt werden. Eine Übersicht über die Beratungsstellen gibt es im Internet unter **www.bildungspraemie.info/de/170.php** oder unter der kostenlosen Rufnummer **0800 2623000**.

WEGEBAU

Die Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGeBAU) ist als Anschubfinanzierung in KMUs gedacht. Gefördert werden Beschäftigte, die von ihren Arbeitgebern für eine Qualifizierung freigestellt werden. Unter bestimmten Voraussetzungen wird dem Arbeitgeber ein Arbeitsentgeltzuschuss gewährt. Mehr dazu unter **www.arbeitsagentur.de/nn_508552/zentraler-Content/A05-Berufi-Qualifizierung/A052-Arbeitnehmer/Allgemein/Weiterbildung-WeGebAU.html**

Abdruck honorarfrei

Informationen zur beruflichen Weiterbildung sowie zu den Förderprogrammen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung: **www.praktisch-unschlagbar.de/weiterbildung**.

Aktuelles zur Informationsoffensive „Berufliche Bildung – praktisch unschlagbar“: **www.facebook.com/PraktischUnschlagbar**.

Um ein Belegexemplar wird höflich gebeten.

Kontakt/Bildmaterial auf Anfrage:

Infobüro Berufliche Weiterbildung

c/o A&B One Kommunikationsagentur GmbH

Telefon: 030 24086-674, Fax: 01805 223285

E-Mail: weiterbildung@praktisch-unschlagbar.de