

# Weiterbildung boomt in der Krise

*Auch wenn sich laut Wirtschaftsforschern bereits „Silberstreifen am Horizont“ zeigen, ist sie keineswegs vom Schreibtisch: die Wirtschaftskrise. Und solange Unternehmen mit ihren Budgets streng haushalten müssen, bleibt für die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter meist nicht mehr viel übrig.*

Von Marie-Theres Ehrendorff

## Persönlicher Zeitaufwand für Weiterbildung pro Jahr

Zeit pro Jahr	2003	2005	2009
0-20 Stunden	50	49	62
21-100 Stunden	23	25	22
über 100 Stunden	14	12	9
keine Angaben	14	14	7

Quelle: Gallup/Karmasin-Studie im Auftrag von WIFI/Österreich 2009

Anhand dieser Zeitreihe zeigt sich, dass kürzere Angebote stark steigen, zeitintensivere und dementsprechend teurere Angebote leicht sinken.

## Der Weiterbildungsmarkt in Österreich

### Die Gesamtausgaben für Weiterbildung belaufen sich auf rund 2,4 Milliarden Euro im Jahr.

Kostenträger	Kosten in Mio.	Quelle
Unternehmen: direkte und indirekte Ausgaben	1.060	Statistik Austria CVTS 3 2005
Öffentlicher Dienst als Arbeitgeber	88	Schätzung ibw auf Basis OECD Hintergrundbericht (2004)
Private Aufwendungen	368	Schätzung ibw auf Basis Mikrozensus 2003
Qualifizierung im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik (AMS+ESF)	567	AMS Geschäftsbericht 2006
Ausgaben Bund und Länder für formale Weiterbildung (Schulen im 2. Bildungsweg, FHS, ...)	182	OECD Hintergrundbericht (2004)
Förderungen von Bund, Ländern, Gemeinden	139	OECD Hintergrundbericht (2004)

Das bfi (Berufsförderungsinstitut) und das WIFI (Wirtschaftsförderungsinstitut) sind Österreichs Marktführer in der heißumkämpften Weiterbildungsbranche, deren Umsatzzahlen gerade in Krisenzeiten neue Rekorde anstauern.

### Arbeitsmarktmilliarde ist spürbar

„Es ist richtig, dass in unserer derzeit krisenhaften Zeit die Weiterbildungsinstitute ein Stück weit davon profitieren“, stellt Dr. Herwig Stage, Geschäftsführer des bfi Wien einen Anstieg bei der Buchung von Kursen seines Instituts außer Frage. „Das muss man jedoch auch sehr differenziert sehen“, dämpft der Bildungsexperte gleich jedwede Euphorie. „Denn in Wirklichkeit boomt vor allem jener Bereich, für den das AMS Maßnahmen ausschreibt“. Kein Wunder, wurde doch für das Jahr 2009 eine Milliarde Euro für aktive Arbeitsmarktpolitik von der Bundesregierung zur Verfügung gestellt, um der Wirtschaftslaute fürs Erste Paroli zu bieten.

### Auch Individualförderung boomt

„Auch bei den sogenannten Individualförderungen haben wir Zuwächse zu verzeichnen“, so Stage. Damit meint er selbstgewählte Weiterbildungskurse, die vom Arbeitsmarktservice dem angestellten bzw. arbeitslosen Antragsteller bewilligt werden und wobei in der Folge ein Teil oder der gesamte Kurskostenbeitrag übernommen wird, um höhere oder zusätzliche Qualifikationen zu erlangen und damit für den Arbeitsmarkt interessanter zu sein.

### Berufsausbildung für Erwachsene

Führend in der „Facharbeiterintensivausbildung“ ist zweifellos das bfi Wien für Personen, die einen neuen Beruf erlernen wollen oder müssen – schließlich gibt es Berufsfelder, wo es heutzutage keine Arbeitsplätze mehr gibt. „Dafür existiert die Möglichkeit, auch im Erwachsenenalter in einem 16 Monate dauernden Kurs zur Ablegung der Facharbeiterprüfung herangeführt zu werden“, erklärt bfi-Wien Chef Herwig Stage.

### Mit Qualifikation zum Job

„Das Berufsausbildungszentrum im 20. Bezirk, das täglich rund 1.000 Kursteilnehmerinnen und Teilnehmer in sieben Berufs-Be-



„Dialogveranstaltungen mit Impulsreferaten von Top-Referenten aus Wirtschaft und Wissenschaft zu unterschiedlichen Themen, zählt Herstein-Institutsleiterin Dr. Katharina Fischer-Leitner zu den derzeitigen Rennern im Trainingsinstitut der Manager und Führungskräfte.

Foto: Weinwurm



„Die Zahl der Kursteilnehmer ist gegenüber dem Vorjahr um 17 Prozent gestiegen und wir tragen dem Rechnung“, gibt sich WIFI Wien Kurator KommRat Erwin Pellet optimistisch, was die Zukunft der Weiterbildung betrifft.

Foto: WIFI Wien



„Die Unternehmer schauen ganz genau, was sie sich leisten können oder wollen“, beschreibt bfi Wien Geschäftsführer, Dr. Herwig Stage, die derzeitige Situation am Weiterbildungsmarkt.

Foto: bfi Wien

reichen ausbildet, hat einen Frauenanteil von 12 Prozent und schließt mit der FacharbeiterInnen-Prüfung ab“, ist Stage stolz auf die hohe Akzeptanz der Ausbildung. Wenn die Voraussetzungen erfüllt sind, das ist unter anderem ein Alter zwischen 17 und 45 Jahren, beim AMS arbeitssuchend gemeldet zu sein und Interesse an einer Berufsausbildung zu haben, die gesundheitlichen Anforderungen zu erfüllen und außerdem Deutschkenntnisse vorhanden sind, um der Ausbildung folgen zu können, steht einer „Lehrzeit“ nichts mehr im Wege. Ein modulares Ausbildungssystem mit 2-wöchigem Beginn gewährt kurze Wartezeiten für Einsteiger, und die 4-6 wöchige Betriebspraxis in Gewerbe- und Industriebetrieben schafft gute Vermittlungschancen besonders in der Elektro-, Metall-, Bauwesen- sowie EDV-Branche, die derzeit besonders auf Qualifikation wert legen.

### Weiterbildung zahlt sich aus

Eine Untersuchung des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) beweist, dass sich berufsbegleitende Weiterbildung rechnet. Die befragten Absolventen von Kursen gaben an, dass die Verdienstmöglichkeiten für sie gestiegen sind, und bei jedem Dritten hat sich sogar die berufliche Position durch den Kurs verbessert. „Dass die Firmen bereits jetzt voll durchstarten und verstärkt in Weiterbildung investieren“, verweist Herwig Stage jedoch ins Reich der Ammenmärchen. „Die Unternehmen schauen derzeit ganz genau darauf, was sie sich leisten wollen oder können.“ Und die Zahlen geben ihm recht. Hat doch die aktuelle Makam-Studie die Weiterbildungsbudgets der Unternehmer für 2010 abgefragt

und überzeugende 57 Prozent der Befragten haben angegeben, ebensoviel wie im Jahr 2009 in Fortbildung investieren zu wollen.

### Dem Markt anpassen

„Den Trend in der Weiterbildung muss man differenziert sehen“, meint Herwig Stage. „Das AMS finanziert ausschließlich Ausbildungen, die berufsrelevant sind. Mechatroniker oder Schweißer sind zum Beispiel gesucht und werden es auch in Zukunft sein. Diese geförderten Ausbildungen orientieren sich gezielt an den Bedürfnissen des Marktes, daher sind Tischler derzeit nicht besonders nachgefragt, aber Tischler mit Arbeitsschwerpunkt Möbelmontage bringt hingegen realistische Chancen auf einen Arbeitsplatz“.

### Hard-Skills sells

„Bei den Unternehmen stellen wir fest, dass die Firmen derzeit mehr Hard-Skills, wie Kurse in Buchhaltung, Kostenrechnung, Controlling buchen und etwas weniger die Soft-Skills, wie Körpersprache, Rhetorik, Stimmbildung und dergleichen. Die Sprachkurse bleiben jedoch konstant, dort stellen wir keine Einbußen fest“, meint bfi-Wien Geschäftsführer Herwig Stage. „Was jedenfalls boomt, sind die Vorbereitungskurse zur Ablegung der Berufsreifeprüfung.“

### Auch IT liegt im Trend

„Fachwissen, besondere Fertigkeiten und IT-Kurse werden bei uns derzeit verstärkt nachgefragt, besonders Zertifizierungskurse, Grafik-Design-Kurse: also konkrete Spezialisierungen in der Programmierung sowie in der hochwertigen Anwendung. Krisensignifikant sind Maßnahmen, wo der Return sofort messbar ist, daher boomen im WIFI derzeit

### Öffentliche Ausgaben für Erstausbildung und Weiterbildung im Vergleich

Setzt man die öffentlichen Ausgaben für Weiterbildung in Bezug zu den gesamten Bildungsausgaben, so ergibt sich folgendes Bild: Für die Erstausbildung an Schulen und Hochschulen werden jedes Jahr rund 13 Milliarden Euro an öffentlichen Mitteln ausgegeben. Für die Weiterbildung – inklusive der AMS-Maßnahmen – stehen rund 888 Millionen Euro an öffentlichen Mitteln zur Verfügung. Dies entspricht einem Verhältnis von 6:94.

Quelle: Barbara Mann/WIFI Österreich

Verkaufstrainings, weil die Unternehmer richtig erkennen, dass sie in die eigene Mannschaft investieren müssen, um mehr Aufträge zu generieren“, erläutert WIFI-Wien Kurator KommRat Erwin Pellet die derzeitige Situation im Weiterbildungsbe- reich.

### Eigeninitiative ist en vogue

„Zuwachs haben wir auch durch alle jene Personen, die in der Krise ihren Arbeitsplatz sichern wollen. Denn wer sich als Arbeitnehmer in wirtschaftlich schwierigen Zeiten von der Masse abheben will, muss mehr können als in Zeiten der Hochkonjunktur“, bringt es Erwin Pellet auf den Punkt.

### Investition, aber langfristig

Dass eine gewisse ökonomische Zurückhaltung nicht so schnell aus den Köpfen der Budgetverantwortlichen verschwindet ist natürlich und möglicherweise auch nötig. Leicht hat es die Wirtschaft zurzeit keineswegs, und daher setzen die Unternehmen auf den langfristigen Return on Investment, denn sie fürchten anscheinend nichts mehr, als den Fachkräftemangel und den demographischen Wandel in der Zeit nach der Rezession.

### Unternehmer prüfen Kosten-Nutzen

„Zu den Top-Sellern am WIFI Wien zählen im Moment Kostenrechnung, Buchhaltung, Personalverrechnung und Vertrieb. Wir haben bereits zusätzliche Kurse eingeschoben,“ schildert Erwin Pellet die derzeitige Situa-

tion in seinem Haus am Währinger-Gürtel und resümiert „56 Prozent der Kursteilnehmer gibt als Motiv für den Kursbesuch persönliches Interesse an, 47 Prozent möchten damit ihre Aufstiegschancen verbessern und knapp ein Drittel besucht einen WIFI-Kurs auf Wunsch des Arbeitgebers. Ein Vergleich mit einer früheren Befragung aus dem Jahr 2003 zeigt, dass die Unternehmer sich heute vermehrt um die Qualifizierung ihrer Mitarbeiter kümmern. Nur ein Viertel der Teilnehmer belegte damals Kurse auf Wunsch des Arbeitgebers, drei Viertel aber aus eigenem Antrieb.“

### Bildungshunger im Vormarsch

„Die Zahl der Kursteilnehmer ist gegenüber dem Vorjahr von 55.000 auf fast 65.000, also um 17 Prozent gestiegen, die Anzahl der Lehreinheiten wurde sogar um über 30 Prozent auf 540.000 gesteigert. Daher ist es nötig, sechs Millionen Euro in die Hand zu nehmen, um das Ausbildungszentrum der Wiener Wirtschaft am Währinger Gürtel bis Frühjahr 2010 um über 2.500 m<sup>2</sup> zu erweitern“, trägt Pellet dem aktuellen Weiterbildungs-Boom in der Krise Rechnung. „Schließlich sollen die Räumlichkeiten auch zum Lernen anregen und entsprechenden Komfort bieten“, will der WIFI-Kurator den Aufenthalt seiner Kunden in der Lehrstätte möglichst angenehm gestalten. „Über 60 Prozent der Kursteilnehmer belegen Kurse zur Gänze in ihrer Freizeit, 40 Prozent teilweise oder ausschließlich während der Arbeitszeit. Die Kurskosten zahlen mit 41 Prozent allerdings hauptsächlich die Betriebe. Rund zwei Drittel der Kurse werden durch die Arbeitgeber oder durch Förderungen beglichen, ein Drittel wird ausschließlich durch die Kursteilnehmer selbst getragen.“

### Führungskräfte bilden sich selektiv weiter

„Wir sind keine Krisengewinner,“ stellt Dr. Katharina Fischer-Ledenice klar fest. Die Leiterin des Hernstein-Instituts der Wirtschaftskammer Wien, spricht ganz gezielt Führungskräfte an und zwar auf allen Ebenen: von der Nachwuchsführungskraft über den so genannten „Sandwich-Manager“ in der mittleren Führungsebene bis zum Top-Management.

### Manager im Unternehmen gefordert

„In den schwierigen wirtschaftlichen Situationen, in der derzeit viele Unternehmen stecken, sind Manager in der Firma gefordert, um ihre Hausaufgaben zu bewältigen. Wie kommt das Unternehmen aus der Liquiditätsfalle heraus, wie kommt der Betrieb zu Innovationen und nicht zuletzt, wie

kann ich als Führungskraft die kleinere Mannschaft, die es in der Regel jetzt gibt, so ausrichten, damit das Unternehmen wieder auf Erfolgskurs segelt, sind die Fragen mit denen Manager derzeit hauptsächlich konfrontiert sind. Das heißt, Manager sind im Moment nicht diejenigen, die sich in diesen turbulenten Zeiten für persönliche Weiterbildung interessieren. Noch dazu ist Weiterbildung mit Zeit und Kosten verbunden, beides derzeit sehr kostbar. Allerdings gibt es keine Rückgänge bei den klassischen Seminaren wie Verhandlungstaktik oder Gesprächsführung also Grundelemente, die man als Handwerkszeug benötigt. Dort läuft es nach wie vor gut“, sagt Fischer-Ledenice.

### In High-Potentials wird investiert

„Wir haben jedoch mit Erstaunen festgestellt, dass eine große Bereitschaft von mittleren und größeren Firmen besteht, gerade jetzt High Potentials zu qualifizieren. Potenzialträger sind im Moment die Gruppe, die auch längerfristige Programme bucht. Das sind unsere so genannten Entwicklungsprogramme, wo sich die Teilnehmer jeweils für ein paar Tage sehr fokussiert mit Themen auseinandersetzen von der eigenen Rollengestaltung über strategische Entwicklung, Organisationsentwicklungsarbeit bis zu Personalentwicklungsarbeit, also alles Bereiche, mit denen Manager konfrontiert sind. Und diese Programme haben einen ebenso regen Zulauf wie unser Gründungsprodukt, die Gruppendynamik, die 4,5 bis 5 Tage dauert. Grund für diese Entwicklung dürfte die Einsicht sein, dass es im Unternehmen wesentlich ist, wie man in Teams gut kooperieren kann und dazu bedarf es eines gerüttelten Maß an Selbsterkenntnis, wie man in Gruppen wirksam wird, aber auch, wie man in Gruppen wirkt“, meint Katharina Fischer-Ledenice.

### Aus der Praxis für die Praxis

Was im Moment wirklich boomt, sind Praxistage, wo verschiedene Hernstein-Kurse in Form eines eineinhalb-stündigen Appetizers vorgestellt werden und die Teilnehmer die Möglichkeit haben, sich für drei oder vier Themen zu entscheiden, um so eine komprimierte Fülle von Inhalten während eines Tages vermittelt zu bekommen.

### Viel Inhalt in kurzer Zeit

„Außerdem sind kurze Dialogveranstaltungen zu unterschiedlichen aktuellen Themen gefragt, die für zwei bis drei Stunden angesetzt sind, ebenso wie Workshops zu ‚Management- und Leadership-Qualitäten‘ in turbulenten Zeiten mit Impulsreferaten von Top-Referenten aus Wirtschaft und Wissenschaft“, so hat Katharina Fischer-Ledenice mit ihrem langjährigem Know-how, eine Plattform etabliert, wo intensiver Meinungsaustausch und wirkliches, und nicht bloß verschultes, Lernen stattfindet. ◀



Gut ausgebildete und kompetente Mitarbeiter: darauf setzt Bosch

Fotos: Bosch

„Eine umfassende und hochwertige Ausbildung sichert uns qualifizierte Fachkräfte und ist auch ein Teil unseres gesellschaftlichen Engagements“, so Ernst Fiedler, Standortverantwortlicher und kaufmännischer Leiter des Bosch-Werks in Hallein.

Dieses gesellschaftliche Engagement nimmt die Bosch Gruppe auch durch die Förderung verschiedener Initiativen in Bildung und Wissen wahr. Der „Technik fürs Leben“-Preis soll den hohen Bildungsstandard an den österreichischen HTLs weiter fördern und die technischen Ausbildungsmöglichkeiten in Österreich verstärkt der Öffentlichkeit präsentieren. Der „Technik fürs Leben“-Preis macht es sich zum Ziel, jährlich die besten Technikertalente an Österreichs Höheren Technischen Lehranstalten (HTL) zu finden und deren Aus- und Weiterbildung zu

# Gezielte Mitarbeiterfortbildung

*Als einen ihrer wichtigsten Erfolgsfaktoren sieht das Unternehmen Bosch die gezielte Fortbildung und Förderung ihrer Mitarbeiter. Auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten hält das Unternehmen an seiner Innovationsstrategie fest. Die Mitarbeiter sind dabei ein wesentlicher Faktor.*

Auch in Zeiten der Krise setzt Bosch Akzente bei den Mitarbeitern. „Auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten gehen wir mit Augenmaß und Weitblick vor, um unsere Chancen von morgen und überborgen zu sichern. Wir investieren weiterhin stark in Forschung und Entwicklung. Dazu braucht man auch die richtigen und gut ausgebildeten Mitarbeiter. Unsere Aus- und Weiterbildungsprogramme werden daher fortgeführt. Das haben wir ganz klar festgelegt.“ sagt Dr. Karl Strobel, Alleinvorstand der Robert Bosch AG.

### Personalmanagement von strategischer Bedeutung

Dieses hilft, kompetente Mitarbeiter in aller Welt zu finden und diese auch so zu fördern, dass sie dem Unternehmen erhalten bleiben und so mithelfen, die langfristigen Wachstumsziele des Unternehmens zu erreichen. Hilfreich ist hierbei auch die gute Reputation der Bosch Gruppe als Arbeitgeber. Besonders die Familienfreundlichkeit ist ein großes Plus. Denn immer öfter geben nicht nur Gehalt und Dienstwagen den Ausschlag für einen Arbeitgeber, sondern auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ein weiteres Erfolgsmodell für das Personal ist die Führungskräfteentwicklung. „Über 80 Prozent der Führungskräfte besetzen wir aus den eigenen Reihen. Neben der klassischen Management-Laufbahn haben wir zwei wei-

tere Entwicklungsmöglichkeiten geschaffen. Die Laufbahn als Fachspezialist oder als Projektmanager“, erläutert Anne-Katrin Seeber, Personalleiterin der Bosch Gruppe Österreich die Karrierechancen in ihrem Unternehmen.

### Auf Lehrlingsausbildung gesetzt

Auch die Lehrlingsausbildung kommt bei Bosch nicht zu kurz. Insgesamt beschäftigt die Bosch Gruppe in Österreich 122 Lehrlinge.

fördern. 2009 wurde der Preis unter 47 eingereichten Diplomarbeiten vergeben. Für 2010 liegen bereits 81 Anmeldungen vor. Und Karl Strobel betont: „Wir würden bei Bosch gerne mehr Ingenieurinnen einstellen. Trotz technischer Begabung entscheiden sich leider immer noch viele Menschen – insbesondere aber Frauen – viel zu selten für technische und naturwissenschaftliche Studienrichtungen. Auch hier wollen wir ansetzen und mehr junge Frauen für diese Berufe gewinnen.“ ◀



### Unternehmer und Weiterbildung

92% der befragten Unternehmen nutzen Weiterbildungsmaßnahmen

Die am häufigsten besuchten Bereiche sind

- Informatik und EDV-Anwendungen
- Verkauf und Marketing
- Management und Unternehmensführung
- Persönlichkeitsseminare

Planung der Weiterbildungsbudgets der Unternehmen für 2010 im Vergleich zu 2009

- 57% halten Budgets gleich
- 14% erhöhen Budgets
- 13% reduzieren Budgets

Quelle: Makam-Studie 2009

### Spezialförderungen in der Wirtschaftskrise

#### wichtigste Ansprechpartner:

- Beihilfe für EPUs (AMS)
- „Bildungskarenz plus“ (AMS) als Alternative zur Freisetzung von Mitarbeitern
- Qualifizierungsförderung für Beschäftigte in Kurzarbeit (AMS)
- WAFF-Förderungen für UnternehmerInnen in Wien