



Weiterbildung bringt
nicht nur Mitarbeiter voran

Foto: iStockphoto.com

Rohdiamanten schleifen

Ob Konzern oder Kleinbetrieb: Unternehmen, die Mitarbeiter weiterqualifizieren, profitieren nicht nur von Zusatzwissen und Motivation der Beschäftigten. Sie können so auch **gezielt Fachkräfte entwickeln**. EVA MÜLLER-TAUBER

Sie sind für jedes Unternehmen ein entscheidender Schlüssel zum Erfolg: qualifizierte Fachkräfte. Sie zu gewinnen und zu halten fällt vielen Firmen zunehmend schwer: Es fehlen Bewerber, die Konkurrenz der Betriebe um die Talente ist groß. Eine Lösung kann da unter Umständen Weiterbildung sein: Wenn sich bewährte Mitarbeiter mit Potenzial und Begeisterungsfähigkeit weiterqualifizieren, steigt nicht nur die Motivation der Beschäftigten. Auch die Unternehmen können womöglich die ein oder andere Fachkräftelücke füllen.

Wie Arbeitgeber und Mitarbeiter von Weiterbildung gleichermaßen profitieren können, zeigt der Werdegang von Kathrin Weiß. Die heute 26-Jährige absolvierte nach ihrer Ausbildung zur Industriekaufrau erst eine berufsbegleitende Weiterbildung zur Industriefachwirtin/IHK in Ingolstadt. Dann schloss sie einen Studiengang zur Betriebswirtin erfolgreich ab. Schließlich hängte sie ein Studium Executive MBA in General Management am Institut für Management in Salzburg dran, das sie diesen Herbst beenden wird. „Während meiner Weiterbildung lerne ich abends unter der Woche und jeweils einen

Tag am Wochenende. Vor den Prüfungen nehme ich mir zwei Wochen zur intensiven Vorbereitung frei“, erläutert Weiß, wie sie ihr Lernpensum neben ihrem Fulltimejob bewältigt. Denn hauptberuflich ist sie seit Beginn ihrer Karriere bei der Hipp-Werk Georg Hipp OHG beschäftigt, derzeit noch als Sachbearbeiterin für Biozertifizierung und Verbandsarbeit. Künftig arbeitet sie als Projektmanagerin für Vertragsmanagement im Einkauf Fremdfertigung. „Ich bin ein richtiges Hipp-Kind“, schmunzelt Weiß. „Am Firmenstandort Pfaffenhofen an der Ilm geboren, habe ich als Baby natürlich Hipp-Produkte genossen und zudem die Georg-Hipp-Realschule besucht, da war der weitere Berufsweg beinahe vorgezeichnet.“

Schon früh hat Arbeitgeber Hipp sie auf ihrem Karriereweg unterstützt: Das Unternehmen finanzierte die gesamten Weiterbildungen. So sei eine Win-win-Situation entstanden, meint Weiß: „Man entwickelt sich selbst weiter, aber man entwickelt auch das Unternehmen weiter, weil man sein Wissen an dieses weitergibt.“ Ähnlich sieht das ihr Arbeitgeber: „Die Möglichkeit zur Weiterentwicklung ist ein ganz entscheidender Aspekt für die Arbeitszu-

friedenheit und -motivation von Mitarbeitern und Hipp deshalb ein sehr wichtiges Anliegen“, betont Detlef Fuchs, Personaldirektor bei dem Pfaffenhofener Unternehmen. „Darüber hinaus verfolgen wir damit noch weitere Ziele, wie zum Beispiel fachliche Fertigkeiten und Kenntnisse unserer Mitarbeiter zu sichern, Zukunftspotenziale zu entdecken und zu fördern sowie das Betriebsklima und die Arbeitsatmosphäre positiv zu beeinflussen.“

Das oberbayerische Familienunternehmen gehört zu den rund 85 Prozent der

Weiterbildungen finanzieren

Fortbildungen sind immer auch ein Kostenfaktor. Der Staat bietet verschiedene Hilfen an, damit Mitarbeiter die Finanzierung einer Weiterbildung stemmen können. Beispiele hierfür sind das Aufstiegs-BAFöG und der Meisterbonus.

Weitere Informationen unter:

www.aufstiegs-bafog.de

www.stmwi.bayern.de/mittelstand-handwerk/aus-und-weiterbildung/meisterbonus/

Betriebe hierzulande, die ihre Belegschaft fortbilden. Laut einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) investierten Unternehmen 2016 rund 33,5 Milliarden Euro in Weiterbildung. 80 Prozent der Befragten, die Weiterbildung anbieten, nannten die Fachkräftesicherung als einen Grund dafür (siehe Grafik r.). Kleine und mittlere Unternehmen gaben besonders viel für Weiterbildung aus – pro Mitarbeiter durchschnittlich 1167 Euro jährlich und damit 150 Euro mehr als Großunternehmen. Erklärungen hierfür sind der Fachkräftemangel und die Schwierigkeiten kleinerer Unternehmen, passendes Personal zu finden. „Das beständige Weiterbilden hilft den Firmen, qualifiziertes Personal an sich zu binden“, erklärt Susanne Seyda, Senior Economist für Fachkräftesicherung und Weiterbildung beim IW Köln.

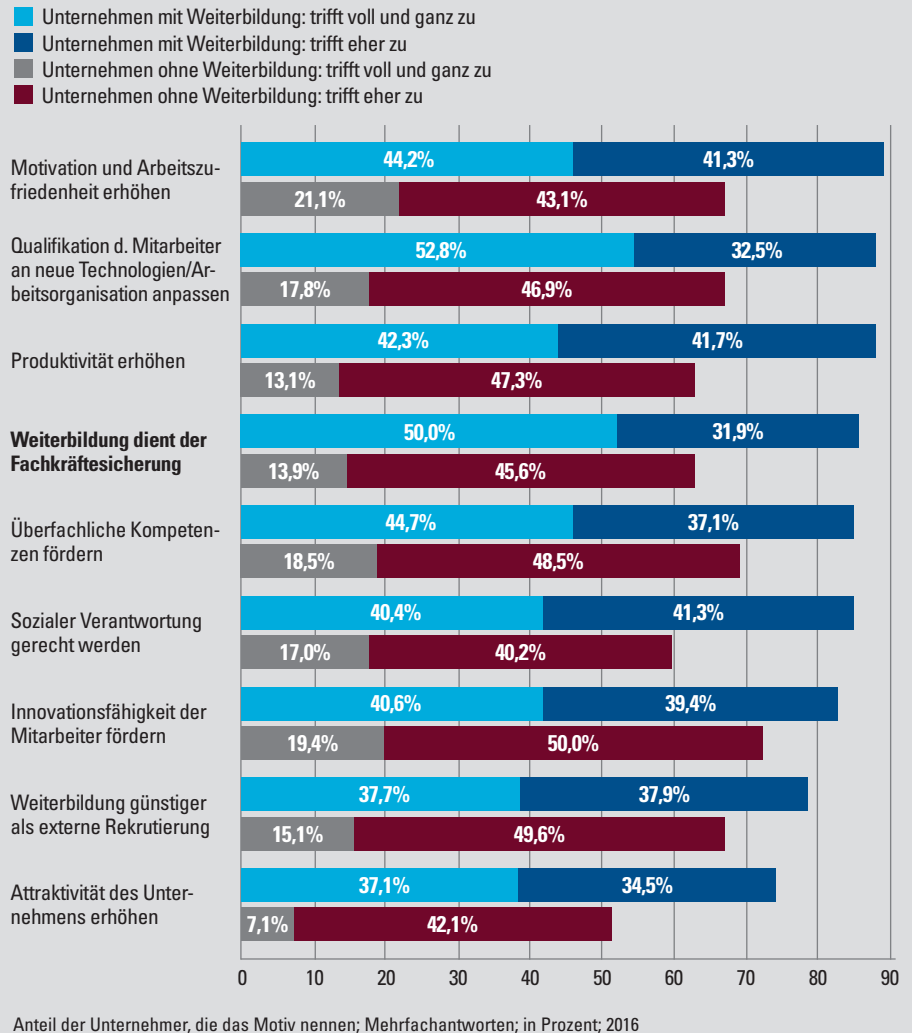
Zusatzqualifikation für Quereinsteigerin

Kann oder will eine Firma die Kosten für die Fortbildung nicht übernehmen, helfen unter Umständen öffentliche Förderungen wie das Aufstiegs-BAFöG sowie der Meisterbonus (siehe Kasten S. 20). Auch Cathrin Trost und ihr Chef von der Münchner allaboutwine Handels GmbH nutzten staatliche Unterstützung. Die gelernte Restaurantfachfrau Trost, die schon mehrere Jahre lang in Geisels Weingalerie am Karlsplatz als Weinfachverkäuferin arbeitet, qualifizierte sich zur geprüften Sommelière/IHK weiter.

Trost ist eine Quereinsteigerin. Sie hatte nach Jahren in der Sternegastronomie eine neue berufliche Herausforderung gesucht. Sie bewarb sich bei der Weingalerie als Weinfachverkäuferin, obwohl sie nicht alle Kriterien aus dem Stellenangebot erfüllte – und bekam den Job. Während der Weiterbildung zur Sommelière stellte die Firma sie für die Unterrichtstage frei, so dass Trost statt fünf nur drei Tage wöchentlich arbeiten musste. „Weil es bei der Fortbildung zur Sommelière auch Verkostungen gibt sowie die Arbeit am Kunden im Mittelpunkt steht, läuft diese fast ausschließlich über Präsenzs Schulungen“, erklärt Trost. Die Mitarbeiterin kümmerte sich im Gegenzug um die Finanzierung der Fortbildung. „Das war schon eine Herausforderung“, räumt die 34-Jährige ein. „Schließlich zahlt

Warum Unternehmen Weiterbildung anbieten

82 Prozent der Firmen, die Mitarbeiter weiterqualifizieren, wollen sich so Fachkräfte sichern.



Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2017; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

man rund 8000 Euro für die Weiterbildung plus Prüfungsgebühren nicht einfach so aus der Portokasse.“ Die Lösung war das Aufstiegs-BAFöG. Es setzt sich zusammen aus einem Zuschuss – in diesem Fall rund ein Drittel der Summe – sowie einem zeitweise zinslosen Kredit der KfW-Förderbank. Auch für das Unternehmen war es nicht leicht, die Weiterbildung für seine Mitarbeiterin zu realisieren. „Wenn eine Fachkraft längere Zeit wöchentlich zwei Tage weniger verfügbar ist als üblich, kann das ein kleiner Betrieb mit nur fünf Mitarbeitern nicht leicht kompensieren, vor allem im Weihnachtsgeschäft“, so Geschäftsführer Stephan Geisel, „aber da muss man durch.“ Er ist überzeugt: „Ein Unternehmer muss in seine Mitarbeiter investieren,

Rohdiamanten erkennen und schleifen, sie ans Unternehmen binden, gerade in Zeiten des Fachkräftemangels.“

Das Engagement hat sich für beide Seiten gelohnt: Trost kann gegenüber Winzern und Kunden mit ihrem Titel und ihren neu erworbenen Kenntnissen nun noch selbstbewusster auftreten. Zudem bietet sie jetzt Weinverkostungen an, sowohl im Betrieb als auch nebenberuflich für Privatleute. Auch für Weinhändler Geisel hat sich die Investition ausgezahlt. „Durch ihr vertieftes Fachwissen ist sie nun noch sicherer in der Kundenberatung“, sagt er über seine Mitarbeiterin. Zudem wurde Trost Nachwuchssommelier des Jahres 2017. Eine Auszeichnung, von der auch das Image der Weingalerie profitiert. ■