

90 PROZENT DER ÖSTERREICHISCHEN BETRIEBE SEHEN BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG als die zentrale personalwirtschaftliche Aktivität der Zukunft. *Doch welche Unternehmen* investieren tatsächlich in Qualifizierungsmaßnahmen ihrer Mitarbeiter?

VON ANGELA HEISSENBERGER

AM 1. MÄRZ 2011 fand in Österreich zum dritten Mal der „Tag der Weiterbildung“ statt. Der Veranstalter, die „Plattform für berufsbezogene Erwachsenenbildung“, präsentierte zu diesem Anlass die Studie „Weiterbildung 2011“, für die 500 heimische Unternehmen befragt

wurden. 26 Prozent der befragten Betriebe zeigten sich demnach bereit, heuer wieder mehr in Weiterbildung zu investieren. Vor einem Jahr noch wollten lediglich 13 Prozent ihr Budget aufstocken, zwei Drittel immerhin ihre Ausgaben konstant halten.

Mit ein Grund für die Erhöhung der Bil-

dungsinvestitionen ist die Öffnung des Arbeitsmarktes für Osteuropäer ab 1. Mai, so die Studienautoren. „ArbeitnehmerInnen setzen im Zuge der Arbeitsmarktöffnung auf die Stärkung der eigenen Kompetenzen und des eigenen Know-hows. Hier wird es also stärkere Nachfrage im Unternehmen geben, an Kursen und Seminaren teilnehmen zu dürfen. Dazu kommt, dass neue Beschäftigte natürlich gefördert und zusätzlich qualifiziert werden müssen“, sagt Hannes Knett, Bildungsexperte des WIFI und Sprecher der Plattform. Auch für Horst Krieger, Leiter des Bereichs Training & Optimum Performance bei ipcenter.at, scheint der Höhepunkt der wirtschaftlichen Krise inzwischen überstanden: „Keine Krise jedoch ohne Konsequenzen: Immer mehr Unternehmen er-

NS NOCH LERNT



terbildungsbedarf für ihre Belegschaft. Befragt wurden 7.280 Betriebe mit insgesamt 680.000 Beschäftigten. Je nach Branche und Unternehmensgröße zeigten sich dabei aber beachtliche Schwankungen. Fast 90 Prozent der Großbetriebe mit mehr als 250 Beschäftigten orten aktuell Bedarf an internen und externen Fortbildungsmaßnahmen für ihr Personal – und agieren damit auf Augenhöhe mit internationalen Konzernen. In Klein- und Mittelunternehmen (KMU) ist Qualifizierung dagegen unterdurchschnittlich ausgeprägt: Unter den Betrieben mit weniger als 50 MitarbeiterInnen befürworten nur rund 70 Prozent zusätzliche Bildungsaktivitäten. Unter den Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten bildet jedes fünfte seine Belegschaft gar nicht weiter, oft aus Kostengründen. Ausnahmen sind Hightech-Branchen und kreative Berufe, in denen Betriebe und Beschäftigte fachlich stets am Ball bleiben müssen, um im Wettbewerb bestehen zu können. „Am häufigsten wurden neben speziellen fachspezifischen Fortbildungen auch Weiterbildungen in den Bereichen EDV, Verkauf, Qualitätsmanagement, Rechtsgrundlagen, Produkt- und Materialentwicklung sowie Fremdsprachen genannt“, sagt Johannes Kopf, Vorstand des AMS Österreich.

„Definitiv investieren Unternehmen wieder vermehrt in Weiterbildung. Allerdings gab es auch in Zeiten der Krise einige Unternehmen, die nach dem Motto „investieren statt sparen“ agiert haben, um wettbewerbs-

fähig zu bleiben und sich als attraktiver Arbeitgeber zu platzieren. Die Krise hat auch den Fokus der Unternehmen verändert“, meint Manuela Vollmann, Geschäftsführerin des abz austria. Gefragt seien vor allem Weiterbildungen, die auch werteorientierte Unternehmensstrategien beinhalten. „Strukturwandel und Wertebildung sind wieder vermehrt fokussiert und dieser Trend hält auch nach der Krise an bzw. verstärkt sich noch“, so Vollmann.

>> Jung, männlich, gebildet <<

Die Herausforderungen steigen auch für gering qualifizierte Arbeitskräfte. Die Arbeitswelt ist einem stetigen Wandel unterworfen, traditionelle Beschäftigungsbereiche fallen weg oder werden ins Ausland verlagert. Das reine Ausführen von Arbeitsanweisungen und die Verrichtung manueller Tätigkeiten sind im Schwinden begriffen, meint Julia Bock-Schappelwein, Arbeitsmarktexpertin des Instituts für Wirtschaftsforschung (WIFO). Auch in diesen Arbeitsfeldern seien zunehmend kommunikative und sprachliche Fähigkeiten, selbständiges Entscheiden oder soziale Kompetenzen gefragt.

Es verwundert deshalb nicht, dass die Arbeitslosigkeit unter gering qualifizierten Arbeitskräften am höchsten ist. Einmal aus dem Erwerbsleben herausgefallen, finden diese Menschen kaum Anschluss an den Arbeitsmarkt und sind für Bildungsange- ➔

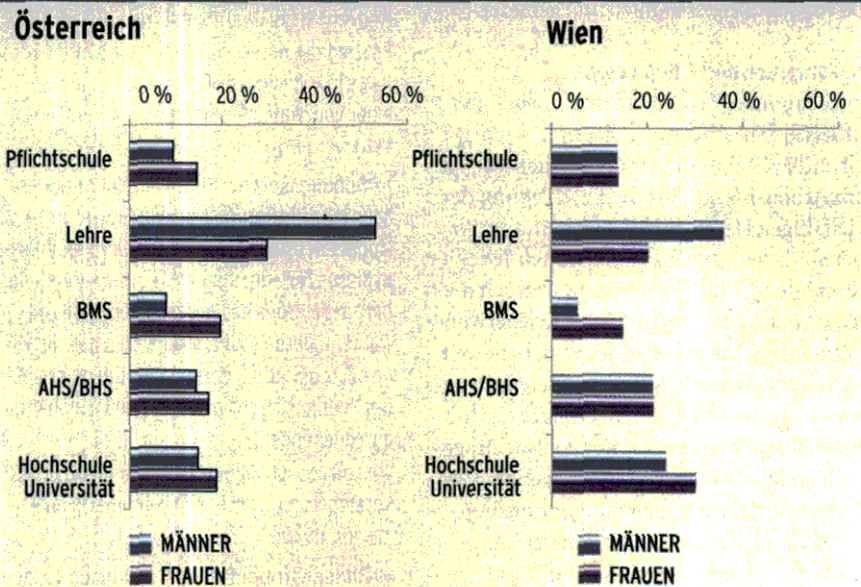
kennen jetzt, dass sie nicht nur qualifizierte, sondern vielmehr kompetente MitarbeiterInnen brauchen.“

>> Großbetriebe als Vorreiter <<

Geht es um Corporate Social Responsibility, stehen Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung von MitarbeiterInnen ganz vorne. Ihr Stellenwert ist unbestritten. Doch im Zuge der Wirtschaftskrise wurden die Budgets für interne Qualifizierungsmaßnahmen drastisch zurückgeschraubt – und obwohl die Konjunktur nun langsam wieder anspringt, teilweise auf diesem Level belassen. Ein reines Lippenbekenntnis also?

Laut einer Erhebung des Arbeitsmarktservice (AMS) vom Dezember 2010 sehen 73 Prozent der Unternehmen einen Wei-

UNSELBSTÄNDIGE NACH HÖCHSTER ABGESCHLOSSENER AUSBILDUNG (2009)



QUELLE: MZ-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. - Bildungsstruktur lt. Mikrozensus 2009 für unselbständig Beschäftigte (25 - 64 Jahre) mit mindestens 12 Stunden Wochenarbeitszeit.



HORST KRIEGER, IPCENTER.AT: »Kompetenzen der Unternehmen schärfen«



MANUELA VOLLMANN, ABZ AUSTRIA: »Werteorientierte Unternehmensstrategie«

nicht noch recht groß ist. Die Gefahr der Abwerbung gut qualifizierter MitarbeiterInnen durch Konkurrenten wird zumeist stärker wahrgenommen als der positive Anreiz, der sogenannte „Spillover“-Effekt, von neuem Wissen im Betrieb. Größere und länger bestehende Unternehmen finanzieren Weiterbildungsmaßnahmen eher, ebenso innovative und investitionsstarke Betriebe.

Dabei sind die Vorteile für Unternehmen nicht von der Hand zu weisen: Betriebe mit attraktivem Schulungsprogramm genießen einen guten Ruf und sind als Arbeitgeber begehrt. MitarbeiterInnen, die regelmäßig die Chance zur Weiterbildung erhalten, empfinden diese Förderung als persönliche Wertschätzung. Von dieser hohen Loyalität und Motivation profitiert wiederum das Unternehmen – weit über das Trainingsziel hinaus.

bote nur schwer erreichbar. Gleichzeitig tendieren die Unternehmen überwiegend dazu, ihre besser qualifizierten MitarbeiterInnen weiterzubilden als jene, die es aus sozialer Sicht am nötigsten hätten. Spezielle Förderungen seitens des AMS und der Länder (siehe Kasten) sollen diesem Trend entgegenwirken. Laut Peter Schlögl, Geschäftsführer des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung, ist Österreichs Bildungslandschaft traditionell von einer Dominanz des Erstausbildungssystems geprägt. Die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen, zu dessen Förderung sich die EU-Staaten bekannt haben, ist in Österreich, etwa im Vergleich zu Skandinavien, äußerst gering. Der „typische Teilnehmer“ in der Erwachsenenbildung, so Schlögl, ist jung, männlich und gebildet.

» Vorsprung durch Kompetenz «

„Zeugnisse, Zertifikate und Formalqualifikationen sind ohne Zweifel wichtige Grundlagen für einen individuellen Vorteil am Arbeitsmarkt. Für die Bewältigung der vielfältigen Herausforderungen unserer Arbeitswelt benötigen Unternehmen jedoch Kompetenz. Und darin besteht letztlich der reale Vorsprung“, meint Horst Krieger von ipcenter.at: „Das Ziel der neuen Arbeitswelt nach der Krise sollte sein, Kompetenzen zu entwickeln und zu schärfen. Wir rechnen mit einem fortwährenden Anstieg der Nachfrage nach qualitativ hochwertigen Angeboten im Bereich des lebensbegleitenden, berufsbezogenen und kompetenzbasierten Lernens.“

Allerdings zeigt eine im Vorjahr präsentierte WIFO-Studie, dass die Skepsis der Wiener Unternehmen bezüglich betrieblich finanzierter Weiterbildung grundsätz-

FÖRDERUNGEN

» Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (AMS): Das AMS fördert gemeinsam mit dem Europäischen Sozialfonds Qualifizierungsmaßnahmen von Personen, die sich am Arbeitsmarkt in einer benachteiligten Position befinden – z.B. Arbeitsuchende ab 45 Jahre, WiedereinsteigerInnen oder Frauen, die höchstens einen Lehrabschluss oder eine mittlere Schulbildung aufweisen. Die Höhe der Unterstützung beträgt zwei Drittel der Kursgebühren, bei Frauen ab 45 drei Viertel der Kursgebühren – maximal aber 10.000 Euro pro TeilnehmerIn.

» Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff): Im Rahmen des Weiterbildungskontos bietet der waff finanzielle Unterstützung für berufsbezogene Aus- und Weiterbildung. Übernommen werden 50 bis 80 Prozent der Kurskosten. Der Hauptwohnsitz muss in Wien liegen und die Ausbildung bei einer vom waff anerkannten Institution absolviert werden.

» Bildungskarenz: Bei einer Bildungskarenz kann man die Berufstätigkeit für zwei bis zwölf Monate unterbrechen, um sich weiterzubilden. In dieser Zeit wird vom AMS ein Weiterbildungsgeld in der Höhe des Arbeitslosengeldes gewährt, außerdem ist ein Zuverdienst in der Höhe einer geringfügigen Beschäftigung erlaubt. Der Bildungskarenz muss eine sechsmonatige durchgehende Beschäftigung vorangehen. Voraussetzung ist außerdem eine entsprechende Vereinbarung zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn.

» Bildungsfreibetrag: Unternehmen können Weiterbildungsmaßnahmen für ihre MitarbeiterInnen grundsätzlich beim Finanzamt geltend

machen. Der Bildungsfreibetrag umfasst 20 Prozent der Kosten für interne, aber auch externe Fortbildungen. Bei innerbetrieblicher Weiterbildung gilt allerdings ein pauschaler Höchstsatz von 2.000 Euro pro Maßnahme und Kalendertag. Alternativ zum Freibetrag kann auch eine sechsprozentige Bildungsprämie in Anspruch genommen werden.

» Landesförderungen: Oberösterreich setzt mit dem „Bildungskonto“ auf die Höherqualifizierung von MitarbeiterInnen. Bis zu 70 Prozent der Kurskosten werden übernommen.

Niederösterreich gewährt mit dem „Bildungsscheck“ einen Zuschuss von 50 Prozent auf Kurskosten für Inhaber und Führungskräfte von Unternehmen bis zu 49 MitarbeiterInnen. Für einen Zeitraum von drei Jahren werden maximal 2.500 Euro refundiert.

In der Steiermark stehen 65 Millionen Euro im Wirtschaftsfördertopf bereit. Mit dem „Bildungsscheck Qplus“ werden z.B. 50 Prozent der externen Weiterbildungskosten von KMU (max. 3.000 Euro) übernommen.

Das Burgenland unterstützt externe Bildungsmaßnahmen von Unternehmern und Führungskräften von KMU, ausgenommen Sprachkurse und Ausbildertrainings. Kurskosten unter 7.500 Euro werden mit bis zu 75 Prozent gefördert, Beträge zwischen 7.500 und 15.000 Euro mit bis zu 50 Prozent.

In Tirol gibt es für Betriebe mit maximal fünf MitarbeiterInnen (Vollzeit) ein „Bildungsgeld-update“ für fachspezifische Weiterbildung. Kurskosten bis 700 Euro werden mit 35 Euro, bis 500 Euro mit 25 Prozent gefördert.