

Chance zum Aufstieg

Das Konzept vom lebenslangen Lernen ist bei zahlreichen Unternehmen Teil der Firmenphilosophie. Sie haben spezifische Programme aufgelegt, um qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und an sich zu binden



Ein fester Etat für die Weiterbildung – das ist in vielen Unternehmen nicht mehr die Ausnahme. Manche Firmen vergeben sogar Stipendien.

FOTO: DPA

VON TOBIAS BRUNNER

Das Studium lag schon einige Jahre hinter Catrin Elisa Pietzsch, als sie irgendwann bemerkte: Sie ist zu neugierig. Nur arbeiten – das reichte ihr nicht mehr. Pietzsch wollte etwas Neues lernen, die „technische Seite“ besser verstehen, wie die diplomierte Informationswissenschaftlerin sagt. Also schrieb sie sich noch für einen Umweltwissenschaften-Master als Fernstudium ein – während sie weiter Vollzeit arbeitete. Doch der Einsatz zahlte sich aus, denn ihr Arbeitgeber Audi belohnte sie mit einem Stipendium. Inzwischen ist die 38-Jährige im elften Jahr bei dem Ingolstädter Autobauer beschäftigt.

Viele Unternehmen unterstützen Angestellte finanziell, wenn sie den Bachelor oder Master machen

Es gab eine Zeit, da wäre Catrin Elisa Pietzsch eine Ausnahme gewesen, da schien es nach der Schule einen klaren Weg zu geben: Eine Ausbildung machen oder studieren, danach eine Stelle finden und ein paar Jahrzehnte arbeiten – bis zur Rente. Doch das ist so gut wie vorbei. Sucht man im Internet nach „Weiterbildung neben dem Beruf“, erhält man mehr als 2,5 Millionen Treffer. Die Angebote scheinen grenzenlos zu sein: Wochenendseminare, Fernkurse, Abendschulen. Alles berufsbegleitend. Aber wollen Firmen überhaupt, dass ihre Mitarbeiter sich fortbilden?

Michael Groß hat eine eindeutige Antwort: „Für unser Unternehmen ist die Weiterbildung elementar.“ Denn wer moderne Autos bauen will, müsse sich stets auf Wissen und Ideen seiner Ingenieure verlassen können. Audi fördert pro Jahr 40 ausgewählte Mitarbeiter mit einem Stipendium. Bis zu 6000 Euro kann ein Stipendiat dabei für Bachelor, Master oder Techniker bekommen. Etwa 30 Prozent der Geförderten arbeiten weiter in Vollzeit. Insgesamt bilden sich bei Audi derzeit ungefähr 2000 der weltweit 69 500 Mitarbeiter extern weiter. Auch wer dafür kein Geld erhält, kann sich mit Vorgesetzten auf Teilzeit einigen.

Audi ist keine Ausnahme. Im Gegenteil: Es ist längst die Regel, dass sich Unternehmen auf das Lernen neben dem Beruf einstellen. Im Auftrag der Fernschule ILS befragte Forsa 2012 mehr als 300 Personalverantwortliche zur berufsbegleitenden Weiterbildung. Demnach begrüßen es 96 Prozent, wenn sich ihre Mitarbeiter selbstständig fortbilden wollen. Etwa 40 Prozent der Befragten haben dabei einen festen Etat für die Weiterbildung eingeplant. Circa drei Viertel stellen ihre Mitarbeiter für entsprechende Termine frei und 80 Prozent der Firmen übernehmen teilweise die Kosten für die Weiterbildung. „Fragt man zehn Firmen, bekommt man zehn verschiedene Modelle“, sagt Stefan Loibl. Er leitet den Bereich Weiterbildung bei der Industrie- und Handelskammer (IHK) für München und Oberbayern. „Doch egal, ob ich dem Mitarbeiter etwas bezahle, ihn freistelle oder seine Schichtpläne verändere – natürlich will ich immer erreichen, dass er

bei mir bleibt“, führt er aus. Was ist häufiger zu finden – die akademische oder die nicht-akademische Fortbildung? „Vergleicht man zum Beispiel den berufsbegleitenden Lehrgang zum Bilanzbuchhalter oder zum Industriemeister mit verschiedenen Studiengängen, sieht man: Die nicht-akademische Weiterbildung ist um einiges verbreiteter“, stellt Loibl fest. Doch die akademische Weiterbildung hole auf, etwa an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften – allerdings „längst nicht flächendeckend“. Und die Nachfrage fehle noch.

Die Deutsche Telekom zahlt bei einem Master-Studium neben dem Beruf die Hälfte der Gebühren (bis zu 12 000 Euro). Die akademische Förderung hat das Unternehmen bewusst gewählt. Denn: „Die Anforderungen setzen immer häufiger ein Hochschulstudium voraus“, sagt Markus Lecke, der bei der Telekom die Bildungspolitik verantwortet. Zudem würden Mitarbeiter auch vermehrt nach Möglichkeiten zum Studium fragen. Seit vier Jahren gibt es deshalb das Programm „Bologna@Telekom“. 200 Angestellte können dabei neben dem Job einen Master machen. Wer seit mindestens fünf Jahren dabei ist, wird auch beim Bachelor unterstützt.

Was mit einem BWL-Pilotversuch im Vertrieb begann, können inzwischen Ingenieure und vor allem Informatiker nutzen. Neben privaten Universitäten arbeitet die Telekom auch mit staatlichen Hochschulen zusammen. „Wissen verliert immer schneller an Aktualität. Nahezu täglich gibt es neue Technologien“, hat Lecke beobachtet. Kein Arbeitgeber könne sich da

mehr erlauben, die Weiterbildung zu ignorieren. Das Konzept vom lebenslangen Lernen ist damit nicht nur eine leere Worthülse, sondern bei vielen Teil der Firmen-Philosophie.

Laut Forsa fördern 94 Prozent der Arbeitgeber die Weiterbildung vor allem dann, wenn sie eine Wissenslücke schließt. Die fachlichen Kenntnisse bilden aber nur eine Seite ab: Fast genauso groß ist das Anliegen, Mitarbeiter enger an den eigenen Betrieb zu binden (86 Prozent). Doch genau das funktioniert laut Johannes Bruhn nur begrenzt. Bruhn weiß wovon er spricht. Er leitet das Qualifikations- und Performance-Management beim weltweit größten Rückversicherer Munich Re und sagt: „Ein Studium kann in Einzelfällen die Bindung fördern, wirkte sich jedoch bei uns statistisch nicht signifikant aus.“

Die Munich Re legt großen Wert auf Fortbildung ihrer Mitarbeiter. Fürs Lernen gibt es freie Tage

Zu diesem Ergebnis kommt eine eigene Studie des Unternehmens, in der Munich Re das Thema Studium neben dem Beruf untersucht hat. Denn auf diesem Weg bilden sich dort fast alle Mitarbeiter neben der Arbeit fort, als Studien gelten dabei alle längerfristigen Weiterbildungen. Diese nutzen derzeit 156 von etwa 3800 Mitarbeitern am Standort München. Munich Re entscheidet, welches Angebot der Firma am meisten nutzt – und fördert diese Fächer verstärkt. Das trifft etwa auf den Aktuar

zu, für den fast alle Kosten übernommen werden. Freie Tage gibt es dabei nicht nur für Prüfungen, sondern auch fürs Lernen. Auf diese Weise will Munich Re besonders attraktive Arbeitsplätze bieten, erklärt Bruhn. Es sind die gleichen Motive, die auch Michael Groß von Audi von vielen Recruitingmessen kennt: „Der Arbeitgeber wird oft danach ausgewählt, ob man sich fortbilden kann“, sagt er. Und Markus Lecke von der Telekom ergänzt: „Der Markt mit Talenten ist umkämpft.“ Ohne auf deren Interessen zu achten, könne heute niemand mehr qualifizierte Beschäftigte gewinnen.

Spricht man mit den Mitarbeitern vieler Firmen, hört man: Nur wer weiter lernt, steigt auch im Unternehmen auf. Das bestätigt auch Johannes Bruhn: „Berufsbegleitende Studien erhöhen die Chance um etwa ein Viertel.“ Dass es aber genauso das andere Extrem gibt, zeigt die jährliche Umfrage „Weiterbildungstrends in Deutschland“ von TNS Infratest unter mehr als 300 Personalverantwortlichen: Auch wenn Stellen gestrichen werden, achten Firmen auf die Qualifikation. 2009 gaben noch 76 Prozent an, Eigeninitiative bei der Weiterbildung helfe, den Arbeitsplatz zu sichern. Mittlerweile sind es schon 86 Prozent.

Diese Bedeutung könnte noch größer werden. Denn die Verantwortlichen aus den Personalbüros sind sich sicher: Das Thema Lernen nimmt gerade erst Fahrt auf. Und damit wird auch die Zahl derer steigen, die wie Catrin Elisa Pietzsch sagen: „Auch ohne Stipendium – ich hätte die Weiterbildung auf jeden Fall gemacht.“

Motivierte Mitarbeiter

Berater helfen Firmen bei Fortbildungsangeboten

Stefan Loibl leitet den Bereich Weiterbildung bei der Industrie- und Handelskammer (IHK) für München und Oberbayern. Mit circa 380 000 Mitgliedsfirmen ist sie die größte IHK in Deutschland. Er erklärt, warum und auf welche Weise sich Firmen für die Weiterbildung ihrer Angestellten engagieren.

SZ: Wie wichtig ist die berufsbegleitende Weiterbildung für Unternehmen?

Stefan Loibl: Die Weiterbildung neben dem Beruf ist sehr wichtig – spätestens seit man die Folgen des demografischen Wandels kennt. Das sieht man auch an der Beteiligung, die seit etwa drei Jahren stark steigt. Einerseits stoßen Unternehmen die Weiterbildung an. Mindestens genauso viele Mitarbeiter wollen jedoch auch von sich aus Neues lernen. Wir werden auch künftig noch mehr Menschen sehen, denen es nicht mehr nur reicht, auf die Ausbildung zurückzublicken.

Wie profitieren Firmen von den Fortbildungen ihrer Mitarbeiter?

Das bloße Wissen ist nur ein Aspekt. Gleichzeitig können sie sehen, wie ehrgeizig jemand ist. Mitarbeiter mit berufsbegleitender Weiterbildung sind hinterher gefragt, weil sie sehr motiviert und leidenschaftlich arbeiten. Gerade Mittelständler haben große Chancen, Angestellte an sich zu binden, wenn sie ihnen signalisieren: Bei uns gibt es Möglichkeiten zum Aufstieg.

Wie findet ein Firmenchef das passende Angebot?

Hier helfen die Bildungsberater der Kammern. Die großen Kammern beschäftigen sogar eigene Berater, die sich nur um die Weiterbildung kümmern. Früher haben sie sich vor allem um das Feld der Ausbildung gesorgt. Inzwischen aber können die Berater alle Fragen zur Personalentwicklung beantworten. Etwa: Welche Art von Qualifizierung brauche ich in meinem Unternehmen?

Wie erkennt man, welcher Mitarbeiter besonders für eine Weiterbildung geeignet ist?

Eigentlich müsste man fragen: Wer ist nicht für eine Weiterbildung geeignet? Die Arbeitswelt entwickelt sich heute so schnell, dass jede Firma ständig darauf achten muss, Mitarbeiter weiterzubilden. Viele Unternehmen setzen dafür auf Gespräche, in denen beide Seiten ihre Wünsche und Ziele äußern können.

INTERVIEW: TOBIAS BRUNNER



Besonders leistungsbereit sind Mitarbeiter, deren Arbeitgeber ihnen gute Fortbildungsmöglichkeiten bieten, sagt Stefan Loibl. Das entsprechende Engagement lohne sich für beide Seiten. FOTO: OH