

WIRTSCHAFTLICHE

# NACHRICHTEN



der Industrie- und Handelskammer Aachen

12

Dezember 2012

[www.aachen.ihk.de](http://www.aachen.ihk.de)

Schwachpunkt:  
Rheinische Konjunktur  
verliert an Fahrt

» Seite 10

Pluspunkt:  
21 NRW-Top-Azubis  
kommen aus der Region

» Seite 12

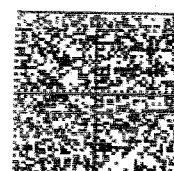
Startpunkt:  
Per Speed-Dating  
zum Ausbildungsplatz

» Seite 18



UNSER THEMA:

## Familienfreundlichkeit



Deutsche Post

12753 PVS#

P

IHK AACHEN, PF 10 07 40, 52007 Aachen

Xaver Eisenhuth  
Bergstr. 48  
52062 Aachen

3072 123

## Lebenslanges Lernen

„Allen, besonders den Regierenden, die damit beschäftigt sind, den Wirtschafts- und Gesellschaftsordnungen der Welt ein erneuertes Profil zu geben, möchte ich in Erinnerung rufen, dass das erste zu schützende und das zu nutzende Kapital der Mensch ist, die Person in ihrer Ganzheit“ (Benedikt XVI., Enzyklika Caritas in Veritate, 25) – „Ist doch der Mensch Urheber, Mittelpunkt und Ziel aller Wirtschaft.“ (Zweites Vatikanisches Konzil, Pastorale Konstitution über die Kirche in der Welt von heute Gaudium et Spes, 63)

Dass sich berufliche Weiterbildung auszahlt, ist inzwischen hinlänglich bekannt, zumindest bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Unternehmen. Sie wissen vielfach die Vorteile des in der Europäischen Union geforderten und geförderten „lebenslangen Lernens“ einzuschätzen. Diese Vorteile beziehen sich nicht nur auf die Möglichkeit, sich auf neue Stellenausschreibungen zu bewerben, sondern auch darauf, die eigene Stellung im Unternehmen zu stärken und für die Karriere nutzbar zu machen.

Für Unternehmen und Unternehmer zahlt sich die berufliche Weiterbildung von Mitarbeitern aber ebenso sehr aus. Vielfach hat jedoch die Weiterbildung keinen besonderen Stellenwert im Unternehmen, weil ohnehin „alles ganz gut läuft“ oder weil man zur Motivation von Mitarbeitern lieber Geld oder geldwerte Vorteile wie den Firmen-Pkw einsetzt. Ein Fehler, wie neuere Untersuchungen zeigen, denn Bildung hat viele Vorzüge, von denen Unternehmen massiv profitieren. Im Rahmen beruflicher Bildung wird nämlich nicht nur neues Wissen vermittelt,

sondern ebenso wird bestehendes Wissen aufgefrischt oder gefestigt, werden verbesserte Formen der Kommunikation und der effizienteren Zusammenarbeit eingeübt, wird die Zufriedenheit beim Mitarbeiter und damit die Bereitschaft, im Unternehmen zu bleiben, gesteigert, wird das Bewusstsein für die eigene Gesundheit erhöht, was in der Verringerung der krankheitsbedingten Ausfallzeiten resultiert. Kurzum führt berufliche Bildung in Unternehmen zu einer Verbesserung der Produktivität, sichert den Bestand des Unternehmens und schafft vielfältige Wettbewerbsvorteile.

Eine vom Aussterben bedrohte Spezies sind einzig die Unternehmer, die nicht begriffen haben, dass gut ausgebildete Mitarbeiter das wertvollste Kapital des Betriebes sind. Im Handwerk ist das seit geraumer Zeit ein wichtiges Thema in Zeiten knapper Fachkräfte und einer geringeren Zahl an Ausbildungsinteressenten. Es nutzt auch nichts, sich über die zweifelsohne zu konstatierenden mangelhaften Voraussetzungen vieler Bewerber um einen Ausbildungsplatz zu ärgern. Es ist erfreulich zu sehen, dass inzwischen eine große Zahl von Betrieben erkannt hat, dass es sich lohnt, gemeinsam diese Mängel aufzunehmen und in teils selbst wie individuell erarbeiteten (Lern-) Konzepten zu beheben. Zudem gibt es von verschiedenen öffentlichen Stellen (zum Beispiel IHK oder Arbeitsagentur) gute und sogar einige kostenlose Hilfsangebote.

Wichtig ist eine gute Planung und die richtige Auswahl geeigneter Bildungsangebote. Dabei ist die Beteiligung der Mitarbeiter sicher hilfreich, nicht zuletzt um Irritationen im Kreis der Kollegen zu vermeiden. Eine Bildungsmaßnahme ist schließlich keine Strafe, sondern ist vielmehr als Belohnung im Unternehmen zu verstehen. Unabhängig von den rechtlichen Ansprüchen der Mitarbeiter sollte überlegt werden, in welcher Form Mitarbeiter am Aufwand beteiligt werden können. Dies dient weniger der Verringerung der Kosten im Unternehmen als vielmehr der Sensibilisierung für den Wert der Weiterbildung und der Steigerung des eigenen Selbstbewusstseins. Als Grundsatz kann gelten, dass das Unternehmen zum Beispiel Geld oder Zeit zur Verfügung stellt. Entweder bezahlt das Unternehmen die Fortbildung und der Mitarbeiter opfert freie Tage (zum Beispiel resultierend aus Überstunden, Urlaubstagen), oder der Mitarbeiter bezahlt die Fortbildung beispielsweise ganz oder anteilig und das Unternehmen gewährt zusätzliche bezahlte Bildungstage, die natürlich weit über den gesetzlichen Anspruch hinausgehen können, sofern dieser Anspruch für einzelne Maßnahmen überhaupt besteht.

Die Planung vielfältiger beruflicher Weiterbildungsangebote muss sich stets an den betrieblichen Erfordernissen orientieren. Das ist aus betriebswirtschaftlichen Betrachtungsweisen einerseits und aufgrund steuerrechtlicher Relevanz andererseits notwendig. Dies widerspricht aber keinesfalls einer Beteiligung der Mitarbeiter am Entscheidungsprozess. Bei den verschiedenen Angeboten sollte für jeden etwas dabei sein. So vielfältig wie die Mitarbeiter in Unternehmen sind, müssen auch die Angebote sein. Berücksichtigung wollen unterschiedliche Vorbildungen, berufliche Aufgaben und Bereiche, Neigungen, Altersbedingungen, geschlechtsspezifische Interessen und vieles mehr finden. Dabei können die Angebote Eingang in einen betrieblichen Bildungs-

### VERWALTUNGS- UND WIRTSCHAFTS-AKADEMIE AACHEN

## STUDIUM NEBEN DEM BERUF

## BETRIEBSWIRT/IN

(Bachelor anschl. möglich) **VWA**

**START  
JÄHRLICH IM OKTOBER**

### AUSKUNFT UND ANMELDUNG:

Geschäftsführer  
Wolfgang Loggen  
Templergraben 83  
52056 Aachen

Telefon 0241/400 5000  
www.vwa-aachen.de | info@vwa-aachen.de



### INHALTE:

Betriebswirtschaftslehre  
Volkswirtschaftslehre  
Wirtschaftsrecht

### DOZENTEN:

Namhafte Professoren und erfahrene  
Praktiker aus Wirtschaft und Verwaltung.

### ZULASSUNGS- VORAUSSETZUNG:

abgeschlossene  
Berufsausbildung  
(Ausnahme möglich)





katalog finden oder es werden nach aktuellem Bedarf einzelne Angebote erstellt. Das kann auch zusammen mit anderen Unternehmen in einer Art Bildungsnetzwerk geschehen, sofern es nicht eben um beispielsweise ein Teambuilding-Programm geht. Mitarbeiter sollten ebenso die Möglichkeit haben, einzelne Veranstaltungen externer Anbieter zu besuchen, zum Beispiel wenn die Zahl der möglichen Teilnehmer im Unternehmen selbst viel zu gering ist. Bei sehr umfangreichen Fortbildungen ist ferner zu überlegen, in welcher Form sich eine vertragliche Regelung in Bezug auf die Übernahme der Kosten in Abhängigkeit von der Verweildauer im Unternehmen treffen lässt. Hierzu sollte der Rat eines arbeitsrechtlich versierten Anwalts eingeholt werden.

Es ist ratsam, sich bei der Auswahl und Bewertung der Qualität von Bildungsanbietern nicht von der Menge an Zertifikaten und QM-Protokollen blenden zu lassen. Ebenso ist Groß und Überregional nicht immer Klein und Regional vorzuziehen. Vielmehr sollte man sich ein persönliches Bild machen, ein Gespräch führen, in dem Inhalt und Ziel des Angebots konkret vereinbart und beschrieben werden, und die Ergebnisse schriftlich festhalten. Es gilt, Dozentenprofile zu prüfen: Entspricht die Qualifikation des Dozenten den Erfordernissen des Angebotes, hat der Dozent vielleicht ein ähnliches Angebot schon einmal erfolgreich durchgeführt? Nicht zuletzt lässt sich durch den Abschluss von Rahmenvereinbarungen mit Anbietern auch im Bildungssektor Geld sparen. Ebenso bei der Erstellung von Bildungsangeboten und der Suche nach dem geeigneten Anbieter bis hin zum internen Bildungsmanagement kann man sich externe Hilfe holen. Das hilft bei der Zielerreichung und führt trotz der Beratungskosten regelmäßig zu Kosteneinsparungen.

*Dr. h.c. Xavier Eisenhuth, Wirtschaftsberater,  
DMW Ges. f. Wirtschaftsberatung u. Bildung mbH & Co. KG, Aachen*

## Unfallversichert bei der beruflichen Weiterbildung

Beschäftigte, die an einer beruflichen Weiterbildung teilnehmen, sind grundsätzlich gesetzlich unfallversichert. Ob die Weiterbildung durch den Betrieb selbst organisiert oder von einem externen Bildungsträger durchgeführt wird, spielt dabei keine Rolle.

Voraussetzung ist, dass die Weiterbildung die beruflichen Chancen verbessert und nicht rein privaten, hobbymäßigen Interessen dient. Wann der Unfallversicherungsschutz im Einzelnen greift, wird in der neuen Ausgabe der Zeitschrift „DGV Arbeit und Gesundheit“ erläutert.

Der Fachkräftemangel und der ständige Wandel in der Arbeitswelt führen dazu, dass Beschäftigte immer häufiger ihr berufsrelevantes Wissen in Aus- und Weiterbildungen erweitern. Dabei können sie auf Veranlassung ihres Arbeitgebers an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen oder aus eigener Initiative eine berufliche Fortbildung durchführen.

Wichtig hierbei: In beiden Fällen besteht der Unfallversicherungsschutz während der Veranstaltung sowie bei der An- und Abreise. Zuständig ist bei betrieblich veranlassten Weiterbildungsmaßnahmen die Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse des Betriebs.

Bei privat organisierter Weiterbildung ist der gesetzliche Unfallversicherungsträger der Bildungseinrichtung zuständig. Falls also etwas passiert, übernimmt die gesetzliche Unfallversicherung die medizinische Akutversorgung, veranlasst, wenn nötig, eine umfassende Rehabilitation sowie eine mögliche Entschädigung, zum Beispiel in Form einer Rente.

Allerdings gilt: Unfälle in der Freizeit, auch rund um die Weiterbildungsmaßnahme, sind nicht versichert. Auch bei selbst organisierten Kursen im Ausland, etwa einem Sprachkurs in England oder Italien, besteht kein Versicherungsschutz.

### Business English Kurse

Firmentraining · Meetings · HR · Finance  
Presentations · Telephoning



Aachen · Markt 29/31 · Telefon 02 41 / 2 05 60  
inlingua.aachen@inlingua.com · www.inlingua-aachen.de



Beratungs- und Trainingsgesellschaft  
Kaiserstr. 100 · 52134 Herzogenrath  
Tel. +49 2407 908990 0 · info@team-babel.de

*Stressbewältigung Workshops Change Prozesse  
Qualitätsmanagement Trainings Microsoft Office  
Beratung Burn out Prävention Personal Coaching  
Work-Life-Balance Fachvorträge*