



WEITERBILDUNGSMARKT

In einer Zeit, die geprägt ist von rasanten gesellschaftlichen und technologischen Entwicklungen, ist lebenslanges Lernen gefragt. Mit der Vermittlung dieses Wissens beschäftigt sich eine große und unübersichtliche Branche. Klassische öffentliche Weiterbildungsinstitutionen, wie Volkshochschulen, sind ebenso zu finden wie private Bildungshäuser. Aber auch viele Unternehmen und Verbände haben eigene Abteilungen für Aus- und Weiterbildung oder Personalentwicklung. Immer häufiger beteiligen sich auch Unternehmensberatungen an diesem Geschäft.

Heterogene

DIE WEITERBILDUNGSBRANCHE ist aufgrund der pluralen Themen- und Aufgabenstellungen, der Basis der Finanzierung und der Zielgruppen sehr heterogen. Die Bandbreite reicht von Einzelkämpfern bis hin zu bundesweit agierenden Unternehmen oder Dachorganisationen, die in öffentlicher oder privater Hand sind oder von Kirchen, Kammern oder Verbänden getragen werden. Aktuelle verlässliche Zahlen, die die gesamte Branche abbilden, existieren nicht. Aber KURS, die Datenbank für Aus- und Weiterbildung der Bundesagentur für Arbeit, verfügt über umfangreiche Informationen bezüglich Weiterbildungsangeboten und Trägerstrukturen.

Krisenstimmung

Nach Angaben der Lünendonk-Liste 2004, einer jährlich erhobenen Weiterbildungsstudie für Deutschland, die keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt, befindet sich die Branche seit 2002 in einer Krise. Schätzungen für die gesamte Branche ergeben für das Jahr 2003 Umsatzeinbußen von rund zehn Prozent auf ein Volumen von knapp 6,5 Milliarden Euro. Für die nähere Zukunft bis 2008 geben sich die Unternehmen moderat optimistisch und erwarten einen Umsatzzuwachs von drei Prozent.



Foto: Technische Akademie Esslingen

Wichtige Anbieter der beruflichen Weiterbildung in Deutschland 2003

Rang	Unternehmen	Weiterbildungsumsatz in Mio. Euro	
		2003	2002
1	DAA Akademie GmbH, Hamburg *)	170,0	225,0
2	Berufsbildungswerk Bildungseinrichtung DGB GmbH, Düsseldorf *)	145,0	190,0
3	Dekra Akademie GmbH, Stuttgart	135,0	160,0
4	SRH Learnlife AG, Heidelberg	101,0	87,0
5	Telekom Training, Bonn	94,2	k.A.
6	TÜV Bildung + Consulting GmbH, Berlin	91,0	99,0
7	Siemens Business Services GmbH & Co. OHG (Training und Services), München ¹⁾	80,0	94,0
8	Stiftung Grone-Schule, Hamburg	79,0	90,0
9	SAP Deutschland AG & Co. KG, Walldorf *)	75,0	83,0
10	IBM GmbH Learning Services, Stuttgart *)	70,0	75,0
11	Cognos AG, Hamburg	58,9	61,7
12	FAA Bildungsgesellschaft mbH, Hamburg	53,0	63,0

*) Daten geschätzt

¹⁾ Wegen Organisationsveränderungen nicht vergleichbarer Vorjahreswert

Quelle: Lünendonk GmbH, Bad Wörishofen 2004 – Stand 07.06.2004

Weiterbildung und lebenslanges Lernen

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) versteht lebenslanges Lernen und Weiterbildung als wichtigen Innovations- und Wettbewerbsfaktor und deshalb als besonders förderungswürdig. Lebenslanges Lernen wird als Schlüssel für den persönlichen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Erfolg gesehen. In den Strategiepapieren des BMBF ist zu lesen: „Lebenslanges Lernen muss deshalb zu einer Selbstverständlichkeit in allen Bildungsbereichen (Kindergarten, Schulen, berufliche Bildung, Hochschule, Weiterbildung) und allen Politikbereichen werden. Dabei werden insbesondere bildungspolitische Zielsetzungen verfolgt wie Erhöhung der Transparenz, Verbesserung der Beratung, Sicherung aller Bildungsbereiche, Förderung neuer Lehr- und Lernkulturen, Zertifizierung von Weiterbildungsleistungen und Schaffung eines lernförderlichen Umfelds für Menschen in speziellen Lebenslagen.“

Bildungsszene

Gründe für die Krise liegen darin, dass Wirtschaftsunternehmen und Behörden bei Schulungs- und Trainingsmaßnahmen einsparen. Zudem hat die Kürzung öffentlicher Fördermittel vor allem für Langzeitlehrgänge zu gravierenden Umsatzrückgängen geführt. Seit dem 1. Januar 2003 hat sich im Zuge einer veränderten Arbeitsmarktpolitik die Zahl der von der Bundesagentur für Arbeit geförderten Maßnahmen verringert. Basis für diese Neuausrichtung waren Untersuchungen, die ergeben haben, dass die bisher geförderten Formen der Weiterbildung oftmals wenig effektiv waren und keine nachhaltigen Erfolge zeigten. Künftige Strategien beinhalten eine gezielte und auf die jeweilige Person individuell zugeschnittene Förderung, die hohen Qualitätsstandards entsprechen muss.

Die Mitgliederumfrage des Wuppertaler Kreises, einem Bundesverband für Betriebliche Weiterbildung, bei dem führende Weiterbildungseinrichtungen der Wirtschaft zusammengeschlossen sind, rechnet ebenfalls mit Umsatzrückgängen in der öffentlich geförderten Weiterbildung und bei offenen Seminaren. Für Beratungsleistungen und firmeninterne Maßnahmen sind die Erwartungen positiver. Im Bereich Managementweiterbildung ist die Stimmung auch getrübt, wie das von „manager Seminare“ herausgegebene Jahrbuch der Ma-

nagement-Weiterbildung berichtet. Und im wbmonitor des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), der Anbieter von beruflicher Bildung befragt, ist abzulesen, dass in der Branche das Personal, der Umsatz, die Veranstaltungen und auch die Teilnehmerzahlen zurückgegangen sind. Trotz der Unübersichtlichkeit am Markt sind sich die Experten bezüglich der Krisenstimmung einig. Dazu Professor Reinhold Weiß vom Institut der Deutschen Wirtschaft: „Keiner weiß, wie groß der Aderlass tatsächlich war und immer noch ist. Die Veränderungen haben jedenfalls zu einer Bereinigung des Marktes geführt.“

Budgets sinken

Wie beurteilen die Weiterbildungsträger die Situation? Dr. Elmar Witten, Bereichsleiter Seminare bei der TÜV-Akademie Rheinland GmbH in Köln: „Die Budgets für Weiterbildungsmaßnahmen in den Unternehmen werden zwar auch in Zukunft weiter sinken, dennoch ist so viel Potenzial vorhanden, dass der einzelne Weiterbildungsanbieter durch diese Kürzungsmaßnahmen nicht zwangsläufig getroffen werden muss.“ Die großen Anbieter, zu denen die TÜV Akademie zählt, würden sich besser am Markt behaupten können als die kleineren. In nächster Zeit will die TÜV Akademie sogar noch weiter expan-



Foto: Privat

Leichte Entspannung

Jürgen Graf ist der Herausgeber des Jahrbuchs der Management-Weiterbildung und ein ausgewiesener Kenner der Branche. uni sprach mit ihm über die Situation im Bereich Managementweiterbildung.

uni: Wie sieht die Weiterbildungsbranche derzeit aus?

Jürgen Graf: Der Markt ist bestimmt von „Einzelkämpfern“ und kleinen Instituten mit einer handvoll Trainern. Generell gibt es keine großen Unterschiede zur gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. Die Weiterbildungsbudgets in den Unternehmen sind gekürzt worden. Von den Weiterbildungsanbietern werden mehr Zusatzleistungen gefordert, beispielsweise intensivere Nachbereitungen in Form von Lernbegleitung am Arbeitsplatz. Weiterbildungen werden verstärkt intern veranstaltet, offene Seminare gibt es immer seltener. Das heißt, die Trainer müssen häufiger vor Ort schulen. Der Wettbewerb ist deutlich härter geworden, es wird überall gespart. Vor allem kleine und mittelständische Unternehmen greifen zurzeit weniger auf Weiterbildungsangebote zurück. Wirkliche Personalentwicklungsabteilungen finden sich erst ab einer Mitarbeiterzahl von 500, darunter werden diese Aufgaben meist vom Personalmanagement übernommen. Manche Unternehmen haben ihre Weiterbildungsabteilungen auch ausgelagert und vermarkten ihre Angebote nun auf dem freien Markt. Grundsätzlich zeigen sich Dienstleister Weiterbildungen gegenüber aufgeschlossener.

uni: Welche Weiterbildungsthemen sind gefragt?

Jürgen Graf: Dauerbrenner sind immer noch Personal- und Mitarbeiterführung. Ein wachsendes Feld ist das Coaching. Früher konzentrierte sich diese Weiterbildungsform auf den exquisiten Führungskern. Das hat sich gewandelt, mittlerweile werden ganze Teams

oder Abteilungen gecoacht. Dabei wird sehr konkret über einen längeren Zeitraum an einem spezifischen Problem gearbeitet. Stark rückläufig sind hingegen EDV-Schulungen, weil dieses Know-how mittlerweile in den meisten Berufen vorausgesetzt wird. Auch die Euphorie beim Thema E-Learning hat sich gelegt. Die Lösungen waren außer bei Sprachen, Produkt- oder Softwareschulungen letztlich doch nicht so effektiv wie erhofft. Das neue Schlagwort heißt in diesem Zusammenhang Blended-Learning, also die Kombination klassischer Präsenzs Schulungen und „moderner“ Lernformen. Und das wird weiter zunehmen.

uni: Welche Absolventengruppen haben Chancen, in der Branche Fuß zu fassen, und welche Fähigkeiten werden von ihnen verlangt?

Jürgen Graf: Psychologen, Pädagogen sowie zunehmend Betriebswirtschaftler sind gefragt. Ideal ist eine Kombination aus allen drei genannten Bereichen. Trainer müssen mit Auftraggebern wie Mitarbeitern kommunizieren können und ökonomisches Verständnis mitbringen. Sie müssen wissen, welchen Sachzwängen ein Unternehmen ausgesetzt ist. Ein sicheres Auftreten, Kommunikationsfähigkeit, die Lust, andere zu motivieren, und eine gewisse Frustrationstoleranz müssen vorhanden sein.

uni: Wie können sich Absolventen auf den Berufseinstieg vorbereiten?

Jürgen Graf: Absolventen müssen Praktika mitbringen, beispielsweise bei Bildungsunternehmen hospitiert haben. Sich als frischer Absolvent selbstständig zu machen ist eher unklug. Man braucht Referenzen und Erfah-

rungen. Eine Möglichkeit besteht darin, zu versuchen, in die Personalentwicklungsabteilungen großer Unternehmen einzusteigen. Dort lernt man auch viel darüber, wie ein Unternehmen „tickt“.

uni: Was raten Sie Einsteigern?

Jürgen Graf: Man muss sich klar werden, was man will und sich frühzeitig spezialisieren. Es nützt nichts, alles anzubieten. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ist diese Strategie verlockend, führt letztlich aber zu nichts. Als spezialisierter Profi hat man einen Wettbewerbsvorteil.

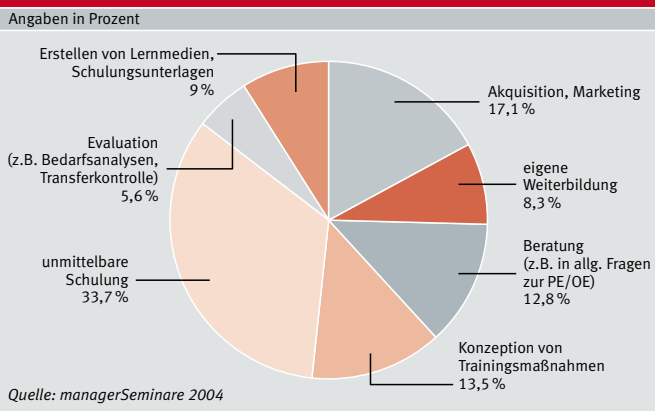
uni: Wie sieht der Trend bei der Einstellung aus?

Jürgen Graf: Große Unternehmen haben keinen Einstellungsbedarf. Es wird immer mehr outgesourct. Der Trend geht hin zu noch mehr Selbstständigen und Freiberuflern. Der Markt ist schwierig, aber sehr interessant. Auch wenn die Lage momentan nicht so rosig ist, gibt es Zukunftsperspektiven.

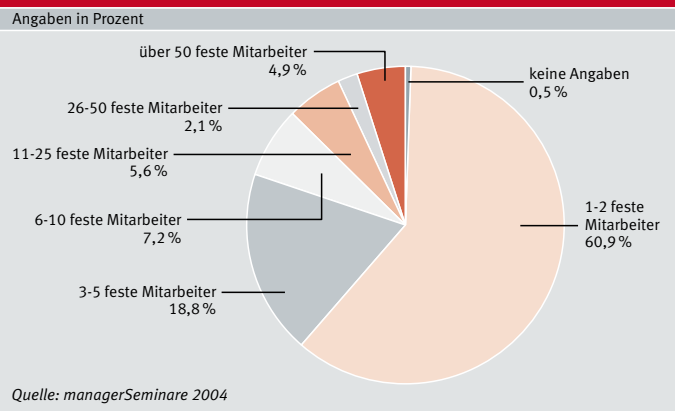
uni: Was kann man als Trainer in der Branche verdienen?

Jürgen Graf: Es sind Tagessätze zwischen 1.000 und 1.500 Euro üblich, das hängt natürlich vom Thema ab – und von der Zahl der Anbieter. Für klassische EDV-Schulungen beispielsweise werden aufgrund der angespannten Marktlage teilweise nur noch bis zu 500 Euro oder weit weniger bezahlt. Absolute Spezialisten, die beispielsweise komplexe Reorganisationsprozesse in einem Unternehmen begleiten, können auch Tagessätze von 3.000 Euro verlangen. In diesem Fall kommt häufig Wissen aus der Schnittstelle zwischen Training und Beratung zum Tragen.

Für welche Aufgaben Weiterbildungsanbieter ihre Arbeitszeit verwenden



Größe der befragten Weiterbildungsanbieter nach Mitarbeiterzahl



dieren. Weniger positiv wird die Lage von der Qualitätsgemeinschaft Euro-Schulen-Organisation (ESO), einem Zusammenschluss von über 100 finanziell voneinander unabhängigen bundesweit tätigen Bildungseinrichtungen, beurteilt. Dazu Silvia Semidei, Geschäftsführerin der Euro-Schulen Organisation: „Im FbW-Bereich (Förderung der beruflichen Weiterbildung) müssen Bildungsträger um jeden einzelnen Kunden kämpfen. Größere Weiterbildungsträger, die zusätzlich auch absolut flexibel sind und sich auf den neuen Markt einstellen können, werden bestehen, kleinere haben weniger Chancen.“ Da öffentlich geförderte Weiterbildungen nun gezielter eingesetzt werden, sind die Weiterbildungsanbieter angehalten, stärker auf die Qualität und die Nachhaltigkeit ihrer Angebote zu achten. Klaus Kiehl, Referent bei der Deutschen Angestellten-Akademie: „Mittelfristig wird der Weiterbildungsmarkt – nicht zuletzt auf Grund der Diskussion über Qualitätsmanagement – weiter an strategischer Bedeutung gewinnen; die Kostensituation der Weiterbildungsträger hat sich aber in den letzten zwei Jahren deutlich verändert.“ Laut Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, bei dem fast 16.000 Betriebe befragt werden, hat sich die Situation in den Betrieben in Bezug auf Weiterbildung im befragten Zeitraum verbessert. Die Unternehmen gaben an, dass die Weiterbildungsaktivitäten 2003 gegenüber 2001 gestiegen sind.



Foto: Technische Akademie Esslingen

Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in deutschen Unternehmen 2003

Mehrfachnennungen waren möglich; Angaben in Prozent	
Externe Kurse, Lehrgänge, Seminare	78
Interne Kurse, Lehrgänge, Seminare	39
Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisung, Einarbeitung)	43
Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messveranstaltungen	46
Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotation)	4
Selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien (z.B. computergestützte Selbstlernprogramme, Fachbücher)	14
Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe	8
Sonstige Weiterbildungsmaßnahmen	13

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003

Die Technische Akademie Esslingen (TAE) bietet seit fast 50 Jahren berufsbegleitende Weiterbildung an.

des (DVV), der Katholischen Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (KBE) und der Bundesverband deutscher Privatschulen e.V. (VDP).

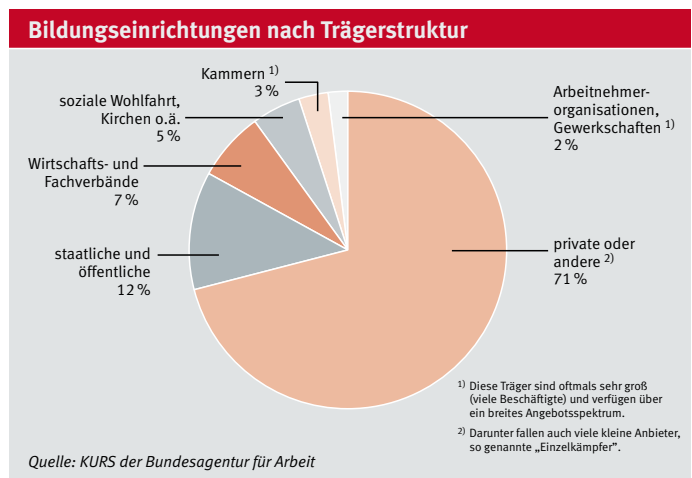
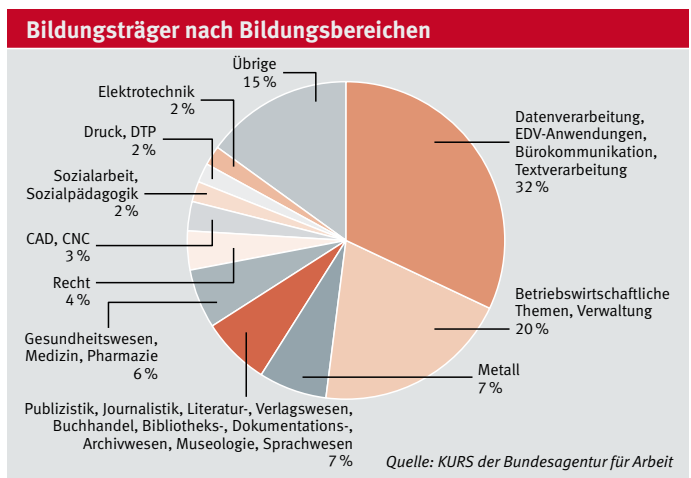
Die Ergebnisse dieser Studie sind nicht repräsentativ, zeigen jedoch einen Trend, der auf die gesamte Weiterbildungsbranche übertragen werden kann: Die meisten Tätigkeiten basieren auf Honorar- oder Werkverträgen (81 Prozent), nur fünf Prozent des Personals erhält einen unbefristeten Vertrag, zwei eine Aufwandsentschädigung für ehrenamtliche Tätigkeiten, ein Prozent arbeitet im Rahmen eines Minijobs, bei elf Prozent bestand keine formale Regelung. Zwei Drittel der Befragten sind Akademiker, viele davon haben zudem noch eine Berufsausbildung in einem Betrieb oder an einer beruflichen Fachschule gemacht. Über ein abgeschlossenes Lehramtsstudium verfügen 21 Prozent, über ein Pädagogikstudium 18 Prozent. Ein knappes Fünftel gibt eine trügereigene Fortbildung an (18 Prozent), zirka ein Drittel (30 Prozent) eine sonstige pädagogische Ausbildung. Über ein Viertel (28 Prozent) hat keinen der erfragten pädagogischen Abschlüsse. Professor Reinhold Weiß bestätigt: „Seit den achtziger Jahren ist eine zunehmende Akademisierung der Branche, in der sich vor allem Lehrer, Geistes- und Sozialwissenschaftler tummeln, zu beobachten.“

Trend zu Honorar- und Werkverträgen

Nach Schätzungen der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in Auftrag gegebenen Pilotstudie „Berufliche und soziale Lage von Lehrenden in der Weiterbildung“ aus dem Jahr 2004 sind im Weiterbildungssektor zirka 600.000 bis 700.000 Personen tätig. „Lehrende in der Weiterbildung“ werden in dieser Studie als Berufsgruppe betrachtet, die für eine Weiterbildungseinrichtung planend, lehrend oder betreuend Weiterbildungsveranstaltungen durchführt. Befragt wurden die Mitglieder des Deutschen Volkshochschulverbandes

Freie Dozenten oder Festanstellung?

„Natürlich hatte ich zuvor mehrere Bewerbungen für verschiedene Branchen abgeschickt. Schon damals sah es bei den meisten Weiterbildungsträgern nicht rosig aus, die TÜV Akademie hatte als einer von wenigen offene Stellen.“ Dominik Ullman ist seit Februar 2003 bei der TÜV Akademie fest als Produktmanager angestellt. „Ich konzipiere und vermarkte Seminare für Fach- und Führungskräfte aus den Themenbereichen Datenschutz und Unternehmenssicherheit“, so der 29-Jährige. Um die heutige Stelle ausfüllen zu können, hat er sich über



die Jahre viel Know-how angeeignet. Er hat Diplom-Wirtschaftsingenieurwesen studiert und danach das Grundstudium für einen Magister Artium in Politikwissenschaften, Psychologie und Philosophie mit der Zwischenprüfung abgeschlossen. Zusätzlich legte er die international anerkannte Weiterbildung zum Projektmanagement-Fachmann an der TÜV Akademie und einen Lehrgang zum Qualitätsmanagementbeauftragten ab. Während dessen baute er einen Debattierclub an der Technischen Universität Dresden auf, der sich als Bildungsanbieter in Sachen demokratischer Streitkultur und Rhetorik versteht. Zurzeit macht er einen MBA im Bereich Bildungsmanagement.

Uta Gaiser hat einen ebenso spannenden Ausbildungsweg hinter sich. Die 34-Jährige absolvierte eine Ausbildung zur fernsehtechnischen Assistentin, arbeitete zwei Jahre lang als Cutterin und Kameraassistentin und schrieb sich danach für den Studiengang Sprachen-, Wirtschafts- und Kulturraumstudien an der Universität Passau ein. Nach ihrem Abschluss ergatterte sie ein Volontariat bei der Deutschen Welle. „Nach dem Volontariat hätte ich dort für ein Jahr einen Anschlussvertrag bekommen. Ich schlug das Angebot aus, weil ich viel lieber freiberuflich arbeite“, erzählt Uta Gaiser. Sie schätzt die Unabhängigkeit, die sie als freie Reporterin und Autorin hat. Seit kurzem ist sie auch als Dozentin bei der Dekra Medienakademie tätig. Ein Bekannter hatte sie als Krankheitsvertretung empfohlen. Dass Stellen auf diese Art vergeben werden ist nicht selten. Der Arbeitsmarkt im Bereich Weiterbildung

Bildungsgutschein

Seit März 2003 händigen die Arbeitsagenturen potenziellen Teilnehmern an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen Bildungsgutscheine aus. Voraussetzung für den Erhalt eines Bildungsgutscheines ist eine vorherige Beratung in der zuständigen Agentur für Arbeit. Im Rahmen der Beratung wird die Notwendigkeit einer Bildungsmaßnahme sowie die Bildungsfähigkeit und -willigkeit des Kunden geprüft. Ein wichtiges Kriterium ist die Aussicht auf Eingliederung in den Arbeitsmarkt, die mit mindestens siebzig Prozent bewertet werden muss.

Bildungsgutscheine werden dann für das festgelegte Bildungsziel, die maximale Bildungsdauer und den Bildungsort ausgestellt. Der Bildungsgutschein kann nun von dem Kunden bei einem Bildungsträger seiner Wahl eingelöst werden. Hierzu gibt die Agentur für Arbeit dem Kunden Informationen über alle für dieses Bildungsziel zugelassenen Bildungsträger an die Hand. Eine direkte Empfehlung für einen bestimmten Bildungsträger erfolgt nicht. Wichtig ist, dass die geplante Bildungsmaßnahme in dem Gültigkeitszeitraum (in der Regel ein Monat) des Bildungsgutscheines beginnt.

Mit dem Bildungsgutschein wird die Leistung des Bildungsträgers, also die Lehrgangsgebühren, eingekauft, die Abrechnung der Lehrgangsgebühren erfolgt weiterhin direkt zwischen Bildungsträger und Arbeitsagentur.

Seit Juli 2004 ist die Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung in Kraft getreten, das heißt, dass die Agenturen für Arbeit die Weiterbildung nur dann fördern, wenn eine fachkundige Stelle festgestellt hat, dass der Bildungsträger und sein Bildungsangebot die gesetzlichen Anforderungen erfüllen. Diese Prüfung soll künftig von privaten Zertifizierungsagenturen vorgenommen werden: Damit soll die Qualität von Weiterbildungsangeboten besser gesichert werden.

Branchenreport: Weiterbildungsmarkt

Unternehmen und Ansprechpartner	Mitarbeiter insgesamt / Mitarbeiter mit Hochschulabschluss	Einstellungsbedarf an Hochschulabsolventen pro Jahr	Fest angestellte / freie Mitarbeiter	Geschäftsfelder mit dem größten Einstellungsbedarf	Berufseinstieg von Hochschulabsolventen	Gesuchte Absolventen	Einstellungskriterien / geforderte Spezialkenntnisse	Interesse an Bewerbern mit Bachelor-Abschluss	Praktika, Diplomarbeiten
Bankakademie e. V. Sonnemannstraße 9–11 60314 Frankfurt am Main Tel. 069/154008-0 Fax: 069/1551461 E-Mail: info@bankakademie.de http://www.bankakademie.de	195 / 65	ca. 6–8	180 feste und 15 freie Mitarbeiter	Bankakademie Training (Seminare und Projekte), Bankakademie International (Consultantbereich), Kozeption/Programm-entwicklung	Projektleiter (Bankakademie Training), Programm-Manager (Konzeption/Programm-entwicklung), Junior Consultant (Bankakademie International)	Betriebswirte, Volkswirte,	Fundierte Kenntnisse im Bereich Banking & Finance (Ausbildung bzw. Traineeprogramm oder entsprechende Branchenerfahrung), Fremdsprachenkenntnisse (Englisch), fundierte MS-Office Kenntnisse	ja	max. 6–8 Praktikanten pro Jahr, Diplomarbeiten bis dato keine
Qualitätsgemeinschaft Euro-Schulen Organisation Stockstadt Hauptstraße 23 63811 Stockstadt Tel. 06027/41880 E-Mail: info@eso.de http://www.eso.de	3.900 / ca. 900	ca. 50	2.000 / 1.900	Jugend- und Erwachsenenbildung	k.A.	alle Bereiche	je nach Bedarf	ja	Praktika und die Betreuung von Diplomarbeiten sind möglich
RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e.V. Bundesgeschäftsstelle Düsseldorfer Straße 40 65760 Eschborn Tel. 06196/495-2810 E-Mail: rkw@rkw.de http://www.rkw.de	88 / 40	1	88 / 0	WVL, Soziologie	erwünscht	WVL, Soziologie	EU-Sprachen, Projektorientierung, Selbstständigkeit	ja	ja
Technische Akademie Esslingen e.V. An der Akademie 5 73760 Ostfildern Tel. 0711/34008-23 Fax: 0711/34008-27 E-Mail: ursula.prezewowsky@tae.de http://www.tae.de	40 / 8	k.A.	40 fest angestellte Mitarbeiter	k.A.	im Moment kein Bedarf	im Moment kein Bedarf	k.A.	k.A.	3 Stellen für Diplomarbeiten
TÜV-Akademie Rheinland GmbH Am Grauen Stein 51105 Köln Informationen bei: Annegret Mamet Tel. 0221/806-3000 E-Mail: tar-seminare@de.tuv.com http://www.tuev-akademie.de	ca. 600 / davon ca. 2/3 mit Hochschulabschluss	für 2005 noch nicht definiert	ca. 600 / ca. 500 (Dozenten)	Berufliche Bildung für Fach- und Führungskräfte (Seminare, Beratung)	als Produktmanager oder im Vertrieb	k.A.	Teamfähigkeit, (Themen-) Flexibilität	ja	beides möglich
Hamburger Volkshochschule Landesbetrieb der Hansestadt Hamburg Schanzenstraße 75 20357 Hamburg Tel. 040/42841-2768 E-Mail: Programmentwicklung@vhs-hamburg.de http://www.vhs-hamburg.de	k.A.	zurzeit kein Einstellungsbedarf; der Bedarf kann aber schon im Sommer wieder gestiegen sein, daher in Themenbereichslisten eintragen	1.300 freiberufliche Kursleiter	exotische Sprachen	Honorartätigkeit	k.A.	Hochschulausbildung im Fachgebiet, Erfahrung in der Erwachsenenbildung	ja	Praktika sind in den verschiedensten Bereichen möglich
bfz Nürnberg Fürther Straße 212 90429 Nürnberg Tel. 0911/93197-0 Fax: 0911/93197-50 E-Mail: info@n.bfz.de http://www.bfz.de	k.A./60	8-12	80/120	Jugend: BvB-neue Förderstrukturen; Trainingsmaßnahmen, FbW, Reha (SGB II+III); Privat- und Firmenkunden	ja	Diplom Sozialpädagogen (FH), Diplom Psychologen, BWL	Erfahrung im Jugendbereich, in Einzelberatung, im Vertrieb	nein	Jahrespraktikum Sozial-Pädagogik; Praktikum Vertrieb

Das Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e.V. versucht vor allem kleinere und mittlere Unternehmen zu unterstützen.



Foto: RKW

funktioniert häufig durch Eigeninitiative, Kontakte und Mund-zu-Mund-Propaganda.

„Was die Mitarbeiterstruktur angeht, so wird im Bereich der direkten Weiterbildung vermehrt auf freie Mitarbeiter gesetzt werden, während sich im Verwaltungsbereich auch in Zukunft feste Anstellungen bieten“, so Dr. Elmar Witten. Klaus Kiehl von der Deutschen Angestellten-Akademie beurteilt die Situation ähnlich: „Was die Angestelltenstruktur betrifft, so wird in Zukunft, auch aus Kostengründen, die Zahl der festen Mitarbeiter, die unterrichten, gering bleiben. Wir hoffen, die verbliebenen festen Mitarbeiter im dispositiven Bereich erhalten zu können. Eine Konsequenz dieser Entwicklung sehen wir aber auch in einem zunehmenden Kostendruck auf Honorarkräften, die im aktuellen Markt bleiben wollen.“

Spaß am Thema Bildung

Dominik Ullman weiß aus eigener Erfahrung, was in der Weiterbildungsbranche zählt: „Wichtig für Berufseinsteiger ist meiner Ansicht vor allem, Spaß am Thema Bildung mitzubringen und sich mit diesem Produkt voll identifizieren zu können, denn nur so hat man die nötige Motivation, um gut zu sein. Daneben sollte man aufgeschlossen sein für neue Themen, denn man muss sich an dem ständig neuen Bedarf des Marktes orientieren.“ Silvia Semidei schildert die Anforderungen aus Arbeitgebersicht: „Bewerber sollten darauf achten, dass sie neben BWL-Kenntnissen auch Praxiserfahrung, gute Fremdsprachenkenntnisse und Auslandserfahrung mitbringen. Absolute Flexibilität, sowohl räumlich als auch was Stundenvolumen und Einstiegsgehalt angeht, ist im aktuellen Markt ebenso notwendig. Gerade Hochschulabsolventen sollten sich bewusst sein, dass sie im Grunde als Azubis mit hohem theoretischem Niveau einsteigen.“ Auf Berufspraxis, die auch schon im Studium erworben werden kann, legt auch Klaus Kiehl wert. Außerdem gibt er Tipps, wie sich die Dozenten selbst weiterbilden können: „Einige Universitäten bieten im Bereich der Erwachsenenpädagogik ausgereifte Aufbaustudiengänge an.“

Perspektive

Dr. Karin Dollhausen vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) ist sich sicher, dass die Nachfrage nach Weiterbildung steigt. Die Branche ist deshalb auch ein wachsendes, aber auch schwieriges Beschäftigungsfeld, da es mehr als in anderen Branchen flexible Arbeitsmodelle und eine große Zahl an Freiberuflern gibt, die in Zukunft auch noch zunehmen

werden. „Das Spektrum wird sich in Zukunft etwas verändern, Weiterbilder müssen sich darauf einstellen, dass auch bildungsfernere Gruppen angesprochen und neue Adressatengruppen gewonnen werden müssen“, so Dr. Karin Dollhausen.

Klaus Kiehl von der Deutschen Angestellten-Akademie: „Für die Zukunft sehen wir auch eine europäische Perspektive – besonders in Osteuropa. Im Bereich von internetgestützten Lernplattformen werden sich diejenigen Anbieter durchsetzen, die zur Technik parallel eine professionelle Lernbegleitung anbieten können. Weiterhin ist, bedingt durch die demografische Entwicklung, für uns das Segment Lebenserfahrung im Sinne von begleitenden Angeboten wie selbstorganisiertem Lernen mit Senioren von Interesse.“

Nach einer Sonderauswertung der HIS-Absolventenstudie der Abschlussjahrgänge 1993 und 1997 spielen die Hochschulen bei der beruflichen Weiterbildung von Hochschulabsolventen nur in Teilbereichen eine entscheidende Rolle. 85 Prozent aller Weiterbildungen wurden außerhalb der Hochschule beim eigenen Arbeitgeber, bei privaten Weiterbildungseinrichtungen, Kammern und Verbänden absolviert. Gerade fachübergreifende Weiterbildungen wurden außerhalb der Hochschule wahrgenommen. „Die Bedeutung von Weiterbildungsmöglichkeiten an Hochschulen wird aber in Zukunft sicherlich zunehmen“, ist sich Professor Reinhold Weiß sicher.

Nach Erkenntnissen des IAB-Betriebspanels bilden vor allem Unternehmen ab einer Größe von 500 Mitarbeitern weiter, gerade kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sind schwer zu erreichen. Dr. Gisela Feller, die den wbmonitor betreut, konnte in ihrer Umfrage feststellen, dass sich Weiterbildungsinstitutionen dieser Problematik durchaus bewusst sind: „Als mögliche Strategien, die finanziellen Einbußen auszugleichen, wird von der Branche angedacht, Kooperationen einzugehen, verstärkt weitere Zielgruppen zu erschließen und Betriebskontakte auszuweiten, um beispielsweise kleinere und mittlere Unternehmen als Kunden zu gewinnen.“

! info

arbeitsagentur.de

Onlineangebot der Bundesagentur für Arbeit mit aktuellen Stellenangeboten, Informationen zu Ausbildung, Studien- und Berufswahl sowie zahlreichen weiteren Informations- und Serviceangeboten.
<http://www.arbeitsagentur.de>

KURS

Datenbank für Aus- und Weiterbildung der Bundesagentur für Arbeit
<http://www.arbeitsagentur.de>

wbmonitor

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
<http://www.bibb.de/de/wlk8201.htm>

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Betriebspanel
<http://betriebspanel.iab.de>

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

Weiterbildung und lebenslanges Lernen
<http://www.bmbf.de/de/1366.php>

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE)

Friedrich-Ebert-Allee 38
53113 Bonn
Tel. 02 28/32 94-0
<http://www.die-bonn.de>

Literaturtipps

Seminare 2005. Das Jahrbuch der Management-Weiterbildung
Hrsg. von Jürgen Graf
manager Seminare
49,90 Euro