

In Kooperation mit
nexteducation

Beruflich weiter kommen:
www.karrierecredit.de

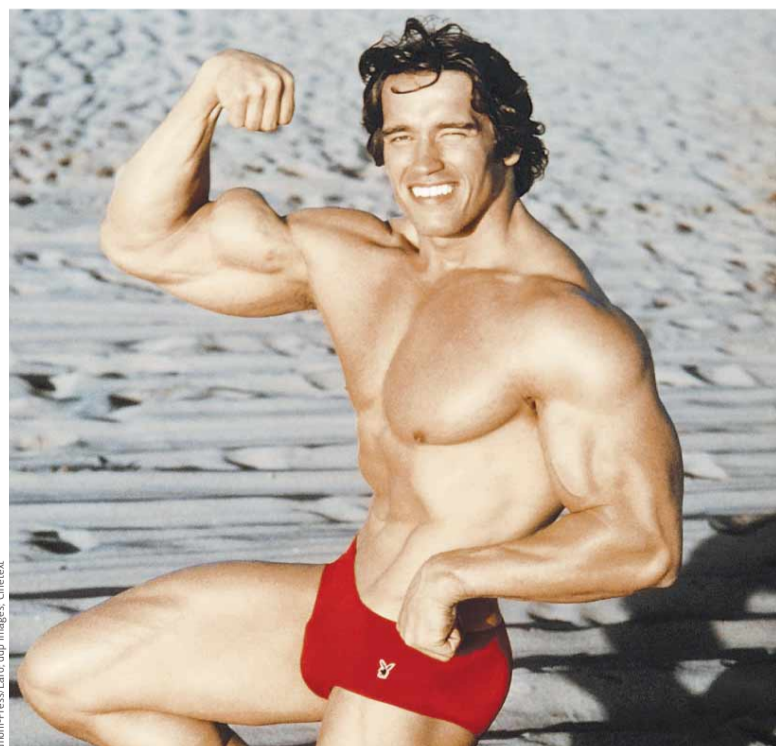
Gesundheitswesen
Fortbildungskurse für Ärzte,
Apotheker und Pflegekräfte sind
ein lukrativer Markt **Seite 3**

www.ftd.de/beilagen

Weiterbildung

Wer weiter will, muss dazulernen

Viele Unternehmen fördern die Qualifizierung ihrer Mitarbeiter. Der Staat hilft ihnen dabei



Kurz nach seiner Wahl zum Gouverneur von Kalifornien im Herbst 2003 hielt **Arnold Schwarzenegger** eine Pressekonferenz ab (o.). Bevor er Politiker wurde, machte der Österreicher als Schauspieler Karriere (M.). Besonderen Erfolg hatte er mit den „Terminator“-Filmen. Davor hatte er sich als Bodybuilder einen Namen gemacht

UNSERE BILDER

Die Bilder dieser Beilage zeigen bekannte Auf- und Umsteiger: Der soeben verabschiedete Gouverneur von Kalifornien, Arnold Schwarzenegger, Oscar-Kandidat Armin Mueller-Stahl, Frankreichs First Lady Carla Bruni Sarkozy und

Moderatorin Sonja Zietlow mussten für ihre ungewöhnlichen Karrieren dazulernen, ja geradezu umschulen: vom Schauspieler zum Staatsmann, vom Musiker zum Mimen, vom Model zur Mutter der Nation, von der Pilotin zur Plaudertasche.

Sarah Sommer

Peter Körner war viel unterwegs im Dezember vergangenen Jahres. Als Leiter der Personalentwicklung bei der Deutschen Telekom tingelte er mit seinem Team durch die deutschen Niederlassungen des Konzerns. Körners Mission: Herauszufinden, was Telekom-Mitarbeiter bewegt.

Aufgefallen ist ihm dabei vor allem eines: „Das Interesse an Weiterbildungen ist riesig“, sagt der Personalleiter. Denn nach der Wirtschaftskrise machen sich viele Angestellte wieder Gedanken um ihre langfristige Karriereplanung. Dabei stellen sie fest, dass sie an ihrer Qualifikation feilen müssen, um im Beruf weiterzukommen. „Vor allem Mitarbeiter um die 40 wollen sich jetzt fachlich auf den neuesten Stand bringen“, sagt Körner. Denn wenn der Studienabschluss oder die Berufsausbildung bereits zehn, 20 Jahre zurückliegt, ist das eigene Fachwissen oft wieder überholt.

Zudem wissen Arbeitnehmer, dass sie noch weit übers 60. Lebensjahr im Job aktiv sein werden – also weitere 20 oder 30 Jahre fachlich fit bleiben müssen. „Das beschäftigt die Menschen natürlich. Sie wollen sich weiterbilden, viele vor allem in den Bereichen IT und Management“, sagt Körner. Bei ihren Arbeitgebern rennen Angestellte mit diesem Anliegen offene Türen ein.

Weil qualifizierte Nachwuchskräfte immer knapper werden, stecken große Konzerne wie die Telekom nämlich bereitwillig Geld in die Weiterbildung ihrer Angestellten. „Für uns geht es darum, die Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiter zu erhalten und sie ans Unternehmen zu binden“, sagt Personalexperte Körner. Die Telekom investiert deshalb jedes Jahr einen dreistelligen Millionenbetrag in spezielle Fortbildungsprogramme für ihre Angestellten.

Eine DIHK-Umfrage aus dem vergangenen Jahr zeigt, dass jedes zweite Unternehmen verstärkt in Weiterbildungsprogramme investieren will, um dem drohenden Fachkräftemangel vorzubeugen. Gerade im Aufschwung wird es immer wichtiger, Mitarbeiter zu qualifizieren – denn in den Betrieben fehlen nicht nur Akademiker, sondern auch Bewerber mit Weiterbildungsabschlüssen wie Fachwirt oder Meister, um offene Stellen zu besetzen. Doch gerade kleineren Unternehmen fehlen oft die Ressourcen, um ihren Mitarbeitern eigene Weiterbildungsprogramme anzubieten. Sie wünschen sich deshalb mehr öffentliche Fördermittel, zeigt die Umfrage.

Tatsächlich bieten Bund, Länder und die EU bereits eine Vielzahl von Förderprogrammen für die betriebliche Weiterbildung an. Doch Experten kritisieren, dass die staatlichen Maßnahmen häufig am Bedarf der Betriebe und ihrer Mitarbeiter vorbeigehen – und dass sie viel zu kompliziert aufgebaut sind. „Es hat sich ein regelrechter Förderdschungel aus kurzfristigen Weiterbildungsmaßnahmen und Programmen gebildet“, sagt Gerhard Bosch vom Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg.

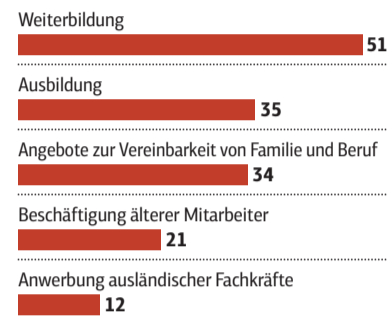
Eines der jüngsten Förderprogramme ist beispielsweise die Bildungsprämie, die das Bundesministerium (BMBF) Ende 2008 eingeführt hat. Seither zahlt der Staat jedem Angestellten mit einem Jahresgehalt von weniger als 25 600 Euro einmal im Jahr bis zu 500 Euro als Zuschuss für Fach-, Sprach- oder Computerkurse. „Solche Fast-Food-Weiterbildungsprogramme bringen aber langfristig nichts“, sagt IAQ-Experte Bosch. Für Unternehmen sei es wichtiger, dass etwa geringqualifizierte Mitarbeiter anerkannte Weiterbildungsabschlüsse erreichen, die auf dem Arbeitsmarkt anerkannt seien. „Stattdessen fördert der Staat aber verstärkt kurzfristige Maßnahmen wie die Bildungsprämie, die das struk-

turelle Problem auf dem Arbeitsmarkt nicht lösen“, sagt Bosch.

Sinnvoller findet er da schon langfristige Förderprogramme wie das sogenannte WeGebAU-Programm, das die Bundesagentur für Arbeit 2006 aufgelegt hat. Bei diesem Programm stellen Arbeitgeber geringqualifizierte oder ältere Mitarbeiter für eine mehrmonatige Weiterbildungsmaßnahme von der Arbeit frei – das Arbeitsamt übernimmt bis zu 100 Prozent der Lohnkosten für die Dauer der Fortbildung. Und zahlt die Weiterbildungskosten, wenn die Arbeitnehmer im Seminar einen anerkannten Berufsabschluss oder ein anerkanntes Zertifikat erwerben. „Das ist grundsätzlich richtig gedacht, weil Arbeitnehmer ohne Ausbildung so eine zweite Chance bekommen“, sagt IAQ-Experte Bosch.

Doch wer eine WeGebAU-Förderung beantragen will, stellt schnell fest, dass Förderprogramme eine komplizierte Angelegenheit sind: Der Arbeitgeber beantragt den Lohnzuschuss, gleichzeitig muss der Arbeitnehmer aber einen Bildungsgutschein für die eigentliche Weiterbildung beantragen. Außerdem sorgen seit der WeGebAU-Einführung immer wieder Programmänderungen für Verwirrung. Im vergangenen Jahr konnte zum Beispiel noch jeder Beschäftigte einen staatlichen

Maßnahmen, mit denen Unternehmen dem Fachkräftemangel mehr als bisher vorbeugen wollen
in %



FTD/jst; Quelle: DIHK Unternehmensbarometer, Juli 2010

Zuschuss für eine Fortbildung beantragen, dessen Berufsausbildung länger als vier Jahre zurücklag. Seit Januar gilt das Förderprogramm nun nur noch für Angestellte in Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeitern, die älter als 45 Jahre sind oder gar keine Berufsausbildung abgeschlossen haben.

Solche kurzfristigen Änderungen der Fördervoraussetzungen seien typisch für das deutsche Weiterbildungssystem, sagt Arbeitsmarktexperte Bosch. Jedes Jahr würden neue Schwerpunkte gesetzt: Mal stehen bestimmte Branchen im Vordergrund, mal sind es Migranten, ältere Mitarbeiter oder Frauen, die besonders gefördert werden.

Und jede Maßnahme müsse bei einer anderen Stelle beantragt werden, ergänzt Stefan Koscheck, beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Bonn zuständig für das Thema berufliche Qualifikation. „Die Förderlandschaft ist so zersplittert, dass es selbst für Experten schwierig ist, den Überblick zu behalten“, sagt Koscheck. „Was fehlt, ist eine unabhängige, programmübergreifende Beratungsstelle“, kritisiert er. In die Lücke springen private Beratungsagenturen, die Unternehmen und Arbeitnehmern dabei helfen, die richtige Finanzierung für ihre gewählten Fortbildungskurse zu finden.

„Es hat sich ein regelrechter Förderdschungel gebildet“

GERHARD BOSCH, Uni Duisburg

WERDEN SIE VOM
NACHDENKER
ZUM VORDENKER.*

* Erhöhen Sie Ihre _____ - Chancen mit der Fraunhofer Academy.
Gewinnen Sie unter: www.academy.fraunhofer.de/ftd_gewinnspiel

WEITERBILDUNG MIT FRAUNHOFER

- Innovation erleben
- Berufsbegleitend qualifizieren
- Wissensvorsprung sichern

www.academy.fraunhofer.de

Fraunhofer
ACADEMY

Wenn Information nur einen Mausklick entfernt ist

Die Mitarbeiter büffeln online – die Firma spart Kosten und Zeit

Michael Sudahl

Englische Vokabeln pauken, Verhaltensregeln für das Flughafenareal üben oder anschauen wie ein Triebwerksteil fachgerecht ausgetauscht wird – seit sechs Jahren setzt SR Technics E-Learning ein. Das Schweizer Unternehmen nutzt Lernsoftware, um Flugzeugtechniker und Manager in allen Bereichen fit für den Job zu machen. Als Dienstleister in der Luftfahrt kümmert es sich um die Wartung von Fliegern und Triebwerken.

Die Züricher verwenden Module des E-Learning-Anbieters Skillsoft, um in Produktion und Verwaltung das Know-how der Beschäftigten weiterzuentwickeln. „Damit unsere Mitarbeiter wissen, wie einzelne Bauteile funktionieren, wie diese auszutauschen oder zu bedienen sind, schulen wir sie in virtuellen Trainings“, erläutert Personalentwicklerin Tamara Müller. Neue Mitarbeiter absolvieren zum Beispiel gleich zum Arbeitsauftrag einen mehrstufigen Onlinekurs. Dieser erklärt, wie sie sich korrekt und vor allem unfallfrei in Abfertigungshallen oder auf dem Rollfeld bewegen.

„Die grundlegenden Sicherheitsregeln zu kennen, ist eine wichtige Voraussetzung, um überhaupt am Flughafen arbeiten zu können“, sagt Müller. Der Vorteil von E-Learning ist, dass sich die Mitarbeiter nicht an Stundenpläne halten müssen, sondern dann lernen können, wenn sie Zeit dazu haben. Und: E-Learning ist im Schnitt um bis zu 60 Prozent günstiger als vergleichbare Präsenzseminare. Die einzelnen Lernmodule können schnell durchgeklickt werden – oft dauern sie nur ein paar Minuten. Bei Skillsoft sieht man drei globale

Trends, die virtuelles Lernen beschleunigen: Die demografische Entwicklung erschwert die Einstellung von Fachkräften, deshalb müssen die eigenen Mitarbeiter weitergebildet werden. Viele Chefs sehen Personalentwicklung inzwischen als sinnvolle Investition. Und: Steigender Wettbewerb sowie Kostendruck führen dazu, dass die Firmen mit weniger Mitteln bessere Ergebnisse erzielen müssen.

Um präventiv gegen Korruption vorzugehen, hat die Bau-Holding Bilfinger Berger zum Beispiel ein E-Learning-Tool in ihren sieben Tochterkonzernen installiert, das jeder der rund 40 000 Mitarbeiter innerhalb von drei Monaten absolvieren muss. Die Beschäftigten warten europaweit Fußballstadien oder Kraftwerke und sind international im Hoch- oder Ingenieurbau aktiv. Mitarbeiter wie Dominik Gerhards pauken deshalb auf einer Lernplattform des Berliner E-Learning-Anbieters Digital Spirit strafrechtliche Folgen, falls Firmenrichtlinien nicht eingehalten werden. Das Lernprogramm wird online absolviert. Es muss deshalb nicht auf den Firmencomputern oder im Intranet installiert werden.

Der Vorteil von Software-as-a-Service (SaaS) gegenüber der hausinternen Programminstallation: „Oftmals halbieren sich die Kosten dadurch“, sagt Patrick Illing, Marketingbeauftragter bei der Firma Digital Spirit. Damit ein E-Learning-Programm auf allen Rechnern einer großen Abteilung läuft, muss die Softwareausstattung jedes PC einheitlich sein. „Das ist fast nie der Fall und deshalb treten beim Implementieren der Lernsoftware ins Intranet oder auf die einzelnen Computer immer Schwierigkeiten auf“, sagt Illing. Das verursacht



Vor seiner Karriere als Filmschauspieler studierte **Armin Mueller-Stahl** Violine und Musikwissenschaft. Er war einer der bekanntesten Schauspieler der DDR. Nach seiner Ausreise in den Westen setzte er dort seine Karriere fort und hatte – obwohl er zunächst kaum Englisch sprach – auch in Hollywood großen Erfolg



unkalkulierbare Kosten. Deshalb nehmen mittlerweile viele Anbieter die Abkürzung übers Internet, um nichts installieren zu müssen.

Anders geht dieses Problem die Firma Digital Publishing aus München an. Weil Banken, Militär und Raumfahrtbehörden oftmals keine Lernprogramme auf Computer laden dürfen, funktioniert das Sprachprogramm per USB-Stick. Der Datenaustausch mit den Betreuern läuft wiederum per digitalem Webservice, wofür nur wenige Minuten lang Webzugang benötigt wird.

Auch Expeditionen mit einheitlichem Betriebssystem nutzen Online-E-Learning. Kollegen in Logistiknetzwerken mit zigttausenden Mitarbei-

tern müssen vom ersten Tag an wissen, was Gefahrgüter sind oder in welchen europäischen Ländern Zollpapiere notwendig sind. Um diese Fragen beantworten zu können, klicken sich Mitarbeiter der Cargoline, eines europaweiten Verbunds mittelständischer Logistiker, durch E-Learning-Kurse der Firma Eikona aus Volkach. „Früher haben wir jährlich 30 Mitarbeiter auf mehrtägige Schulungen geschickt“, sagt Iris Neumeister, Beauftragte für E-Learning beim süddeutschen Speditionsunternehmen Wackler, das zu Cargoline gehört. Diese Leute waren dann bis zu fünf Tage abwesend. Mittlerweile gehen pro Jahr nur noch 15 Kollegen auf Führungsseminare. Etwa 20 Prozent

Arbeitszeit und Reisekosten spart das Unternehmen dadurch. „Der Vorteil ist, dass den Mitarbeitern Wissen zur Verfügung steht, sobald sie es brauchen“, sagt Stefan Janssen, Europachef von Skillsoft. Zum Beispiel, wenn ein Beschäftigter Sicherheitsvorschriften nachschlagen muss.

Wackler-Mitarbeiterin Neumeister schneidet Lernpläne exakt auf das Themengebiet der Beschäftigten zu. Die Chefs haben auf einer Matrix die Übersicht, welche Mitarbeiter welche Schulung besucht haben. „Seitdem wir unseren Cargoline-Führerschein eingeführt haben, steigt die Motivation, Kurse zu absolvieren. Denn diesen gibt es, sobald Pflicht- und Kürmodule bestanden sind“, berichtet die

Speditionskauffrau. Allerdings lässt sich nicht alles online erlernen. Damit Mitarbeiter im Umschlag die Ladung richtig sichern, müssen sie das Ganze praktisch trainieren, an der Ware und am Lkw.

Das Wissensportal im Internet ist für das Unternehmen mittlerweile unentbehrlich. Fehler, Kosten und Laufzeiten von Projekten lassen sich durch die Onlineplattform Schritt für Schritt senken. 6000 Kollegen in ganz Europa geben sich Checklisten und Prozessbeschreibungen innerhalb der Gruppe bereits weiter. Trotz großer Entfernungen ist die Hilfe nur einen Mausklick entfernt. „Oft sind es die kleinen Tipps, die eine Kette von Fehlern verhindern“, sagt Neumeister.

Bereit für Entwicklung?

Über 120 offene Seminare
Englischsprachige Seminare
General Management Programm
Ausbildung zum Trainer
Qualifizierung zum Coach
Inhouse-Trainings

Als eines der größten und renommiertesten Management-Institute im deutschsprachigen Raum bieten wir Weiterbildung auf höchstem Niveau, mit rund 10.000 Teilnehmern jährlich. Informationen erhalten Sie kostenlos unter **07551.9368-0** oder im Internet unter **www.die-akademie.de**.

DIE AKADEMIE
für Führungskräfte

Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft GmbH
Seeprorenade 19, 88662 Überlingen

Deutsche Universität für Weiterbildung
Berlin University for Professional Studies

Berufsbegleitend per Fernstudium zum Master

- General Management**
Master of Business Administration
- Compliance**
Master of Arts
- Sicherheitswirtschaft & Unternehmenssicherheit**
Master of Arts
- Bildungs- und Kompetenzmanagement**
Master of Arts
- Drug Research and Management**
Master of Science
- European Public Affairs**
Master of Arts

UNIVERSITÄTSZERTIFIKATE:

- Change Management
- Unternehmensführung & Controlling
- Bildungscontrolling
- Organisations- und Personalentwicklung
- Clinical Research and Regulatory Affairs

1 Monat Teststudium möglich!

Jetzt Infomaterial anfordern!
www.duw-berlin.de 01802 / 33 55 11
(6 Cent / Anruf aus dem dt. Festnetz; mobil ggf. abweichend)

Lesen Sie mal was anderes als die FTD: die FTD-Bücher.

Wo Fortbildung Punkte bringt

Kurse im Gesundheitswesen sind ein lukrativer Markt – auf dem tummeln sich viele Akteure

Helmut Broeg

„Nein, unter dem Stichwort Kieler Woche findet die Suchabfrage von Docampus keinen Treffer“, sagt André Zilch, Leiter Geschäftsentwicklung der Deutschen Gesellschaft für ärztliche Fortbildung (DGÄF). „Aber Ärzte können natürlich suchen, welche Kurse zum Zeitpunkt der Segelwoche in Kiel stattfinden.“ Auf der Medizinmesse Medica in Düsseldorf präsentierte Zilchs Unternehmen im vergangenen Jahr das Onlineportal, mit dem Mediziner schnell die passende Fortbildung suchen können. Rund 4000 Anbieter gibt es dafür in Deutschland. Sie veranstalten etwa 30 000 Kurse pro Jahr. „Ein sehr unübersichtlicher Markt“, sagt Zilch.

Aber auch ein sehr lukrativer: Seit Anfang 2004 müssen niedergelassene Ärzte und Fachärzte sich in Krankenhäusern in Deutschland regelmäßig fortbilden. Jeder Arzt muss im Jahr mindestens 50 Fortbildungspunkte sammeln. Kommt er dieser Pflicht nicht nach, drohen ihm Honorarkürzungen. Zilch schätzt den Gesamtumsatz mit ärztlichen Fortbildungen auf 600 Mio. bis 1 Mrd. Euro jährlich. Und der Bedarf an Kursen wird seiner Meinung nach zunehmen: „Der Anspruch an Ärzte steigt immer mehr. Sie müssen in ihrem Fachbereich ebenso kompetent sein wie in Praxismanagement und in der Qualitätssicherung“, sagt Zilch. Mit mehr als 550 Kursen führt die Charité-Universitätsklinik

Berlin die Top-Ten-Liste der Anbieter im Onlineportal Docampus an.

Doch nicht nur Ärzte beflügeln das Geschäft mit der Gesundheitsbildung. 4,7 Millionen Menschen arbeiteten Ende 2009 im deutschen Gesundheitswesen. Die Branche ist damit der mit Abstand größte Arbeitssektor in Deutschland. Er umfasst eine bunte Mischung aus vielen Berufsgruppen und Bereichen: neben Ärzten gehören dazu medizinische Assistenzberufe, Fachkräfte in den Bereichen der Alten- und Krankenpflege, Apotheken, Wellness, Kosmetik und Schönheitspflege.

Und der Bedarf an ausgebildeten Kräften wird in vielen Gruppen weiter steigen. Die älter werdende Gesellschaft zeigt zunehmenden Hunger nach professionellen Pflegekräften. Auch viele Angehörige betreuen ihre Eltern zu Hause – und wollen sich im Bereich der Pflege kundig machen.

Die Medizintechnik wird immer ausgefeilter, ebenso steigt der Kostendruck im Gesundheitswesen. Dem zu begegnen, erfordert qualifizierte Aus- und Weiterbildung. Für die Deutsche Angestellten Akademie (DAA), einer der größten deutschen Fortbildungsanbieter, ist der Bereich Gesundheitspflege und Soziales der drittgrößte Geschäftsbereich – nach dem kaufmännischen und gewerblich-technischen. Das Angebot reicht vom Alltagsbegleiter für Menschen mit Demenz bis zum Zahnärztlichen Abrechnungswesen. 8750 Teilnehmer besuchten die rund 650 DAA-Gesundheitskurse im vergangenen



Die französische First Lady **Carla Bruni Sarkozy** startete ihre Karriere als Model (r). Danach wurde sie Sängerin und ist nun auch als Schauspielerin erfolgreich



„Der Anspruch an Ärzte steigt immer mehr“

ANDRÉ ZILCH,
DGÄF

Jahr. Weiterbildung bietet auch die SRH-Gruppe mit Sitz in Heidelberg. Neben eigenen Krankenhäusern und Reha-Einrichtungen betreibt sie zahlreiche Ausbildungsstätten. Die sieben SRH-Fachschulen und zwei berufliche Trainingszentren bieten Aus- und Weiterbildung in Logopädie, Physiotherapie, Ergotherapie, Diätassistenten und Medizinische Dokumentation.

Unter Deutschlands Apothekern sind die Weiterbildungsangebote der Gehe-Akademie sehr beliebt, einem Tochterunternehmen des Pharmagroßhändlers Gehe. Die Pharmabranche ist zunehmend auch im Fortbildungssektor mit den Fachärzten aktiv. Beispielsweise entstanden mit der Unterstützung von Arzneimittelherstellern zahlreiche Online-Fortbildungsplattformen. Für die Ärzte sind die elektronischen Lerneinheiten praktisch, denn mit ihnen können sie ihr Punktekonto auffüllen, ohne die Praxis zu verlassen.

Auch die großen Verlage für medizinische Fachliteratur haben Fortbildungszeitschriften auf den Markt gebracht. Abonnenten der Fachzeitschriften des Georg Thieme Verlags können etwa ganz einfach und kostenlos ihr Punktekonto aufbessern, indem sie per Internet Fragebögen zu den Fachartikeln beantworten. Trotz solcher Angebote stehen Fortbildungskurse vor Ort nach wie vor hoch im Kurs – das ergab eine Umfrage unter Hamburger Ärzten. Sei es, um Kollegen zu treffen oder den Kurs mit einem Kurzurlaub an der See zu verbinden.

Reifeprüfung für die Wirtschaft.

Bei Interesse an einer Anzeigenschaltung wenden Sie sich bitte an:
Murat Kalavaoglu 040/3703-3339 oder kalavaoglu.murat@guj.de

FINANCIAL TIMES
DEUTSCHLAND

Wissen, was wichtig wird. Immer und überall.

DEUTSCHE ANGESTELLTEN-AKADEMIE

wissen wandeln wachsen Berufe auf gesunder Grundlage



Ausbildung • Weiterbildung • Umschulung • Aufstiegsqualifizierung
Individuelle Lehrgangskonzepte • Vollzeit • Teilzeit • berufsbegleitend

GESUNDHEIT UND SOZIALES

- Verwaltungsberufe im Gesundheitsbereich
- Alten- und Krankenpflege
- Ergotherapie
- Physiotherapie
- Logopädie und weitere

Wir beraten Sie gern.
Ihre Deutsche Angestellten-Akademie

Informationen über unser umfangreiches Bildungsangebot und die DAA in Ihrer Nähe finden Sie im Internet:



www.daa.de

KERN

Mit Sprachen schneller zum Ziel!

- Übersetzen u. Dolmetschen in allen Weltsprachen
- Sprachentraining für Fach- u. Führungskräfte, auch Inhouse
- 40 Jahre Erfahrung auf internationalen Märkten

01805 2255 5376

KERN AG, Kurfürstenstraße 1 · 60486 Frankfurt am Main (Zentrale)
www.e-kern.com · info@e-kern.com

Das komplette Wissen der MBAs.



- Kompakt und zeitsparend: Das Kernwissen des MBA-Studiums
- Fünf Schritte zu einer erfolgreichen strategischen Analyse
- Makroökonomie und das richtige Timing Ihrer Geschäftsstrategie
- Die Macht der Leadership-Elite

Jetzt portofrei bestellen!

Jetzt bestellen:
www.ftd.de/bibliothek oder
Tel. 089/651 28 50

FINANCIAL TIMES
DEUTSCHLAND

Wissen, was wichtig wird. Immer und überall.

Brush up your HR English

Exklusive und kostenfreie Webinar-Serie von Europas führender Online-Sprachschule

- _ Für HR, Weiterbildung und Personalentwicklung
- _ Jetzt anmelden, begrenzte Teilnehmerzahl

089 / 74 74 82 55

www.clt-net.de/webinar



Betriebswirtschaftliches Institut & Seminar Basel AG

Fernstudium BETRIEBS- WIRTSCHAFT

Tel. +41 61 261 2000, www.bwl-institut.ch

blindow-gruppe.de

Staatlich anerkannte
DIPLOMA-Hochschule und Berufsfachschulen

Berufsabschlüsse*

- Logopädie
- Ergo-, • Physiotherapie
- Pharmazie • Biologie
- Mode-, • Grafik-Design

*siehe auch Studienangebot

**Präsenz- o. Fernstudium
Bachelor • Master**

akkreditierte Studiengänge

- Wirtschaft • Touristik
- Wirtschaftsrecht • Medien
- Gesundheit u. Soziales
- Grafik-Design • Technik

Zentrale: 0 57 22 / 9 50 50 - info@blindow.de

bundesweite Standorte

Erfolgreiche Karrierewege!

TEUTLOFF

- ⇒ **Staatlich geprüfte Techniker Ausbildung:**
 - Maschinentechnik Schwerpunkt Industrial Engineering
 - Maschinentechnik Schwerpunkt Automotive Engineering (Fahrzeugtechnik / Fahrzeugelektronik)
 - Elektrotechnik Schwerpunkt Industrial Engineering
 - Elektrotechnik Schwerpunkt Automotive Engineering (Fahrzeugtechnik / Fahrzeugelektronik)
- ⇒ **Staatlich geprüfte/r Technische/r Assistent/in für Informatik**

Ihre Ansprechpartnerin für den Staatlichen Bereich ist
Frau Fellenberg, Tel. 0531 / 80 90 5 – 28

Weitere Infos: TEUTLOFF Technische Akademie in Braunschweig, Frankfurter Straße 254, Telefon: 05 31 / 80 90 50 und www.teutloff.de/nordwest/

- ⇒ **Geprüfte/r Industriemeister/in**
 - Metall / Elektro IHK und REFA-Produktionsplaner/in
 - Metall IHK Kompaktkurs
- ⇒ **Geprüfte/r Technische/r Fachwirt/in IHK** und REFA-Interner Auditor/in
- ⇒ **Geprüfte/r Technische/r Betriebswirt/in IHK** und REFA-Organisationsentwickler/in
- ⇒ **Geprüfte/r Technische/r Wirtschaftsfachwirt/in IHK**

Ihre Ansprechpartnerin für die IHK-Weiterbildung ist
Frau Andrei, Tel. 0511/ 12 10 83 - 22
Alle Lehrgänge werden in Vollzeit angeboten.

Auch Bildung ist ein Exportschlager

Management und Technik sind die Parade-disziplinen deutscher Weiterbilder

Nava Ebrahimi

Wenn von deutschen Exportgütern die Rede ist, dann denkt jeder zunächst an Maschinen, Autos und Chemie – an Bildung hingegen kaum jemand. Dabei sind Anbieter von Schulungen, Trainings und Seminaren in den vergangenen Jahren zu einer Größe im grenzüberschreitenden Geschäft aufgestiegen: Laut iMove, einer Initiative der Bundesregierung, die die Internationalisierung deutscher Aus- und Weiterbilder fördern soll, übertrafen die Exporte dieser

Branche mit rund 9,4 Mrd. Euro 2009 inzwischen sogar die der deutschen Finanzdienstleister.

Deutsche Anbieter punkten vor allem in der Managerausbildung und im technischen Bereich. iMove-Leiterin Sabine Gummersbach-Majoroh sieht in diesen beiden Feldern die größten Wachstumschancen: „Der hohe deutsche Technologiestandard und die anerkannten Qualitäten deutscher Manager erleichtern auch den Bildungsexport.“

Von der weltweiten Vorreiterrolle Deutschlands für erneuerbare Energien profitiert etwa die Renewables Academy (Renac) in Berlin. Berthold Breid gründete 2008 das Institut, das inzwischen Kontakte in 60 Länder unterhält. Die Renac schulte im Sommer 2010 zum Beispiel Mitarbeiter der Abu Dhabi Distribution Company (ADDC). Der Stromversorger des Golfemirats will Erfahrungen in der Fotovoltaik sammeln. Auf dem Stundenplan der ADDC-Mitarbeiter standen unter anderem Anlagendesign, Montage und Netzintegration.

Über eine Art Franchise-System hat die Renac jüngst eine Filiale in Mexiko eröffnet, ein Ableger in Kuwait befindet sich im Aufbau. Breid kennt die Branche seit Mitte der 90er-Jahre – eine gute Voraussetzung, um schnell an Aufträge zu gelangen, die oft auch von staatlichen Stellen ver-

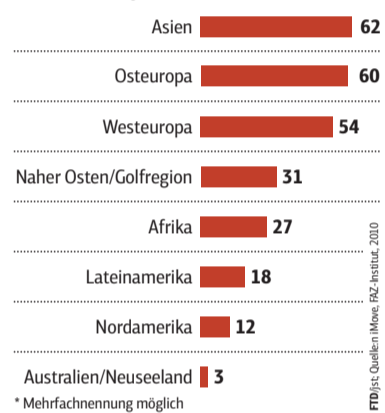


Der bekannte Fernsehstar **Sonja Zietlow** moderiert zahlreiche TV-Shows, zum Beispiel die RTL-Sendungen „Die Zehn ...“ und „Dschungelcamp“. Vor ihrer Fernsehkarriere war Zietlow Pilotin bei der Lufthansa



Wo sich deutsche Bildungsanbieter engagieren

Anteil der befragten Unternehmen, in %*



FTD ist Quellen iMove, FZ, 28. Februar 2010

ben werden. Wie Breid sieht auch die Initiative iMove für deutsche Berufsausbildung großes Potenzial in den arabischen Golfstaaten: Die Regierungen investieren ihre Petro-Dollar zunehmend in die Ausbildung der sehr jungen Bevölkerung. Welche Risiken eine hohe Jugendarbeitslosigkeit birgt, ist den Machthabern nicht erst seit den Umstürzen in Nordafrika klar. Zudem wollen vor allem Länder wie Saudi-Arabien und Kuwait ihre Abhängigkeit vom Öl mindern. iMove hat daher 2009 erstmals das Deutsch-Arabische Bildungsforum in Berlin organisiert, um Bildungsträger aus der Region mit deutschen Anbietern zusammenzubringen.

Zwar holt der Nahe Osten als Zielregion laut iMove-Umfrage auf. Bedeutender sind bislang allerdings Asien, Ost- und Westeuropa. Innerhalb Europas sind für Aus- und Weiterbilder vor allem Österreich und die Schweiz wichtige Märkte. Der Strom fließt jedoch in beide Richtungen: Die

Nachbarn nutzen den Vorteil der gemeinsamen Sprache ebenso, um ihre Angebote in Deutschland zu platzieren. Ein Beispiel dafür ist die Zusammenarbeit von PR Plus mit der Donau-Universität Krems.

Seit sieben Jahren kooperiert das Heidelberger Institut mit der österreichischen Hochschule, die auf berufsbegleitende Master spezialisiert ist. „Damit haben wir auch das Ziel verfolgt, uns stärker auf dem österreichischen Markt zu positionieren“, erklärt PR-Plus-Geschäftsführerin Christina Fischbach. PR Plus hat sich auf Fernstudiengänge für Berufstätige spezialisiert, die einen Abschluss als akademischen PR-Berater anstreben. In Deutschland bietet das Institut Kurse mit Präsenzterminen in Köln und Heidelberg an, in Österreich in Kooperation mit der Donau-Universität in Krems. „Die Didaktik ist eins zu eins übernommen, nur die Inhalte haben wir zum Teil austriifiziert“, sagt Fischbach. So wurden etwa Un-

terrichtseinheiten zur Medienlandschaft den österreichischen Gegebenheiten angepasst. Absolventen können den dreisemestrigen Lehrgang zum akademischen PR-Berater zum viersemestrigen Master-Studium aufstocken, den die Donau-Universität Krems konzipiert.

Der Einstieg in den Schweizer Markt hingegen verlief für PR Plus eher zäh – deutsche Bildungsanbieter haben es hier insgesamt schwerer. Denn in bestimmten Branchen genießt die Schweizer Aus- und Weiterbildung einen derart hervorragenden Ruf, dass sich viele deutsche Kunden für die Eidgenossenschaft entscheiden. „Eine Weiterbildungsmaßnahme in einem Institut in der Schweiz kann sicherlich bei Bewerbungsgesprächen Eindruck machen“, sagt Ralf Thoma, Leiter des Betriebswirtschaftlichen Instituts und Seminar Basel, das berufsbegleitende Studiengänge anbietet. Knapp die Hälfte der Teilnehmer stammt aus Deutschland.

IMPRESSUM

Financial Times Deutschland
Am Baumwall 11 · 20459 Hamburg · Tel. 040/37 03-0
www.ftd.de; E-Mail: leserservice@ftd.de

Redaktion: Volker Bormann (verantwortl.), Tina Stadlmayer
Gestaltung: Andreas Voltmer (Ltg.), Oliver Meisner
Bildredaktion: Florian Kraska, Sandra Hugo
Infografik: Jens Storkan
Bildbearbeitung: FTD-Bildbearbeitung
Chefin vom Dienst: Dr. Hiltrud Bontrup
Korrektur: Kirstin Oehme-Mattheis

Verlag: GfJ Wirtschaftsmedien GmbH & Co. KG
Geschäftsführer: Dr. Bernd Buchholz, Ingrid M. Haas
Postanschrift: Brieffach 02, 20444 Hamburg
Verlagsleiter: Jan Honsel, Albrecht von Amerswaldt
Gesamtanzeigenerleiterin: Helma Spiekler
Anzeigenerleiter: Jens Kauerauf (FTD, htsi, enable),
Martina Hoss (Capital, impulse, BÖRSE ONLINE),
E-Mail: sonderthemen@ftd.de
Syndication: Picture Press Bild- und Textagentur GmbH,
Koordination: Petra Martens, Anfragen: Isabella Kamauf,
Tel. 040/37 03-2590, E-Mail: kamaufisabella@picturepress.de

„Financial Times“, „Financial Times Deutschland“ and „FTD“ are registered trade marks of The Financial Times Limited and used under licence.

Druck: Presse-Druck- und Verlags-GmbH, 86167 Augsburg; BZV Berliner Zeitungsdruck GmbH, 10365 Berlin; Druck- und Verlagszentrum GmbH & Co. KG, 58099 Hagen; Mannheimer Morgen Großdruckerei und Verlag GmbH, 68167 Mannheim



Bundeswehr
Karriere mit Zukunft.

Top Chance: Ziviles Ingenieurstudium mit attraktiver Bezahlung!

Sie sind technikbegeistert? Sie möchten Ingenieur bzw. Ingenieurin werden? Dann sollten Sie sich diese Top Chance nicht entgehen lassen:

Die Bundeswehr bezahlt ihr Studium zum zivilen Ingenieur oder zur Ingenieurin. Bereits während des Studiums sind Sie Beamter bzw. Beamtin auf Widerruf, bekommen ein attraktives Gehalt und hervorragende Sozialleistungen. Sie studieren unter idealen Bedingungen an modernen Universitäten und Hochschulen. Nach dem Studium erwartet Sie ein interessanter und krisensicherer Arbeitsplatz in der zivilen Wehrtechnik.



Karriereleiterbegleiter.

FTD-Sonderthemen 2011 im Überblick.



Ergänzend zur tagesaktuellen Berichterstattung bietet die FTD in ihren Sonderbeilagen ausführliche Analysen und detaillierte Hintergrundinformationen zu verschiedenen Schwerpunktthemen:

Sonderthema	Erscheinungstermin
MBA in Europa	29.04.2011
Executive Education	27.05.2011
MBA in Deutschland	14.06.2011
Master-Studiengänge	01.07.2011
MBA – Executive Ranking	28.10.2011
Karriere in der Finanzbranche	11.11.2011

Bei Interesse an einer Anzeigenschaltung wenden Sie sich bitte an:
Murat Kalavaoglu 040/37 03-33 39 oder
kalavaoglu.murat@guj.de

FINANCIAL TIMES
DEUTSCHLAND

Wissen, was wichtig wird. Immer und überall.

Weitere Informationen erhalten Sie beim Bundesamt für Wehrtechnik und Beschaffung Personalgewinnung
Telefon (0261) 400-2125 oder -3689
Postfach 30 01 65, 56057 Koblenz
E-Mail: BWBNachwuchswerbung@bwb.org
www.bundeswehr-karriere.de oder www.bwb.org