

Weiterbildungsförderung durch den Arbeitgeber

Doppelte Kraft



Eine Weiterbildung kann ein sehr zeit- und kostenintensives Unterfangen sein. Daher lohnt es sich, den eigenen Arbeitgeber als Unterstützer zu gewinnen. Mit welchen Argumenten das gelingt und wie Sie Ihre persönlichen Ambitionen am besten mit den Interessen Ihres Arbeitgebers unter einen Hut bringen.

Preview

- ▶ **Grundlagen:** Was Sie über die grundsätzliche Förderfähigkeit von Weiter- und Fortbildung wissen müssen
- ▶ **Vorbereitung:** Welches Vorwissen Ihnen hilft, wenn Sie mit Ihrem Arbeitgeber über Weiterbildungsförderung verhandeln wollen
- ▶ **Attraktive Argumente:** Wie Sie auch einen skeptischen Arbeitgeber davon überzeugen, dass er von der Förderung Ihrer Weiterbildungsaktivitäten profitieren wird
- ▶ **Grundsatzfragen:** Zu welchen Überlegungen Sie eine strikte Absage Ihres Arbeitgebers veranlassen sollte

Wer mit dem Gedanken spielt, sich eine Weiterbildung zu gönnen, stellt oft fest, dass dieses Projekt nicht nur viel Zeit, sondern auch Geld kosten wird. Da liegt der Gedanke nahe, den eigenen Arbeitgeber als Sparringspartner für ein längerfristiges Weiterbildungsvorhaben zu gewinnen. Glücklicherweise sind viele Unternehmen tatsächlich bereit, Mitarbeitenden, die sich weiterbilden wollen, unter die Arme zu greifen. Etwa in Form von inhaltlicher Unterstützung, zeitlichen Spielräumen und auch finanziellen Hilfen.

Diesen Beistand gibt es in der Regel aber nicht einfach so. Um ihn zu erhalten, müssen Sie Ihre Weiterbildung nicht nur so planen, dass diese Ihren eigenen Bedürfnissen entspricht. Sie müssen auch immer wieder die Perspektive Ihres Arbeitgebers einnehmen: Lassen sich Ihre persönlichen Weiterbildungsinteressen und -ziele mit dessen Interessen und Zielen in Einklang bringen? Das ist eine zentrale Frage, die Sie, wenn Sie sich Unterstützung erhoffen, schon früh klären sollten.

Fortbildung ist nicht gleich Weiterbildung

„Mal wieder aus dem Alltagstrott herauskommen“, „Interessante Leute kennenlernen“, „Netzwerken“, „Einen Ausgleich zum Beruf schaffen“: Das alles sind zwar legitime persönliche Weiterbildungsinteressen. Offensichtlicher verschmilzt das private Weiterbildungsinteresse aber mit dem des Arbeitgebers, wenn eine Weiterbildung auch Ziele abdeckt, die direkt mit den Unternehmenszielen und -interessen korrespondieren.

Besonders, wenn Sie mit einer Weiterqualifizierung liebäugeln, die offiziell als *Fortbildung* gilt, dürfen Sie sich große Hoffnungen darauf machen, dass Ihr Arbeitgeber Sie unterstützen wird. Denn Fortbildungen gelten grundsätzlich als (finanziell) förderwürdig. Zur Erklärung: Eine Fortbildung ist eine Weiterqualifizierung auf Basis Ihres aktuellen Tätigkeitsprofils und Ihrer derzeitigen Qualifikation. Im Berufsbildungsgesetz werden vier Ebenen der Fortbildung unterschieden:

So finden Sie den passenden Weiterbildungsanbieter

Wenn Sie Zeit und Geld in ein Weiterbildungsprogramm stecken und zudem Ihren Arbeitgeber davon überzeugen wollen, dass es eine gute Idee ist, Sie dabei zu unterstützen, sollten Sie sich gut vorbereiten – und nicht zuletzt die Wahl des für Sie passenden Anbieters sorgsam angehen. Diese Checkliste hilft dabei.

Vergleichsaspekt	Weiterbildung 1	Weiterbildung 2	Weiterbildung 3	Abklären
Kosten inkl. Fahrt und Unterbringung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<i>Wer zahlt was? Sind lange Anfahrtszeiten zum Teil Arbeitszeit?</i>
Zeitaufwand (Präsenzzeiten, Vor- und Nachbereitung, Fahrzeiten).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<i>Wann müssen diese Zeiten erbracht werden? Freizeit oder Arbeitszeit?</i>
Zertifikat, Abschluss.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<i>Marktanerkennung, Anerkennung bei Verbänden?</i>
Vereinbarkeit mit aktuellem Job und Privatleben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<i>Damit hängt die gewählte Lernform zusammen (s. nächster Punkt).</i>
Entspricht mir die Lernform und Methodik (z.B. Präsenzunterricht, online, Einzel- oder Gruppenunterricht, kognitiv, kreativ)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<i>Kennen Sie Ihren Lerntypus? Können Sie sich z.B. längere Zeit von zu Hause aus selbst motivieren?</i>
Ist das Ausbildungskonzept überzeugend und gut durchdacht, sind die Schulungsunterlagen hochwertig und praxisorientiert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<i>Hören Sie hier auch auf Ihr Bauchgefühl.</i>
Erfülle ich die offiziellen Zugangsvoraussetzungen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<i>Was fehlt noch? Kann ich das bis zum Weiterbildungsbeginn nachholen?</i>
Welche und wie viele andere Teilnehmer aus welchen Branchen mit welchem Kenntnisstand werden erwartet? Passt das Level?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<i>Drängen Sie sich nicht in eine Weiterbildung „über Niveau“. Das verärgert die anderen Teilnehmenden.</i>
Passt die Weltanschauung, Methodik und „Schule“ des Weiterbildungsinstituts zu mir?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<i>Hören Sie auch hier auf Ihr Bauchgefühl.</i>
Wie hoch ist die direkte Anwendbarkeit für Ihre oben definierten Ziele?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<i>Für diese Einschätzung hilft vermutlich der direkte Kontakt mit einem ehemaligen Teilnehmer weiter.</i>
Wie qualifiziert sind die Dozenten/Trainer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Gesamteindruck des Bildungsanbieters nach dem Vorgespräch.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sonstiges	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Quelle: www.managerSeminare.de, Martina Nohl

► **Erhaltungsfortbildungen** dienen dazu, Wissen aufzufrischen (z.B.: „Wie war das noch mal mit moderner Präsentationsgestaltung im Programm Keynote?“)

► **Anpassungsfortbildungen** sind notwendig, um den Stand des berufsbezogenen Wissens bei Veränderungen im eigenen Berufsfeld aktuell zu halten. Sie dienen z.B. dazu, Ihnen neueste Verordnungen und rechtliche Neuerungen zu vermitteln, die Sie kennen müssen.

► **Erweiterungsfortbildungen** vertiefen und erweitern Lerninhalte, die direkt an das berufliche Kompetenzprofil anknüpfen. Hierzu gehören beispielsweise Schulungen, in denen neue Vertriebskonzepte oder Social-Media-Kompetenzen vermittelt werden.

► **Aufstiegsfortbildungen** sind fast immer mit einem Karriereaufstieg und einer Gehaltsverbesserung verbunden. Hier verändern sich das Jobprofil und die mit dem Job verbundenen Anforderungen deutlich.

Wenn Ihr Arbeitgeber also ein Interesse daran hat, dass Sie den Herausforderungen in Ihrem Job weiterhin gewachsen sind, oder wenn auch er an Laufbahn- und Karriereänderungen für Sie interessiert ist, dann werden Sie bei ihm mit Ihrem *Fortbildungsanliegen* wahrscheinlich offene Türen einrennen. Bei Weiterbildungen stellt sich die Sachlage häufig nicht ganz so einfach dar.

Zwar werden die Begriffe berufliche Weiterbildung und Fortbildung im Alltag oft synonym verwendet – so auch in diesem Artikel –, aber genau genommen unterscheiden sie sich maßgeblich. Berufliche *Weiterbildungen* zielen zwar ebenfalls darauf ab, das eigene Kompetenzprofil und Qualifikationsportfolio zu erweitern. Aber sie stehen – im Unterschied zu Fortbildungen – nicht in unmittelbarem Zusammenhang zum aktuellen Job. Angenommen, Sie sind in Ihrem Job vor allem mit Verwaltungsauf-

gaben beschäftigt, sehnen sich aber danach, die Routine Ihres Joballtags mit etwas Kreativerem zu durchbrechen. Deshalb liebäugeln Sie mit einer Weiterbildung in Design Thinking. Kreative Produktentwicklung und Innovationsmanagement – das wären doch attraktive berufliche Zukunftsfelder ... Mag sein. Aber sieht Ihr Arbeitgeber das auch so?

In der Tat übernehmen Arbeitgeber oft auch die Kosten für Weiterbildungen, deren *unmittelbarer* Nutzen für den aktuellen Job nicht direkt auf der Hand liegt. Allerdings bedarf es dazu umso besserer Argumente. Wenn Sie also die Idee haben, eine Weiterbildung in Sachen Design Thinking zu absolvieren, auch wenn Innovationstätigkeiten bisher nicht viel mit Ihrer Tätigkeit zu tun haben, dann müssen Sie Ihre direkte Führungskraft und das Personalmanagement erst einmal davon überzeugen, wo und in welcher Form Sie das Gelernte für das Unternehmen gewinnbringend einsetzen könnten. Das heißt für Sie: Sie müssen sich implizit selbst ein eigenes neues Stellenprofil schaffen beziehungsweise Ihre eigene Stelle kreativ in die gewünschte Richtung ausbauen. So etwas ist möglich. Aber es erfordert einiges an Vorrecherche und Konzeptarbeit.

Die Verhandlung über Fördermöglichkeiten bedarf guter Vorbereitung

Ob Fort- oder Weiterbildung: Sie sollten das Gespräch, in dem Sie mit Ihrem Arbeitgeber über Fördermöglichkeiten verhandeln, generell gut vorbereiten. Dazu gehört auch, sich im Vorfeld zu überlegen, mit wem Sie am besten wann sprechen: Würde es sich beispielsweise lohnen, das Gespräch mehrstufig zu führen? Also zunächst bei der eigenen Führungskraft „vorzufühlen“, um erst dann bei der Personalabteilung anzuklopfen? Oder wäre es besser, beide

Es lohnt, immer wieder die Perspektive Ihres Arbeitgebers einzunehmen: Lassen sich Ihre persönlichen Weiterbildungsinteressen und -ziele mit dessen Interessen und Zielen in Einklang bringen?



WEITERBILDUNG LOHNT SICH!

Berufsbegleitende Weiterbildung

- Master of Business Administration (MBA)
- Master- und Bachelor-Studiengänge
- Zertifikatslehrgänge
- Firmenseminare, Inhouse-Schulungen
- Seminare und Tagungen

Informieren Sie sich jetzt: www.ops-nuernberg.de

Oder kontaktieren Sie uns persönlich:

E-Mail: ops-info@th-nuernberg.de, Telefon: 0911 5880-2800



TECHNISCHE HOCHSCHULE NÜRNBERG
OHM PROFESSIONAL SCHOOL



Mehr zum Thema

► **Martina Nohl: Laufbahnberatung 4.0: Know-how und Tools für die Beratung in Beruf und Karriere.**

managerSeminare 2018, 49,90 Euro

Der Einzelne ist heute zunehmend selbst für die Gestaltung seines beruflichen Lebensweges verantwortlich. Wie er im Rahmen einer professionellen Laufbahnberatung optimal darin unterstützt werden kann, zeigt Nohl in diesem Buch, das zahlreiche angeleitete Reflexionen, Checklisten, diagnostische Tools und eingängige Visualisierungen enthält.

► <https://weiterbildungsguide.test.de/gewusst-wie>

Der Online-Weiterbildungsratgeber der Stiftung Warentest ist ein umfangreicher Guide für die Weiterbildungsplanung.

► <https://www.bibb.de/checkliste>

Eine Checkliste für die Weiterbildungsplanung, zusammengestellt vom Bundesinstitut für Berufsbildung.

Arbeitgeber übernehmen oft auch die Kosten für Weiterbildungen, deren unmittelbarer Nutzen für den aktuellen Job nicht direkt auf der Hand liegt.

Parteien gleichzeitig an einen Tisch zu holen? Bei einem angestrebten Karriere-sprung sollten Sie auch bedenken, dass es eventuell angebracht sein könnte, zusätzlich einen Vertreter der nächsten hierarchischen Ebene hinzu zu bitten.

Um im Gespräch nicht unnötig ins Schleudern zu geraten, machen Sie sich am besten vorab zumindest grob auf dem Weiterbildungs- und Fortbildungsmarkt schlau: Versuchen Sie beispielsweise, näher zu ergründen, welche Angebote sich besonders gut mit Ihrem Job vereinbaren lassen und was diese Angebote an Zertifikaten zu bieten haben, die vielleicht auch aus der Sicht Ihres Arbeitgebers interessant sein könnten (siehe dazu auch Tabelle auf S. 38). Auf jeden Fall ist es vorteilhaft, wenn Sie zumindest die wichtigsten Eckdaten zu möglichen Kosten und zeitlichem Investment der von Ihnen anvisierten Weiterbildung parat haben. Gute erste Anlaufstellen, um sich kundig zu machen, sind Internet-Datenbanken oder Portale wie Seminarmarkt.de, eine der größten Weiterbildungsdatenbanken im deutschsprachigen Raum, oder das Weiterbildungsportal der Bundesagentur für Arbeit.

Bedenken Sie zudem, dass es gerade in größeren Unternehmen oft auch Kooperationen mit bestimmten Weiterbildungsanbietern gibt, die den Mitarbeitenden des Unternehmens besondere Konditionen einräumen. Fragen Sie daher am besten

frühzeitig bei Ihrer Personalabteilung nach, ob es solche Modelle in Ihrem Betrieb gibt.

Ein solides Vorwissen über Rahmenbedingungen und Optionen hilft

Sie sollten zudem mit einer gewissen Vorstellung davon ins Gespräch gehen, was an Unterstützung in einem Fall wie Ihrem *theoretisch* möglich ist. Unternehmen sind grundsätzlich gesetzlich dazu verpflichtet, Fortbildungskosten, die sich aus der Einführung neuer Arbeitsprozesse ergeben (Anpassungsfortbildungen), zu übernehmen. Darüber hinaus sollte Ihnen aber klar sein, dass Arbeitgeber keine Finanzierungspflicht haben. Es sei denn, ein Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung, ein Sozialplan oder eine Rationalisierungsmaßnahme regelt etwas anderes.

Was Sie ebenfalls wissen sollten: Fortbildung ist auf Bundesländerebene geregelt. Das heißt, wollen Sie bei Ihrem Arbeitgeber beispielsweise erreichen, dass dieser Sie für eine Fortbildung von der Arbeit freistellt, dann sollten Sie sich zunächst informieren, wie viele Tage Freistellung Ihnen für die Teilnahme an anerkannten Bildungsveranstaltungen in Ihrem Bundesland zustehen, wie dort also das Recht auf Bildungsurlaub geregelt ist. Eine Übersicht bietet hierzu das InfoWeb Weiterbildung (IWWB).

Auch gut zu wissen: Fahrtkosten und Kosten für auswärtige Unterkunft und Verpflegung können dem Arbeitnehmer seitens des Arbeitgebers auch im Rahmen von steuerlichen Freibeträgen vollständig oder zum Teil erstattet werden. Ebenso kann der Arbeitgeber hierfür bestimmte Pauschbeträge an den Arbeitnehmer bezahlen. Doch auch dafür besteht keine grundsätzliche Verpflichtung – weil der Arbeitnehmer das Recht hat, sämtliche Kosten, die ihm für seine Fortbildung entstanden sind, selbst steuerlich geltend zu machen.

Unterm Strich dürfte es stark von der Firmenkultur abhängen, was Sie letztlich an Unterstützung von Ihrem Arbeitgeber erwarten können. Und auch von Ihrer Stellung in der Unternehmenshierarchie. Bei Führungskräften und Personalmanagern sind um die 3.000 Euro Fortbildungskosten pro Jahr – wenn auch nicht jedes Jahr – erfahrungsgemäß übrigens durchaus drin. Große Unternehmen bieten ihren Arbeitnehmern zudem im Rahmen von sogenannten „Cafeteria-Systemen“ oft ein zusätzliches Budget, aus dem sie – unter anderem – für eigene Fortbildungsvorha-



Download des Artikels und Tutorials:
QR-Code scannen oder
www.managerseminare.de/MS253AR35

Tutorial

So fördert der Arbeitgeber Ihre Weiterbildung



Es ist in vielen Fällen gut, ein teures und zeitintensives Fort- oder Weiterbildungsprojekt nicht allein stemmen zu müssen, sondern mit Unterstützung des eigenen Arbeitgebers. Wie Sie Ihre Chancen steigern, diese Hilfe – ob finanziell oder anderweitig – zu bekommen, lesen Sie hier.

Verschaffen Sie sich selbst Klarheit in Bezug auf Ihr Weiterbildungsvorhaben

Stellen Sie sich in einem ersten Schritt drei zentrale Fragen:

- Bin ich wirklich motiviert genug, habe ich Lust darauf, mich tiefer einzuarbeiten und Lebenszeit in eine Weiterbildung zu investieren? (Motivation)
- Bin ich der bzw. die Richtige für diese Fortbildung? Bringe ich genug Basiswissen und -fertigkeiten dafür mit? Setzt die Weiterbildung auf dem für mich passenden Qualifikationsniveau an? (Kompetenzentwicklung)
- Ist die Weiterbildung in der jetzigen Phase meiner Laufbahn- und Karriereentwicklung überhaupt angebracht? Passt sie zu meinen mittel- bis langfristigen Laufbahnzielen? Verspricht sie ausreichend Gewinn für den Einsatz? (Sinn)

Nehmen Sie (auch) die Perspektive Ihres Arbeitgebers ein

Natürlich sollten Sie sich zunächst über Ihre ureigenen Weiterbildungsinteressen und -ziele klar werden. Es ist aber auch gut, schon frühzeitig mitzubedenken, wo und inwieweit sich diese Ziele und Interessen auch mit denen Ihres Arbeitgebers decken bzw. überschneiden. Dass Sie z.B. Lust darauf haben, „mal an einem schönen Ort Spannendes dazuzulernen“, ist zwar ein legitimer Grund für Weiterbildung. Dass es Ihnen aber auch darum geht, Kompetenzlücken zu schließen oder sich fit zu halten für zukünftige Herausforderungen in Ihrem Job, dürfte für Ihren Arbeitgeber interessanter sein.

Machen Sie sich mit dem Anbietermarkt vertraut

Wenn Sie mit Ihrem Arbeitgeber darüber verhandeln wollen, ob und inwiefern er Sie finanziell und anderweitig bei Ihren Weiterbildungsaktivitäten unterstützen könnte, ist es vorteilhaft, wenn Sie schon bei diesem Gespräch einige Eckdaten zur Hand haben: Wie viel Zeit würde die Weiterbildung in etwa in Anspruch nehmen? Und wie hoch wären die Kosten? Informieren Sie sich daher schon vorab, indem Sie – zumindest grob – den Anbietermarkt checken. Eine gute Hilfestellung dabei bieten Weiterbildungsdatenbanken und -portale im Internet.

Informieren Sie sich über generell bestehende Unterstützungsmöglichkeiten

Checken Sie vorab: Ist es eine berufliche Weiterbildung oder eine Fortbildung, die Sie planen? In letzterem Fall ist die Wahrscheinlichkeit, dass Sie Unterstützung erhalten, besonders groß. Denn Fortbildungen im engeren Sinn zielen darauf ab, Sie auf der Basis Ihres aktuellen Tätigkeitsprofils weiterzuqualifizieren – und gelten als besonders förderwürdig. Informieren Sie sich zudem über Fördermöglichkeiten (Bildungsurlaub) in Ihrem Bundesland. Klären Sie außerdem, ob es in Ihrem Unternehmen ein zusätzliches Budget gibt, das die Mitarbeitenden für Weiterbildung anzapfen können.

Planen Sie die Verhandlung mit Ihrem Arbeitgeber

Überlegen Sie, wie Sie den Gesprächsverlauf am besten gestalten könnten. Mal lohnt es sich, zunächst nur mit der eigenen Führungskraft zu reden und dann die Personalabteilung einzubeziehen, mal ist es besser, alle gleich an einen Tisch zu holen. Bereiten Sie sich am besten schriftlich auf die Gespräche vor. Vor allem, indem Sie sich gute Argumente (siehe nächster Punkt) zurechtlegen

Legen Sie attraktive Argumente auf den Tisch

Sie können Ihren Arbeitgeber in der Regel am besten davon überzeugen, dass es sich für ihn lohnt, Sie bei Ihrem Weiterbildungsvorhaben zu unterstützen, indem Sie klar und deutlich aufzeigen, inwiefern Ihr Kompetenzgewinn auch dem Unternehmen zugutekäme. Zudem sollten Sie – möglichst dezent – auf eigene Verdienste in der jüngeren Vergangenheit hinweisen, um so deutlich zu machen, dass Sie der Förderung wert sind. Überlegen Sie außerdem, wie Sie mit Widerstand umgehen wollen. Wären Sie in solch einem Fall z.B. bereit, Ihrem Arbeitgeber einen Deal anzubieten? Sich etwa darauf einzulassen, zum Ausgleich für die Weiterbildungsförderung Zusatzaufgaben zu übernehmen? Gehen Sie in sich und fragen sich, ob Sie gegebenenfalls auch zu Kompromissen bereit wären. Sie könnten beispielsweise anbieten, privat in Vorleistung zu gehen. Doch auch das sollten Sie sich vorher gründlich überlegen.



Quelle: www.managerseminare.de; Martina Nohl; Grafik: Stefanie Diers; © www.trainerkoffer.de



ben schöpfen können. Erkundigen Sie sich also, ob es solche Modelle auch in Ihrem Betrieb gibt.

Attraktive Argumente sind Ihre Trumpfkarte

Um im Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber wirklich überzeugend zu sein, sollten Sie sich nicht nur vorab gut über Rahmenbedingungen und Optionen informieren. Es lohnt sich auch, sich schon vor der Unterredung so genau wie möglich zurechtzulegen, welche Argumente Sie vorbringen wollen, um schlüssig darzulegen, warum gerade Ihr Weiterbildungsplan unterstützt werden sollte. Am besten notieren Sie sich schriftlich, was Sie vorbringen möchten.

Noch besser ist, Sie bedenken dabei auch schon prophylaktisch, wie Sie reagieren wollen, wenn sich Ihr Arbeitgeber im Gespräch eher als harte Nuss erweist. Bauen Sie Ihre Argumentationsstrategie am besten anhand folgender Aspekte und Fragestellungen auf:

1. Geben Sie einen Ausblick in die Zukunft:

- ▶ Welchen zukünftigen Nutzen wird Ihr Arbeitgeber davon haben, wenn Sie die Weiterbildung erfolgreich abgeschlossen haben? Welche Ihrer Tätigkeiten werden Sie danach besser, schneller, leichter erledigen können?
- ▶ Wie unterstützen Sie mit dieser Fort- oder Weiterbildung die strategische Ausrichtung des Unternehmens, das Leitbild oder die Unternehmensziele? Wie helfen Sie damit evtl. in aktuellen Change-Prozessen?
- ▶ Was ändert sich danach voraussichtlich im Positiven in Ihrem Team, Verantwortungsbereich oder in Ihren Beziehungen im Unternehmensalltag?
- ▶ Wie können Sie das Erlernte auch an andere im Unternehmen weitergeben?

▶ Wo sehen Sie sich generell in Ihrer Laufbahn- und Karriereentwicklung? Und welchen Beitrag leistet die Weiterbildung dazu? Hören Sie sich hier im Gegenzug unbedingt offen die Vorstellung Ihres Arbeitgebers an.

2. Weisen Sie dezent auf Geleistetes in der jüngsten Vergangenheit hin:

- ▶ Wo und wie haben Sie einen derartigen Einsatz gezeigt, dass Sie die Weiterbildung sozusagen als Gratifikation „verdient“ haben, auch wenn sie vielleicht nicht in direktem Zusammenhang mit Ihrem aktuellen Job steht?
- ▶ Wo haben Sie sich vielleicht viele Jahre mit „Bordmitteln“ über Wasser gehalten? Womöglich verantworten Sie schon lange Zeit das Qualitätsmanagement, haben aber keine offizielle Zertifizierung dafür und wollen die Tätigkeit nun auf solidere Füße stellen?

3. Bieten Sie bei Widerstand einen Deal an:

- ▶ Wo kann ich Ihnen entgegenkommen? Was bräuchten Sie von mir, damit Sie meiner Weiterbildungsidee positiv gegenüberstehen?
- ▶ Welche befristete (evtl. auch unangenehme) Zusatzaufgabe kann ich in der nächsten Zeit wahrnehmen, um meine Weiterbildung finanziert zu bekommen?
- ▶ Wenn Ihr Arbeitgeber Sie die entsprechenden Tage einfach nicht vor Ort entbehren möchte, sprechen Sie über eine mögliche Durchführung der Weiterbildung in Ihrem Urlaub, oder legen Sie einen bereits mit Kollegen abgesprochenen Plan auf den Tisch, wie Ihre Aufgaben dennoch weiterlaufen könnten.

4. Fragen sie gegebenenfalls nach Kompromissen:

- ▶ Wenn Sie eine Absage bekommen, weil die Weiterbildung zu groß oder zu teuer ist oder das Budget eventuell bereits ausgeschöpft ist, verhandeln Sie eine Teilfinanzierung. Zahlen Sie z.B. Fahrt- und Hotelkosten selbst, oder splitten Sie die Kosten auf zwei Geschäftsjahre. Manche größeren Weiterbildungen starten nur alle zwei Jahre. Gehen Sie eventuell privat in Vorleistung, wenn Sie nicht warten möchten. Aber lassen Sie sich die auf die Zukunft gerichtete Weiterbildungszusage schriftlich geben.
- ▶ Wenn das „große Paket“ nicht möglich ist, schnuppern Sie zunächst einmal in ein oder zwei Seminartage hinein. Wenn erste positive Rückflüsse aus diesem Training für Ihren Arbeitgeber sichtbar werden, steigt vielleicht auch dessen Bereitschaft, das „große Paket“ zu finanzieren.



Die Autorin: **Dr. Martina Nohl** ist Berufspädagogin, Laufbahnberaterin, Coach und Supervisorin. Im Fortbildungszentrum Laufbahnberatung schult sie mit ihrer Geschäftspartnerin Barbara Willmroth u.a. angehende Karrieremanager. Nohl ist zudem Inhaberin der Akademie für Veränderungscoaching. Kontakt: www.fortbildungszentrum-laufbahnberatung.de

5. Zeigen Sie, was Ihr Arbeitgeber mit seiner Unterstützung bei Ihnen Gutes bewirkt:

► Erläutern Sie, warum Sie sich durch die entgegenkommende Unterstützung Ihrer Weiterbildung dem Unternehmen gegenüber noch verbundener und loyaler fühlen. Bieten Sie beispielsweise an, eine Bewertung über Ihre positive Employer-Branding-Erfahrung auf einem Mitarbeiterbewertungsportal zu schreiben.

► Eine teurere Weiterbildung wird Sie motivieren, Ihrerseits mehr für Ihren Arbeitgeber zu tun, das zeigt sich vielleicht in der Bereitschaft zu Überstunden, zur „Extrameile“, zu einer zusätzlichen Krankheitsvertretung ...

Vorsicht vor Knebelklauseln

Möglicherweise werden Sie in der Verhandlung die Erfahrung machen, dass Ihr Arbeitgeber zwar offen für Ihr Anliegen ist, jedoch versucht, seine Zusage davon abhängig zu machen, dass Sie sich auf eine Zusatzvereinbarung einlassen – eine sogenannte Konkurrenzklausel. Solche Klauseln sollen Arbeitnehmer für eine bestimmte Zeit an das Unternehmen binden. Sie werden dann dazu verpflichtet, bei vertragswidrigem früherem Ausstieg zumindest einen Teil der in Sie investierten Weiterbildungskosten zurückzuzahlen. Die Rückzahlungsbeträge sind dabei in der Regel zeitlich gestaffelt: Je länger jemand nach der Fortbildung im Betrieb verbleibt, umso weniger hat er oder sie zurückzuzahlen. Arbeitgeber wollen sich so davor schützen, dass sich Mitarbeitende teure Weiterbildungen finanzieren lassen, nur um dann woanders anzuheuern.

Für Sie ist wichtig, zu wissen, dass die Bindungsfrist, die Ihr Arbeitgeber möglicherweise mit Ihnen vereinbaren möchte, auf keinen Fall unverhältnismäßig lang sein

darf. Im Falle eines Rechtsstreites wird sie zudem immer individuell – nach Art der Fortbildung, dem Maß der Integrationsfähigkeit ins Unternehmen und dem Status des Mitarbeiters im Unternehmen – bewertet werden. In den meisten Fällen ist eine derartige Bindung an das Unternehmen übrigens sogar rechtswidrig. Selbst dann, wenn sie vertraglich vereinbart und von beiden Seiten unterschrieben ist, muss sie nicht unbedingt Gültigkeit besitzen.

Beißen Sie mit Ihrer Bitte auf Granit, sollten Sie grundsätzlicher denken

Und wenn Sie gar nicht erst in die Situation kommen, mit Ihrem Arbeitgeber über solche Deals zu verhandeln? Weil Sie trotz aller Argumente auf Granit beißen? Dann bleibt Ihnen natürlich jederzeit, die Fort- oder Weiterbildung auf eigene Kosten in Ihrer Freizeit durchzuführen. Gerne dürfen Sie aber auch im Hinblick auf die Personalentwicklung Ihres Unternehmens nachdenklich werden: Vielleicht ist Ihr allgemeiner Wert für das Unternehmen nicht so hoch, wie Sie bisher dachten? Vielleicht klaffen Ihre Selbst- und Fremdeinschätzung Ihres Arbeitseinsatzes deutlich auseinander? Holen Sie sich bei diesem Verdacht am besten ein Fremdbild bei einer Person Ihres Vertrauens ab.

Vielleicht gehört aktive Personalentwicklung bisher aber auch einfach nicht zu den Stärken Ihres Unternehmens? Möglicherweise gibt es deswegen nur sehr geringe Budgets. Dann fragen Sie sich, ob das für Sie in Ordnung ist, weil die generellen Vorteile Ihres Arbeitsplatzes überwiegen. Vielleicht ist die negative Entscheidung aber auch ein Trennungsgrund, weil andere Arbeitgeber Sie und Ihr proaktives Weiterbildungsenagement mehr schätzen würden?

Martina Nohl

Sie müssen sich implizit selbst ein eigenes neues Stellenprofil schaffen bzw. Ihre eigene Stelle kreativ in die gewünschte Richtung ausbauen. So etwas ist möglich. Aber es erfordert einiges an Vorrecherche und Konzeptarbeit.



Intensivseminare

AccountingAkademie GmbH

Competence in Accounting

inkl. Video-Trainings

Webbasiert zum Certified IFRS-Accountant

- IFRS-Basislehrgang (basic certificate des ifu-Instituts)
- IFRS-Expertenlehrgang (advanced certificate des ifu-Instituts)

Außerdem bieten wir Ihnen Online-Kurse und Präsenzseminare

- Rechnungslegung nach HGB und IFRS
- Buchführung, Kostenrechnung & Unternehmensbesteuerung

Informationen & Anmeldung

www.accountingakademie.de
+49 (0)34607 20760



Wissen aufbauen

Training *aktuell* + managerSeminare – das Duo für Profis

nur **9 Euro**
zusätzlich im Monat*

Nach ihrem Profi-Upgrade erhalten Sie weiterhin **managerSeminare** und nutzen alle Zusatzservices

außerdem

- 12 x jährlich **Training aktuell**
- Vollzugriff auf das **digitale Archiv** von **Training aktuell**
- Sie sparen bis zu **20 %** beim Einkauf von **Fachbüchern** der Edition **Training aktuell** und **Trainingskonzepten**.
- Als Profipaket-Abonnent nutzen sie die Flatrate auf alle **Tools, Bilder, Inputs** und **Verträge** von **www.trainerkoffer.de**.
- Jährlich eine **Marktstudie** als eBook gratis.



Jetzt upgraden:
www.managerseminare.de/profipaket
E-Mail: abo@managerseminare.de
Telefon: 0228/97701-23

*Jahresabo **managerSeminare** = 125,60 Euro
Profipaket Jahresabo = 234 Euro