

An die Maschinen!

Die Bildungskarenz Plus schlägt sich weit unter Wert. Das Weiterbildungsvehikel kann gerade für Mitarbeiter in der Produktion eine sinnvolle Alternative zur Kurzarbeit sein.

Klein und verletzlich wirkt sie, als bedürfte sie einer 24-Stunden-Sonderbehandlung:

Im Kreis der wuchtigen Bedampfungs- und Spritzgießanlagen weckt die kompakte Biege- und Stanzanlage des niederösterreichischen Automobilzulieferers Zizala Lichtsysteme gewisse Beschützerinstinkte. Zuletzt, schildert COO Wolfgang Vlasaty, habe man sich in Wieselburg auch recht eingehend mit der Maschine befasst. Jedoch aus einer grundlegend anderen Motivation heraus: Der Rüstvorgang der kleinen Anlage beläuft sich auf wenig erquickende 17 Stunden und 5 Minuten, haben Mitarbeiter errechnet. Mindestens 3 Stunden und 41 Minuten könnten eingespart werden. Wie das geht und andere Aspekte der effizienten Produktion lernen sie im Zuge einer 10-monatigen Ausbildung. Los ging es im Mai, nun stehen „inhouse“ jede Woche 24 Trainingsstunden am Programm. Das Besondere daran: Das Land Niederösterreich trägt für die 29 Kursteilnehmer rund 50 Prozent der Ausbildungskosten in Gesamthöhe von etwa

160.000 Euro. „Im Februar, als mit Auftrags-einbußen von 30 Prozent schon Feuer am Dach war, sind wir erstmals auf die Bildungskarenz Plus aufmerksam geworden“, erinnert sich Vlasaty. Rasch gab es auch vom Betriebsrat grünes Licht für die Fortbildungsmaßnahme. Deren Ziel nur lauten kann: Den Personalstand von derzeit 1100 Mitarbeitern am Standort (2008: 1400 Mitarbeitern) nicht noch weiter dezimieren zu müssen.

Konsens: Karez hat Potenzial. Ist die klassische Bildungskarenz noch ein Instrument zur Fortbildung des Einzelnen, rückt bei der Variante „Plus“ die breitere betriebliche Personalentwicklung in den Fokus. Die Länder refundieren dem Unternehmen 50 Prozent der Ausbildungskosten bis zu einer Obergrenze einiger tausend Euro pro Person (siehe Kasten). Während der Ausbildung (drei bis zwölf Monate, Niederösterreich: 18 Monate; Herabsetzung auf zwei Monate in Planung) erhält die karezierte Person vom

Arbeitsmarktservice Weiterbildungsgeld in Höhe des Arbeitslosengeldes. Das schont die Liquidität des Betriebs. Laut AMS zielt die Maßnahme auch entschieden darauf ab, Arbeitskräfte während wirtschaftlich schwieriger Zeiten „im Unternehmen zu halten“. Zu einem Großteil wird gebüffelt, den Rest der Zeit verbringen die Kursteilnehmer – in der Regel geringfügig angestellt – produktiv an der Maschine. Der Clou: Der Förderanspruch ist nicht nur für klassische Techniks Schulungen („Punktschweißen für Fortgeschrittene“, „Werkzeugmaschinenwartung“) erfüllt, sondern in der Regel auch für Kurse, die das Produktions-, Innovations- oder Qualitätsmanagement betreffen – und damit zu einer schlankeren Produktion beitragen. Ein sensibles Thema: Mit der Sichtweise, dass sich nach Durchlaufen eines Optimierungsprogramms das Arbeiten für den Einzelnen angenehmer gestaltet, kann nicht jeder mit. „In manchen Gewerkschaftskreisen ist Effizienzsteigerung ein Reizwort wie in der katholischen Kirche die Empfängnisverhütung“, sagt Holger Heller, Geschäftsführer der LI-MAK Johannes Kepler University Business School. Gelassen geben sich hingegen andere Arbeitnehmervertreter: „Stellt die Ausbildungsmaßnahme eine Alternative zur Kündigung dar, kann das nur in unserem Sinn sein“, sagt AK-Experte Gernot Mitter.

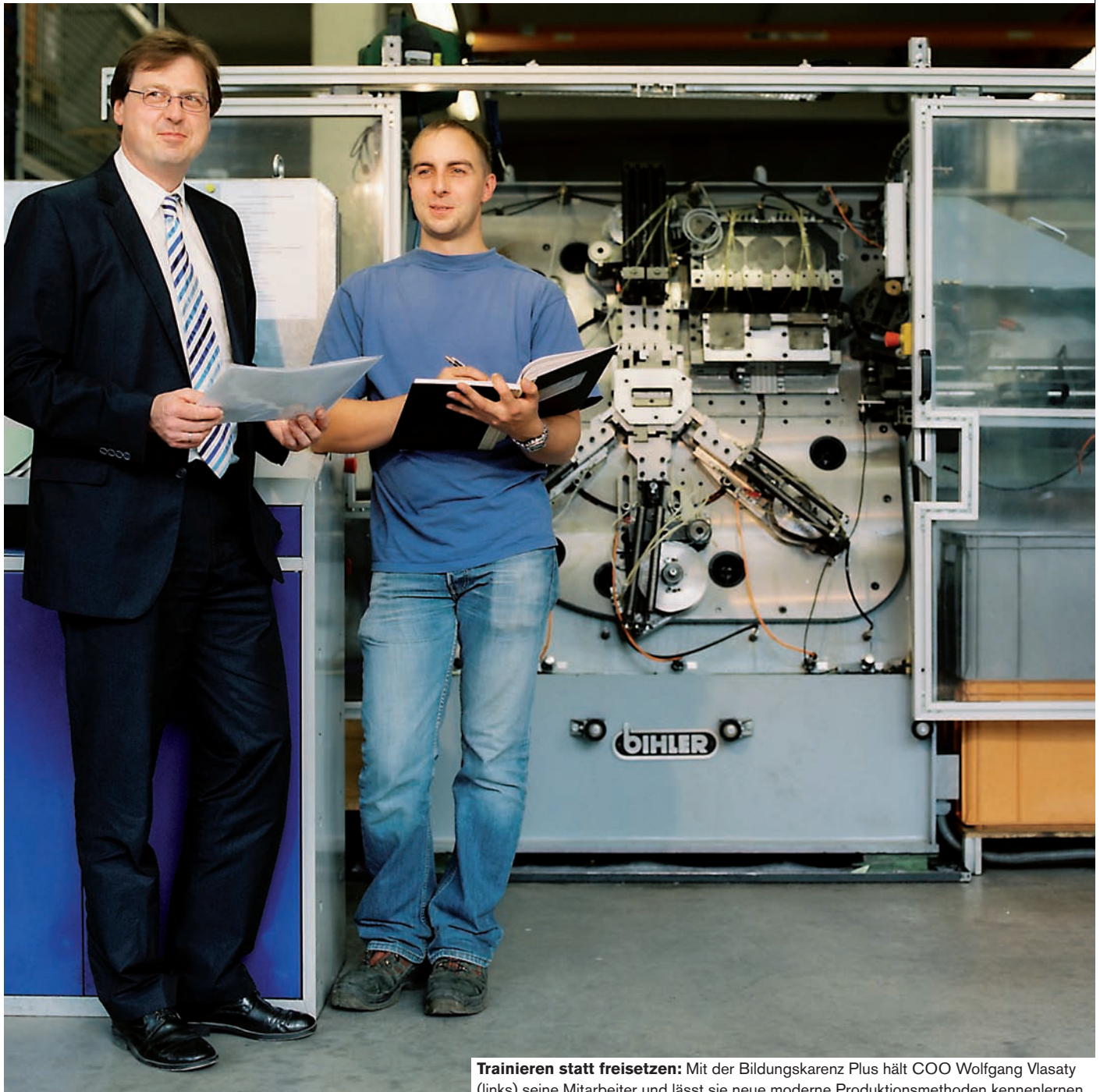
Zweckoptimismus. „Wir brauchen mittelfristig jeden Mann“, sagt Wolfgang Vlasaty. Der Optimismus nährt sich aus vollen Auftragsbüchern für die Folgejahre. Und ein wenig Zweckoptimismus wird sich angesichts des 15 Millionen Euro teuren Ausbaus der Fertigung inklusive Hochregallager an der Erlauf wohl auch darunter mischen. Alle erdenklichen Zukunftsszenarien lässt man derzeit beim Automobilzulieferer MWS Aluguss durch die Köpfe rattern. Auftragseinbrüche um die 30-Prozent-Marke, Kurzarbeit in Schwoich, Kündigungen auch am Standort Klagenfurt: Den auf Sand- und Kokillengussteile spezialisierten Betrieb hat die wirt-

Bildungskarenz Plus: So viel schießt Ihr Bundesland zu

| | maximal geförderte Teilnehmerzahl | max. Zuschuss des Landes pro Person in Euro* | Antragstellung bis spätestens |
|------------------|-----------------------------------|--|-------------------------------|
| Wien | abhängig von den Gesamtkosten** | 3.000 | 30. 6. 2010 |
| Niederösterreich | 30 | 2.640 | 31. 12. 2009 |
| Salzburg | 30 | 3.000 | 31. 8. 2009 |
| Kärnten | 30 | 1.500 | 31. 12. 2009 |
| Tirol | 30 | 3.000 | 31. 12. 2010 |
| Oberösterreich | 30 | 3.000 | 17. 5. 2010 |
| Burgenland | 30 | 1.500 | 31. 12. 2009 |
| Vorarlberg | 30 | 2.500 | 30. 6. 2010 |
| Steiermark | 100 | 1.250 | 30. 6. 2010 |

* oder maximal 50 Prozent der bislang nicht geförderten Ausbildungskosten, Ausnahme Steiermark: 25 Prozent

** Förderung pro Betrieb: maximal 100.000 Euro, Quelle: AMS, Industriemagazin



Trainieren statt freisetzen: Mit der Bildungskarenz Plus hält COO Wolfgang Vlasaty (links) seine Mitarbeiter und lässt sie neue moderne Produktionsmethoden kennenlernen.

schaftliche Talfahrt kalt erwischt. „Es setzte sich die Überzeugung durch, die kommenden Jahre mit gut ausgebildeten Leuten ungleich besser bewältigen zu können“, sagt Franz Matschnig, General Manager des Klagenfurter Werks. Bis Ende Juli noch pauken sechs Kärntner und ebenso viele Tiroler Mitarbeiter die Themen Arbeitsplatzorganisation und schnelles Rüsten. Ablagen werden definiert, Staubfänger entrümpelt. Ganz brandneu ist das Thema für den Betrieb nicht: „Doch bisher haben wir immer nur angeordnet und angeordnet, jetzt sind die Ausbildungsprofis bei den Mitarbeitern vor Ort“, so Matschnig.

Saumselig bei Weiterbildung. „Seine Goldfische hegen und pflegen“, bringt Berndt Jung, Vorstand Six Sigma Austria, den Gedanken der Bildungskarenz artgerecht auf den Punkt. Jahrelang sei es lediglich darum gegangen, Auftrag um Auftrag abzuarbeiten. Qualifizierungsmaßnahmen blieben auf der Strecke. Jungs Tipp: Mit der Mannschaft arbeiten, Konstrukteure nicht in „irgendwelche Einkaufsschulungen schicken“. Ins selbe Horn stößt Rudolf Vogl, Geschäftsführer von Reich-Austria Spezialmaschinen: „Vom siebten Excel-Kurs halte ich wenig.“ Der auf Holzbearbeitungsmaschinen spezialisierte Betrieb erlebte zur Jahreswende einen Ab-

sturz ins Bodenlose: Auftragseinbrüche von bis zu 80 Prozent mussten erst einmal verdaut werden, ehe sich die Lage wenigstens etwas entspannte (derzeit: minus 40 Prozent). „Am Weltmarkt können wir nur mit Qualität punkten, daher haben wir 170 Mitarbeiter unter Ausreizung der Bildungskarenz Plus zum Mechatroniker ausgebildet“, so Vogl. Erst ein Anfang: Ab Herbst starten zehn Führungskräfte ihre Six-Sigma-Ausbildung – freilich, ohne ein weiteres Mal die begehrten Zuwendungen des Landes kassieren zu können.

Viele kleine Maßnahmen: So schaut das Krisenkonzept des Zulieferers Hoffmann

produktion

Elektrokohle aus. Der auf Kohlebürsten und Systemeinheiten für Starter und Benzinpumpen spezialisierte Betrieb in Bad Görsen generiert fast zwei Drittel seines Umsatzes aus der Automobilindustrie.

Mollstimmung war vorprogrammiert: Leasingkräften wurde die Tür gewiesen und viele Mitarbeiter bauen jetzt Zeitguthaben ab. 15 Mitarbeiter absolvieren gerade eine neunmonatige Ausbildung zum Black Belt in der Qualitätsmanagement-Methode Six Sigma. „Das pädagogische Konzept, erst die Theorie und dann an der Maschine die Praxis zu lernen, hat sich schon in früheren Projekten bewährt“, sagt Vorstand Conrad Reynvaan. Unter anderem wird gepaukt: Wie Kalibriermittel an Sammelstellen richtig abzulegen und Personalgruppen zuzuordnen sind, Kohlebürsten beim Pressvorgang durch ein raffiniertes

Abdeckverfahren kaum mehr Kohlestaub verlieren, die Pressstempel des Roboters nicht mehr alle Stunden gereinigt werden müssen.

Noch zu wenig bekannt. Wie das Modell der Kurzarbeit, das erst rückwirkend ab Juli durch die Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge durch das AMS ab dem siebten Monat an Attraktivität gewinnen dürfte, schlägt sich die Bildungskarenz Plus noch unterm Wert. „Im letzten Jahr gab es überhaupt keine Anfragen zu unserem Six-Sigma-Kurs“, berichtet etwa Jörg Geister, Teamleiter beim WIFI Obersteiermark. Dass das Weiterbildungsinstitut diese schmerzliche Erfahrung machen musste, ist vielleicht noch nachvollziehbar: Die Drill-Lektionen hätten berufsbegleitend stattfinden sollen, von 18 bis 20 Uhr.

„Das ist einfach nicht die richtige Zeit für Bildungskarenzierte.“ Imposanter schon die Zahlen der auf Trainings und Zertifikate spezialisierten Quality Austria: 3000 Personalchefs und 14.000 Newsletterempfänger machte man mit einem Brief auf die Förderung von Lehrgängen im Rahmen der Bildungskarenz Plus aufmerksam. Erhofft hatte man sich dann doch den einen oder anderen Interessenten zum Thema Auditing, Statistik und Qualitätsmanagement. Es gibt immerhin Bares vom Land und Studien die belegen, dass sieben Prozent des Umsatzes durch Qualitätsmängel im Unternehmen verloren gehen. Die Resonanz der Rundschrift: So schlecht, dass man gezwungen war, die offenen Kurstermine im Mai platzen zu lassen. Axel Dick, Business Development Quality Austria, sucht die Schuld auch bei den Landesstellen des AMS: „Wo ich auch anrief, niemand konnte weiterhelfen.“ Einzig beim AMS Oberösterreich laufe die Zusammenarbeit sehr gut. Und auch die Namensgebung empfindet Dick als unglücklich: „Bei Bildungskarenz denkt jeder sofort an Schwangerschaft.“ Ist die offene Kursform womöglich mit schuld am geringen Interesse? Am Thema selbst liegt es jedenfalls nicht. Der Spritzgießmaschinenhersteller Engel in Schwertberg bildet noch bis August mehr als 20 Mitarbeiter zum Qualitätsmanager aus – in einem extra auf den Betrieb zugeschnittenen Inhouse-Kurs.

Wie die Bildungskarenz Plus die Liquidität Ihres Betriebs schont

Beispiel: Oberösterreichischer Betrieb (500 Mitarbeiter)
Schulungsdauer: 12 Monate Teilnehmerzahl: 30*

| | Kosten für die Normalarbeit | Bildungskarenz Plus** |
|--|-----------------------------|-----------------------|
| Gesamtkosten (Entgelt des Dienstnehmers plus Lohnnebenkosten des Dienstgebers) in Euro | 946.109,- | 401.104,- |

* Angestellte mit 2000 Euro Bruttogehalt, Kollektivvertrag 40 Stunden pro Woche, Sonderzahlungen, zwei Kinder mit Anspruch auf Familienbeihilfe

** bei geringfügiger Beschäftigung und Gesamtkurskosten von 10.000 Euro pro Person (3000 Euro pro Person schießt das Land zu)

Quelle: Industriemagazin

Bildungskarenz Plus: Worauf Betriebe achten sollten

1. Prüfung der Voraussetzungen im Betrieb

Auswahl der Kursteilnehmer (Wohnsitz muss im Bundesland sein, um in den Genuss der vollen Förderung zu kommen); ist der Produktionsbetrieb bei geringfügiger Anstellung aufrechtzuerhalten?

2. Auswahl des Kursanbieters

Die ausgewählte Bildungseinrichtung muss für Inhouse-Kurse zertifiziert sein. Wie hoch liegen die Kurskosten? Renommee des Anbieters?

3. Antragstellung

Der Antrag auf Weiterbildungsgeld wird bei der regionalen Geschäftsstelle des AMS eingebracht. Den 50-%-Zuschuss zu den Weiterbildungskosten beantragt das Unternehmen vor (!) Antritt der Bildungsmaßnahme unter Vorlage der Rechnung beim Wirtschaftsressort des Landes.

Bildungsschub für Manager. „Die Bildungskarenz Plus ist die einzigartige Gelegenheit, Mitarbeiter in Zeiten massiver Liquiditätsengpässe zu halten“, sagt Holger Heller von der LIMAK Johannes Kepler University Business School. Das schließt auch das mittlere Management ein, häufig Techniker mit Führungs- und Projekterfahrung. Man verzeichne wachsende Nachfrage nach Schulungsangeboten für Manager, sagt Heller. Demnächst könnte es mit dem Metallbearbeitungsspezialisten Rübzig und dem Automobilzulieferer MIBA in die heiße Phase gehen. Im Mittelpunkt stehen Fragen wie: Wie führt man Remote-Teams über mehrere Standorte und größere Distanzen? Wie motiviert man die Leute? Und welche Kommunikationsmittel taugen etwas? Klingt gut, Beschützerinstinkte sind also gleichfalls wie für die kleine Maschine in Wieselburg nicht angebracht.