Autoren dieser Ausgabe

Joachim Berendt

Dr. Hartmut Meyer

Tobias Greff

Dagmar Lang

Dr. Katja Bett

Termine

xtock/stock.adobe.com

Fachgruppen

18.09.2019	Fachgruppe Fördermittelberatung
08.10.2019	Fachgruppe Unternehmensnachfolge
24.10.2019	Fachgruppe Hotellerie & Gastronomie
07.11.2019	Fachgruppe Finanzierung & Rating
07.11.2019	Fachgruppe Sanierung
28.11.2019	Fachgruppe Bauwirtschaft
02.12.2019	Fachgruppe Fördermittelberatung

Regionalgruppen

28.11.2019	Regionalgruppe West

Verbandstermine

25.10.-26.10.2019	Herbstfachtagung, Hamburg
20.03.-21.03.2020	Frühjahrsfachtagung, Kassel

Sonstige Termine

23.09.2019	Re-Zertifizierung/Erfahrungsaustausch für Berater der Offensive Mittelstand, Frankfurt/Main

Neue Mitglieder

Als neue Mitglieder begrüßen wir herzlich im Bundesverband Die KMU-Berater und freuen uns auf intensiven und kreativen Austausch:

Ralf, Winkler, 55286 Wörrstadt
Christina Knecht, 42275 Wuppertal
Daniel Wlochowitz, 66578 Schiffweiler
Stefan Markert, 13055 Berlin
Marko Dietsch, 90461 Nürnberg
Michael Kazantsidis, 42553 Velbert
Antje Reiß, 25746 Lohe-Rickelshof
Sandra Katmann, 66123 Saarbrücken

Alle unsere Mitglieder finden Sie auf **www.kmu-beraterboerse.de**

Thema der **nächsten Ausgabe**: Unternehmensgründungen
Erscheinungstermin: **25.11.2019**

DIE KMU-BERATER
Bundesverband freier Berater e.V.

Die KMU-Berater – Bundesverband freier Berater e. V.
Elisenstraße 12–14
D-50667 Köln

Redaktion:
Joachim Berendt

Geschäftsstelle:

Telefon: 0221 – 27 106 106
Telefax: 0221 – 27 106 107
info@kmu-berater.de
www.kmu-berater.de

Layout/Satz: CGW GmbH, Willich
Fotos: © Die KMU-Berater

02 | 2019

DIE KMU-BERATER
Bundesverband freier Berater e.V.

KMU-BERATER NEWS

Aus- und Weiterbildung für Berater

Überreicht durch:

Julia Tim/stock.adobe.com

Kontinuierliche Weiterbildung als Schlüssel in der digitalen Welt

Internet, Globalisierung, Digitalisierung von Prozessen und KI verändern die Arbeit und die Anforderungen daran schnell und nachhaltig. Mechanische Produktionsprozesse werden vollständig durch Roboter ersetzt werden, Buchhaltung von Software übernommen und Entscheidungen mittels künstlicher Intelligenz vorbereitet oder gar getroffen. Die schnelle und intelligente Nutzung von Daten wird die Zukunft maßgeblich beeinflussen. Aus den sich wandelnden Anforderungen und Arbeitsfeldern entstehen wie im Zeitraffer andere Tätigkeitsfelder und ganz neue Berufe.

Grund genug, sich dem Thema Aus- und Weiterbildung zu widmen. Eine Ausbildung allein reicht nicht mehr aus. Nur lebenslanges Lernen durch kontinuierliche Weiterbildung ermöglicht es, nicht den Anschluss zu verlieren. Und dabei ist nicht nur die berufliche Weiterbildung zur Vertiefung und Aktualisierung des Erlernten gemeint. Neben den fachlichen Anforderungen werden Schlüsselkompetenzen gefragt sein, die nicht direkt berufsbezogen sein müssen wie z.B. Sprachen, Medienkompetenz, Teamfähigkeit, Führungskompetenz und vieles andere mehr. Und dennoch bieten 20 % der Unternehmen gar keine Weiterbildung an und nur 51% aller Erwerbstätigen im Alter von 18 bis 65 bilden sich weiter (BMAS), Tendenz steigend. Das ist unverständlich und widersprüchlich in Anbetracht der Tatsache, dass 93 % der KMU Weiterbildung als elementar wichtig für die Mitarbeiterbindung und Motivation ansehen (bitkom).

Aber auch die Weiterbildung selbst verändert sich in Zeiten 4.0. Über aktuelle Entwicklungen der Weiterbildung berichtet diese Ausgabe. Denn wir als Berater haben eine Weiterbildungsverpflichtung und in der Vorbildfunktion wollen wir glaubwürdig sein.

Ich wünsche Ihnen viel Freude bei der Lektüre.

Joachim Berendt
Vorstandsvorsitzender

KMU-Beraterausbildung für die nächste Generation

In der Beratungswelt zeichnet sich ein Generationswechsel ab. Die Generation Y steht für gut ausgebildete Fachkräfte und strömt in die Beratungsbranche während die Generation Z in das Berufsleben eintritt und Ausschau nach beruflichen Zielen hält.
Beide Generationskohorten gelten als sehr zielorientiert. Persönliche Erfahrungen mit dem Internet, Erfahrungen mit den sozialen Medien aber auch gesellschaftliche Entwicklungen wie soziale Ungerechtigkeit, Klimawandel, zunehmende Globalisierung und freies Reisen sowie der zunehmende Terrorismus haben das Wertesystem dieser Generationen geprägt. Während für die Generation Y Arbeit nur ein Teil des Lebens ist, versucht die Generation Z Arbeit und Privatleben strikt zu trennen. Die berufliche Perspektive, als eigenständiger Unternehmensberater für KMU tätig zu werden, steht für viele Vertreter dieser Generation hoch im Kurs. So erlaubt diese Tätigkeit doch die eigene Work-Life-Balance zu bestimmen und in der Auswahl der Projekte ein hohes Maß an Abwechslung und Sinnhaftigkeit in der eigentlichen Arbeit zu finden. Ferner bietet der Projektcharakter die Möglichkeit, keine langfristigen Bindungen mit einem bestimmten Arbeitgeber einzugehen und somit ein maximales Maß an Flexibilität.

fizkes/stock.adobe.com

Auf der anderen Seite sind die Ansprüche der Unternehmen zur Beratungsqualität und dem anstehenden Wissenstransfer sehr hoch. Dies liegt schon allein an der guten Ausbildung der Unternehmensführung in den mittelständischen Unternehmen selbst. Für künftige Berater bedeutet dies, dass konfliktlösende, pädagogische und soziale Kompetenzen in der Ausbildung eine gleichwertige Rolle spielen müssen wie fachliches Know-how. Aus diesem Grund muss die künftige Beraterausbildung besonders auf die Interaktion zwischen dem Berater und dem zu Beratenden vorbereiten. Somit stellt sich die Kernfrage: Wie sollte heute eine solche zusätzliche Ausbildung für die künftige Generation aussehen, welcher nachgesagt wird, dass sie sehr affin gegenüber der Cyber-Welt ist und eigene Investitionen in die Zukunft nach einem eigenen Wertesystem beurteilt? In dieser Evaluation fallen besonders auch Opportunitätskosten ins Gewicht wie z.B. der Verlust an Privatleben oder ökologische Konsequenzen durch Mobilität.
Die Antwort kann nur darin liegen, die Beraterausbildung derart aufzustellen, dass die Erwartungshaltung der künftigen Generation mit den Anforderungen an eine erfolgreiche Beratertätigkeit verbunden wird. Diesen Ansatz verfolgt der KMU-Beraterverband, indem er die KMU-Beraterausbildung in einem Zwei-Stufen-Modell neu strukturiert hat.
In der ersten Stufe steht dabei die Begleitung von Veränderungen in Unternehmen im Vordergrund. Somit werden am Anfang der Ausbildung die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit und die Kernaufgabe des Change Managements in den Fokus gestellt. Die sozialen und kulturellen Kompetenzen in der Beraterrolle, aber auch der Umgang mit Veränderung in Organisationen, sind der Inhalt dieser Stufe. Verbunden mit der Kernaufgabe von Beratern werden auch erste technische Kompetenzen wie Projektmanagement, rechtliche und steuerliche Fragen in der Beratung sowie das eigene Beratermarketing vermittelt. Abgerundet wird diese Stufe der Ausbildung durch die Vermittlung von pädagogischen Kompetenzen zum Wissenstransfer und der Umgang mit Konfliktsituationen.

Die zweite Stufe der Ausbildung baut auf diesen Qualitäten auf und konzentriert sich dann ausschließlich auf die fachlichen Kompetenzen anhand von Themenschwerpunkten. Hier können die künftigen Fachberater aus einem Modulkatalog eine Vertiefung wählen wie z.B. Sanierung, Nachfolge, Existenzgründung, Digitalisierung und künstliche Intelligenz, Tourismus, Nachhaltigkeit oder Internationalisierung, um nur einige Möglichkeiten aufzuzählen. Aufgrund der erfolgreichen Teilnahme in der ersten Stufe können auch mehrere Vertiefungen gewählt werden.

Das Curriculum dieser Ausbildung unterscheidet dabei zwischen Präsenz- und virtuellem Training. In den Präsenzveranstaltungen werden in einem interaktiven Unterricht vermehrt die methodischen und sozialen Kompetenzen gelehrt, während die technischen Kompetenzen über Online-Seminare vermittelt werden. Dieser Ansatz soll einmal die ökologische Nachhaltigkeit der Ausbildung in den Vordergrund stellen, erlaubt aber auch eine breite Ausbildung für Berufsstarter in der Beratung, zeit- und kostenbewusst anzubieten. Beide Stufen schließen jeweils mit einer Fachprüfung ab. Dies gestattet nicht nur die Marke KMU-Berater zu stärken, sondern ermöglicht aufgrund des vermittelten Kompetenzprofils den Fachleuten, sich bei verschiedenen Institutionen als Berater registrieren zu lassen.

In dieser Neuauflage einer zertifizierten KMU-Beraterausbildung werden somit die Wertvorstellungen der künftigen Beratergeneration sowie die Anforderungen des Marktes zielorientiert verbunden. Aufgrund der Nähe der Ausbildung zum KMU-Beraterverband sowie weiteren Institutionen des Mittelstandes, wird es für die Teilnehmer möglich sein, ein eigenes Netzwerk an Kooperationen zur Zusammenarbeit aufzubauen. Somit werden viele Bausteine komprimiert und dem künftigen Berater für eine erfolgreiche Tätigkeit als Change-Agent mit auf den Weg gegeben.

Dr. H. Meyer

Zukunftsperspektive Digitales Lernen – wie das neue eLearning schleichend unseren Alltag revolutioniert

Rawpixel.com/stock.adobe.com

eLearning ist die moderne Art des Lernens, die sich in seiner eigenen Transformation mehr und mehr an den heutigen Lebensstil jeglicher Generationen anpasst. Dabei beschränkt sich das Lernen nicht mehr auf Klassenzimmer, Vorlesungssaal oder Seminarraum, sondern entwickelt sich zunehmend zu einem lebensbegleitenden, dauerverfügbaren und adaptiven Lernen. Dies beeinflusst auch die Beratung, welche häufig als Wissensvermittler auf derartige Systeme zurückgreift, oder auch von dem Wandel im Bereich der Wissensvermittlung betroffen ist. Gerade mittelständische Unternehmen sind dabei Profiteure, da sie breites externes Wissen einfacher und kostengünstiger ins eigene Unternehmen integrieren können. In diesem Artikel werden daher aktuelle und absehbare Trends des Digitalen Lernens vorgestellt und an einem aktuellen Beispiel aus der Forschungspraxis diskutiert. Forbes prognostizierte, dass der weltweite eLearning-Markt im Jahr 2025 voraussichtlich ein Volumen von 325 Milliarden US-Dollar erreichen wird. Diese Zahl zeigt das enorme Potenzial dieses Marktes und reflektiert auch die Chancen, die sich aktuell ergeben. eLearning bietet im klassischen Sinne die Flexibilität, basierend auf dem eigenen Tempo und der eigenen Verfügbarkeit, online und ohne Lehrkörper zu lernen. Wie jede Branche entwickelt sich jedoch auch eLearning ständig weiter. Zu beobachten sind daher folgende Trends und Rahmenbedingungen, die die nächste Stufe des digitalen Lernens notwendig und möglich machen.

Mobiles Lernen ist kein Nice-to-have mehr

Laut der Webverkehrsanalyse von Statcounter lag die Zahl der mobilen Nutzer weltweit im Jahr 2019 bei mehr als 51% und wächst weiter. Ab jetzt Lerninhalte zu schaffen, welche mobil abrufbar sind, ist dabei die logische und zwingende Konsequenz. Es ist entscheidend, die Flexibilität zu haben, jederzeit, überall und auf dem Gerät der Wahl zu lernen. In Zukunft sind dabei neben Smartphones auch smarte Uhren, Brillen oder sogar Kleidung als solche Geräte zu betrachten.

Microlearning und Learning Nuggets auf dem Vormarsch

Typischerweise geht mobiles Lernen Hand in Hand mit Microlearning. Ein häufiges Beispiel ist das Konzept des Learning Nuggets, das eine sehr kurze Lernaktivität von weniger als 5 Minuten bezeichnet. Die Lerninteraktion dazu kann überall stattfinden. Sie ist dabei schnell und effektiv, dank mobiler Technologien und der Möglichkeit, das Wissen just-in-time und mühelos zu nutzen. Learning Nuggets ändern das Lernen grundlegend. Die Kleinteiligkeit erlaubt ein arbeitsbegleitendes, sogar arbeitsintegriertes Lernen direkt am Arbeitsplatz. Vorratslernen wird zum Lernen auf Bedarf.

Die wachsende Bedeutung von Non-Degree Learning

Globale Unternehmen wie Google, Apple oder IBM stellen zunehmend Kandidaten ohne Abschluss ein. Sie suchen dabei nicht mehr nach dem idealen Studenten, sondern vor allem nach Kompetenzen und Berufserfahrung, welche sicherstellen, dass ein Mitarbeiter sich auch kontinuierlich in der heute notwendigen Geschwindigkeit weiterentwickelt. Derartige Kandidaten nehmen kurze als auch praxis- und kompetenzbasierte Trainings und Kurse in Anspruch und weisen dann deren Anwendung nach. Entsprechende Non-Degree-Programme werden von verschiedenen Einrichtungen angeboten, darunter weltweit bekannte akademische Institutionen. Ein Beispiel ist die gänzlich hierauf ausgerichtete französische Hochschule "42", welche durch ein Non-Degree Learning und Peer Learning Menschen auf ihren Alltag in der IT-Branche vorbereitet. Zu verstehen ist das Non-Degree Learning als ein Auftakt für den wachsenden Bedarf an lebenslangem Lernen. Wissen hat kürzere Halbwertszeit.

Wie eLearning Grenzen verschiebt: Die Zukunftsvision des perfekten virtuellen Raums

Die Schlagworte Augmented-, Virtual- und Mixed Reality dominieren die aktuellen eLearning Diskussionen. Die virtuelle Projektion von Realität überall erlebbar zu präsentieren, ist technologisch klar auf dem Vormarsch. Flugzeugabstürze als Gast realitätsnah zu trainieren, ist nur eine der Situationen, die nun auch kostengünstig erlernbar werden. Dennoch fehlt dabei ein Empfinden der Realität. Gerade die räumliche Wahrnehmung durch G-Kräfte oder Geruch ist noch nicht Teil der Vision. Es zeigen sich indes spannende zum Teil umstrittene Entwicklungsschritte. Kürzlich von Elon Musk vorgestellt, scheint der Prototyp des Brain-Computer-Interfaces Neuralink (in rudimentärer Form) die Stimulation der menschlichen Sinne auch zukünftig auf ein völlig neues Niveau zu heben. Unter der Annahme, Derartiges ließe sich realisieren, ergeben sich Spielereien mit Zukunftsszenarien einer perfekten virtuellen Realität. Die Integration der digitalen Stimulation aller menschlichen Sinne erlaubt Szenarien, welche wir so nur aus dem Bereich der Science Fiction kennen. Kung Fu zu lernen, ohne sich zu bewegen (Film Matrix) oder Lähmungen gänzlich virtuell zu überwinden, rückt dem Heute und Jetzt deutlich näher.

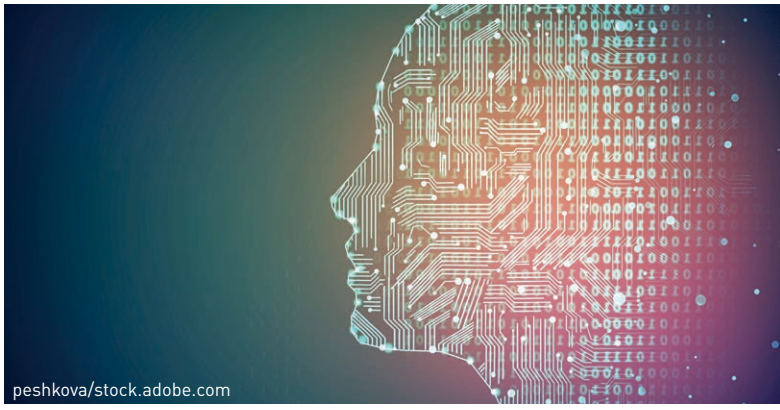
Projekt InKraFT –Inklusion in der beruflichen Bildung am konkreten Fall der KFZ-Mechatronik mittels Virtual Reality Technologie

Praxisbeispiel – InKraFT – Inklusion in der beruflichen Bildung mittels VR

Was derartige Visionen klar unterstützt und sie in die Realität bringt, sind Industrie- und Forschungsprojekte, welche diese Trends aufgreifen und in neue evaluierte Lernwelten überführen. Einen Einblick bietet das Projekt InKraFT. Hier werden körperliche und kognitive Behinderungen durch den Einsatz einer Virtual Reality Umgebung kompensiert. Ziel ist es, behinderte Menschen dazu zu befähigen, Berufe wie KFZ-Mechatroniker oder zumindest Teile des Berufs zu erlernen bzw. auszuüben oder als Trainer für KFZ-Technik zu fungieren.

Dazu wird eine technische Lernplattform im Realfeld getestet, die mittels Virtual Reality Lehr- und Lerninhalte vermittelt, indem die reale Arbeitsstätte digital erfasst und mit thematisch passenden Inhalten angereichert wird. Diese Inhalte können dann ortsunabhängig zugänglich gemacht werden und ermöglichen die Inklusion von Menschen mit Behinderung in unterschiedlichen Fällen. Zum Beispiel können Menschen mit einer körperlichen Behinderung eine Ausbildung machen, um Diagnose-Backoffices in Vertragswerkstätten, Hotlines bei Werkstattausrüstern, Versicherungen oder im Bildungsbereich etc. zu unterstützen. Ein erfahrener Monteur mit guten diagnostischen Fähigkeiten kann nach einem Unfall oder einer Krankheit seine Erfahrung für Diagnoseprozesse als Trainer anbieten.

Eröffnung des neuen Tech Labs des August-Wilhelm Scheer Institutes im Juli 2019 – Als Think Tank erforscht das AWSi Digitalisierung in Wirtschaft und Gesellschaft



peshkova/stock.adobe.com

Digitales Lernen – eine Herausforderung und Chance

Neue Formen des eLearning werden Wissensvermittlung prägend verändern. Wissen wird dabei in der Breite besser zugänglich - verliert aber gleichzeitig an Exklusivität. Hieraus ergeben sich Herausforderungen und Chancen zugleich. Die Herausforderungen treffen insbesondere die Weiterbilder. Denn wie soll darauf reagiert werden, wenn jederzeit damit gerechnet werden muss, dass jemand durch anderweitige Finanzierungsmodelle Wissen skaliert oder sogar kostenlos zur Verfügung stellt? Und wie muss sich in einem Markt, in dem Zertifikate für klassische Lerninhalte zunehmend an Bedeutung verlieren, positioniert werden? Die Antwort liegt in den Chancen. Schnellere Wissenslebenszyklen erfordern intensivere und häufigere Weiterbildung. Hierfür braucht es Antworten. Beispielsweise in Form von Metacoaching darüber, wo, wie und auf welchem Weg Wissen in einer Domäne in optimierter Geschwindigkeit konsumiert werden kann und der Nachweis zu dieser Befähigung.

Auch als Berater wird diese Fähigkeit essentiell. Denn die eLearning Nuggets zum eigenen Beratungsfeld zu kennen und kurz vorm Kundentermin die richtigen News, Trends und Themen zu verinnerlichen, ist das, was der Kunde erwartet. Das Thema Digitales Lernen ist somit für Berater ein klarer Trend, dem es sich zu stellen gilt.

Tobias Greff

3 Fragen an:

Prof. Dr. Rolf Koerber

Prof. Dr. Rolf Koerber vertritt das Lehrfach Wirtschaft-Technik-Haushalt/Soziales an der TU Dresden und ist Direktor des IBE – Institut für Begabung und Entwicklung GmbH (www.ibe-dresden.de)

1. In der Beratung – Welche Bedeutung haben methodische und soziale Kompetenzen gegenüber fachlichen Kompetenzen?

Die Berater brauchen in der Regel beides: Die fachliche Expertise, um Problemlagen verstehen und analysieren zu können, methodische und soziale Kompetenz, um gemeinsam mit den Klienten eine passende Lösung zu entwickeln. Beratung ist ja heutzutage kaum noch reine Expertenberatung, sondern vielmehr Beratung und Begleitung in Entwicklungsprozessen. Dazu braucht es die passenden Methoden, z.B. professionelle Fragetechniken, um die Ressourcen der Klienten zu erkennen und zu nutzen. Dadurch wird Beratung nachhaltig und organisationales Lernen wird möglich.

2. Worauf sollte ein Berater bei der Auswahl von Weiterbildungsinstituten achten?

Aus meiner Sicht kommt es vor allem auf drei Punkte an:

1. Es muss ein Curriculum geben, das sowohl Inhalte als auch Methoden und Umfänge konkret beschreibt – 100 Stunden sollte eine Basisqualifizierung schon umfassen.
2. Die Teilnahmevoraussetzungen müssen beschrieben sein, und das Training sollte mit einer Prüfung enden, die den Ansprüchen an eine Überprüfung zu den Inhalten und Umfängen genügt – ein schlichtes Teilnehmerzertifikat ist m.E. nicht ausreichend, weil es nichts darüber aussagt, was tatsächlich erlernt wurde.
3. Der Bildungsanbieter sollte über ein geeignetes Qualitätssicherungsinstrument verfügen, das die Qualifikation der Dozierenden ebenso absichert, wie Methodik und Didaktik des Bildungsangebots.

Was die Zugangsbedingungen zu einer solchen Qualifizierung anbelangt, ist es üblich, dass mindestens eine abgeschlossene Berufsausbildung zuzüglich einer mindestens dreijährigen Berufserfahrung, oder ein Bachelorabschluss zuzüglich mindestens zweijähriger Berufserfahrung, oder ein Masterabschluss vorausgesetzt werden, und das halte ich auch für sinnvoll.

3. Worin liegt der Unterschied zwischen einem Berater und einem Dozenten?

Berater sollten – wie eingangs ausgeführt – durchaus über soziale und methodische Kompetenzen verfügen. Sie sollten in der Lage sein, mit Einzelnen und mit Gruppen professionell zu kommunizieren. Dozierende benötigen darüber hinaus didaktische und methodische Spezialkenntnisse und sollten sich auch in den Grundlagen der Pädagogik und Psychologie auskennen. Sie haben es in der Regel mit größeren Gruppen zu tun und müssen in der Lage sein, gruppendynamische Prozesse zu steuern. Auch müssen sie noch mehr als Berater in der Lage sein, inhaltliche Sachverhalte zu didaktisieren. Inhaltliche Expertise benötigen sowohl Berater als auch Dozierende; wie weit das eher in die Tiefe oder in die Breite geht, hängt vom jeweiligen Auftrag ab. Ich denke aber, dass es für einen erfolgreichen Berater ein Risiko darstellen kann, wenn er glaubt, er könne ohne die o.g. Spezialkenntnisse auch erfolgreich lehren – aus guten Gründen dauert ein Lehramtsstudium i.d.R. fünf Jahre und umfasst zu einem Drittel Themen der Pädagogik und Psychologie. Man kann das Lehren lernen, aber man muss es auch lernen.

Umsatzsteuerbefreiung privater Schulen und selbstständiger Lehrer

Unter bestimmten Voraussetzungen sind die Unterrichtsleistungen von privaten Schulen und selbstständigen Lehrern nach § 4 Nr. 21 UStG von der Umsatzsteuer befreit. Notwendig ist hierzu für die private Schule eine staatliche Genehmigung gem. Artikel 7 des Grundgesetzes oder eine Bescheinigung der zuständigen Landesbehörde.

Photographee.eu/stock.adobe.com

Selbstständige Lehrer als Honorarkräfte sind von der Umsatzsteuer befreit, wenn sie an staatlichen Hochschulen, öffentlich allgemeinbildenden oder berufsbildenden Schulen unterrichten. Der Unterricht muss Kenntnisse im Rahmen festgelegter Lehrprogramme und Lehrpläne vermitteln. Einzelne Vorträge, welche nicht im Rahmen von Lehrplänen erbracht werden, sind von der Umsatzsteuerbefreiung ausgenommen. Werden Unterrichtsleistungen für eine Hochschule oder öffentlich allgemeinbildende Schulen erbracht, gilt eine generelle Umsatzsteuerbefreiung ohne, dass dem Finanzamt durch die Honorarkraft eine Bescheinigung vorgelegt werden muss.

Wird die Unterrichtsleistung jedoch an einer privaten Einrichtung erbracht, gibt es eine Umsatzsteuerbefreiung nur, wenn die Bildungseinrichtung über eine entsprechende Bescheinigung verfügt. Diese wird jährlich neu ausgestellt und ist der Honorarkraft zu übermitteln. Die Bescheinigung ist dem Finanzamt im Rahmen der Erstellung der Steuererklärungen vorzulegen. Dies hat zur Folge, dass Dozenten oder Honorarkräfte, welche für die jeweilige Schule tätig sind, ihre Rechnungen ohne Umsatzsteuer schreiben müssen. Alle übrigen Unterrichtsleistungen unterliegen dieser Steuer, sofern nicht von der Kleinunternehmerregelung Gebrauch gemacht wird.

Daraus ergibt sich ein Ausschluss des Vorsteuerabzugs für die umsatzsteuerfreien Umsätze. Werden sowohl umsatzsteuerpflichtige als auch umsatzsteuerfreie Unterrichtsleistungen erbracht, sind Vorsteuerbeträge, soweit sie nicht direkt zugeordnet werden können, aufzuteilen. Hier bietet sich als Maßstab der entsprechende Umsatz an.

Dagmar Lang

Blended Learning – Chancen für den Mittelstand

Blended Learning-Konzepte verbinden, einfach formuliert, die Vorteile der analogen Face-to-Face-Welt mit der virtuellen Lernwelt. Hierbei ergeben sich eine Reihe von Chancen, die gerade für KMU von besonderem Nutzen sind.

Was sind die Vorteile von Blended Learning?

Sie beschäftigen Mitarbeiter an verschiedenen Standorten oder Ihr Vertrieb ist deutschlandweit oder international tätig? Oft stellt sich hier die Aufgabe, wie Sie Ihre Mitarbeiter schnell über Weiterentwicklungen informieren oder Wissen zu neuen Produkten oder Prozessen vermitteln können. Ein Präsenztraining ist oft spontan nicht möglich, hinzu kommen die unvermeidlichen Reisekosten, ganz zu schweigen von der anfallenden Reisezeit. Die Alternative sind orts- und zeitunabhängige Online-Selbstlernangebote in Form von Erklärvideos, Quizzes, WBT und Co., ortsunabhängige aber zeitgleiche Austauschmöglichkeiten, wie Webinare und Webmeetings oder auch Offline-Lernangebote wie Podcasts oder Learning-Apps.

In der geschickten Kombination dieser Formate liegen viele Chancen, z.B. kann dies wie folgt aussehen: Gestartet wird mit einer Online-Selbstlernphase, in der sich jeder Einzelne in seinem Tempo und zu der für ihn passenden Zeit die Inhalte mittels Erklärvideos, Apps und Quizzes erarbeitet. In einem anschließenden Webinar kann man sich dann ortsunabhängig mit der Gruppe und dem Trainer austauschen, Inhalte vertiefen und besprechen. In der folgenden Präsenzveranstaltung findet die Anwendung und Übung statt. Abschließend kann noch ein weiteres Webinar stattfinden, in welchem die Anwendung nochmals konkret besprochen wird.

In diesem Beispiel wird deutlich, dass es immer darum gehen muss, die jeweiligen Vorteile der Veranstaltungsformate voll auszunutzen. Mit Online-Selbstlernangeboten kann vor allem die Vermittlung von Faktenwissen optimal unterstützt werden. In Webinaren/Webmeetings kann das Faktenwissen schließlich vertieft und mit Experten ortsunabhängig besprochen und vertieft werden. In den Präsenztrainings kann die kostbare Zeit dann für Übung/Anwendung genutzt werden (z.B. das Einüben von Verkaufsgesprächen in Rollenspielen oder wenn Produkte erlebt und auch wirklich angefasst werden müssen). Alles andere kann unkomplizierter und ressourcenschonender virtuell vermittelt werden.

mindscanner/stock.adobe.com

Woran muss ich denken, wenn ich Blended Learning einführe?

- An erster Stelle steht die didaktische Qualität. Ein gut durchdachtes Konzept in Form eines „Lernpfades" muss so flexibel gestaltet sein, dass individuelle Wissensstände und Interessen berücksichtigt werden können und der Transfer unterstützt wird.

- An zweiter Stelle ist es wichtig, die Selbstlernkompetenzen der Mitarbeiter zu fördern. Sich virtuell selbstständig Wissen anzueignen bedarf ein hohes Maß an Eigenverantwortung und guter Lernstrategien. Um die Mitarbeiter damit nicht alleine zu lassen ist es wichtig, eine Selbstlernkultur zu etablieren und aktiv Selbstlernfähigkeiten bei der Belegschaft aufzubauen.

- An dritter Stelle steht die veränderte Rolle als Führungskraft. Diese spielt eine wichtige Rolle in der „neuen Lernkultur". Als Coach und Begleiter sorgt sie für Rahmenbedingungen, in denen sich Mitarbeiter Ziele setzen, am Thema arbeiten und den Transfer in die Anwendung umsetzen können.

Fazit und Blick über den Tellerrand

Blended Learning kann aber noch mehr. Es können nicht nur schnell neue Trainingsinhalte und Themen auf den Weg gebracht, sondern auch eine neue Art der Zusammenarbeit und des Wissensaustausches im Unternehmen etabliert werden, die über die obligatorischen Meetings hinausgeht. Bin ich in der Lage, mich selbstständig online auf einen Workshop vorzubereiten, dann kann ich diese Kompetenz auch für die Einarbeitung in neue Bereiche nutzen. Kurz gesprochen: Es gibt viele positive Nebeneffekte, die entstehen, wenn virtuelle Elemente mit Präsenz gekonnt verbunden werden.

Dr. Katja Bett

Anzeige