

Metall- und Elektro-Industrie | 10.07.2019 | Lesezeit 3 Min.

Ohne Weiterbildung geht es nicht

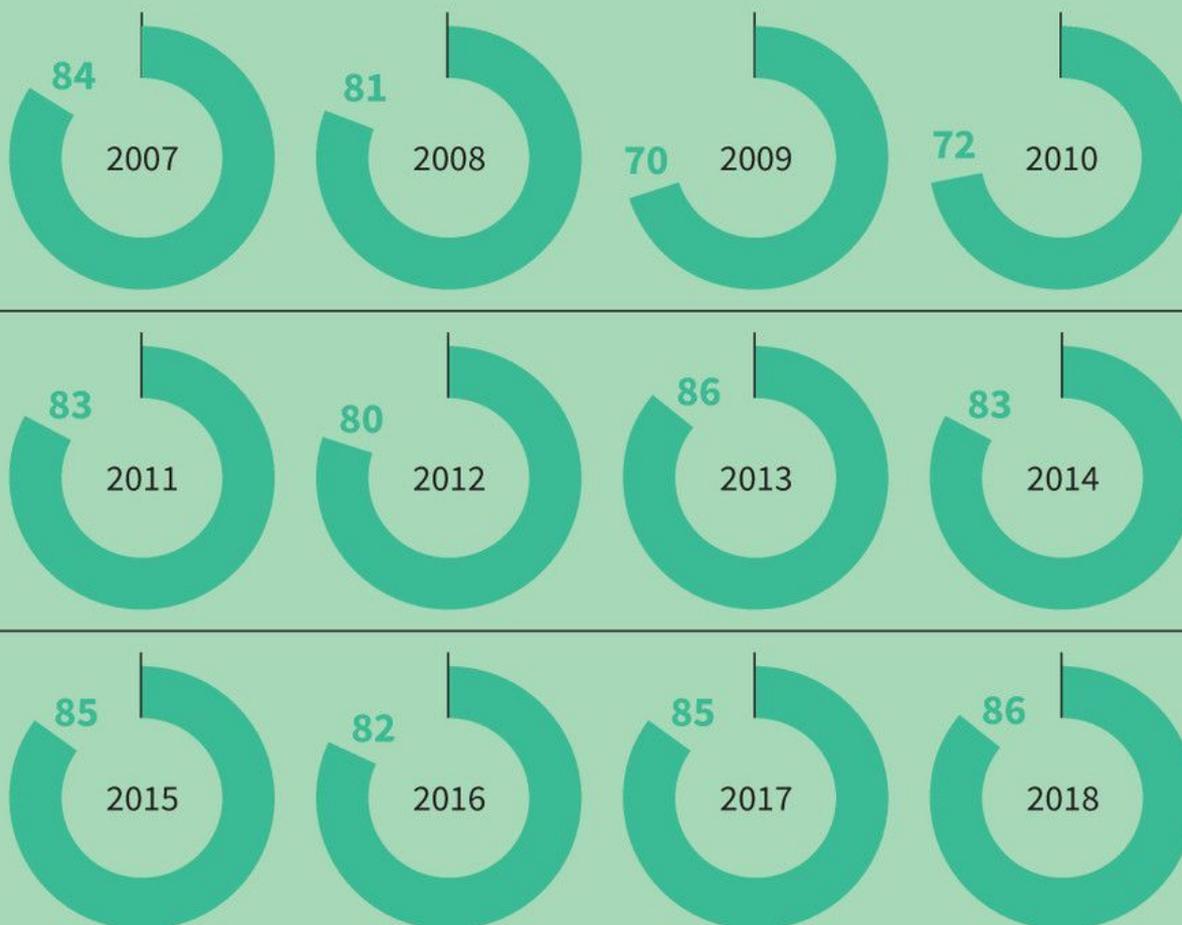
Ständige Qualifizierung der Mitarbeiter ist in der Metall- und Elektro-Industrie ein essenzieller Baustein für den Erfolg. In den Unternehmen spiegelt sich das in vielfältigen Angeboten wider. Durch die Transformation der Wirtschaft kommen aber noch einmal neue Herausforderungen auf die Unternehmen und ihre Mitarbeiter zu. Auch deshalb ist M+E ein wichtiger Partner in der Nationalen Weiterbildungsstrategie des Bundes.

Neue Technologien, immer mehr digitale Anwendungen, veränderte Produktwünsche der Kunden – die Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie müssen sich ständig auf veränderte Gegebenheiten einstellen. Damit ihnen das optimal gelingen kann, brauchen die M+E-Betriebe eine Belegschaft mit entsprechendem Know-how. Um das zu erreichen, setzt die große Mehrheit der Unternehmen auf die Weiterbildung der Beschäftigten (Grafik):

Rund 86 Prozent der M+E-Betriebe in Deutschland haben 2018 ihre Mitarbeiter für Weiterbildungen freigestellt und/oder deren Weiterbildungen bezahlt.

Metall- und Elektro-Industrie: Konstant hohe Weiterbildungsbereitschaft der Betriebe

So viel Prozent der M+E-Unternehmen in Deutschland förderten
Weiterbildungsmaßnahmen



Quelle: IAB-Betriebspanel
© 2019 IW Medien / iwd

iwd

Die hohe Weiterbildungsquote hat in der M+E-Industrie Tradition. Lediglich in den Jahren der Finanzkrise lag sie etwas niedriger.

Für die Unternehmen ist Wissen der Grundstein für ihre Konkurrenzfähigkeit auf den internationalen Märkten. Dementsprechend investieren die M+E-Betriebe Jahr für Jahr über 8 Milliarden Euro in die Qualifizierung ihrer Mitarbeiter - mit rund 4,2 Milliarden Euro fließt davon etwas mehr als die Hälfte in die Weiterbildung.

Verschiedene Optionen zur Weiterbildung

Die Aufwendungen verteilen sich auf direkte und indirekte Kosten. Direkte Kosten sind zum Beispiel Aufwendungen für interne und externe Dozenten, Teilnahmegebühren, Reisekosten oder Kosten für Medien und Lehrmaterialien. Indirekte Kosten entstehen vor allem durch den Arbeitsausfall der Mitarbeiter während der Weiterbildung.

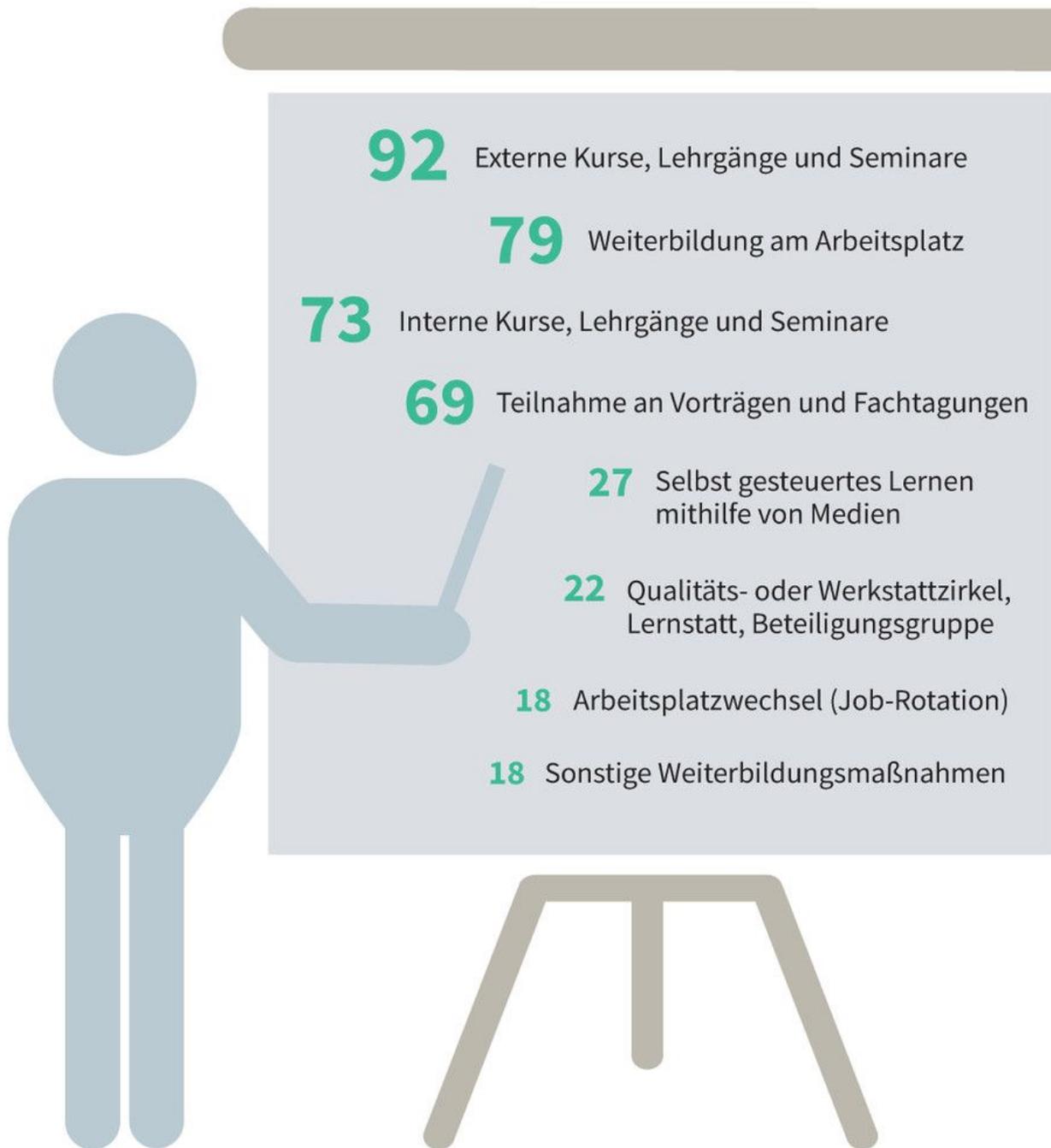
Viele Unternehmen bieten verschiedene Optionen zur Weiterbildung an. Am häufigsten nutzen sie externe Kurse und Seminare, um ihre Mitarbeiter auf den neuesten Stand zu bringen. Rund 92 Prozent der M+E-Betriebe wählten im Jahr 2018 diese Methode (Grafik).

Immer wichtiger fürs Lernen wird das direkte Arbeitsumfeld der Beschäftigten:

79 Prozent der M+E-Unternehmen haben im Jahr 2018 ihre Mitarbeiter direkt an ihrem Arbeitsplatz weitergebildet.

Metall- und Elektro-Industrie: Lernen am Arbeitsplatz immer wichtiger

So viel Prozent der M+E-Unternehmen in Deutschland förderten im Jahr 2018 diese Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Mitarbeiter



Quelle: IAB-Betriebspanel
© 2019 IW Medien / iwd

iwd

Hintergrund: Die Beschäftigten benötigen oft spezifisches Wissen, um ihren Job bestmöglich zu erledigen. Direkte, passgenaue Maßnahmen nutzen ihnen daher mehr als eine ausgelagerte oder allgemeine Weiterbildung. Auch für die Unternehmen ist diese Vorgehensweise vorteilhaft, denn der betriebliche Bedarf ist letztlich

ausschlaggebend für eine erfolgreiche und nachhaltige berufliche Qualifizierung.

Durch die fortschreitende Digitalisierung und neue Mobilitätskonzepte könnte die individuelle Weiterbildung am Arbeitsplatz in Zukunft sogar noch häufiger zum Einsatz kommen.

Für die Metall- und Elektro-Industrie ist Wissen der Grundstein für ihre internationale Konkurrenzfähigkeit. Deshalb fördern sehr viele M+E-Unternehmen Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Mitarbeiter.

Generell müssen Unternehmen bei ihren Weiterbildungsmaßnahmen stets die eigene Ausrichtung im Blick haben. Weiterbildungen „auf Vorrat“ sind in der M+E-Industrie nicht zielführend.

Grundsätzlich gilt, dass die Weiterbildung nur dann Erfolg verspricht, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam an einem Strang ziehen.

Denn die Betriebe können die Angebote nur bereitstellen – die Möglichkeiten auch zu nutzen, ist Sache der Mitarbeiter.

Die berufliche Weiterbildung ist nicht nur in der Metall- und Elektro-Industrie ein großes Thema. Über alle Branchen hinweg gilt die Weiterbildung als Schlüssel zur Fachkräftesicherung. Die Beschäftigten ihrerseits sind durch stetige Qualifizierung den Anforderungen der sich wandelnden Arbeitswelt besser gewachsen.

Nationale Weiterbildungsstrategie entwickelt

Um die Kräfte zu bündeln, haben Bund, Länder, Wirtschaft, Gewerkschaften und die Bundesagentur für Arbeit gemeinsam eine Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) entwickelt. Die M+E-Industrie ist durch ihren Arbeitgeberverband Gesamtmetall vertreten. Die Strategie soll dem Wandel der Arbeitswelt Rechnung tragen und helfen, eine neue Weiterbildungskultur in Deutschland zu etablieren.

Zwar ist Weiterbildung eine zentrale Aufgabe der Unternehmen, in der NWS ist aber

festgehalten, dass die öffentliche Hand und die Beschäftigten ebenfalls in der Verantwortung stehen. Dabei geht es um zielgerichtete Förderprogramme, die Unterstützung gerade von kleinen und mittleren Unternehmen oder die Bereitschaft und Motivation von Beschäftigten zur Weiterbildung.

Die Partner der NWS haben sich auf zehn Handlungsziele verständigt. So wollen sie die Qualität von Weiterbildungsangeboten und die Qualitätssicherung verbessern.

Ein wichtiger Punkt ist außerdem die Schulung des Lehrpersonals. Nicht nur für die Beschäftigten verändern sich die Bedingungen durch die Digitalisierung der Arbeitswelt. Auch die Trainer, Referenten und Dozenten müssen mit modernen Informations- und Kommunikationstechnologien umgehen und diese in ihren Seminaren und Kursen nutzen.

Die Partner der Nationalen Weiterbildungsstrategie wollen sich in Zukunft regelmäßig über die Fortschritte in der Weiterbildung austauschen. Für die Koordination und Vernetzung der verschiedenen Aktivitäten wird ein eigenes Gremium eingesetzt.

Kernaussagen in Kürze:

- Das Fachwissen der Belegschaft ist für die M+E-Unternehmen ein essenzielles Gut. Dementsprechend haben 86 Prozent von ihnen im Jahr 2018 ihre Beschäftigten weitergebildet.
- Immer wichtiger wird das Lernen im direkten Arbeitsumfeld. 79 Prozent der Betriebe haben 2018 ihre Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz weitergebildet.
- Weiterbildung ist über alle Branchen hinweg ein zentrales Thema. Um die Kräfte zu bündeln, haben Bund, Länder, Wirtschaft, Gewerkschaften und die Bundesagentur für Arbeit gemeinsam eine Nationale Weiterbildungsstrategie entwickelt.