

Arbeit 4.0 – Qualifizieren, aber richtig

Der deutsche Maschinen- und Anlagenbau gewährleistet, dass die Digitalisierung der Produktion für die gesamte Industrie zu einem Erfolg wird. Dabei sind die Unternehmen mehr als je zuvor auf exzellent ausgebildete Fachkräfte angewiesen. In der Arbeitswelt 4.0 bekommt Wissen aber eine kürzere Halbwertszeit, entsprechend wächst die Notwendigkeit auch zur Fort- und Weiterbildung. Qualifizierung muss aber möglichst praxisnah erfolgen und darf nicht am Arbeitsmarkt vorbei organisiert werden.

Qualifizierungsdruck steigt

Laut der Ingenieurerhebung des VDMA vom Dezember 2016 liegt im Maschinenbau der Anteil der Ingenieure an den Beschäftigten schon heute bei über 16 Prozent. Besonders nachgefragt werden Elektroingenieure mit IT-Zusatzqualifikation. Vor allem aber werden gut ausgebildete Facharbeiter gesucht. Hier hat sich das Missverhältnis zwischen Angebot und Nachfrage weiter verschärft. Gleichzeitig steigen durch Industrie 4.0 die Anforderungen. Die Folge: Die Bedeutung von Qualifizierung im Beruf nimmt weiter zu.

Maschinenbau ist gerüstet

Grundsätzlich sind die Unternehmen des Maschinen- und Anlagenbaus für die Digitalisierung personell gut gewappnet. So ergab die Studie „Industrie 4.0 – Qualifizierung 2025“, die die Universität Hohenheim im Auftrag des VDMA erstellte, dass 62 Prozent der befragten Unternehmen bereits Elemente von Industrie 4.0 in ihre Weiterbildung und 71 Prozent in der Erstausbildung integriert haben. Experten sind sich einig: Neue Berufe sind aktuell nicht gefragt. Der VDMA hat daher mit der IG Metall, Gesamtmetall und dem ZVEI eine Vereinbarung geschlossen, Industrie 4.0-Inhalte zu erarbeiten, die in die Ausbildungsberufe der Metall- und Elektroindustrie integriert werden können.

Hohes Engagement der Unternehmen

Im Maschinenbau liegt die Ausbildungsquote bei 6,5 Prozent und damit deutlich über dem Durchschnitt des Verarbeitenden Gewerbes (5,2 Prozent). In VDMA-Mitgliedsunternehmen erreicht sie sogar im Mittel 7,1 Prozent. Auch dem hohen Stellenwert der Fort- und Weiterbildung wird längst Rechnung getragen. Die IW-Weiterbildungserhebung 2014 ergab, dass über 95 Prozent aller deutschen Unternehmen, die zwischen 50 und 249 Beschäftigte haben, Qualifizierungsmaßnahmen anboten. Bei Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten waren es sogar 99,5 Prozent.

KurzZahl

Wussten Sie, dass Deutschlands Unternehmen im Jahr 2016 für berufliche und akademische Bildung 62,4 Milliarden Euro ausgegeben haben? Die öffentlichen Bildungsausgaben wurden für das Jahr 2016 auf 129 Milliarden veranschlagt.

Eigenbeitrag der Beschäftigten

Nicht erst mit Industrie 4.0 unterstützen viele Unternehmen ihre Beschäftigten auch finanziell beim „lebenslangen Lernen“. Lernerfolg dient Unternehmen und Mitarbeitern gleichermaßen. Daher ist auf beiden Seiten – finanzielles oder auch zeitliches – Engagement gefragt.

Gegen Behörde für Weiterbildung

Ein pauschaler Gesetzesanspruch auf Weiterbildung für Arbeitslose, wie er von Seiten der SPD gefordert wird, ist kontraproduktiv. Er führt zu einer Trennung der Qualifizierungsmaßnahmen von den Erfordernissen des Arbeitsmarkts. Qualifizierung muss den Anforderungen in den Unternehmen entsprechen. Pauschale Fort- und Weiterbildungen ohne Praxisbezug führen nur zu weiteren Warteschleifen für die Beschäftigten. Staatlich geplante und organisierte Fort- und Weiterbildung durch eine Weiterbildungsbehörde, zu der die Bundesagentur ausgebaut werden soll, würde so zwangsläufig am Bedarf vorbei qualifizieren.

Kein Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt

Genauso wenig dürfen Weiterbildungsmaßnahmen ein Anreiz für Arbeitssuchende sein, länger als nötig vom Arbeitsmarkt fernzubleiben. Im Kern führt aber genau die ebenfalls von der SPD ins Gespräch gebrachte Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes I dorthin. Denn pauschale Qualifizierungsmaßnahmen schaffen keinen Zugang zu Arbeit. Bei älteren Arbeitslosen würde die Kombination Verlängerung des Arbeitslosengeldes I mit Qualifizierung faktisch zu mehr Frühverrentungen führen.

Fazit

Der digitale Wandel stellt die Beschäftigten vor neue Herausforderungen. Die Unternehmen müssen sie dabei unterstützen, indem sie Ausbildungsinhalte anpassen und neue Fort- und Weiterbildungsangebote unterbreiten. Im Zentrum müssen dabei die Erfordernisse der Betriebe stehen. Staatliche Maßnahmen können diesen Prozess bestenfalls begleiten, dürfen ihn aber nicht vorgeben, insbesondere nicht durch eine Weiterbildungsbehörde.

Kontakt

Dr. Jörg Friedrich, Leiter VDMA Bildung,
Telefon +49 69 6603-1935, E-Mail joerg.friedrich@vdma.org

Holger Wuchold, VDMA Hauptstadtbüro,
Telefon +49 30 306946-19, E-Mail holger.wuchold@vdma.org

www.vdma.org

Mehr KurzPositionen



www.vdma.org/kurzpositionen