

PRESSEMITTEILUNG

Wie die Automobilindustrie die eigene und die Zukunft der Mitarbeiter:innen sichert

Die für Baden-Württemberg so wichtige Automobilindustrie mit 250.000 Beschäftigten steht unter massivem Veränderungsdruck. Die Transformation der Wirtschaft insgesamt und die Hinwendung der Branche zur E-Mobilität verändern die Anforderungen an die Beschäftigten. Einerseits droht ein spürbarer Arbeitsplatzabbau, andererseits fehlen im Jahr 2030 voraussichtlich 40.000 Fachkräfte. Von verlässlichen Übergangspfaden, die aus bedrohten in zukunftsfähige Jobs führen, profitieren daher Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber.

Stuttgart, 17. Juli 2023. Für fünf besonders gefährdete Berufsfelder der Automobil- und Zuliefererindustrie zeichnet eine Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung verlässliche Übergangspfade. Betroffen sind alle Qualifizierungsniveaus: ungelernte Hilfskräfte, Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung, aber auch Spezialist:innen (Meister-, Techniker und Bachelor-Niveau) und selbst Expert:innen (Master-Absolvent:innen) verschiedener Bereiche. Neu orientieren müssen sich demnach Expert:innen in der technischen Forschung und Entwicklung (z. B. Produktionstechnik, Fahrzeugtechnik), Hilfskräfte in der Metallbearbeitung, Spezialist:innen in der Kraftfahrzeugtechnik (z. B. Fahrzeugbautechniker:innen), Spezialist:innen in der Automatisierungstechnik (z. B. Maschinentechner:innen) und Fachkräfte im Vertrieb (z. B. Sales- und Servicefachkräfte). „Gelingt es, möglichst viele von ihnen für zukunftsträchtige Berufe zu qualifizieren, lassen sich Entlassungen vermeiden und Fachkräftebedarfe besser decken. Die Voraussetzungen dafür sind gut“, sagt Eric Thode, Arbeitsmarktexperte der Bertelsmann Stiftung. Die vom Forschungsinstitut WifOR durchgeführte Branchenanalyse anhand von 370.000 Online-Stellenanzeigen in den Jahren 2014 bis 2021 zeigt Wechselmöglichkeiten für diese gefährdeten Berufe hin zu den passenden Berufen mit Zukunft. Besonderes Augenmerk wurde darauf gelegt, dass die Wechsel keinen Abstieg bedeuten und dass sie andererseits die Arbeitskräfte nicht überfordern.

Je ähnlicher die Anforderungen, desto größer sind die Erfolgsaussichten

Basis für erfolgreiche Wechsel ist der Vergleich der Kompetenzen zwischen dem bestehenden und dem Zielberuf. Je ähnlicher die Anforderungen, desto größer sind die Erfolgsaussichten. Die Übergangspfade zeigen, welche Kompetenzen die Betroffenen noch zusätzlich erwerben müssen, um Anforderungslücken zu schließen. Dabei muss der Übergang nicht notwendigerweise in demselben Unternehmen erfolgen, nicht einmal in derselben Branche. So können Fachkräfte im Vertrieb auf demselben Anforderungsniveau relativ leicht in Berufe der kaufmännischen und technischen Betriebswirtschaft wechseln, Spezialist:innen der Automatisierungstechnik können eine berufliche Zukunft auch im Bereich der Maschinenbau- und Betriebstechnik finden. Metallbearbeiter:innen auf Helfer:innenniveau stellt sich eine besondere Aufgabe: Ihre Chancen auf einen gelingenden Übergang steigen deutlich, wenn sie zuvor einen Berufsabschluss erlangen.

Entscheidend für die Ausgestaltung der Übergangspfade ist es, neue Kompetenzen in den Bereichen Professional Skills, Software-Skills und Soft Skills zu erlangen. Je nach Zielberuf sind die nötigen Professional Skills stark unterschiedlich. Spezialist:innen in der Automatisierungstechnik, die in die Elektrotechnik wechseln, müssen z. B. zusätzliche Kenntnisse in Lichttechnik und Optik erwerben. Ein Übergang in die Maschinenbau- und Betriebstechnik erfordert dagegen u. a. zusätzliche Kompetenzen in Konstruktion und Qualitätsplanung. Bei den Software-Skills ist neben grundlegenden Kenntnissen wie MS Office häufig auch der sichere Umgang mit Konstruktionssoftware wie CAD und CATIA besonders wichtig. Die Soft Skills werden zu Unrecht häufig unterschätzt: „Den Unterschied zwischen Spezialist:innen und Expert:innen machen nicht zuletzt Eigenschaften wie Organisationsfähigkeit, kreatives Denken oder Führungsfähigkeit aus“, sagt Thode. „Soft Skills wie ausgeprägtes Selbstbewusstsein, Verhandlungsgeschick oder Lernbereitschaft erleichtern schließlich auch den Berufswechsel selbst.“

Automobil- und Zuliefererindustrie in Baden-Württemberg sollte Wechsel unterstützen

Die Unternehmen können einiges dazu beitragen, dass Übergänge gelingen. Dazu zählen eine gelebte Lern- und Veränderungskultur im Betrieb, eine vorausschauende Personalstrategie und transparente Informationsangebote. Beschäftigte wissen oft nicht, welche Kompetenzen in Zukunft von ihnen gefordert werden, Unternehmen haben nur selten einen Überblick über die Vielfalt der vorhandenen Kompetenzen. Auch deshalb tun sich viele Beschäftigte schwer, sich weiterzubilden. Die Teilnahme lasse sich aber steigern durch eine offene Kommunikation darüber, welche Kompetenzen im Unternehmen gefordert sind, und durch verlässliche Aussichten auf berufliche Entwicklung für Beschäftigte, die bereit sind, sich weiterzubilden.

Schließlich sind auch die Weiterbildungsträger gefordert. Hier braucht es Formate, die diverse Lerntypen und -umfelder berücksichtigen. Die Angebote müssen präzise auf die nötigen Professional Skills, die Software-Skill und die Soft Skills ausgerichtet sein. Wichtige Orientierung kann dabei der Jobmonitor der Bertelsmann Stiftung liefern, der bis auf Kreisebene detailliert zeigt, welche Berufe, aber auch welche Soft Skills oder Teilqualifikationen gerade gefragt sind.

Das Fazit der Studienautoren ist durchaus positiv: „Die Automobil- und Zuliefererindustrie in Baden-Württemberg hat alle Voraussetzungen, die tiefgreifenden Transformationsprozesse zu bewältigen.“

Zusatzinformationen:

Die Studie „Berufliche Übergangspfade in der Automobil- und Zulieferindustrie in Baden-Württemberg“, die das Forschungsinstitut WifOR im Auftrag der Bertelsmann Stiftung durchgeführt hat, ermittelt für fünf besonders gefährdete Berufsgattungen (5-Steller in der Klassifikation der Berufe) erfolgversprechende Übergangspfade in jeweils fünf zukunftsträchtige Berufsgattungen. Damit diese Übergänge für die Beschäftigten mit vertretbarem Aufwand umzusetzen sind, wurden auf der Basis von 370.000 Online-Stellenanzeigen anhand der daraus

extrahierten Kompetenzen möglichst ähnliche Berufe ausgewählt. Die Analyse wurde durch die Einschätzung von Fachleuten aus der Praxis ergänzt. Die Ergebnisse zeigen, auf welchen vorhandenen Kompetenzen die Beschäftigten aufbauen können und welche zusätzlichen Kenntnisse und Fähigkeiten sie für gelingende Übergänge erwerben müssen. Die Studie ist in enger Kooperation mit der Agentur Q entstanden, der gemeinsamen Einrichtung von Südwestmetall und IG Metall zur Förderung der Weiterbildung in Baden-Württemberg.

Unsere Experten: **Eric Thode, Telefon: 0 52 41 81 81 581**
 E-Mail: eric.thode@bertelsmann-stiftung.de
 André Schleiter, Telefon 0 52 41 81 81 262
 E-Mail: andre.schleiter@bertelsmann-stiftung.de

Über die Bertelsmann Stiftung: Menschen bewegen. Zukunft gestalten.

Die Bertelsmann Stiftung setzt sich dafür ein, dass alle an der Gesellschaft teilhaben können – politisch, wirtschaftlich und kulturell. Unsere Programme: Bildung und Next Generation, Demokratie und Zusammenhalt, Digitalisierung und Gemeinwohl, Europas Zukunft, Gesundheit, Nachhaltige Soziale Marktwirtschaft. Dabei stellen wir die Menschen in den Mittelpunkt. Denn die Menschen sind es, die die Welt bewegen, verändern und besser machen können. Dafür erschließen wir Wissen, vermitteln Kompetenzen und erarbeiten Lösungen. Die gemeinnützige Bertelsmann Stiftung wurde 1977 von Reinhard Mohn gegründet.

Weitere Informationen: www.bertelsmann-stiftung.de

