

02.11.2023

# KURZPAPIER: HANDLUNGSBEDARFE FÜR DIE FACHKRÄFTESICHERUNG UND DIE QUALIFIZIERUNG

## 1 Ausgangslage

Die Automobilwirtschaft steckt in einem tiefgreifenden Strukturwandel, insbesondere vorangetrieben durch Klimawandel, Digitalisierung und Automatisierung. Der Übergang vom Verbrennungsmotor hin zur Elektromobilität bedeutet einen signifikanten Technologiewandel in der Produktion. Diese Entwicklungen führen zu strukturellen Beschäftigungseffekten: Zum einen wird von einer voraussichtlich negativen quantitativen Veränderung der Beschäftigungszahlen ausgegangen. Zum anderen ist eine qualitative Veränderung der Tätigkeits- und Anforderungsprofile und nicht zuletzt ganzer Berufsgruppen zu erwarten – unter anderem mit Blick auf die Bereiche Elektronik, Hochvoltsysteme und Kommunikationstechnik. Auch müssen an vielen Stellen digitale Kompetenzen ausgebaut werden.

Während an der einen Stelle Personalabbau droht, werden an anderer Stelle Fachkräfte dringend gesucht. Allerdings können Beschäftigte aus Bereichen mit Arbeitsplatzabbau oft nicht ohne Weiteres in die neuen Tätigkeiten vermittelt werden. Die Folgen sind Personalabbau und drohende Arbeitslosigkeit auf der einen und ein Mangel an Fach- und Arbeitskräften auf der anderen Seite. Erschwerend hinzu kommen demografische Faktoren, etwa der Renteneintritt der sogenannten Babyboomer (Geburtsjahrgänge 1950–1969).

## 2 Zielbild

Diese Handlungsempfehlungen sollen dazu beitragen,

- die Fachkräftebedarfe der deutschen Automobilbranche im Sinne einer globalen Wettbewerbsfähigkeit systematisch zu sichern, indem man
  - das Ansehen der Automobilwirtschaft als transformations- und chancenorientierte Zukunftsbranche in allen Berufsgruppen stärkt,
  - Unternehmen darin unterstützt, strategisch und vorausschauend einen Strategiewechsel vorzunehmen und eine dazu passende strategische Personalplanung aufzubauen sowie
  - ungenutzte Fachkräftepotenziale für die Automobilwirtschaft hebt.
- die veränderten Qualifikationsbedarfe durch den Elektroantrieb sowie durch Automatisierung und Digitalisierung gezielt zu adressieren, indem man

- Qualifizierungsangebote inhaltlich und methodisch weiterentwickelt: digital, praxisnah und an zukünftig benötigten Kompetenzen („future skills“) orientiert,
- Beschäftigte für die notwendigen Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen stärker motiviert,
- eine größere Transparenz über Förder-, Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen schafft und ihre Nutzung praxistauglich(er) gestaltet.

## 3 Handlungsfelder und Handlungsempfehlungen

### 3.1 Handlungsempfehlungen im Überblick

Handlungsfeld
<p><b>Ansehen als transformations- und chancenorientierte Zukunftsbranche stärken</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Automobilindustrie als zukunftsfähigen Arbeitgeber positionieren</li> </ul>
<p><b>Die strategische Vorausschau in den Unternehmen stärken</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zukunftsorientierte Strategieplanung auf der Führungsebene verbessern</li> <li>• Fachliche und methodische Beratung für die strategische Personalplanung intensivieren</li> <li>• Unternehmensübergreifenden Austausch zu Personalbedarfen ausbauen</li> </ul>
<p><b>Ungenutztes Fachkräftepotenzial für die Automobilwirtschaft heben</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aus- und Weiterbildungskonzepte für Menschen ohne Schulabschluss und ohne anerkannte Berufsqualifikation(en) flexibilisieren</li> <li>• Aktive Einwanderungs- und Integrationspolitik für Fachkräfte fortführen</li> </ul>
<p><b>Qualifizierung neu gestalten: digital, praxisnäher und zukunftsorientiert</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zukunftskompetenzen in Aus- und Weiterbildungsangeboten adressieren</li> <li>• Neue Lernformate sowie digitale Angebote in der Aus- und Weiterbildung stärken</li> <li>• Zugang und Attraktivität von informellen Lernangeboten erhöhen</li> <li>• Langfristige Fördersystematik in der MINT-Förderung gestalten</li> </ul>
<p><b>Beschäftigte für Weiterbildung und Qualifizierung motivieren</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Weiterbildungsangebote und Lernformate für Beschäftigte stärker individualisieren</li> </ul>
<p><b>Transparenz und Praxistauglichkeit der Fördermaßnahmen zu Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen fördern</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Umsetzung des Aus- und Weiterbildungsgesetzes (Juni 2023) beobachten und Erfolg messen</li> </ul>

## 3.2 Handlungsfeld | Ansehen der Automobilwirtschaft als transformations- und chancenorientierte Zukunftsbranche stärken

### Automobilindustrie als zukunftsfähigen Arbeitgeber positionieren

#### Herausforderung

Die Automobilbranche steckt in einem strukturellen Wandel hin zur Elektromobilität, alternativen Antrieben und zur fortschreitenden Digitalisierung der Fahrzeuge. Diese Transformation strahlt Unsicherheit aus. In den vergangenen Jahren deutet sich in der Industrie ein Rückgang in den Bewerberzahlen für Ausbildungsplätze an, gleichzeitig sinkt auch die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber für einschlägige Studiengänge. Die Automobilindustrie steht vor der Herausforderung, dass es einen wachsenden Bedarf an Fachkräften mit MINT-Qualifikationen gibt, der auch andere Sektoren gleichermaßen trifft. Hinzu kommen gesellschaftliche Debatten zu einem größerem Klima- und Nachhaltigkeitsbewusstsein, einem veränderten Mobilitätsverhalten und einem angespannten globalen Wettbewerb. Für die Unternehmen der Branche wird es immer wichtiger, ihr Image als zukunftsfähiger Arbeitgeber herauszustellen und gezielt auszubauen.

#### Konkrete Maßnahme

- Fachkräftekampagne für Zukunftsberufe in der Mobilitätswende: Die Kommunikation zur Transformation der Automobilbranche sollte chancenorientiert und proaktiv erfolgen. Die Beschreibung des Strukturwandels sollte in den größeren Kontext der gesamtgesellschaftlichen sozial-ökologischen Transformation eingebettet werden. Die Unternehmen (und ihre Verbände) sollten die Auswirkungen der Transformation entlang von neuen und wegfallenden Berufs- und Jobprofilen darstellen. Über Umschulungs- und Weiterbildungsangebote, die für neue, durch die Transformation entstehende Berufe qualifizieren, können sich die Unternehmen als konstruktiver Partner für diejenigen Beschäftigten positionieren, deren berufliche Zukunft durch das Ende des Verbrennungsmotors beeinträchtigt ist. Gleichzeitig liegt es an der gesamten Branche, zukünftige Einsatzbereiche und attraktive Entwicklungsoptionen für zukünftige Fachkräfte aufzuzeigen – beispielhaft sei hier die IHK-initiierte Ausbildungskampagne „jetzt #könnenlernen“ genannt. Darüber hinaus ist auch die Politik gefordert, gemeinsam mit der Wirtschaft das Image des Automobilstandorts Deutschland zu stärken und seine Bedeutung für das Land öffentlichkeitswirksam zu unterstreichen.

## 3.3 Handlungsfeld | Die strategische Vorausschau in den Unternehmen stärken

### Zukunftsorientierte Strategieplanung auf der Führungsebene verbessern

#### Herausforderung

Die Führungsebene der Automobilbranche braucht ein Verständnis, wie sich verändernde Rahmenbedingungen ihr bestehendes Geschäftsmodell beeinflussen und Potenziale für zukünftige Geschäftsmodelle entstehen lassen. Entlang dieser Neuausrichtung ist sie gefordert, ein strategieorientiertes Personal- und Kompetenzmanagement und dazugehörige Recruiting-Strategien in neuen Berufs- und Kompetenzprofilen als wesentliche Schalthebel für die Zukunftsfähigkeit ihrer Unternehmen einzusetzen. Insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen wird der notwendige Handlungsbedarf von Seiten der Unternehmensführung aufgrund der vielfältigen Herausforderungen oft zu spät erkannt oder nicht ausreichend umgesetzt.

Damit steigt das Risiko, dass die dringend benötigten strategischen Entscheidungen ausbleiben und die Neuausrichtung der Personalplanung zu langsam passiert.

### Konkrete Maßnahme

- Um die strategische Vorausschau in der Automobilbranche zu verbessern und flächendeckend einzuführen, ist ein Kulturwandel hin zu „lebenslangem, zukunftsorientiertem Lernen“ auch in den Führungsebenen notwendig. Für einen systematischen Blick auf erforderliche Anpassungen, v.a. bezogen auf Zukunftstechnologien und zukünftige Geschäftsmodelle, ist es für die Führungsverantwortlichen noch wichtiger als bisher, eine kontinuierliche Qualifizierung bzw. die aktuelle, disruptive Umqualifizierung gezielt anzugehen und mit strategischen Maßnahmen zu hinterlegen.

## Fachliche und methodische Beratung in der strategischen Personalplanung intensivieren

### Herausforderung

Vielen Unternehmen, insbesondere kleinen und mittleren (KMU), fällt es schwer, notwendige Ressourcen und Informationen für eine strategisch vorausschauende Personalplanung zu mobilisieren. Existierende Unterstützungsangebote oder die Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung für Unternehmen durch Beratung der BA entfalten ihre Wirkung noch nicht in der Breite.

### Konkrete Maßnahmen

- Die Instrumente müssen offensiv in der Breite der Unternehmen stärker zum Einsatz gebracht werden. Das kann beispielsweise niedrigschwellig online erfolgen, wie es das Online-Tool [PHYTHIA Automotive<sup>1</sup>](#) zeigt.
- Neben dem Ausbau des professionellen Netzwerks an Beraterinnen und Beratern ist es nötig, dass ihre Beratungsangebote sichtbarer werden und besser von den Unternehmen gefunden werden.
- Weiterhin ist ein verstärkt regionaler Ansatz erforderlich, welcher besonders auf die strukturschwachen sowie die vom Strukturwandel betroffenen Regionen fokussiert<sup>2</sup>.

## Unternehmensübergreifenden Austausch zu Personalbedarfen ausbauen

### Herausforderung

Es bestehen bereits verschiedene Ansätze für die zielgenaue Vernetzung von Unternehmen und Akteuren der Branche, um bestehende Fachkräftelücken zu schließen. So sind „Arbeitsmarktdrehscheiben“ Austauschformate wie z.B. regelmäßige Meetings oder virtuelle Plattformen, bei denen sich Unternehmen über ihre Personalbedarfe austauschen können. Dadurch soll eine Vermittlung von Beschäftigten im Sinne eines Personalaustausches angebahnt werden. Auch können Ideen gemeinsamer Qualifizierungsmaßnahmen besprochen werden. Vielversprechend sind insbesondere Ansätze, die gemeinsam von den relevanten Akteuren getragen werden – Vertreterinnen und Vertretern von Unternehmen (Großbetriebe sowie KMU), Betriebsräte, Gewerkschaften sowie regionale Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter.

<sup>1</sup> Das Personal-Tool Pythia Automotive bietet KMU die Chance, einen einfachen Einstieg in eine strategische Personalplanung zu finden. Es entstand auf Initiative der Nationale Plattform Zukunft der Mobilität im Rahmen eines durch das BMAS geförderten Projekts.

<sup>2</sup> Zu den regionalen und strukturpolitischen Herausforderungen erarbeitet der Expertenkreis Transformation der Automobilwirtschaft ein separates Empfehlungspapier.

### Konkrete Maßnahmen

- Durch einen Ausbau des Formats „Arbeitsmarktdrehschreiben“ könnten sie einen geeigneten Rahmen bilden, um verschiedene Herausforderungen (z.B. Fragen zu Qualifizierung, Entgelt, Mobilität), die sich bei betrieblichen und/ oder branchenübergreifenden Wechseln stellen (können) zu bearbeiten. Innerhalb des Formats wäre es möglich, systematische Übergänge z.B. von der Produktion in eher indirekte Bereiche der Automobilherstellung zu diskutieren und zu gestalten.
- Eine Beteiligung aller oben genannten relevanten Akteure und ein holistisches Gesamtkonzept, das alle bestehenden Initiativen konsolidiert und bündelt, sollte angestrebt werden.

## 3.4 Handlungsfeld | Ungenutztes Fachkräftepotenzial für die Automobilwirtschaft heben

### Aus- und Weiterbildungskonzepte für Menschen ohne Schulabschluss und ohne anerkannte Berufsqualifikation(en) flexibilisieren

#### Herausforderung

Der Strukturwandel ist kein eindimensionales Phänomen: Während an der einen Stelle Personalabbau droht, werden an anderer Stelle Fachkräfte dringend gesucht – teilweise innerhalb eines Unternehmens. Typisch für die Automobilbranche ist eine hohe Anzahl von an- und ungelerten Beschäftigten, die vergleichsweise seltener an Weiterbildungsangeboten teilnimmt. Um der angespannten Fachkräftesituation erfolgreich zu begegnen, bedarf es gezielter Anstrengungen, z.B. um die Frauenerwerbstätigkeit zu erhöhen und bisher ungenutzte inländische Potenziale besser auszuschöpfen. Dies gilt insbesondere mit Blick auf (junge) Menschen ohne formalen Bildungsabschluss und Geringqualifizierte. Zugleich ist die Fachkräftegewinnung über faire Mobilität aus dem Ausland ein wichtiger Ansatz. Ein besonderer Fokus sollte insgesamt auf der Weiterentwicklung von Unterstützungsmöglichkeiten für junge Menschen mit Förderbedarfen liegen.

#### Konkrete Maßnahmen

- Flexibilisierung der Ausbildung: Für junge Menschen mit Sprachbarrieren könnte zum Beispiel in einem verlängerten Ausbildungsangebot zusätzliche Zeit für ausbildungsintegrative Sprach- und Integrationsförderung eingeplant werden, die mit zunehmender Ausbildungsdauer zugunsten der berufsfachlichen Ausbildungsinhalte abnimmt. Menschen mit Schwierigkeiten, die Ausbildung in einem vorgegebenen Rahmen zu absolvieren, könnten entlang kürzerer Ausbildungsmodule und mit begleitenden Unterstützungsmaßnahmen schneller Lernerfolge nachweisen. Ziel sollte es sein, eine sozialpartnerschaftlich getragene Lösung zu finden, die jungen Menschen eine vollwertige Ausbildung auch unter besonders herausfordernden Voraussetzungen ermöglicht. Projekte wie die Bundes-Initiative „Zukunftsstarter“ sind hierfür gute Beispiele.
- Bessere Übergänge in Ausbildung für Studienabbrecher: Möglichkeiten für Studienabbrecher, in verkürzter Ausbildungszeit einen Ausbildungsberuf abzuschließen oder in ein duales Studium zu wechseln, sollten von den Unternehmen stärker forciert werden. Zudem gilt es, Wege auszubauen, die Studienabbrechern einen Zugang in die berufliche Fortbildung ermöglichen.

## Aktive Einwanderungs- und Integrationspolitik für Fachkräfte fortführen

### Herausforderung

Die in der Vergangenheit bereits zahlreich durchgeführten (Pilot-)Projekte und Maßnahmen zur Einwanderungspolitik konnten auf Grund der regionalen und zeitlichen Beschränktheit, der Fokussierung auf Einzel-/Teilbranchen oder einzelne Unternehmen bzw. Bildungsträger keinen Erfolg in strategisch relevanten Dimensionen entfalten, sondern allenfalls eine Linderung von Problemen einzelner Marktteilnehmer erreichen. Mit dem im Sommer 2023 beschlossenen neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz werden die Möglichkeiten der Einwanderung für Arbeits- und Fachkräfte weiterentwickelt und erweitert. Diese Möglichkeiten müssen nun genutzt werden.

### Konkrete Maßnahmen

- Koordinierte Umsetzungsinitiative für das Fachkräfteeinwanderungsgesetz: Der Expertenkreis Transformation der Automobilwirtschaft regt eine Umsetzungsinitiative für das Fachkräfteeinwanderungsgesetz an, welche strategisch geplante, mit den Sozialpartnern koordinierte und ausreichend finanzierte Maßnahmen ermöglicht und Projekte zur Erschließung der Fachkräftepotentiale im Inland sinnvoll ergänzt.
- Flankierende agile Verwaltungsstrukturen und -instrumente: Erleichterte Visa-Erteilungen, regionale Unterstützung zur Eingliederung von Familienangehörigen und Familiennachzug und unbürokratische Hilfestellung sind für die Umsetzung vorzusehen.

## 3.5 Handlungsfeld | Qualifizierung neu gestalten: digital, praxisnäher und zukunftsorientiert

### „Zukunftskompetenzen“ in Aus- und Weiterbildungsangebote integrieren

#### Herausforderung

Die Geschäftsprozesse und Geschäftsmodelle der Automobilbranche verändern sich kontinuierlich mit Blick auf Nachhaltigkeit, Resilienz und den Einsatz digitaler Technologien. Diese Umstellungen in den Unternehmen erfordern neue Kompetenzen der Beschäftigten. Dazu gehören neben der Ausbildung in neuen Antriebstechnologien die Vermittlung von Zukunftskompetenzen im Bereich neuer Geschäftsmodelle, Nachhaltigkeit, Klimaschutz oder veränderter Zusammenarbeitsmodelle entlang komplexer Wertschöpfungsnetzwerke. Besonders im Fokus stehen zudem Kompetenzbedarfe mit Blick auf die digitale Transformation mit folgenden Schwerpunkten: Softwareentwicklung und -absicherung, KI, IT-Sicherheit, Data und Cloud-Technologien.

#### Konkrete Maßnahmen

- Ausbau des Angebotes für Zukunftskompetenzen an Hochschulen & Weiterbildungsinstitutionen sowie eine bedarfsgerechte Anpassung der formalisierten Curricula bestehender Lehr- und Studiengänge.
- Weiterbildungsangebote für qualifizierte Fachkräfte weiterentwickeln und ausbauen. Auch für viele ausgebildete Fachkräfte entstehen berufliche Neu- oder Weiterentwicklungsbedarfe. Hier bieten insbesondere Berufsspezialisten im Rahmen von Laufbahnmodellen der beruflichen Fortbildung eine Option, die ausgebaut werden sollte. Die vereinbarte Novellierung der Industriemeister Metall/Elektro/Mechatronik mit der Schaffung von Berufsspezialistinnen und -spezialisten muss nun zügig umgesetzt werden.

- Der Zugang und die Motivation zur Weiterbildung wird durch modulare Konzepte in Fortbildungsabschlüssen vereinfacht. Auch sollten Anpassungsqualifizierungen in Form von formalen Qualifikationen ausgebaut werden.

## Neue Lernformate sowie digitale Angebote in der Aus- und Weiterbildung stärken

### Herausforderung

Der Wandel der Arbeitswelt macht eine Veränderung der Lern- und Weiterbildungsformate notwendig. Zukünftig sollte das Lernen in Präsenzseminaren – oft mit langen Vormerkzeiten und nachfolgenden Transferverlusten in den Arbeitsalltag – durch besser verfügbare Online-Formate ergänzt werden. Dazu zählen z.B. Desktop-Anwendungen, mobile Apps, virtuelle Lernumgebungen, digitale Lernassistenten, Video- und Webinar-Formate sowie Tools für das kollaborative Arbeiten. Diese Werkzeuge müssen zur Lebenswirklichkeit der Beschäftigten passen, die im privaten Umfeld längst an digitale Angebote gewöhnt sind. Vorteile liegen unter anderem im zeit- und ortsunabhängigen Lernen, in der Skalierbarkeit der Angebote sowie darin, dass die Lerngeschwindigkeit besser selbst bestimmt werden kann. Neue kompetenzbasierte Qualifizierungsprogramme für Software-Entwicklung sind von Lernmethoden wie dem „Peer to Peer Lernen“ oder dem „Selbstlernen“ inspiriert. Beispiele für solche Angebote in der Branche ist die „42“ mit Standorten in Heilbronn, Berlin, Wolfsburg, die Exponential University in Potsdam oder Digital Pioneers in Österreich: Lernen wird in Projekten, Hackathons und Praktikumsstationen organisiert. Digitale Tools werden zur Unterstützung eingesetzt.

Darüber hinaus müssen Beschäftigte mehr Möglichkeiten bekommen, digitale Technologien in der Praxis kennen und anwenden zu lernen. Lernfabriken sind Praxisorte, in denen Produktionsprozesse für die berufliche Aus- und Weiterbildung für Nachwuchs- und Führungskräfte erfahrbar werden. Durch das realistische Umfeld und einen konkreten Projekt- oder Forschungsbezug wird der Spaß am Lernen gesteigert und der Lerneffekt erhöht. Zusätzlich dienen Lernfabriken KMU als Demonstratoren neuer Innovationen und Prozesse.

### Konkrete Maßnahmen

- Neuartige Lehrkonzepte und Lehreanbieter für die Automobilbranche skalieren: Ein Ausbau von Angeboten mit niedrigschwelligem Zugangsvoraussetzungen – insbesondere mit Blick auf IT-Kompetenzen – ist wünschenswert. Für den Aufbau solcher Ausbildungsprogramme sollten gezielt Kooperationen unterschiedlicher Akteure aus der Automobil- und IT-Branche angestrebt werden, da sich das Automobil zunehmend in eine Technologieplattform auf Rädern entwickelt.
- Praxisorientierte Qualifizierungsangebote wie Lernfabriken ausbauen: Um die Potenziale von Lernfabriken weiter auszubauen, sollten Kooperationen zwischen Industrie, Forschungseinrichtungen sowie Schulen und Hochschulen weiterhin intensiviert, sowie noch umfassender finanziell gefördert werden. Durch eine Ergänzung mit virtuellen Tools („Metaverse“) kann ein orts- und zeitungebundener, individueller Zugang ermöglicht werden.

## Zugang und Attraktivität von informellen Lernangeboten erhöhen

### Herausforderung

Der Bedarf an IT-Know-How in allen Branchen steigt schneller, als es passend qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber auf dem Markt gibt. Es braucht dementsprechend ein Validierungsverfahren, um vorhandene Kompetenzen und Qualifizierungsbedarfe zu identifizieren. Auf dieser Grundlage können dann Gleichwertigkeitsfeststellungen zu formalen Abschlüssen erfolgen.

### Konkrete Maßnahme

- Non-formal und informell erworbene Kompetenzen, insbesondere von beruflicher Erfahrung, müssen öffentlich-rechtlich mehr Honorierung finden. Dies setzt zum einen eine anschlussfähige und aussagekräftige Dokumentation erfasster Kompetenzen, zum anderen eine geregelte Validierung festgestellter Kompetenzen voraus. Beides ist in öffentlich-rechtlicher Verantwortung zu regeln und muss das bestehende Bildungs- und Qualifizierungssystem ergänzen.

## Langfristige Fördersystematik in der MINT-Förderung gestalten

### Herausforderung

Fächer wie Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (kurz MINT) nehmen insbesondere für die Umsetzung der digitalen Transformation eine wichtige Rolle ein. Für die Nachwuchssicherung in der IT- und Software-Entwicklung sowie auch in der Produktion im Automobilsektor ist die Förderung von Angeboten zur MINT-Qualifizierung unerlässlich.

Aktuell gibt es eine vielfältige, dezentrale, häufig befristete und wenig koordinierte MINT-Projektlandschaft. Das große Engagement auf lokaler, regionaler und bundesweiter Ebene sollte gestärkt werden, indem die relevanten Akteure kontinuierlicher unterstützt und stärker miteinander vernetzt werden. Mit der BMBF-Förderung „MINT-Cluster“ und „MINTvernetz“ werden erste Schritte mit Blick auf die Vernetzung der Initiativen gemacht.

Für eine flächendeckende, bundesweit vergleichbare MINT-Bildung sollten außerschulische Angebote nicht nur als Ergänzung zu schulischer Bildung, sondern als eigenständiges Bildungsangebot qualifiziert werden. Die Akteure brauchen die Aussicht auf eine langfristige und kontinuierliche Finanzierung, die ihnen Planungssicherheit und eine systematische Skalierung der MINT-Angebote ermöglicht.

### Konkrete Maßnahmen

- Ein META-Informationportal für MINT-Angebote: Um Eltern, Lehrern, Lerninteressierten und anderen Akteuren die Suche nach passenden Bildungsangeboten oder geeigneten Ansprechpersonen zu erleichtern, empfiehlt es sich, ein übergreifendes Informationsportal zu schaffen. Bestehende Informationsangebote können dort verlinkt werden. Eine übergreifende Auswertung der Nachfragen im Portal würde einen Überblick über die Bedarfe ermöglichen. Kleinere MINT-Projekte profitieren von einer größeren Reichweite.
- Forschung zur Wirksamkeit: Die Wirkung und Wirksamkeit außerschulischer MINT-Angebote ist nur wenig erforscht. Es gibt kaum Studien, in denen MINT-Netzwerke, -Akteure, -Schnittstellen und -Bildungsketten deutschlandweit evaluiert wurden. Eine systematische Evaluation sollte die Initiativen und Instrumente identifizieren und weiterentwickeln, mit denen die Ausbildungs- bzw. Studienfähigkeit und -willigkeit zu MINT-Fächern deutschlandweit deutlich gesteigert werden kann.
- Aufbau einer MINT-Stiftung: Eine deutschlandweite, unterstützende MINT-Stiftung könnte Initiatorin und Trägerin dieser Maßnahmen sein.



## 3.6 Handlungsfeld | Beschäftigte für Weiterbildung und Qualifizierung motivieren

### Auswahl individuell geeigneter Weiterbildungsangebote und Lernformate für Beschäftigte unterstützen

#### Herausforderung

Weiterbildung und Qualifizierung sind von zentraler Bedeutung für die Transformation der Automobilwirtschaft und gelten als Schlüssel zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, um diese in der Branche zu halten. Vor diesem Hintergrund ist es elementar, die Beschäftigten insgesamt für Weiterbildung und Qualifizierung zu sensibilisieren. Für viele Beschäftigte bedeuten die transformationsbedingten Veränderungen, sich auf unbekannte und neue Tätigkeitsfelder vorzubereiten. Auch wenn die Weiterbildungsbeteiligung in den letzten Jahren gestiegen ist, so nehmen doch gerade Beschäftigte mit niedrigerem Qualifikationsniveau weiterhin seltener an Weiterbildungsmaßnahmen teil als Hochqualifizierte. Beschäftigte lassen sich u.a. dadurch motivieren, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, wenn sie Transparenz über den Einfluss des Lernangebots auf die eigene berufliche Entwicklung haben und wissen, welche neuen Kompetenzen in Zukunft benötigt werden. Wichtig ist dabei, die Beschäftigten bei der Nutzung digitaler Angebote nicht allein zu lassen, sondern Begleitangebote bereitzustellen. Um einen geeigneten Bildungsweg einschlagen zu können, brauchen Beschäftigte – im Sinne einer Unterstützung des „Lernen lernen“ – zudem Grundkenntnisse darüber, bei welchen fachlichen Themen welche Bildungsformate geeignet sind (Präsenz-/ Online-/ Hybrid-Veranstaltungen, Selbstlernen via eLearning).

#### Konkrete Maßnahme

- Die Weiterentwicklung neuer Ansätze in der Lern- und Transformationsbegleitung ist wünschenswert. Als Ausgangspunkt wird hier insbesondere der Ausbau bereits bestehender Programme z.B. bei den Kammern gesehen.

## 3.7 Handlungsfeld | Transparenz und Praxistauglichkeit der Fördermaßnahmen zu Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen fördern

### Umsetzung des Aus- und Weiterbildungsgesetzes (Juni 2023) beobachten und Erfolg messen

#### Herausforderung

Bereits heute stehen den Unternehmen zahlreiche Fördermöglichkeiten für die Qualifizierung und Weiterbildung ihrer Beschäftigten zur Verfügung. Die entsprechenden Maßnahmen und Beratungsangebote sind jedoch nicht ausreichend bekannt. Die persönliche Ansprache und Begleitung bei der Auswahl passender Maßnahmen ist ein weiterer Erfolgsfaktor für die Unternehmen, für die es schwierig ist, in der Angebotsvielfalt das für sich passende Programm zu finden. Eine wesentliche Rolle spielen Multiplikatoren, die den betroffenen Unternehmen nahestehen, wie beispielsweise IHKs, Branchenverbände oder Branchencluster. Die Befähigung dieser Akteure, gute Beratungs- und Kommunikationsangebote umzusetzen, wirkt sich dementsprechend positiv auf die Verbreitung und die Nutzung der Fördermöglichkeiten aus.

In den letzten Jahren wurden die gesetzlichen Rahmenbedingungen weiter verbessert, so dass z.B. die Fördergelder für die Beschäftigtenqualifizierung flexibel abgerufen werden können. Dennoch bleiben die Voraussetzungen für die Beantragung und Umsetzung der Förderinstrumente weiterhin aufwändig.

Für KMU sind die Herausforderungen besonders groß: Ihnen fehlen oft die Kapazitäten für die Antragsstellung, um die Mittel aus den Programmen abzurufen oder die Möglichkeiten, die Personen für die Weiterbildungen freizustellen.

Die mit dem Aus- und Weiterbildungsgesetz erfolgten Vereinfachungen und neuen Maßnahmen werden seitens des Expertenkreises positiv gesehen. Nun muss die Umsetzung zeigen, ob die Anpassungen ausreichend sind.

### Konkrete Maßnahmen

- Nach wie vor besteht der Bedarf, die verfügbaren Programme transparenter und bekannter zu machen. Der Expertenkreis unterstreicht die bestehenden Maßnahmen und empfiehlt, die Bemühungen weiter auszubauen. Beratungsstrukturen vor Ort, z.B. in den Transformationsnetzwerken und Weiterbildungsverbänden, sollten untereinander verlinkt und in Einklang gebracht werden, um eine Kompetenzbündelung zu erreichen.
- Die mit dem Gesetz erfolgenden Vereinfachungen in der Weiterbildungsförderung müssen auf ihre Wirkung insbesondere für KMU untersucht und nach Bedarf weitere Anpassungen vorgenommen werden. Der Bewertung sollte insbesondere vereinfachte Zugänge und Antragsstellung für KMU im Blick behalten und bekannte Best-Practices auf regionaler und Bundesland-Ebene einbeziehen. Der Austausch mit Unternehmen als Praxisexperten für die betriebliche Weiterbildung sollte fortgeführt und gestärkt werden, um Feedback zu den bestehenden Instrumenten zu erhalten.

### Über den Expertenkreis

*Der Expertenkreis Transformation der Automobilwirtschaft (ETA) ist ein Beratungsgremium des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz. Der Expertenkreis entwickelt ziel- und adressatenorientierte Handlungsempfehlungen an die Politik, die Wirtschaft und die Gesellschaft, mit deren Hilfe der langfristige Strukturwandel der Branche erfolgreich gestaltet werden kann. Übergeordnetes Ziel ist es, Klimaneutralität zu erreichen sowie Wertschöpfung, Arbeits- und Ausbildungsplätze am Automobilstandort Deutschland zu sichern.*

*Der Expertenkreis besteht aus 13 Mitgliedern, die von Bundesminister Dr. Robert Habeck für die 20. Legislaturperiode berufen wurden. Über flexible und agil operierende Arbeitsformate sind neben Mitgliedern des Expertenkreises weitere Sachverständige sowie relevante Institutionen und Stakeholder eingebunden. Der Expertenkreis Transformation der Automobilwirtschaft hat mit dem Expertenbeirat Klimaschutz in der Mobilität (EKM) ein Schwestergremium beim Bundesministerium für Digitales und Verkehr. Beide Gremien sind in die Strategieplattform Transformation der Automobil- und Mobilitätswirtschaft der Bundesregierung eingebunden.*

Mehr Informationen finden Sie unter: <https://expertenkreis-automobilwirtschaft.de/>