

16.05.2023

# DIAGNOSE DER BESCHÄFTIGUNGSEFFEKTE UND QUALIFIZIERUNGSBEDARFE IN DER AUTOMOBILWIRTSCHAFT

## Executive Summary

Die Automobilwirtschaft steckt in einem tiefgreifenden Strukturwandel: Klimawandel, Digitalisierung, Automatisierung und Nachhaltigkeit sind Faktoren, welche die Branche beeinflussen und verändern. Aktuell lassen sich vor allem die Verschiebung vom Verbrennungsmotor in Richtung Elektromobilität, sowie die Digitalisierung der Lieferketten und der Geschäftsmodelle beobachten. Wie sich die Entwicklungen auf die Situation der Beschäftigten im Automobilssektor auswirken werden, hängt von einer Reihe von Faktoren ab, deren jeweilige Entwicklung schwer vorhersagbar ist. Dynamische Marktentwicklungen und individuelle unternehmerische Entscheidungen haben genauso einen Effekt wie der demografische Wandel und wirtschaftspolitische Rahmenbedingungen. Konsens ist, dass der Strukturwandel zu einem „Fachkräfte-Paradox“ führt: Während für einige Tätigkeiten Personalabbau ansteht, werden für andere Tätigkeiten Fach- und Arbeitskräfte dringend gesucht.

Der Expertenkreis Transformation der Automobilwirtschaft hat eine Ad-hoc-Gruppe zum Schwerpunkt „Beschäftigung, Weiterbildung und Qualifizierung, strukturelle Aspekte in den Automobilregionen“ eingerichtet. Ziel ist, zu zentralen Handlungsfeldern Empfehlungen an Politik, Wirtschaft und andere relevante Akteure zu erarbeiten. In diesem ersten Papier werden strukturelle Effekte im Bereich Beschäftigung und Qualifizierung herausgearbeitet. Aufbauend auf diese Ist-Analyse sollen in den kommenden Monaten konkrete Empfehlungen entwickelt werden.

Einige der strukturellen Veränderungen, die erwartet werden können, lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

- **Arbeitsplatzverluste:** Beschäftigte mit Kompetenzen, die explizit mit Tätigkeiten in der Produktion des ICE-Antriebsstrangs (Internal Combustion Engine, Verbrennungsmotor) in Verbindung stehen, werden perspektivisch nur noch zu einem geringen Teil in den Unternehmen eingesetzt. Gleichzeitig ist die Produktion von Elektromotoren weniger komplex, benötigt weniger Fertigungsschritte und dementsprechend auch weniger Personal für Produktion und Wartung. Es wird darüber hinaus erwartet, dass Automobilhersteller verstärkt eigene digitale Serviceangebote anbieten. Damit wird voraussichtlich das Netzwerk an benötigten Werkstätten und Verkaufsstellen sowie deren Beschäftigungskapazitäten ebenfalls zurückgehen.
- **Arbeitsplatzzuwachs:** Neue Arbeitsplätze werden in der Entwicklung, Produktion und Wartung von Elektrofahrzeugen sowie alternativer Antriebsarten wie Wasserstoff entstehen. Darüber hinaus verlagern sich Jobs z. B. in die Produktion und Installation der Ladeinfrastruktur, der Batterieproduktion und im Batterierecycling. Die Arbeitskräftenachfrage im Bereich Digitalisierung und Vernetzung der Fahrzeuge wird steigen.

- Verschiebung der Qualifikationen durch Elektroantrieb:** Ein Teil der Beschäftigten in der Automobilindustrie wird sich neue Fähigkeiten und Kompetenzen aneignen müssen, z. B. in den Bereichen Elektronik, Hochvoltssysteme und Kommunikationstechnik. Für andere Tätigkeiten, die mit dem Strukturwandel neu entstehen, reichen sogenannte Anpassungsqualifizierungen aus. In einigen Fällen ist aber davon auszugehen, dass Beschäftigte vollständig neue Kompetenzen in anderen Bereichen erwerben müssen. Die Veränderungen in Qualifikationsprofilen werden Auswirkungen auf Ausbildungsinhalte für zukünftige Beschäftigte ebenso wie auf Weiterbildungsangebote für aktuell im Einsatz befindliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben. Genannt wird hier beispielsweise das Berufsbild Maschinenbauingenieur mit langjähriger mechanischer Konstruktionserfahrung für den Verbrennungsmotor oder der Bereich Forschung und Entwicklung: Hier ist in aller Regel eine Umschulung der Beschäftigten notwendig, damit sie Entwicklungsleistungen für die neuen Zukunftsprodukte erbringen können. Nicht immer ist dafür eine Neuorientierung im Automobilsektor sinnvoll, ggf. erschließen sich naheliegendere Einsatzfelder in anderen Branchen.
- Verschiebung der Qualifikationen durch Automatisierung und Digitalisierung:** Eine weitere große Verschiebung der Qualifikationen ist im Bereich der Automatisierung und Digitalisierung zu sehen. Hier findet prinzipiell eine Verschiebung der Facharbeiter- und klassischen Ingenieurstätigkeiten in Richtung Technologie und Software statt. Es entwickelt sich ein großer Bedarf an IT-Fachkräften verschiedenster Art, wobei Software-, Elektronik- und KI-Experten und Expertinnen besonders gefragt sind. Dabei ist IT- und Software-Kompetenz auch auf allen Ebenen des Managements, und insbesondere im Top-Management notwendig. Automobilhersteller und zunehmend auch der Mittelstand setzen darauf, eigene IT-Kompetenzen aufzubauen. Gleichzeitig zeichnet sich ab, dass die Vernetzung der Fahrzeuge in diesem Umfang nicht allein durch den Beschäftigungs- und Know-how-Aufbau zu leisten ist. In der Konsequenz entstehen Kooperationen mit Start-Ups, großen IT-System- und Cloud-Serviceanbietern.
- Veränderung in Wirtschaftsregionen:** Die Umstellung auf Elektromobilität führt zu strukturellen und regionalen Verschiebungen bei der Herstellung von Fahrzeugen und deren Komponenten. Das hat wiederum Auswirkungen auf regionale Arbeitsmärkte. Insbesondere in den Regionen, in denen die Automobilwirtschaft strukturell eine herausgehobene Bedeutung hat, werden Veränderungen sichtbar. Hierbei lassen sich besonders von der Transformation betroffene Regionen identifizieren, in denen der Anteil der Unternehmen, die Komponenten für den Verbrennungsmotor herstellen, besonders hoch ist. Regionale Schwerpunkte in der Automobilherstellung mit größeren Anteilen von Verbrenner-Komponenten gibt es vor allem im Saarland, in Rheinland-Pfalz, in Franken/Thüringen/Sachsen, in Nordhessen/Thüringen, in Niedersachsen/Sachsen-Anhalt sowie in der Region Rhein-Neckar in Baden-Württemberg. Erste Regionen nutzen die Chance, ihr Standortprofil für die Automobilwirtschaft auszubauen. Beispielhaft sind hier die Ansiedlung von Tesla in Brandenburg, Wasserstoffinitiativen in der Lausitz und in Sachsen, die Ansiedlung von Batterieherstellern in Thüringen oder Brandenburg oder auch die angekündigte Ansiedlung vom Halbleiterhersteller Wolfspeed im Saarland zu nennen.

Auch wenn die Unternehmen heute schon viele Weiterbildungsmaßnahmen anbieten, wird es für sie und ihre Beschäftigten in Zukunft noch wichtiger werden, sich rechtzeitig damit auseinanderzusetzen, welche Qualifikationen in der sich verändernden Branche benötigt werden. Aspekte wie eine strategische Planung der Qualifizierungsbedarfe seitens der Unternehmen sind ebenso erfolgskritisch wie die Schaffung der Strukturen für passende Weiterbildungsangebote und -formate.

Hierfür wurden erste arbeitsmarkt- und strukturpolitische Ansätze auf den Weg gebracht, deren Wirksamkeit es auszuwerten gilt. In den Blick genommen werden regulatorische Vorhaben der Weiterbildungsförderung Beschäftigter und Verlängerung der Qualifizierung in Kurzarbeit ebenso wie konkrete Maßnahmen wie die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geförderten Weiterbildungsverbünde und die Transformationsnetzwerke des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK). Studien zeigen, dass es vielen, insbesondere kleinen und mittelständischen, Unternehmen noch schwerfällt, ihre Qualifizierungsbedarfe langfristig zu planen und umzusetzen. Die Gründe dafür sind vielfältig. Zum einen ist es schwierig, in einer dynamischen Marktsituation langfristige Personalplanungen aufzusetzen. Als Zielkonflikt sticht heraus, dass während einer Transformation Fachkräfte für eine alte und eine neue Technologie

benötigt werden. Es muss gleichzeitig die Abwicklung des Verbrennungsantriebs und die Aus- und Weiterbildung zu neuen Antriebstechnologien umgesetzt werden. Zum anderen ist auffällig, dass es vielen Unternehmen aufgrund der Marktlage an Zeit und teilweise auch finanziellen Ressourcen fehlt, um den Beschäftigten die passenden Qualifizierungen anzubieten. Digitale Formate haben die Umsetzung etwas erleichtert. Qualifizierungshemmnisse sind vielfältig und liegen sowohl bei Weiterbildungsträgern (z. B. Mangel an ausreichenden und passenden Angeboten), als auch bei Beschäftigten (z. B. Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit, lange Wege zum Qualifizierungsort) und der Führungsebene in den Unternehmen (s. o.).

Die Auseinandersetzung auf der individuellen Ebene der Unternehmen sichert nur eingeschränkt die passende Reaktion auf den Strukturwandel. Ein Zusammenwirken der gesamten Branche mit regionalen Akteuren, mit Sozialpartnern, Arbeitsmarktakteuren und mit der Politik ist sinnvoll, um z. B. passende strukturelle Ansätze zu identifizieren.

In den letzten Jahren wurden die gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Beschäftigtenqualifizierung z. B. durch das Qualifizierungschancengesetz sowie Beschäftigtensicherungsgesetz (§106a SGB III) erweitert und verbessert. Hinzu kommen die 15 Weiterbildungsverbände, die im Rahmen der zweiten Förderrichtlinie „Weiterbildungsverbände zur Transformation der Fahrzeugindustrie“ durch das BMAS gefördert werden, oder die regionale Bildungszielplanung der Bundesagenturen für Arbeit. Auf regionalpolitischer Ebene wurde zudem die Vernetzung der betroffenen Akteure durch die Gründung regionaler Transformationsnetzwerke in bundesweit 27 Verbundprojekten durch das BMWK gefördert. Ein weiteres positives Beispiel aus vielen privatwirtschaftlichen Initiativen, ist die „Allianz der Chancen“. Hier erarbeiten u. a. führende deutsche Unternehmen der Automobilindustrie gemeinsam Lösungen zur Fachkräftesicherung.

Gemeinsam die konkreteren Handlungsbedarfe zu benennen und wirkungsvolle Instrumente zu entwickeln, wird nicht nur in von der Automobilwirtschaft geprägten Regionen, sondern aufgrund der wirtschaftlichen Verflechtung mit vielen anderen Branchen auch für die gesamte Wirtschaft ein entscheidender Hebel auf dem Weg zur Transformation sein. Im weiteren Verlauf wird der Expertenkreis untersuchen, wo bei den bestehenden Maßnahmen Verbesserungspotenzial besteht und welche neuen Handlungsbedarfe entstehen. In diesem Zusammenhang werden auch die Ergebnisse der Nationalen Plattform „Mobilität der Zukunft“ (NPM) berücksichtigt.