

## Förderung der beruflichen Weiterbildung in der Metall- und Elektroindustrie

### *Gemeinsame Stellungnahme von industriAll Europe und Ceemet*

Brüssel, 24. November 2021

#### **Umschulung und Weiterbildung erwachsener Arbeitnehmer\*innen: Herausforderungen im Bereich der Kompetenzen in der Metall- und Elektroindustrie**

Die Metall- und Elektroindustrie (M+E) steht im Bereich der Kompetenzen vor einer der größten je dagewesenen Herausforderungen. Ceemet und industriAll Europe sind beide der festen Überzeugung, dass qualifizierte Arbeitskräfte die Grundlage für eine starke Metall- und Elektroindustrie sind und die Berufsbildung eine gemeinsame Verantwortung von Arbeitgebern, Beschäftigten und Staat ist. Angesichts der bevorstehenden Transformation von Millionen europäischer Arbeitsplätze in der Metall- und Elektroindustrie und des seit Langem bestehenden Fachkräftemangels (z. B. Ingenieur\*innen, Schweißer\*innen, IKT-Expert\*innen, hochqualifizierte Spezialist\*innen) müssen die Umschulungs- und Höherqualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der beruflichen Weiterbildung während der gesamten beruflichen Laufbahn für alle Beschäftigten dringend ausgebaut werden.

Die parallele grüne und digitale Wende, die durch die COVID-19-Krise noch beschleunigt wurde, stellt Unternehmen und Beschäftigte der M+E-Industrie in ganz Europa vor einen Umbruch von nie dagewesenem Tempo und Ausmaß. Für die von der Pandemie und gleichzeitig vom Strukturwandel besonders stark betroffenen Bereiche der M+E-Industrie (Automotive, Luft- und Raumfahrt und andere sowie die entsprechenden Lieferketten) könnte die Herausforderung sogar noch viel größer sein. Wenn die Transformation des M+E-Sektors nicht richtig antizipiert und bewältigt wird, könnte dies zu einer Gefährdung von Unternehmen und Arbeitsplätzen und einem Verlust von strategischem Know-how führen. Das darf keine Option sein. Trotz des enormen Bedarfs an Umschulung und Weiterbildung nimmt nur eine Minderheit der erwachsenen Arbeitnehmer\*innen an Schulungen teil. Im Jahr 2019 nahmen beispielsweise in der EU 10,8 % der Erwachsenen an Programmen im Rahmen des lebenslangen Lernens teil.<sup>1</sup> Dieser Wert hat sich in den letzten 15 Jahren kaum verändert und sank 2020 sogar auf 9,2 %.<sup>2</sup> Zudem verbergen sich hinter diesem Gesamtwert große Diskrepanzen, da die berufliche Weiterbildung nicht denjenigen zugutekam, die sie am dringendsten benötigten, also den gefährdeten Beschäftigten oder den KMU. Auch wenn die M+E-Industrie über dem Durchschnitt<sup>3</sup> liegt,

---

<sup>1</sup> Hinweis: „On the job training“ (Lernen am Arbeitsplatz) ist auch Teil des lebenslangen Lernens und wird in den Statistiken möglicherweise nicht berücksichtigt.

<sup>2</sup> Siehe [Eurostat's adult learning statistics](#) (Eurostat-Statistik zur Erwachsenenbildung) und die [Mitteilung der Kommission über die Vollendung des europäischen Bildungsraums bis 2025](#).

<sup>3</sup> Unternehmen und Beschäftigte der M+E-Industrie nutzen berufliche Weiterbildung seit Jahrzehnten.

muss auch hier die Höherqualifizierung und Umschulung von Arbeitskräften im Rahmen der beruflichen Weiterbildung verstärkt werden.

Die EU hat sich ehrgeizige Ziele gesteckt, um eine andernfalls vermutlich wachsende Kompetenzlücke zu schließen. Bis 2025 sollten jährlich 50 % der Erwachsenen (25- bis 64-Jährige) an Bildungsmaßnahmen teilnehmen (gemäß der [neuen Kompetenzagenda 2020](#)). Diese Quote soll bis 2030 auf mindestens 60 % aller Erwachsenen steigen (gemäß der [europäischen Säule sozialer Rechte aus dem Jahr 2017](#)). Im Rahmen der Programme ESF+, Erasmus+, NextGenerationEU sowie der Aufbau- und Resilienzfazilität wurden beispiellose Anstrengungen unternommen, um die Möglichkeiten und den Umfang der EU-Finanzierung für die Kompetenzentwicklung in ganz Europa zu erhöhen. IndustriAll Europe und Ceemet begrüßen diese neuen EU-Initiativen, da berufliche Weiterbildung entscheidend dazu beiträgt, ein hohes Maß an Beschäftigungsfähigkeit zu gewährleisten und die Unternehmen in die Lage zu versetzen, innovativ, wettbewerbsfähig und fit für die Zukunft zu bleiben. Hochwertige Berufsbildung während der gesamten beruflichen Laufbahn fördert zukunftssichere Berufswege und erleichtert Beschäftigungsübergänge, damit die erforderliche Kompetenzbasis in den Sektoren der M+E-Industrie erhalten bleibt. Diese Initiativen laufen jedoch Gefahr, ihre Ziele zu verfehlen, wenn nicht die folgenden von industriAll Europe und Ceemet als vorrangig angesehenen drei Aspekte berücksichtigt werden: 1. Schaffung günstiger Rahmenbedingungen, 2. Verfolgung einer strategischen Kompetenzpolitik und 3. Gewährleistung attraktiver und hochwertiger Weiterbildungsmaßnahmen während der gesamten beruflichen Laufbahn.

### **Priorität 1: Günstige Rahmenbedingungen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung für alle**

In erster Linie sollten die Sozialpartner – in vollem Einklang mit den nationalen Systemen – aktiv in die **Gestaltung der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung** einbezogen werden. Da sie die Bedürfnisse der Arbeitnehmer\*innen und Unternehmen am besten kennen, müssen die Sozialpartner auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene in die Ausgestaltung von Berufsprofilen und die entsprechende Entwicklung von Kursen, Weiterbildungsprogrammen und Lehrplänen einbezogen werden, damit diese den Bedürfnissen unseres sich rasch wandelnden Sektors gerecht werden. Die jüngste Plattform für berufliche Weiterbildung in der italienischen M+E-Industrie ist ein gutes Beispiel dafür.

Der sektorale soziale Dialog ist ebenfalls ein wichtiges Instrument zur Förderung des Austauschs von Informationen und bewährten Verfahren auf allen Ebenen.

**Die Anstrengungen werden jedoch nutzlos sein, wenn letztlich nicht für jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer der Zugang zu Weiterbildung erleichtert wird.** Arbeitgeber und Beschäftigte sind gleichermaßen an Weiterbildung und Umschulung interessiert. Die arbeitsplatzbezogene berufliche Weiterbildung ist eine gemeinsame Aufgabe von Arbeitgebern und Beschäftigten. Die staatlichen Stellen sollten die KMU bei der Entwicklung geeigneter Qualifizierungsinitiativen unterstützen. Es liegt in der individuellen Verantwortung der Beschäftigten, sich weiterzubilden, um ihre Fähigkeiten und Kompetenzen zu entwickeln, während es den Arbeitgebern obliegt, in die Weiterbildung und Umschulung ihrer Arbeitskräfte zu investieren. Damit die Ziele der EU im Bereich der beruflichen

Bildung erreicht werden können, sollten spezifische Unterstützungsmaßnahmen sowie auf KMU und gefährdete Arbeitskräfte mit dem größten Weiterbildungsbedarf – von denen viele von der COVID-19-Krise hart getroffen wurden und sich nach wie vor in einer sehr unsicheren Lage befinden – zugeschnittene Maßnahmen ergriffen werden.

**Zwar tragen Arbeitgeber und Beschäftigte die Hauptlast der Finanzierung, doch müssen nachhaltige Investitionen in zukunftssichere Systeme für die berufliche Weiterbildung und deren Finanzierung gestärkt werden.** In diesem Sinne müssen die verschiedenen verfügbaren EU-Mittel, einschließlich der für die Kompetenzentwicklung bestimmten Teile der Aufbau- und Resilienzfazilität, von allen Ländern als Chance genutzt werden, um die Herausforderung der Umschulung und Höherqualifizierung anzugehen, die sich unter anderem aus dem grünen und digitalen Wandel ergibt. Eine breitere Debatte darüber, wie die beträchtlichen Mittel für die erforderliche (Um-)Schulung von Millionen von Beschäftigten eingesetzt werden können, muss so schnell wie möglich auf allen relevanten Ebenen zwischen den staatlichen Stellen und den Sozialpartnern geführt werden. Die Sozialpartner sollten daher in die Diskussionen und die Umsetzung der nationalen Aufbaupläne im Bereich Kompetenzen einbezogen werden.

Das Maß für den Erfolg von Weiterbildungsinitiativen sind hochwertige Arbeitsplätze in prosperierenden Sektoren. Wir brauchen eine starke industrielle Basis und ein starkes verarbeitendes Gewerbe in Europa mit positiven Beschäftigungsaussichten, die qualifizierte Arbeitskräfte anziehen und Anreize für Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen bieten. **Begleitende industrie- und beschäftigungspolitische Maßnahmen sind daher ebenso notwendig wie kompetenzpolitische.**

## **Priorität 2: Strategische Kompetenzpolitik auf nationaler, sektoraler und betrieblicher Ebene**

**Bei der Entwicklung einer Kompetenzpolitik, die die M+E-Industrie tatsächlich unterstützen kann, bedarf es einer engen Abstimmung auf die Bedürfnisse der Sektoren und Unternehmen.** Die Erfassung von Daten über Kompetenzen – d. h. die Antizipation des Qualifikationsbedarfs – ist zu einem grundlegenden Schritt geworden, an dem die Sozialpartner auf allen Ebenen beteiligt sind: in den Unternehmen, auf lokaler/regionaler/nationaler Ebene, insbesondere im Zusammenhang mit den Strategien für eine intelligente Spezialisierung, und auf europäischer Ebene, z. B. im Rahmen der von der EU unterstützten sektoralen Partnerschaften (wie der Blaupause zur Branchenzusammenarbeit für Kompetenzen oder der Pakte für Kompetenzen, an denen industriAll Europe und Ceemet beteiligt sind). Auch hier muss ein besonderes Augenmerk auf die KMU gelegt werden, die oft nicht in gleichem Maße wie große Unternehmen über die Ressourcen für eine vorausschauende strategische Kompetenzplanung verfügen.

**Bei der Entwicklung einer Kompetenzpolitik, die die M+E-Industrie tatsächlich unterstützen kann, bedarf es auch einer engen Abstimmung auf die Bedürfnisse der Beschäftigten.** Individuelle Beratung und berufliche Orientierung sind wichtige Lernanreize für Arbeitnehmer\*innen im Hinblick auf einen maßgeschneiderten Kompetenzentwicklungszyklus, der zu einem hochwertigen Arbeitsplatz führt. Die Sozialpartner spielen eine Schlüsselrolle bei der Sensibilisierung für die Bedeutung von Weiterbildung sowie bei der Beratung, Betreuung und beruflichen Orientierung von Beschäftigten, die insbesondere auf geringqualifizierte Arbeitskräfte ausgerichtet ist.

Eine regelmäßige Bewertung der individuellen Kompetenzen der Beschäftigten im Rahmen eines Kompetenzentwicklungsansatzes für lebenslanges Lernen ist ebenfalls wichtig, um den künftigen Qualifikationsbedarf der Unternehmen in der Metall- und Elektroindustrie zu ermitteln. Die Organisation der Bewertung der von den Beschäftigten erworbenen Kompetenzen ist daher ein erster Schritt, dem dringend eine Verbesserung der Anerkennung des Lernens am Arbeitsplatz und der Validierung formaler und nicht formaler Ausbildung folgen muss.

Ceemet und industriAll Europe vertreten seit Langem die Auffassung, dass die Berufsbildung, einschließlich der für Arbeitnehmer\*innen in verschiedenen Phasen ihrer beruflichen Laufbahn, nur durch eine **enge Zusammenarbeit zwischen Berufsbildungsanbietern und Industrie** verbessert werden kann. Mit einer solchen Partnerschaft kann die Reaktionsfähigkeit der Systeme der beruflichen Weiterbildung verbessert werden, da gemeinsam flexible und schnell anpassbare Weiterbildungsprogramme, die den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes entsprechen, ausgearbeitet werden können. Berufsbildungsanbieter können auch in hohem Maße von einer stärkeren Einbindung in die Betriebe des M+E-Sektors, einschließlich der Verbindung zu Sozialpartnern auf allen Ebenen, profitieren, da sie und die Auszubildenden auf diese Weise direkten Zugang zu den neuesten Technologien erhalten und die eigenen Ausbilder\*innen auf dem neuesten Stand halten können. Ceemet und industriAll Europe begrüßen daher Initiativen, die auf die Förderung dieser Zusammenarbeit abzielen, wie z. B. die europäischen Plattformen für Zentren der beruflichen Exzellenz, die die gemeinsame Nutzung der Ressourcen und des Fachwissens von Unternehmen und Berufsbildungsanbietern desselben Sektors ermöglichen.

### **Priorität 3: Attraktive und hochwertige Weiterbildung**

Die Verbesserung der Attraktivität der Berufsbildung, insbesondere für erwachsene Arbeitskräfte, war immer schon eine Priorität von industriAll Europe und Ceemet. **Es müssen innovative und flexible Formen der Weiterbildung in Unternehmen ausgebaut werden**, da damit Lernanreize für die Arbeitnehmer\*innen und in den Unternehmen ein Umfeld für lebenslanges Lernen geschaffen werden kann. Kreative Weiterbildungsformate wie Lehrlingsausbildung für Erwachsene, E-Learning, Blended Learning (integriertes Lernen), in Module unterteilte oder in anderen Sprachen als der/den Landessprache(n) durchgeführte Schulungen können traditionelle Lernformate sinnvoll ergänzen. Gegebenenfalls noch bestehende Kurzarbeit kann auch mit Weiterbildungsmaßnahmen kombiniert werden. Die berufliche Erstausbildung, die berufliche Weiterbildung und die Hochschulbildung sollten als Teile eines umfassenden Systems von Berufsbildungswegen betrachtet werden, die zusammenhängen und zwischen denen die Lernenden leicht hin- und herwechseln können. Es gilt also, die Durchlässigkeit zwischen beruflicher Weiterbildung und Hochschulbildung zu verbessern und Übergänge zwischen den Weiterbildungsprogrammen zu schaffen.

In diesem Zusammenhang sollten auch die KMU und deren Beschäftigte bei der Entwicklung einer attraktiven beruflichen Weiterbildung unterstützt werden, einschließlich Right-Skilling-Initiativen.

Die Entwicklung attraktiver Formen der Weiterbildung darf jedoch nicht auf Kosten der Qualität gehen. Die berufliche Weiterbildung sollte sich daher auf die Lernergebnisse konzentrieren und, wann immer möglich, zu einer vollständigen Qualifikation führen, die durch die **Zertifizierung der**

**erworbenen Kompetenzen im Rahmen eines transparenten und klaren Systems, das eine Vergleichbarkeit ermöglicht, anerkannt wird.** Microcredentials können folglich nur Teil eines umfassenden Lehrplans sein, der darauf abzielt, eine vollständig anerkannte Qualifikation zu vermitteln.

Die Nachfrage nach grundlegenden, mittleren und fortgeschrittenen digitalen und grünen Kompetenzen steigt im Zuge der Beschleunigung der ökologischen und digitalen Wende sprunghaft an. Der Bedarf an transversalen weichen Kompetenzen, wie z.B. analytisches Denken, Teamarbeit, Innovationsgeist und Lernfähigkeit, sollte jedoch nicht außer Acht gelassen werden, da sie ebenso notwendig sind wie die technischen Fähigkeiten.

### Von Sonntagsreden zu gelebter Praxis: Umsetzungsfahrplan von industriAll Europe und Ceemet

Wie können die zentralen Grundsätze von industriAll Europe und Ceemet in die Praxis umgesetzt werden? Die Kompetenzentwicklung ist eine gemeinsame Aufgabe von Regierungen, Arbeitgebern, Beschäftigten und ihren Gewerkschaften. Wenn Beschäftigte und Unternehmen nicht über die richtigen Kompetenzen verfügen, sind sowohl die Wettbewerbsfähigkeit als auch der soziale Zusammenhalt gefährdet. Ceemet and industriAll Europe

- **fordern die Politik daher auf**, das Thema der zukunftssicheren beruflichen Weiterbildung ganz oben auf ihre Konjunkturagenda zu setzen und die entsprechenden Mittel im Rahmen ihrer nationalen Kompetenzstrategien bereitzustellen. Die Mitgliedstaaten müssen ihre finanziellen Investitionen in die berufliche Weiterbildung deutlich erhöhen und dabei alle verfügbaren EU-Instrumente nutzen. Die Sozialpartner müssen während des gesamten Prozesses umfassend eingebunden werden, auch bei der Erörterung des „Kompetenzkapitels“ der nationalen Aufbaustrategien. Die Beteiligung der Sozialpartner bedeutet echten Dialog, bevor endgültige Entscheidungen getroffen werden, d. h. sie geht über eine reine Konsultation hinaus,
- **empfehlen den Sozialpartnern**, im Rahmen ihrer Zuständigkeiten, die berufliche Weiterbildung zu fördern, auch auf Unternehmensebene. Es müssen gemeinsame Anstrengungen unternommen werden, um die Beschäftigten besser über Berufsbildungsangebote zu informieren und ihnen eine berufliche Orientierung anzubieten. Die Sozialpartner werden ermutigt, die Tarifverhandlungen und den sozialen Dialog über die Beschäftigungs- und Kompetenzplanung und die entsprechenden Schulungsmaßnahmen optimal zu nutzen. Die berufliche Weiterbildung sollte als gemeinsame Aufgabe verstanden werden,
- **verpflichten sich**, sich umfassend an Initiativen auf EU-Ebene zu beteiligen. Ceemet und industriAll Europe und ihre Mitgliedsorganisationen beteiligen sich bereits an mehreren sogenannten Blaupausen zur Branchenzusammenarbeit für Kompetenzen (Automotive und bevorstehendes Projekt zu Mobilität) und an sektoralen Pakten für Kompetenzen (Automobilindustrie sowie Luft- und Raumfahrtindustrie). Ceemet und industriAll Europe werden auch weiterhin jede Gelegenheit nutzen, um der Stimme der Sozialpartner in der Metall- und Elektroindustrie in künftigen EU-Debatten zum Thema berufliche Weiterbildung Gehör zu verschaffen.

IndustriAll Europe, Ceemet und die betreffenden Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände auf nationaler Ebene bekräftigen ihre Bereitschaft, sich der Herausforderung der Erwachsenenbildung und der beruflichen Weiterbildung zu stellen, um die Zukunftssicherheit der Metall- und Elektroindustrie zu gewährleisten.

\*\*\*

## ÜBER UNS

### [Ceemet](#)

Der **Verband der europäischen Metall- und Elektro-Arbeitgeberverbände (Cemet)** ist der größte europäische Arbeitgeberverband und vertritt die Interessen der Metall- und Elektroindustrie. Über seine nationalen Mitgliedsorganisationen vertritt er 200 000 Unternehmen in ganz Europa. Der Großteil davon sind KMU, die für über 35 Millionen direkte und indirekte Arbeitsplätze stehen.



@Ceemet

### [IndustriAll European Trade Union](#)

**IndustriAll European Trade Union** vertritt europaweit 7 Millionen Arbeitnehmer\*innen entlang der gesamten Lieferkette in den Bereichen Bergbau, verarbeitendes Gewerbe und Energie. Unser Ziel ist der Schutz und die Stärkung der Rechte der Arbeitnehmer\*innen.



@industriAll\_EU