

# Weiterbildung auf hohem Niveau

**Metall- und Elektro-Industrie.** Die Unternehmen der M+E-Industrie engagieren sich stark für die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter. Im Jahr 2016 haben 80 Prozent der Betriebe ihren Mitarbeitern die Möglichkeit zur Weiterbildung angeboten und dafür mehr als 4 Milliarden Euro investiert. Häufiger als in anderen Branchen findet die Weiterbildung in der M+E-Industrie in der betrieblichen Arbeitsumgebung statt.

Neue Produktionstechniken, fortschreitende Digitalisierung, Einsatz von Künstlicher Intelligenz – die Arbeitswelt verändert sich rasant. Auch deshalb wird die betriebliche Weiterbildung immer wichtiger. Wie die M+E-Industrie dieses Thema anpackt, zeigt die Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft (Grafik Seite 11):

**Im Jahr 2016 boten 80 Prozent der M+E-Betriebe Weiterbildungen für ihre Mitarbeiter an.**

Damit bleibt die Quote stabil auf hohem Niveau, 2013 lag sie bei 79 Prozent. Weil Firmen mit wenigen Mitarbeitern nicht in jedem Jahr in der Weiterbildung aktiv sind, ist die Quote der größeren Betriebe noch beeindruckender: Alle M+E-Unternehmen mit 500 und mehr Mitarbeitern bieten ihren Beschäftigten Weiterbildungen an.

Auch beim zeitlichen Umfang der Weiterbildung steht die M+E-Industrie gut da: Jeder Mitarbeiter wird durch-

schnittlich knapp 15 Stunden im Jahr weitergebildet. Rund 88 Prozent der Weiterbildungen finden während der Arbeitszeit statt.

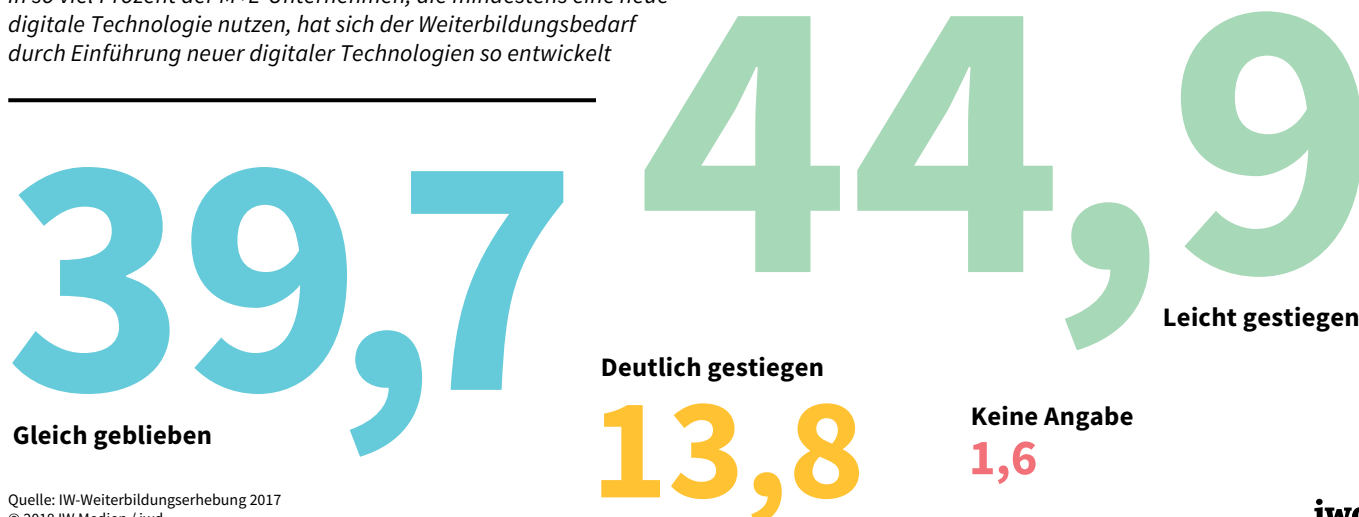
Für sämtliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nimmt die Metall- und Elektro-Industrie viel Geld in die Hand:

**In die Qualifikation ihrer Beschäftigten investieren die M+E-Unternehmen jährlich mehr als 8 Milliarden Euro.**

Etwa 4 Milliarden Euro kostet die Ausbildung der 200.000 jungen Menschen, die einen Beruf in der M+E-Industrie erlernen. Weitere 4,1 Milliarden Euro stecken die Betriebe in die Weiterbildung ihrer Belegschaften – umgerechnet auf die insgesamt 3,9 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Metall- und Elektro-Industrie waren dies 2016 etwa 1.040 Euro für jeden Mitarbeiter.

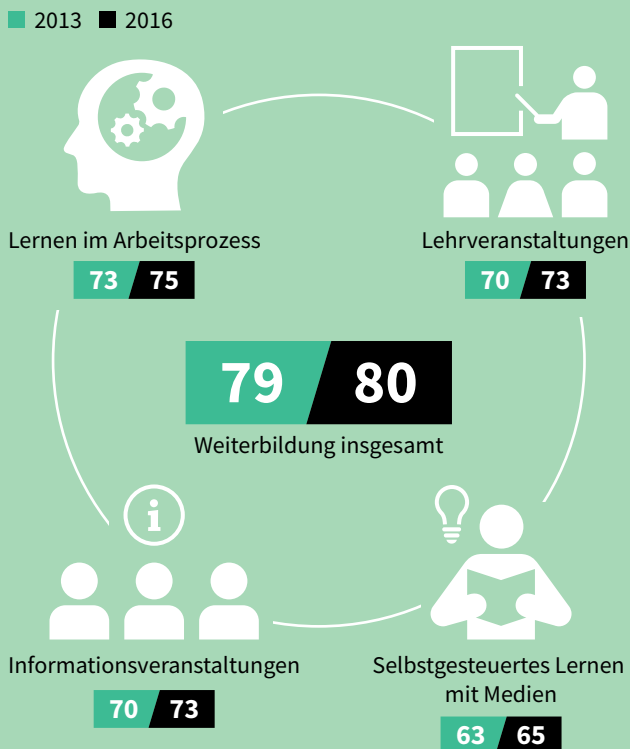
## M+E-Industrie: Mehr Weiterbildung durch Digitalisierung

In so viel Prozent der M+E-Unternehmen, die mindestens eine neue digitale Technologie nutzen, hat sich der Weiterbildungsbedarf durch Einführung neuer digitaler Technologien so entwickelt



## M+E-Industrie: Weiterbildung häufig am Arbeitsplatz

So viel Prozent der Betriebe nutzten diese Formen der Weiterbildung



Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2017  
© 2018 IW Medien / iwd

iwd

Die Ausgaben lassen sich in direkte und indirekte Kosten unterteilen. Zu den direkten Kosten zählen Aufwendungen für externe sowie unternehmenseigene Trainer und Dozenten, Teilnahmegebühren, Verpflegungs- und Reisekosten, Kosten für Medien und Lehrmaterialien sowie Raum- und Gerätekosten. Mehr als die Hälfte der Gesamtaufwendungen entfällt auf die indirekten Weiterbildungskosten. Hier geht es um die bezahlte Arbeitszeit, die für Weiterbildung verwendet wird.

Die M+E-Unternehmen nutzen stärker als andere Wirtschaftszweige das komplette Spektrum an Weiterbildungsangeboten, bestehend aus Lehr- und Informationsveranstaltungen, Lernen im Prozess der Arbeit sowie selbstgesteuertem Lernen mit Medien.

Eine spezielle Bedeutung kommt den unternehmenseigenen Angeboten wie dem Lernen im Arbeitsprozess zu. Diese Art der Weiterbildung wird in den Betrieben der Metall- und Elektro-Industrie häufiger angewandt als in der Gesamtwirtschaft und in der Industrie insgesamt.

Die arbeitsplatznahe Weiterbildung ist grundsätzlich für industrielle Betriebe sinnvoll, da sie sich am tatsächli-

chen Bedarf orientiert. Entsprechend wichtig ist, dass sich die Förderung dieser Maßnahmen in den Plänen der Politik widerspiegelt. Eine Weiterbildungsstrategie mit dem Schwerpunkt auf außerbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen birgt dagegen das Risiko, an den Anforderungen der Betriebe vorbeizulaufen.

Dass eine durchgängige Qualifizierung der eigenen Belegschaft für die M+E-Unternehmen – vor allem vor dem Hintergrund der fortschreitenden Digitalisierung – einen hohen Stellenwert hat, zeigt die IW-Weiterbildungserhebung ebenfalls (Grafik Seite 10):

**Knapp 60 Prozent der befragten Unternehmen geben an, dass die Einführung neuer digitaler Technologien den Weiterbildungsbedarf ihrer Belegschaft gesteigert hat.**

Neben den technischen Aspekten haben die M+E-Unternehmen eine Vielzahl von personalpolitischen Beweggründen für ihre hohen Investitionen in die betriebliche Weiterbildung. Das Spektrum reicht von Investitionsmotiven wie Fachkräftesicherung über Reputationsmotive wie Mitarbeitermotivation bis hin zu sozialen Motiven wie der gesellschaftlichen Verantwortung.

Was sind die wesentlichen Kompetenzen, die mit den Weiterbildungsmaßnahmen in der M+E-Industrie vermittelt werden? An erster Stelle steht das berufliche Fachwissen. Rund 70 Prozent der Unternehmen schulen hierin ausgewählte Mitarbeiter, weitere 24 Prozent sogar eine größere Mitarbeitergruppe.

Auf Rang zwei folgt die Weiterbildung zum Erwerb von IT-Anwenderkenntnissen, denn die M+E-Industrie hat im Prozess der Digitalisierung und Vernetzung der Wirtschaft eine Leitfunktion.

**Rund 42 Prozent der Unternehmen nutzen die Weiterbildung in den IT-Anwenderkenntnissen für ausgewählte Mitarbeiter und weitere 8 Prozent für größere Gruppen von Mitarbeitern.**

Dies ist ein deutlicher Hinweis auf den durch die Digitalisierung hervorgerufenen Weiterbildungsbedarf der Branche.

Das deckt sich auch mit dem Ausbildungsverhalten der Unternehmen: In den Jahren 2016 und 2017 ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den technischen IT-Berufen viel stärker gestiegen als in den Metall- und Elektroberufen.

Die Digitalisierung ist aber nicht nur ein wichtiger Grund für die Weiterbildung, sondern sie bietet auch neue Instrumente und digitale Lernformen. So greifen die M+E-Betriebe in der Weiterbildung häufig auf Literatur, Bedienungsanleitungen und Lehrmaterial in elektronischer Form sowie auf interaktives webbasiertes Lernen zurück.