



► **1.1.019 - Der Einfluss von Weiterbildung  
auf die Einstellungswahrscheinlichkeit  
von Fachkräften**

Entwicklungsprojekt: Projektbeschreibung

**Dr. Harald Pfeifer (Gudrun Schönfeld)**

Laufzeit III/22 bis IV/24

Bonn März 2022

Bundesinstitut für Berufsbildung

Robert-Schuman-Platz 3

53175 Bonn

Telefon: 0228/107-1335

E-Mail: [harald.pfeifer@bibb.de](mailto:harald.pfeifer@bibb.de)

**Mehr Informationen unter:**

[www.bibb.de](http://www.bibb.de)

## **1 Das Wichtigste in Kürze**

Das Projekt beleuchtet die Frage, welchen Einfluss durch Weiterbildung erlangte digitale und soziale Kompetenzen („skills“) auf die Einstellungswahrscheinlichkeiten von Fachkräften haben. Dabei unterscheidet das Projekt auf der Betriebsebene für welche Arbeitskontexte die Fachkräfte rekrutiert werden. So wird angenommen, dass Teamsituation und Teamkomposition im Betrieb eine zentrale Rolle bei der Verwertung von digitalen und sozialen Kompetenzen einnehmen und damit auch die Einstellungswahrscheinlichkeit beeinflussen. Um die betriebliche Einstellungsentscheidung in Abhängigkeit von unterschiedlichen, durch Weiterbildung erlangte Kompetenzen zu modellieren, wird ein Vignettenexperiment entworfen, welches bei betrieblichen Entscheidungsträgern/-trägerinnen durchgeführt wird. Gleichzeitig werden Informationen zu unterschiedlichen, für den Betrieb relevanten Teamtypen erhoben. Teams können sich dabei nach Arbeitssituation (Tätigkeiten, Aufgabenteilung, Zielgruppen) und Komposition (Alter, Geschlecht, Qualifikation der Teammitglieder) unterscheiden. Ein entsprechendes Frage- und Vignettenmodul soll im *BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung*, Welle 2023 verankert werden, um so eine Datengrundlage zur empirischen Analyse der Bedeutung von Weiterbildung und den durch sie erlangten sozialen und digitalen Kompetenzen bei der Einstellung von Fachkräften schaffen.

## **2 Begründung**

### **Zuordnung zu den Themenclustern oder Themenschwerpunkten des BIBB**

Das Projekt ist dem Themencluster „Betriebliches Entscheiden und Handeln“ zugeordnet. Es liefert einen Beitrag zu einer der Kernfragen, nämlich welchen Einfluss verschiedene betriebliche Organisationsformen auf das Qualifizierungs- und Rekrutierungshandeln von Betrieben haben.

### **Ausgangslage/Problemdarstellung**

#### Kompetenzen von Fachkräften

Das deutsche Berufsbildungssystem weist der beruflichen Weiterbildung insbesondere im Kontext der zunehmenden Digitalisierung der Wirtschaft einen besonderen Stellenwert zu. Weiterbildung sollte ermöglichen, dass sich Fachkräfte insbesondere diejenigen Kompetenzen aneignen, die im Zuge der Digitalisierung für Firmen von besonderer Bedeutung sind. Kompetenzen, die durch Digitalisierung an Wichtigkeit gewinnen, sind digitale Kompetenzen (Falck et al., 2020) und – aufgrund der steigenden Relevanz von Teamarbeit – soziale Kompetenzen (Deming, 2017; Weinberger, 2014). Doch inwieweit begünstigen durch Weiterbildung erworbene digitale Kompetenzen von Fachkräften deren Wahrscheinlichkeit, rekrutiert zu werden? Dieselbe Frage stellt sich auch bei durch Weiterbildung erworbene soziale Kompetenzen. Des Weiteren ist unklar, welche durch Weiterbildung erworbene Kompetenz – digital oder sozial – bei Rekrutierungsentscheidungen mehr Bedeutung hat. Auch wenn die Forschungsliteratur vielfältige Ergebnisse für die Bedeutung von digitalen und sozialen Kompetenzen bereitstellt, fehlen eindeutige Hinweise darauf, welchen Nutzen durch Weiterbildung erworbene digitale und soziale Kompetenzen für Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt haben. Diese Forschungslücke mit wissenschaftlichen Erkenntnissen zu schließen ist wichtig, um zu sehen, welche Kompetenzen (digitale und/oder soziale) von Firmen nachgefragt werden und insbesondere welche Weiterbildung die Rekrutierungswahrscheinlichkeit von Fachkräften erhöhen. Das Projekt schließt diese Lücke in der Forschungsliteratur, indem es bisher nicht verfügbare - sowie nicht exogen variierte - Daten zur Bedeutung von digitalen und sozialen Weiterbildungen bei Rekrutierungsprozessen erhebt und auswertet.

#### Informationen zur Teamsituation und -komposition

Ein zentraler Aspekt der Bewertung und Verwertung von Kompetenzen im Betrieb ist der Arbeitskontext, in den die neue Fachkraft eingebunden werden soll. Betriebe organisieren die Arbeit

häufig so, dass die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen gemeinsam mit anderen Kollegen/Kolleginnen (d.h.in Teams) an einem Produkt oder einer Dienstleistung arbeiten. Die jeweilige Teamsituation und Teamkomposition spielen für die „Passung“ zwischen Tätigkeit und Fachkraft eine wichtige Rolle. Bisher ist empirisch jedoch kaum untersucht, wie Teams in Betrieben funktionieren und wie sie zusammengesetzt sind. So können Teams verschiedene Voraussetzungen für die Zusammenarbeit haben. Sie können räumlich und zeitlich getrennt voneinander arbeiten, mehr oder weniger stark mit externen und internen Kunden/Kundinnen und Kollegen/Kolleginnen interagieren oder verschiedenartige Arbeitsweisen und Herausforderungen hinsichtlich der Erstellung von Produkten oder Dienstleistungen haben. Während in der Literatur oft stillschweigend angenommen wird, dass die Betriebsstruktur der tatsächlichen arbeitsorganisatorischen Teamstruktur entspricht (Hammermann et al., 2019)), gibt es wenig empirische Befunde zur tatsächlichen Heterogenität von Teams in deutschen Betrieben.<sup>1</sup> Das Projekt schließt auch hier eine Lücke, in dem es in Deutschland bisher nicht verfügbare Informationen zu Teamsituationen und -strukturen in Betrieben erhebt.

### Zusammenspiel beider Informationsquellen

Das Projekt nutzt die gemessene Variation der betrieblichen Teamsituation und –komposition, um Unterschiede in den Einstellungspräferenzen von betrieblichen Entscheidungsträgern/-trägerinnen empirisch zu erfassen und anschließend mit Hilfe von geeigneten ökonometrischen Verfahren zu analysieren. Ausgegangen wird dabei von der Hypothese, dass Betriebe je nach Teamsituation unterschiedliche Präferenzen für soziale und digitale Kompetenzen haben. So ist anzunehmen, dass Teams mit einem hohen Anteil an Kommunikation und Interaktion mit Kunden/Kundinnen oder Lieferanten/Lieferantinnen eher soziale als digitale Kompetenzen benötigen. Gleiches könnte für Teams zutreffen, die hinsichtlich des Alters, des Geschlechts oder der Qualifikation der Teammitglieder eher heterogen zusammengesetzt sind. Darüber hinaus kann man eine Voraussage, ob in heterogenen Teams soziale im Vergleich zu digitalen Kompetenzen wichtiger sind, aufgrund der Theorie nicht treffen, weshalb dies eine empirische Frage bleibt. Eine weitere Frage ist, inwiefern wiederum vor allem digitale Kompetenzen in jenen Teams wichtig sind, welche räumlich und zeitlich getrennt voneinander arbeiten.

Das Projekt liefert eine Datengrundlage für die Analyse dieser und weiterer Fragen. Da die Betrachtung von Teams der realen Situation in Betrieben eher entspricht als die Untersuchung bloßer Betriebsstrukturen, werden für Politik und Praxis wichtige Ergebnisse zu der Wirkung von Weiterbildungen mit sozialem oder digitalem Inhalt erwartet.

### **Projektziele**

Das Projekt verfolgt zwei zentrale Ziele. Erstens soll über eine Kombination von Erhebungsfragen und einem Vignettenexperiment eine innovative Datengrundlage geschaffen werden, um den Zusammenhang zwischen betrieblichen Organisationsstrukturen (und hier insbesondere die Organisation von Teams) und den aus betrieblicher Sicht dafür notwendigen sozialen und digitalen Kompetenzen zu untersuchen. Zweitens hat das Projekt das Ziel, empirische Analysen auf Basis dieser Datengrundlage durchzuführen und damit zu der Beantwortung der im Themencluster „Betriebliches Entscheiden und Handeln“ ausgearbeiteten Forschungsfragen beizutragen. Für Politik und Praxis werden wichtige Hinweise darauf erwartet, welche Wirkung unterschiedliche Weiterbildungsteilnahmen auf betriebliche Rekrutierungswahrscheinlichkeiten haben.

---

<sup>1</sup> Eine Reihe von Forschungsarbeiten im Feld der Betriebswirtschaftslehre beschäftigt sich mit der Frage, ob homogene oder heterogene Teams produktiver sind (Pull et al., 2016).