

# Betriebliche Weiterbildung von Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten im Zuge der Digitalisierung

**Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten kommen bei der betrieblichen Weiterbildung oft zu kurz. Dabei könnten gerade sie von Weiterbildung profitieren. In diesem Beitrag wird anhand von Daten des BIBB-Qualifizierungspanels untersucht, welche Faktoren die betriebliche Förderung der Weiterbildung für diese Beschäftigtengruppe begünstigen.**

## Betriebliche Weiterbildung Beschäftigter mit einfachen Tätigkeiten

In Deutschland unterstützen über die Hälfte der Betriebe die Teilnahme ihrer Beschäftigten an Weiterbildung in internen oder externen Kursen oder Seminaren (vgl. MOHR 2019; DUMMERT 2018). Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten (Helfer- und Anlernertätigkeiten, die üblicherweise keine Berufsausbildung erfordern) partizipieren jedoch deutlich weniger an Weiterbildung und werden auch seltener gefördert als Beschäftigte mit (hoch)qualifizierten Tätigkeiten (vgl. u.a. MOHR 2019; DUMMERT 2018; BILGER u.a. 2017). So lag laut IAB Betriebspanel die Weiterbildungsquote, also der Anteil der Beschäftigten, die jeweils im ersten Halbjahr an einer Weiterbildung teilgenommen haben, bei den Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten, im Zeitraum von 2011 bis 2016 lediglich zwischen 15 und 20 Prozent und damit deutlich unterhalb des Anteils der Beschäftigten insgesamt (im selben Zeitraum zwischen 31 und 35%; vgl. DUMMERT 2018). Dabei zeigt sich, dass Betriebe, die insgesamt stärker und

systematischer die Weiterbildung ihrer Beschäftigten fördern, auch häufiger die Weiterbildung von Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten unterstützen (vgl. WOTSCHACK 2017).

Auch im Zuge der Debatte um die Digitalisierung der Arbeitswelt rückt diese Beschäftigtengruppe in den Fokus, da insbesondere ihre Tätigkeiten durch Computer oder Maschinen ersetzt werden können (vgl. LEWALDER u.a. 2019). Die geringen Weiterbildungsquoten von Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten sind insofern problematisch, als Weiterbildung sie für Tätigkeiten mit geringerem Ersetzungspotenzial qualifizieren könnte. HEß/JANSSEN/LEBER (2019) zeigen auf Basis des Nationalen Bildungspanels (NEPS), dass für die Weiterbildungsbeteiligung dieser Gruppe neben individuellen auch betriebliche Faktoren ausschlaggebend sind.

Ziel dieses Beitrags ist es, den Informationsstand zum Einfluss betrieblicher Faktoren auf die Förderung der Teilnahme von Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten an betrieblicher Weiterbildung zu erweitern und vor dem Hintergrund

der aktuellen Digitalisierungsdebatte zu bewerten.

## Mögliche betriebliche Einflüsse auf die Förderung betrieblicher Weiterbildung

Auf Basis der Daten des BIBB Qualifizierungspanels (vgl. Infokasten) wird für das Jahr 2018 betrachtet, inwieweit ausgewählte betriebliche Faktoren eine Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten in internen oder externen Kursen begünstigen. Die Förderung kann finanziell und/oder durch Freistellung erfolgen. Das BIBB-Qualifizierungspanel als Da-

### BIBB-Qualifizierungspanel

Das BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (BIBB-Qualifizierungspanel) ist eine seit 2011 jährlich durchgeführte repräsentative Längsschnitterhebung mit Hauptaugenmerk auf dem betrieblichen Qualifizierungsgeschehen in Deutschland. Es nehmen jährlich über 3.500 Betriebe teil. Die Auswahl erfolgt über eine disproportional geschichtete Zufallsstichprobe aus der Grundgesamtheit aller Betriebe mit mindestens einer/einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Befragung der Betriebe erfolgt über computergestützte persönliche Interviews (CAPI). Schwerpunkte des Panels bilden die Aus- und Weiterbildungsaktivitäten sowie die Rekrutierung von Fachkräften. Weitere Informationen: [www.bibb.de/gp](http://www.bibb.de/gp)



**MYRIAM BAUM**  
Wiss. Mitarbeiterin im BIBB  
baum@bibb.de



**FELIX LUKOWSKI**  
Wiss. Mitarbeiter im BIBB  
lukowski@bibb.de

tengrundlage ermöglicht eine detaillierte Betrachtung der Faktoren, die betriebliche Weiterbildungsaktivitäten beeinflussen können, insbesondere aktuell stattfindende betriebliche Digitalisierungsprozesse.

Im Folgenden wird der Einfluss betrieblicher Digitalisierungsprozesse, eine etwaige positive Sogwirkung von Weiterbildung von Beschäftigten mit qualifizierten und/oder hochqualifizierten Tätigkeiten sowie der externe Einfluss von Tarifverträgen auf die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten für Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten betrachtet.

### Betriebliche Digitalisierung als möglicher Treiber für Weiterbildungsförderung

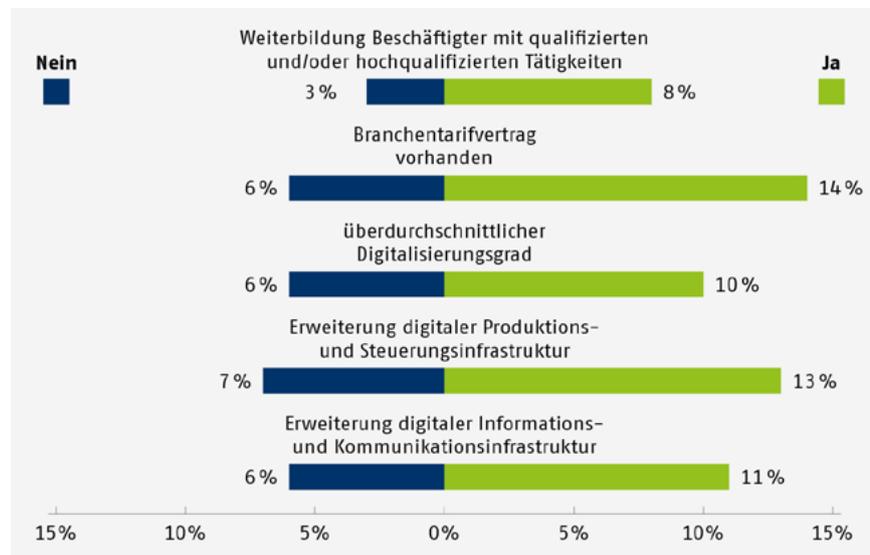
Insgesamt fördern 64 Prozent aller Betriebe in Deutschland die Weiterbildung ihrer Beschäftigten über interne oder externe Kurse, aber nur acht Prozent aller Betriebe fördern die Weiterbildung von Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten.

Zwischen allen untersuchten Faktoren und der Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten lässt sich ein positiver Zusammenhang feststellen (vgl. Abb.). So begünstigen betriebliche Digitalisierungsprozesse die Weiterbildungsteilnahme. Im Vergleich zu Betrieben mit einem eher unterdurchschnittlichen Digitalisierungsgrad fördern Betriebe mit einem überdurchschnittlichen Digitalisierungsgrad Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten häufiger (10% vs. 6%). Gleiches gilt für Betriebe, die ihre digitale Informations- und Kommunikationsinfrastruktur oder digitale Produktions- und Steuerungsinfrastruktur erweitert haben (bis zu 6 Prozentpunkte Unterschied).

Auch die positive Sogwirkung von Weiterbildung anderer Beschäftigtengruppen lässt sich durch die Ergebnisse belegen. In Betrieben die die Weiterbildung von Beschäftigten mit (hoch)qualifizierten Tätigkeiten fördern, liegt auch der

Abbildung

#### Anteile der Betriebe, die Weiterbildung für Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten fördern (an allen Betrieben in Deutschland)



Anmerkung: Die Mittelwerte sind laut T-Test signifikant voneinander verschieden (\*\*\*)  $p < 0.001$ .

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2018, querschnittsgewichtete Daten; N = 3.896

Anteil der geförderten Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten um fünf Prozentpunkte höher. Daraus könnte man auf eine allgemeine betriebliche Weiterbildungskultur schließen, von der alle Beschäftigtengruppen profitieren. Weiterhin bestätigt sich der positive Einfluss von Branchentarifverträgen, da Betriebe mit Tarifvertrag doppelt so oft Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten fördern. Ein extern vorgegebener Rahmen kann sich also positiv auf die Weiterbildungsbeteiligung auswirken. Die hier dargelegten deskriptiven Zusammenhänge konnten durch (in diesem Beitrag nicht berichtete) multivariate Analysen, unter Berücksichtigung von betrieblichen Strukturvariablen, bestätigt werden.

### Mechanismen bedürfen weiterer Untersuchung

Insgesamt lässt sich feststellen, dass die betriebliche Digitalisierung einen positiven Einfluss auf die Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten hat. Dies ist insofern interessant, da gerade in stärker digitalisierten Betrieben, bei

denen eine Ersetzung Beschäftigter mit einfachen Tätigkeiten möglich wäre, diese Beschäftigtengruppe häufiger gefördert wird. Allerdings spielen bei der Förderung von Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten auch die Weiterbildungskultur im Betrieb und ein durch Tarifverträge extern festgelegter Rahmen eine Rolle.

Dennoch verbleibt die Förderung von Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten in Relation zu anderen Beschäftigtengruppen auf einem sehr niedrigen Niveau. Gerade im Hinblick auf den diskutierten Fachkräftemangel (vgl. u.a. MAIER u.a. 2016) könnten Beschäftigte und Betriebe jedoch von einer stärkeren Weiterbildungsförderung profitieren. Da insbesondere einfache Tätigkeiten durch die Digitalisierung einem hohen Substitutionsrisiko unterliegen, und auch gerade die mit diesen Tätigkeiten betrauten Beschäftigten sich seltener an Weiterbildung beteiligen (vgl. HEB/JANSSEN/LEBER 2019), könnte eine intensivere (betriebliche) Förderung dieser Beschäftigtengruppe zur Verbesserung ihrer Erwerbchancen beitragen. Für Betriebe bietet die Weiterbildung dieser Beschäftigten eine Möglich-

keit, den Fachkräftebedarf zu decken, indem bereits im Betrieb vorhandene Beschäftigte für neue Tätigkeitsprofile qualifiziert werden (vgl. JANSSEN/LEBER 2015). Dies wäre gleichzeitig ein Anreiz, um die vergleichsweise gering ausgeprägten betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten für Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten auszubauen. Denn es zeigt sich, dass die Investitionen in die vorhandene Belegschaft wirtschaftlicher sein können als die Suche nach externen Fachkräften (vgl. u.a. BLATTER/MUEHLEMANN/SCHENKER 2012). Um diese Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsförderung von Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten vor dem Hintergrund der voranschreitenden Digitalisierung, aber auch dem neuen Qualifizierungschancengesetz zu beobachten, bedarf es weiterer For-

schung. Betriebsdaten wie die des BIBB-Qualifizierungspanels ermöglichen hierfür sowohl die Betrachtung der Weiterbildungsteilnahme verschiedener Beschäftigtengruppen als auch des betrieblichen Digitalisierungssehens. ◀

#### LITERATUR

- BILGER, F. u.a. (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Bielefeld 2017
- BLATTER, M.; MUEHLEMANN, S.; SCHENKER, S.: The costs of hiring skilled workers. In: *European Economic Review* 56 (2012), 1, S. 20–35
- DUMMERT, S.: Betriebliche Weiterbildungsbe- teiligung und Weiterbildungsquote. In: BIBB (Hrsg.): *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018*. Bonn 2018, S. 348–350
- HEß, P.; JANSSEN, S.; LEBER, U.: Digitalisierung und berufliche Weiterbildung. Beschäftigte, deren Tätigkeiten durch Technologien ersetzbar

sind, bilden sich seltener weiter (IAB-Kurz- bericht 16/2019). Nürnberg 2019

JANSSEN, S.; LEBER, U.: Weiterbildung in Deutschland – Engagement der Betriebe steigt weiter (IAB-Kurzbericht 13/2015). Nürnberg 2015

LEWALDER, A. u.a.: Operationalisierung von Ersetzungspotentialen in Erwerbstätigkeiten durch Technologie (Wissenschaftliche Diskus- sionspapiere 203). Bonn 2019

MAIER, T. u.a.: Die Bevölkerung wächst – Engpässe bei fachlichen Tätigkeiten bleiben aber dennoch bestehen (BIBB Report 3/2016). Bonn 2016

MOHR, S.: Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizie- rungspanel zur betrieblichen Weiterbildung. In: BIBB (Hrsg.): *Datenreport zum Berufsbil- dungsbericht 2019*. Bonn 2019, S. 352–355

WOTSCHACK, P.: Unter welchen Bedingungen bilden Betriebe an- und ungelernete Beschäf- tigte weiter? In: *Zeitschrift für Soziologie* 46 (2017) 5, S. 362–379

Anzeige



Messe Stuttgart  
Mitten im Markt

**Talente entfalten -  
die Zukunft meistern**

Aktuelle Trends, innovative Angebote, richtungsweisende Technologien und Konzepte rund um die Themen **Berufliche Bildung / Qualifizierung** myQ Lassen Sie sich inspirieren, informieren Sie sich bei Kongressen, in Workshops und Vorträgen, diskutieren Sie mit Expert\*innen!

Willkommen zur didacta – der weltweit größten Bildungsmesse!  
[www.didacta-messe.de](http://www.didacta-messe.de) | #didacta20

**24.–28. März 2020**  
Messe Stuttgart

**didacta**  
die Bildungsmesse