

## **Betriebliche Qualifizierung und Wandel der Arbeitswelt im Zeitalter der Digitalisierung**

### **Auf einen Blick**

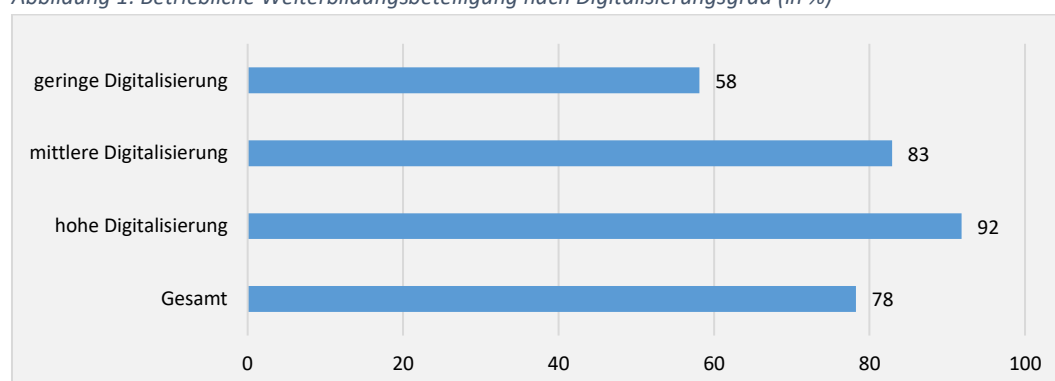
*In der Befragung 2018 stand unterer anderem die zunehmende Digitalisierung der Wirtschaft im Blickpunkt. Diese führt zu Veränderungen betrieblicher Strukturen und Prozesse sowie der Arbeitsanforderungen an Beschäftigte. Auch die Arbeitsgestaltung nimmt neue und flexiblere Formen an. Dabei sind aus Sicht der Betriebe drei Punkte besonders hervorzuheben:*

- *Je höher der Digitalisierungsgrad eines Betriebes ist, desto eher nehmen die Beschäftigten an Weiterbildungen teil. Ähnliches ist auch für Aufstiegsfortbildungen, die Beschäftigten eine formale Höherqualifizierung ermöglichen, zu beobachten.*
- *Ausbildungsbetriebe weisen – unabhängig von der Betriebsgröße – im Durchschnitt einen höheren Digitalisierungsindex auf als Nicht-Ausbildungsbetriebe. Auszubildende erwerben hier im Rahmen der dualen Berufsausbildung das notwendige Know-How sowie praktische Kenntnisse im Umgang mit digitalen Technologien.*
- *Flexible Arbeitsformen nehmen mit steigendem Digitalisierungsgrad zu. 62 % der Betriebe mit hohem Digitalisierungsgrad bieten Gleitzeit und 39 % die Möglichkeit zum Homeoffice an.*

### **Digitalisierung geht mit mehr Weiterbildung einher**

Der technologische Fortschritt führt zu grundlegenden Veränderungen in der Arbeitswelt. Dies betrifft sämtliche betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozesse und folglich auch die Anforderungen, die an Beschäftigte gestellt werden. Weiterbildungen können in diesem Veränderungsprozess eine wichtige Rolle spielen und dabei helfen, Beschäftigte fit für den digitalen Wandel zu machen. Abbildung 1 zeigt den Zusammenhang zwischen der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung und dem Digitalisierungsgrad, gemessen an der Anzahl im Betrieb genutzter digitaler Technologien. Die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung gibt an, ob ein Betrieb im Erhebungsjahr Weiterbildungsmaßnahmen seiner Beschäftigten gefördert hat. Weiterbildung umfasst hier neben Aufstiegsfortbildungen, der Teilnahme an Kursen, Lehrgängen oder Seminaren auch das Lernen im Betrieb innerhalb von Arbeitsprozessen.

*Abbildung 1: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung nach Digitalisierungsgrad (in %)*

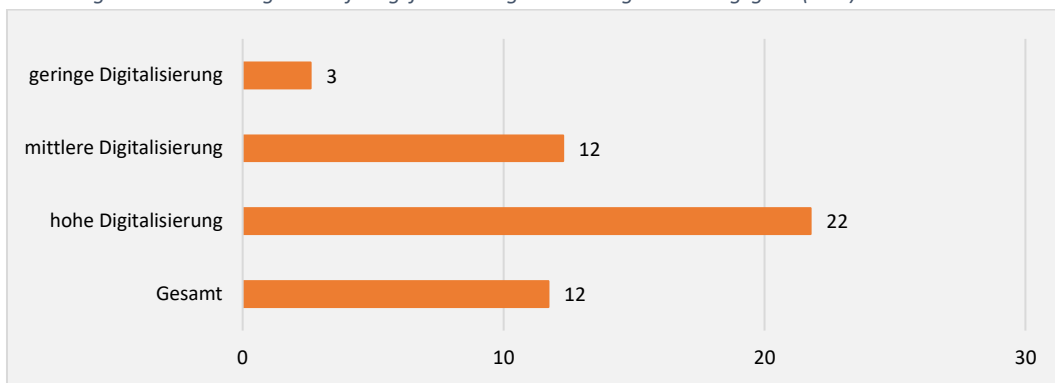


Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Erhebungswelle 2018, N= 4.043, querschnittsgewichtete und hochgerechnete Ergebnisse.

Insgesamt liegt die Weiterbildungsbeteiligung nach dieser Definition bei 78 %. Je höher der Digitalisierungsgrad eines Betriebes ist, desto wahrscheinlicher ist auch die Weiterbildungsbeteiligung. Bei Betrieben mit einem geringen Digitalisierungsgrad liegt die Weiterbildungsbeteiligung bei 58 %, während von den hochdigitalisierten Betrieben 92 % ihre Beschäftigten weiterbilden.

Aufstiegsfortbildungen stellen eine formalisierte Form der Weiterbildung dar, die mit dem Erwerb eines Abschlusses und einer damit einhergehenden Höherqualifizierung verbunden ist. Für Unternehmen bietet dies eine Möglichkeit, ihren Qualifikationsbedarf zu decken, während sich für die Beschäftigten neue Karrieremöglichkeiten eröffnen. Wie in Abbildung 2 zu sehen ist, werden bei Betrieben mit einem höheren Digitalisierungsgrad zu einem höheren Anteil Aufstiegsfortbildungen gefördert als bei Betrieben mit einem niedrigeren Digitalisierungsgrad. 22 % der hochdigitalisierten Betriebe fördern Aufstiegsfortbildungen der Beschäftigten. Damit liegen sie 10 Prozentpunkte über dem Durchschnitt.

Abbildung 2: Unterstützung von Aufstiegsfortbildungen nach Digitalisierungsgrad (in %)



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Erhebungswelle 2018, N= 4.041, querschnittsgewichtete und hochgerechnete Ergebnisse.

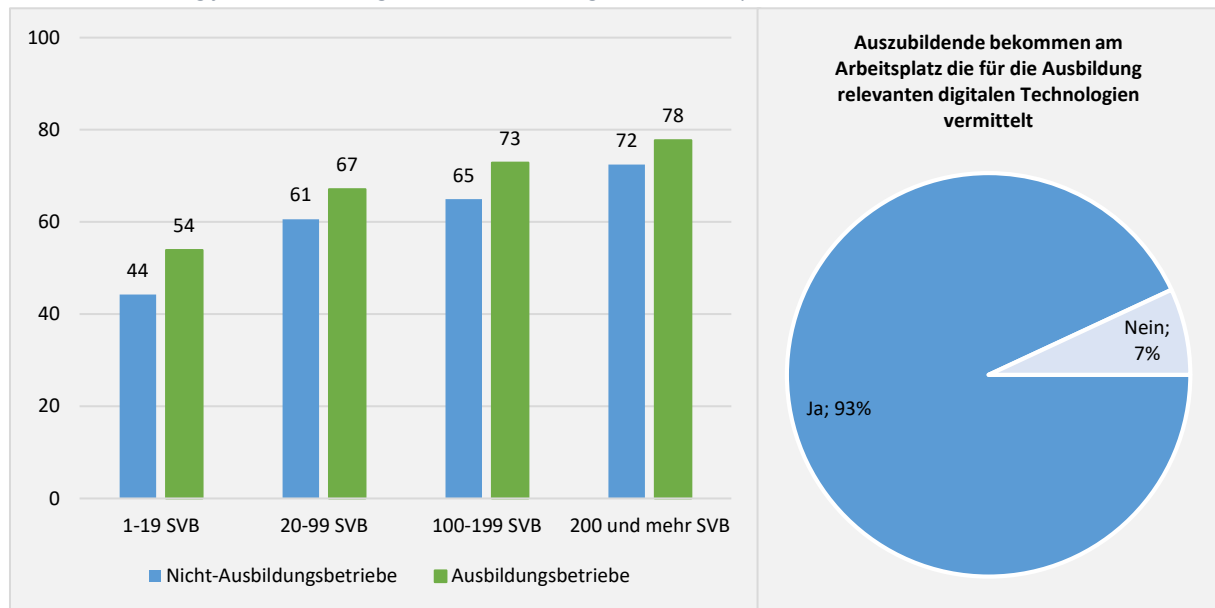
Anhand der Ergebnisse lässt sich erkennen, dass eine Strategie von Betrieben dem technologischen Wandel zu begegnen die Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen zu sein scheint. Dies zeigt sich in der deutlich höheren Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben mit höherem Digitalisierungsgrad. Darüber hinaus werden in Betrieben mit höherem Digitalisierungsgrad Aufstiegsfortbildungen häufiger gefördert. Dies kann für die Beschäftigten einen erweiterten Aufgabenbereich und ein höheres Gehalt bedeuten, womit sie an dieser Stelle im besonderen Maße von der Digitalisierung profitieren würden.

### **Ausbildungsbetriebe sind stärker digitalisiert**

Die Digitalisierung stellt auch die duale Berufsausbildung vor neue Herausforderungen. Für Betriebe ist es wichtig, dass die von Ihnen ausgebildeten Fachkräfte technologisch auf dem neuesten Stand sowie in der Lage sind sich schnell an technologische Veränderungen anzupassen. Neben der Berufsschule ist vor allem die praktische Erfahrung im Betrieb eine gute Möglichkeit für Auszubildende technologisches Know-How zu erlangen. Abbildung 3 zeigt Unterschiede in der technologischen Ausstattung von Ausbildungs- und Nicht-Ausbildungsbetrieben. Dabei wird nach Betriebsgröße differenziert. Anhand der in der Erhebung erfassten Technologien, lässt sich für jeden Betrieb ein Digitalisierungsindex erstellen. Dieser orientiert sich an der Anzahl der im Betrieb genutzten Technologien und reicht von 1 bis 100. Hierbei entspricht 100 einer vollumfassenden Digitalisierung, im Sinne, dass alle in der Erhebung erfassten Technologien zum Einsatz kommen. Zunächst ist zu sehen, dass der betriebliche Digitalisierungsindex mit steigender Betriebsgröße zunimmt. Dies ist insofern wenig überraschend, da größere Betriebe in der Regel über mehr Ressourcen für Technologieinvestitionen verfügen. Eine interessante Beobachtung ist allerdings, dass Ausbildungsbetriebe einen höheren Digitalisierungsindex aufweisen, als Nicht-Ausbildungsbetriebe. Dies ist unabhängig von der Betriebsgröße der Fall. Bei Kleinbetrieben mit bis zu 19 Beschäftigten liegen Ausbildungsbetriebe im Digitalisierungsindex um zehn Prozentpunkte höher als Nicht-Ausbildungsbetriebe. Im Durchschnitt verfügen sie demnach über

eine bessere technologische Ausstattung als Nicht-Ausbildungsbetriebe. Wichtig ist hierbei allerdings die Frage, ob Auszubildende im Rahmen ihrer Tätigkeit den Umgang mit den im Betrieb eingesetzten Technologien auch lernen, also nach erfolgreichem Absolvieren der Ausbildung über Erfahrungen im Umgang mit für sie relevanten Technologien aufweisen. Das Votum der befragten Ausbildungsbetriebe ist deutlich. 93 % (Abbildung 3) geben an, dass am Arbeitsplatz die praktischen Kenntnisse im Umgang mit den für die Ausbildung relevanten Technologien vermittelt werden. Das heißt Auszubildende erwerben im Betrieb wichtige Kenntnisse für ihre berufliche Zukunft.

Abbildung 3: links – Betrieblicher Digitalisierungsindex (1-100) nach Betriebsgröße und Ausbildungsbetrieb rechts – Vermittlung für die Ausbildung relevanter Technologien am Arbeitsplatz



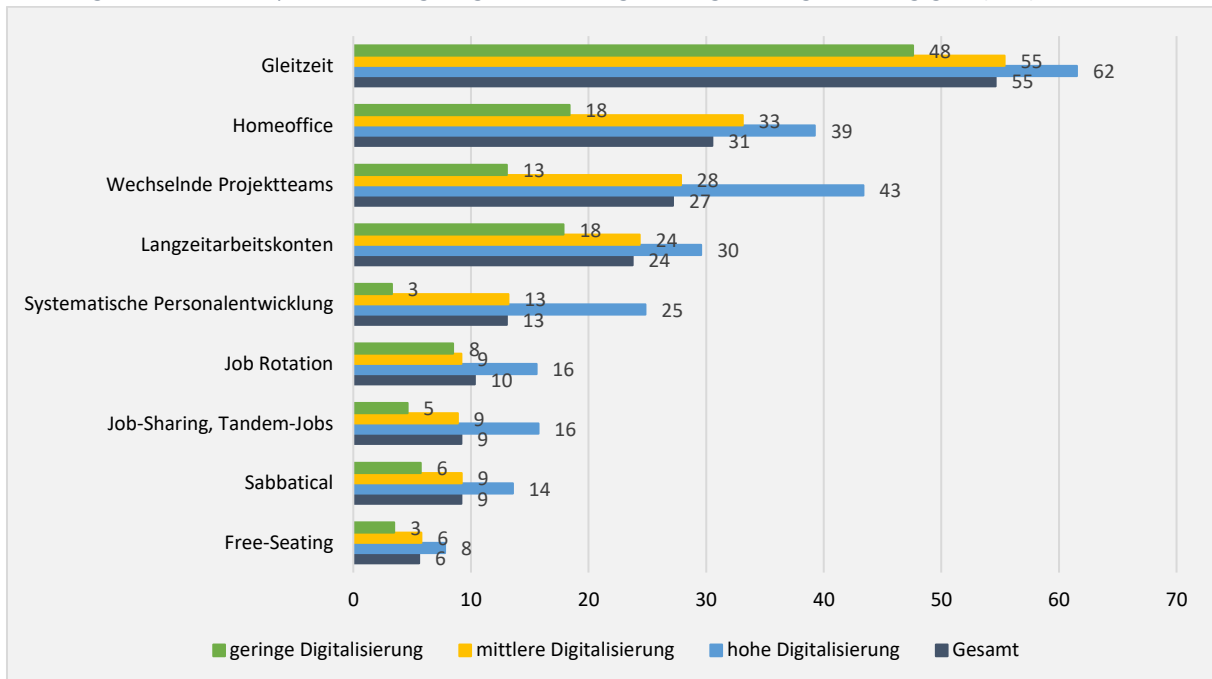
Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Erhebungswelle 2018, N= 4.052, querschnittsgewichtete und hochgerechnete Ergebnisse.

## Digitalisierung ermöglicht Flexibilisierung der Arbeitswelt

Digitale Informations- und Kommunikationstechnologien können es ermöglichen, die Arbeit flexibler zu gestalten. Insofern der ausgeübte Beruf es zulässt, ist es heutzutage möglich zeit- und ortsunabhängig zu arbeiten. Darüber hinaus gibt es weitere Maßnahmen zur flexibleren Arbeitsgestaltung. Welche Formen davon in welchem Ausmaß genutzt werden, lässt sich Abbildung 4 entnehmen. Hierbei wird nach dem Digitalisierungsgrad der Betriebe unterschieden. Es zeigt sich, dass der Anteil der im Betrieb genutzten flexiblen Arbeitsformen mit dem Digitalisierungsgrad steigt. Insgesamt verfügt über die Hälfte der befragten Betriebe (55 %) über eine Gleitzeitregelung. Bei Betrieben mit einem hohen Digitalisierungsgrad sind es sogar 62 %. Homeoffice wird von Betrieben mit hohem Digitalisierungsgrad (39 %) mehr als doppelt so häufig genutzt wie von Betrieben mit einem niedrigen Digitalisierungsgrad (18 %). In diesem Zusammenhang spielt auch das insgesamt von 6 % praktizierte, sogenannte Free Seating eine Rolle, bei dem Beschäftigte über keinen festen Arbeitsplatz mehr verfügen. In 27 % der Betriebe arbeiten Beschäftigte in Projektteams mit wechselnder personeller Zusammensetzung. Hierbei wird der fachliche Austausch zwischen Beschäftigten mit unterschiedlichen Kompetenzen und Erfahrungen gefördert. Ebenfalls auf den innerbetrieblichen Austausch zielt die Job Rotation ab, bei der Beschäftigte für einen festen Zeitraum den Arbeitsplatz innerhalb des Betriebs wechseln. Diese wird von 10 % der Betriebe praktiziert. Auch die Arbeitszeiterfassung und -gestaltung ist Gegenstand der Flexibilisierung. Während 24 % die Arbeitszeit ihrer Beschäftigten mit Langzeitarbeitskonten erfassen, wird von 9 % sogar die Möglichkeit, eine längere berufliche Auszeit (Sabbatical) zu nehmen, angeboten. Ebenfalls 9 % bieten sogenanntes Job-Sharing an, bei dem sich zwei Teilzeitkräfte einen Arbeitsplatz

teilen. Eine systematische Personalentwicklung, bei der Kompetenzen der Beschäftigten erfasst und dokumentiert werden, praktizieren 13 % der Betriebe.

Abbildung 4: Von Betrieben praktizierte Regelungen zur Arbeitsgestaltung nach Digitalisierungsgrad (in %)



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Erhebungswelle 2018, N= 4.052, querschnittsgewichtete und hochgerechnete Ergebnisse.

Insgesamt zeigt sich, dass neue Formen der Arbeitsgestaltung entstanden sind, die sich auch in Zukunft weiterentwickeln werden. Für Betriebe eröffnen sich neue Möglichkeiten der Personalplanung und -entwicklung sowie der flexiblen Einsetzbarkeit von Beschäftigten. Beschäftigten wiederum bietet sich die Möglichkeit, die Flexibilität zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und einer Verbesserung der Work-Life-Balance im Allgemeinen zu nutzen.

Felix Lukowski

### Das BIBB-Qualifizierungspanel

Das BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (BIBB-Qualifizierungspanel) ist eine jährliche Wiederholungsbefragung, mit der seit 2011 repräsentative Daten zum Qualifizierungsgeschehen von Betrieben in Deutschland erhoben werden. Dabei hat es sich als wichtige Datenquelle zur Beschreibung der Situation von Betrieben in Deutschland in der Berufsbildungsforschung und -politik etabliert. Die Ergebnisse finden regelmäßig in Veröffentlichungen zur Berufsbildung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung Eingang. In diesem Zusammenhang ist insbesondere der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung zu nennen. Zudem werden die Ergebnisse für die Konzipierung von Handlungsempfehlungen genutzt und stellen damit Grundlagen für die Förderung berufsbildungspolitischer Maßnahmen dar.

Die Befragung wird vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Zusammenarbeit mit dem ifas Institut für angewandte Sozialwissenschaft durchgeführt.

Weitere Informationen über die Studie sowie zu weiteren Veröffentlichungen erhalten Sie im Internet unter [www.bibb.de/qp](http://www.bibb.de/qp).

Für inhaltliche Fragen zu der Studie, können Sie sich gerne auch direkt an das BIBB unter folgender E-Mail-Adresse wenden: [qualifizierungspanel@bibb.de](mailto:qualifizierungspanel@bibb.de).