

# ARBEIT & WEITERBILDUNG ZUKUNFTSSICHER GESTALTEN

ANFORDERUNGEN UND HANDLUNGSFELDER  
AUS SICHT DER BESCHÄFTIGTEN IM VERARBEITENDEN GEWERBE



Dr. Josephine Hofmann | Christian Piele | Alexander Piele  
unter Mitarbeit von Andreas Wahl

# **ARBEIT & WEITERBILDUNG ZUKUNFTSSICHER GESTALTEN**

ANFORDERUNGEN UND HANDLUNGSFELDER AUS SICHT DER BESCHÄFTIGTEN  
IM VERARBEITENDEN GEWERBE

---

**Gefördert durch das Ministerium für Finanzen  
und Wirtschaft Baden-Württemberg**



**Baden-Württemberg**

MINISTERIUM FÜR FINANZEN UND WIRTSCHAFT



# INHALT

<b>1</b>	<b>Management Summary</b>	4
<b>2</b>	<b>Betriebliche Weiterbildung – Warum ein zentrales Thema?</b>	7
<b>3</b>	<b>Anmerkungen zur Datengrundlage und zur Ergebnisdarstellung</b>	11
3.1	Datengrundlage	11
3.2	Begriff Weiterbildung	14
3.3	Gruppenspezifische Auswertungen und Wirkungszusammenhänge	15
3.4	Kreisvergleich	18
<b>4</b>	<b>Kernergebnisse zum Themenfeld Weiterbildung</b>	22
4.1	Weiterbildungssituation aus Sicht einzelner Beschäftigtengruppen	22
4.2	Weiterbildungssituationen im Vergleich	45
4.3	Weiterbildung und Arbeitssituation	52
<b>5</b>	<b>Weiterbildung in einer flexibilisierten Arbeitswelt</b>	61
<b>6</b>	<b>Fazit aus Sicht der Wissenschaft</b>	65
<b>7</b>	<b>Anhang I: Beiratsmitglieder und Funktion</b>	70
7.1	Beiratsmitglieder	70
7.2	Funktion des Beirates in der vorliegenden Studie	71
<b>8</b>	<b>Anhang II: Fragebogen</b>	72
<b>9</b>	<b>Anhang III: Tabellen zur Ergänzung der Abbildungen</b>	75
<b>10</b>	<b>Anhang IV: Teilnehmerzusammensetzung BW</b>	84
<b>11</b>	<b>Literaturverzeichnis</b>	86

# 1 MANAGEMENT SUMMARY

## **Das Wichtigste in Kürze**

Mit der vorliegenden Studie wird unter Zugrundelegung der Daten der IG Metall-Beschäftigtenbefragung von 2013 ein Überblick über die augenblicklich von den Beschäftigten<sup>1</sup> Baden-Württembergs<sup>2</sup> erlebte Arbeits- und Weiterbildungssituation und der Flexibilisierung von Arbeit aufgearbeitet. Dabei geht es nicht darum den Status Quo oder konkrete Erfahrungen mit dezierten Weiterbildungsformen zu untersuchen. Vielmehr soll auf Basis der IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2013 herausgearbeitet werden, wie die Beschäftigten des verarbeitenden Gewerbes das Angebot und die Nutzungsmöglichkeit der Weiterbildung empfinden. Hierzu werden diese Daten einer vertiefenden Auswertung unterzogen und mit anderen Quellen wie z. B. Studien verglichen und ergänzt.

## **Empfundener Bedarf an Weiterbildung**

Aus Sicht der befragten Beschäftigten besteht im weit überwiegenden Maße (rund 70%) eine hohe Notwendigkeit für berufliche Weiterbildung.

Jüngere und ältere Beschäftigte erkennen in ähnlichem Maße die Bedeutung von Weiterbildung für ihre eigene Tätigkeit. Nach den Befragungsergebnissen liegt im Dienstleistungsbereich (indirekter Bereich) zumindest derzeit noch ein höherer Weiterbildungsbedarf seitens der Beschäftigten vor.

## **Zugänglichkeit der Weiterbildung aus individueller Perspektive**

Der erkannten Notwendigkeit einer Weiterbildung steht das für den jeweiligen Beschäftigten zugängliche betriebliche Angebot gegenüber. 38% der Teilnehmer aus Baden-Württemberg, welche einen solchen Bedarf geäußert haben, geben an, nicht ausreichend über zugängliche Weiterbildungsangebote zu verfügen. Dabei sehen die befragten Frauen mit knapp 36% sogar ein etwas geringeres Defizit zwischen erkanntem Weiterbildungsbedarf und bestehenden betrieblichen Möglichkeiten als die befragten Männer.

---

*1 Zur besseren Lesbarkeit wird in dieser Studie durchgehend das generische Maskulinum genutzt (z. B. Beschäftigte). Dies gibt keinerlei Auskunft über das Geschlecht und stellt keine implizierte Geschlechterdiskriminierung des weiblichen Geschlechts dar.*

*2 Sofern nicht explizit angegeben, beziehen sich die nachfolgenden Ergebnisse auf Baden-Württemberg.*

Insbesondere bei der Branche »Herstellung von Metallerzeugnissen« ist in Baden-Württemberg das gefühlte Defizit im Bereich der Weiterbildung für aktuelle Tätigkeiten mit 43% überdurchschnittlich groß. Aber auch beim wissens- und innovationsintensiven Maschinenbau liegt dieser Anteil bei 41% der Befragten.

Der von den Beschäftigten erkannte Bedarf an Weiterbildung kann sowohl auf kurzfristige Anpassungslücken im nutzbaren Angebot als auch auf mittel- bis langfristig bestehende Qualifikationsdefizite hindeuten.

### **Qualifikationsadäquate Beschäftigung**

Neben zugänglichen Weiterbildungsangeboten ist auch eine qualifikationsadäquate Beschäftigung bedeutend, denn Erlerntes kann über die Zeitdauer »verloren« gehen, wird es nicht regelmäßig angewendet. In der vorliegenden Studie wurde auch gerade diese qualifikationsadäquate Beschäftigung aus Sicht der Teilnehmer untersucht.

Wobei aus Beschäftigtensicht das Potenzial der Hochschulabsolventinnen und -absolventen in Baden-Württemberg etwa im Vergleich zu Bayern oder NRW besser genutzt wird (siehe hierzu *Abbildung 26* und den ergänzenden Anhang).

### **Wichtige Rolle der Führungskräfte**

Allein das Bestehen von Angeboten an betrieblicher Weiterbildung ist nicht mit der Möglichkeit der Inanspruchnahme durch den Beschäftigten gleichzusetzen. Betriebliche Möglichkeiten werden insbesondere in Persona der Vorgesetzten direkt an ihre Beschäftigten vermittelt, aber eben auch möglicherweise nicht aktiv angeboten.<sup>3</sup>

Eine Weiterentwicklung kann durch die Inanspruchnahme von Weiterbildungsmöglichkeiten vorangetrieben werden. Eine solche Entwicklung der Beschäftigten wird aber aus betrieblicher Sicht nicht immer als sinnvoll erachtet. In diesem Sinne gaben lediglich 42% der Beschäftigten an, von ihrem Vorgesetzten aktiv in ihrer beruflichen Entwicklung (eher) unterstützt zu werden.

Neben mangelnder Unterstützung durch den Vorgesetzten bestehen zudem aber auch weitere Inanspruchnahme- oder Zugangshindernisse. Offenbar kann insbesondere ein erhöhter Arbeitsdruck<sup>4</sup> eine Hürde darstellen. Insbesondere im Schichtbetrieb wird der Arbeitsdruck als so hoch wahrgenommen, dass keine Zeit mehr für eine Weiterbildung übrig bleibt; Schichtarbeiter geben dies zu 53% an.

---

<sup>3</sup> In der ausgewerteten Frage sind vertikale und horizontale Weiterentwicklungsperspektiven implizit enthalten.

<sup>4</sup> In der ausgewerteten Frage sind vertikale und horizontale Weiterentwicklungsperspektiven implizit enthalten.

### **Flexibilisierungsanforderungen und Weiterbildung**

Ein solcher Arbeitsdruck kann auch durch ein hohes Maß an nicht selbstbestimmten betrieblichen Flexibilisierungsanforderungen aufgebaut werden, so dass die Zeit für Weiterbildung nicht mehr vorhanden ist. So beklagen die Teilnehmer der Befragung, welche ständig außerhalb der Arbeitszeit erreichbar sein müssen, zu 71%, einen zu Lasten der Weiterbildungsbeteiligung gehenden Arbeitsdruck; bei denjenigen, welche nie außerhalb der Arbeitszeit erreichbar sein müssen, sind es hingegen 41%. Weitere Ergebnisse der Untersuchung legen jedoch nahe, dass auch ein individueller positiver Umgang mit Flexibilität den Arbeitsdruck geringer erscheinen lässt und so der Wahrnehmung von Weiterbildungsaktivitäten zuträglich sein kann.

Dass ein ausreichendes Angebot und Schwierigkeiten, dieses zu nutzen, durchaus zusammenfallen können, zeigte sich in der Betrachtung auf kreisspezifischer Ebene<sup>5</sup>. Die kreisspezifischen Einschätzungen zu ausreichenden zugänglichen Weiterbildungsmöglichkeiten fallen dabei nicht zwangsläufig mit einem als niedrig empfundenen Arbeitsdruck zusammen. Zugängliche Angebote und Wahrnehmungsmöglichkeiten in Bezug auf Weiterbildung können somit voneinander abweichen.

### **Weiterbildungsmöglichkeiten stellen wichtigen Baustein für ein positiv empfundenes Arbeitsumfeld<sup>6</sup> dar**

Ausreichende Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sind wichtige Faktoren eines als positiv wahrgenommenen Arbeitsumfeldes. Die statistischen Analysen zeigen, dass ausreichende Weiterbildungsmöglichkeiten und gute Entwicklungsperspektiven mit einem guten Arbeitsumfeld positiv korrelieren. In den Ergebnissen ist auffällig, dass in einem als sehr gut bewerteten Arbeitsumfeld – im Gegensatz zu einem sehr schlechten Arbeitsumfeld – weit mehr ausreichende zugängliche Weiterbildungsmöglichkeiten (61% zu 20%), mehr Unterstützung durch den Vorgesetzten (63% zu 14%) und mehr betriebliche Entwicklungsperspektiven (70% zu 30%) vorzufinden sind.

Es ist insgesamt festzuhalten, dass im Bereich Weiterbildung bereits einige Initiativen bestehen und die Bedeutung von Weiterbildung von der weit überwiegenden Mehrheit gesehen wird. Gerade diese eigene Erkenntnis und die zum Teil kritische Sicht der Teilnehmer in Bezug auf das gegenwärtig zugängliche Angebot an Weiterbildung ist nicht zwingend ein schlechtes Signal. Die Erkenntnis der Bedeutung und der Wille zur Weiterbildung der Beschäftigten sind wesentlich für die Erhaltung und den Ausbau des Fachkräftepotenzials.

---

<sup>5</sup> Die Erläuterungen zu den kreisspezifischen Auswertungen befinden sich im Kapitel 3.4. Die Ergebnisse sind im Kapitel 4.2 dargestellt.

<sup>6</sup> Zu naheliegenden Faktoren, die ein positives Arbeitsumfeld klassifizieren, gehören, dass der Beschäftigte in einem guten Betriebsklima eine interessante Arbeit zu einer für ihn verlässlichen Zeit verrichten kann und bei der Gestaltung seiner Arbeitsumgebung mitwirken darf (siehe hierzu Frage 1.1 bis 1.4 im Anhang II).

## **2 BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG – WARUM EIN ZENTRALES THEMA?**

Der demografische Wandel ändert die Strukturen unserer Gesellschaft und damit auch zunehmend die Arbeitswelt. So wird es in Zukunft immer schwerer fallen den Fachkräftebedarf der Wirtschaft decken zu können, wobei gerade die Fachkräfte einen unentbehrlichen Beitrag für die Wertschöpfung leisten. Um auf Unternehmensebene den Bedarf an Fachkräften dennoch bewältigen zu können, werden sich die Anforderungen an die Unternehmen und die eigens vom Unternehmen zu erbringenden Beiträge verändern. In einer Mangelsituation in Bezug auf junge Beschäftigte ist der Erhalt des gegenwärtigen Bestandes stets von oberster Priorität. Somit wird für den Erfolg entscheidend sein, ob ein Unternehmen in der Lage ist, seine gegenwärtigen Fachkräfte langfristig an das Unternehmen zu binden und diese darin zu unterstützen, auf Dauer leistungsfähig und gesund zu bleiben. Fachkräfte, welche lange aktiv am Arbeitsleben teilnehmen, können den Einfluss des demografischen Wandels auf die Unternehmen und die deutsche Wirtschaft reduzieren. Eine stetige und konsequente Weiterbildung der eigenen Beschäftigten dient dabei im wesentlichen Ausmaß auch den Interessen des Unternehmens. Denn der Wert der eigenen Fachkräfte bemisst sich insbesondere an der Aktualität ihres Wissens. Die »Halbwertszeit« von Wissen kann heutzutage als relativ kurz bezeichnet werden, was schon aus dem ständigen technologischen Fortschritt; z. B. in Form von stetig weiter entwickelter Produktionssysteme, begründbar ist. Schon aus diesem Grund ist auch im industriellen Sektor kontinuierliche Weiterbildung nach wie vor wichtig. Zudem ist auch oftmals eine möglichst breite Wissensbasis anzustreben. Gerade die flexible Zuordnungsmöglichkeit von Arbeitsaufgaben auf Personen erleichtert die unternehmerische Disposition (vgl. Hofmann u. a. 2014, S. 9). Es ist mithin nicht nur die dauerhafte Aktualisierung des Wissens, sondern auch die stetige Erweiterung der Wissensbasis von erfolgsentscheidender Bedeutung. Auch kann eine »Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung [...] offenbar auch als Signal der Wertschätzung durch den Arbeitgeber angesehen« werden (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2012, S.31), was einen Beitrag zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität leistet.

Gegenwärtig erlebt die Arbeitswelt neben dem demografischen Wandel eine kontinuierlich voranschreitende Veränderung der Flexibilisierungsanforderungen und Flexibilisierungsmöglichkeiten. Flexibilität ist dabei in zweifacher Hinsicht denkbar: So besteht zum einen der zunehmende Anspruch an die Unternehmen, selbst flexibel auf die Anforderungen anderer Wirtschaftsteilnehmer

zu reagieren, um damit gegenüber der Konkurrenz wettbewerbsfähig zu bleiben. Diese Flexibilitätsanforderungen an die Unternehmen wandeln sich jedoch zugleich in Flexibilitätsansprüche der Unternehmen an die eigenen Beschäftigten um. Dieser Anspruch wird im Folgenden auch als betrieblich geforderte Flexibilität bezeichnet. Eine solche Anforderung kann mit anderen Zielsetzungen, wie einer ausreichenden Inanspruchnahme von Weiterbildungsangeboten, kollidieren.

Die betrieblich geforderte Flexibilität ist jedoch nur eine Seite der Flexibilität in der Arbeitswelt. Sie kann zum anderen auch ein Angebot der Unternehmen an seine Beschäftigten darstellen. Ein Angebot, welches darin besteht durch örtlich und zeitlich stärkere Unabhängigkeit eine bessere Balance zwischen Arbeits- und Privatleben zu erreichen. Gerade diese zeitliche Unabhängigkeit könnte wiederum auch die Vereinbarkeit von Arbeit und der Teilnahme an Weiterbildungsaktivitäten fördern. Diese Doppelsinnigkeit des Begriffes »Flexibilität« löst häufig eine Kontroverse in der Diskussion aus. Zum vielfältigen Verständnis des Begriffes vergleiche beispielsweise Hofmann u. a., 2014.

Unternehmen stehen in Zeiten des demografischen Wandels und unter den sich zunehmend ändernden Ansprüchen an das Unternehmen vor der großen Herausforderung, die Beschäftigungs- und Weiterbildungssituation zukunftssicher zu gestalten. Unter Zugrundelegung der Daten der IGM-Beschäftigtenbefragung von 2013 wird in der vorliegenden Studie der Fokus auf das verarbeitende Gewerbe gelegt, mit dem Ziel die Anforderungen und Handlungsfelder aus der Sicht der Beschäftigten in Baden-Württemberg zu ermitteln. Deutschlandweit nahmen etwa eine halbe Millionen Beschäftigte an der Befragung teil. Jeder vierte Teilnehmer stammte dabei aus Baden-Württemberg. Die Befragung umfasst wesentliche Aspekte zu der augenblicklich von den Beschäftigten erlebten Arbeits- und Weiterbildungssituation und der Flexibilisierung von Arbeit. Sie bietet daher einen hohen Aussagegehalt in Bezug auf die untersuchten Themenbereiche für das verarbeitende Gewerbe Baden-Württembergs (insgesamt arbeiten rund 1,2 Millionen Beschäftigte in Baden-Württemberg im verarbeitenden Bereich (vgl. Statistisches Landesamt 2013), von denen etwa 1/10 an der Befragung teilgenommen haben) und ermöglicht damit die Gewinnung von fundierten sowie differenzierten Informationen zur Arbeits- und Beschäftigtensituation.

Der Blick auf das verarbeitende Gewerbe ist für Baden-Württemberg von wesentlicher Bedeutung. Verfügt doch Baden-Württemberg – insbesondere in Form seiner mittelständisch geprägten, industriestarken Wirtschaftsstruktur – über gute Voraussetzungen, auch in Zukunft ein attraktiver Standort für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu sein. Der industrielle Kern, gerade auch aus Unternehmen der Metall- und Elektrobranchen, hat eine wichtige und stabilisierende Funktion, wie sich eben auch in Zeiten der Eurokrise in den europäischen Nachbarländern deutlich zeigte.

Eine Reihe namhafter Initiativen adressiert derzeit die anstehenden Herausforderungen, die sich auch in Baden-Württemberg zeigen. Das sind zum einen die Fachkräfteallianz, die sich mit der Gewinnung und dem Aufbau und Halten qualifizierter Fachkräfte für alle Branchen in Zeiten des demografischen Wandels auseinandersetzt, aber auch zum anderen das Bündnis für lebenslanges Lernen, in dem Akteure des Bildungssektors zukunftsorientierte Aus- und Weiterbildungsformate und -inhalte diskutieren und voranbringen. Auch der Staat bemüht sich um die Förderung von Weiterbildung, z. B. durch die Ausbildungsförderung zur Erreichung des Qualifikationsgrades eines Meisters.

In der vorliegenden Studie geht es nicht darum den Status Quo oder konkrete Erfahrungen mit dezidierten Weiterbildungsformen zu untersuchen. Vielmehr soll auf Basis der IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2013 herausgearbeitet werden, wie die Beschäftigten des verarbeitenden Gewerbes das Angebot und die Nutzungsmöglichkeit der Weiterbildung empfinden. Hierzu werden diese Daten einer vertiefenden Auswertung unterzogen und mit anderen Quellen wie z. B. Studien zum Adult Education Survey (AES) verglichen und ergänzt.

Ein erstes Ziel der Studie ist es, diese Weiterbildungsangebote und die Nutzungsmöglichkeiten nach Unterschieden zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen zu untersuchen. Dass es bevorzugte oder benachteiligte Gruppen gibt, ist durch wissenschaftliche Studien belegt (vgl. hierzu die Studien zum AES). Zu überprüfen gilt es nun, ob sich Benachteiligungen auch in der persönlichen Bewertung der Beschäftigtengruppen innerhalb des verarbeitenden Gewerbes Baden-Württembergs widerspiegeln.

Darüber hinaus gilt es zu untersuchen, ob zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen und ausgewählten Bundesländern etwaige Unterschiede und Gemeinsamkeiten hinsichtlich (ausbildungs-) inadäquater Beschäftigung bestehen. Hier ist alleine schon der Umfang der Beschäftigungsverhältnisse von Interesse, bei welchen der erworbene Qualifikationsgrad der Beschäftigten über den sich aus den Beschäftigungsverhältnissen ergebenden Anforderungen liegt. So kann das bereits vorhandene – aber ggf. nicht hinreichend genutzte – Beschäftigtenpotenzial bewertet werden.

Ein zweites Ziel ist es, diese subjektiven Wertungen regional zu verorten. Das Zusammenspiel von Arbeit und Weiterbildung wird letztlich nicht nur von gesamtwirtschaftlichen Faktoren bestimmt, sondern und gerade von Faktoren auf betriebsindividueller und regionaler Ebene. Die Fokussierung auf einen überschaubaren regionalen Bereich, für welchen in der Untersuchung die Stadt- und Landkreisebene gewählt wurde, schafft die Möglichkeit für das Erkennen regionaler Besonderheiten und die denkbare gegenseitige Beeinflussung regional oder sogar produktionstechnisch nahestehender bzw. verbundener Betriebe. Die Ergebnisse der vorliegenden Studie zeigen, dass diese Ebene und die damit in Zusammenhang stehende Berücksichtigung

## BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG – WARUM EIN ZENTRALES THEMA?

regionaler und betriebsindividueller Besonderheiten ein guter Fokus sind. Hier geht es nicht darum »schlechte« und »gute« Kreise hervorzuheben, sondern darum, auf regionale Differenzen hinzuweisen.

Ein drittes und letztes Ziel soll sein, auf die Wirkbeziehungen zwischen Flexibilität oder individuell empfundener Arbeitslast und der empfundenen Weiterbildungssituation der Beschäftigten einzugehen.

Die Untersuchung wird abgerundet durch ein Fazit aus arbeitswissenschaftlicher Sicht, welches weitere Denkanstöße zum Themenfeld liefert.

# 3 ANMERKUNGEN ZUR DATEN-GRUNDLAGE UND ZUR ERGEBNISDARSTELLUNG

Die Ergebnisse von Befragungen sind immer vor dem Hintergrund der Datengrundlage zu interpretieren. Deshalb wird in diesem Kapitel ein kurzer Überblick über die Spezifika dieser Grundlage gegeben. Darüber hinaus sind die Ergebnisdarstellungen in ihrem Aufbau und ihrer Interpretationsweise beispielhaft aufgeführt.

---

## 3.1 Datengrundlage

---

Als Datengrundlage für die folgenden Analysen dient die 2013 durchgeführte Beschäftigtenbefragung der IG Metall. In die Analysen wurden nur solche Teilnehmer mit einbezogen, welche zwischen 15 und unter 65 Jahren alt sind. 15 Jahre wurde hierbei als das Mindesteintrittsalter in das Arbeitsleben angesehen. Bei Vollendung des 65. Lebensjahres ist davon auszugehen, dass diese Teilnehmer heutzutage (zumindest zum weit überwiegenden Teil) nicht mehr erwerbstätig sind.

Die Befragung umfasst Einstellungen der Teilnehmer zu verschiedenen Themenfeldern sowie soziodemografische Merkmale und Fakten zur Arbeitssituation. Parallel zu dieser Befragung von Beschäftigten in Betrieben aus dem verarbeitenden Gewerbe wurde eine repräsentative Befragung von TNS Infratest, die abhängig Beschäftigte (ohne Beamte) aus allen Branchen fokussiert, durchgeführt. Durch die Repräsentativbefragung ist eine eingeschränkte Gegenüberstellung (Ergebnisse nur auf gesamtdeutscher Ebene verfügbar) zur Weiterbildungssituation im verarbeitenden Gewerbe im Vergleich zum allgemeinen repräsentativen Branchenmix möglich (vgl. *Abbildung 9*).

Das Themenfeld, welches im Fokus dieser Studie steht, umfasst die Bereiche Bildung und Weiterbildung. Durch die weiteren vielfältigen arbeitswissenschaftlich relevanten Themenfelder der IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2013 konnten unterschiedlichste (Hintergrund-) Faktoren in Beziehung zum fokussierten Themenfeld Bildung und Weiterbildung gesetzt werden. Aussagen zum Status Quo an Weiterbildungsaktivitäten konnten nicht gemacht werden, da die Fragen

## ANMERKUNGEN ZUR DATENGRUNDLAGE UND ZUR ERGEBNISDARSTELLUNG

auf Einschätzungen z. B. ob der »Betrieb ausreichende Weiterbildung bietet« abzielen und nicht darauf, ob eine Weiterbildung in einem bestimmten Zeitraum tatsächlich angeboten oder besucht wurde.

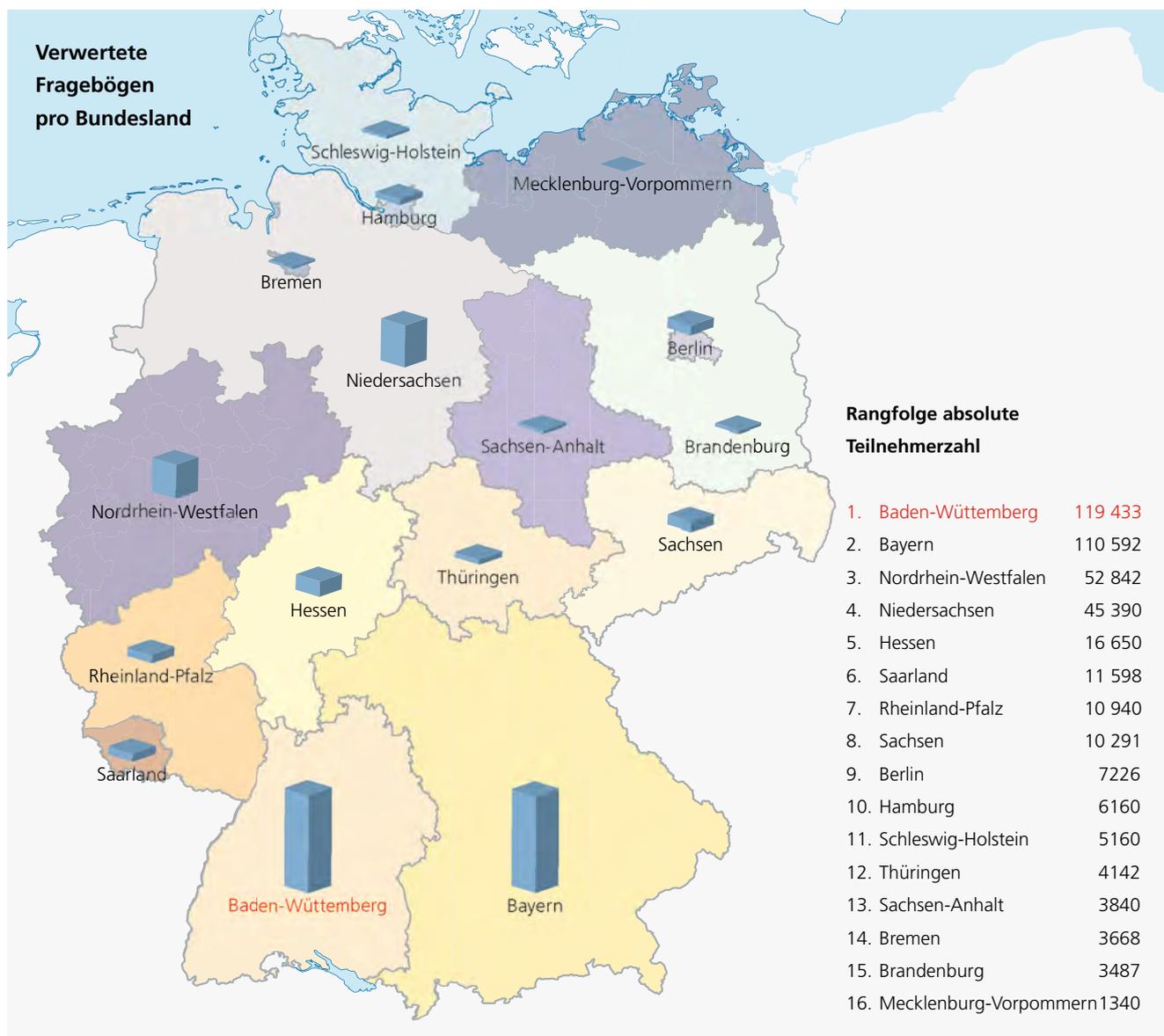


Abbildung 1

Allein in Baden-Württemberg konnten für diese Auswertung 119433 Fragebögen (nach kreis-spezifischer Zuordnung) verwertet werden. Eine solche Teilnehmeranzahl macht eine kreisspezi-fische Darstellung möglich und bietet Hinweise für weiterführende Diskussionen und Handlungs-bedarfe.

Insgesamt haben in ganz Deutschland etwa eine halbe Million Teilnehmer an dieser Befragung teilgenommen; die Anzahlen der für diese Studie verwerteten Fragebögen pro Bundesland ist *Abbildung 1* zu entnehmen.

Da die vorliegende Datenbasis (Sample) aus keiner Zufallsstichprobe gewonnen wurde<sup>1</sup>, weist sie Spezifika in der Teilnehmerzusammensetzung auf. Manche Spezifika der Samplezusammen-setzung nehmen – gemäß den Ergebnissen der vorliegenden Studie – Einfluss auf das Meinungs-bild zu den Themen Weiterbildung und Flexibilität. In *Abbildung 2* findet sich deshalb eine entsprechende Gegenüberstellung der Verteilung dieser Spezifika in der verwendeten deutsch-landweiten Datengrundlage (IGM-Beschäftigtenbefr.) gegenüber ihrem repräsentativen Vor-kommen (repr. DE):

<b>Spezifika der Teilnehmerzusammensetzung</b>		
	<b>IGM-Beschäftigtenbefr.</b>	<b>repr. DE</b>
Anteil Schichtarbeit	40%	29%*
Anteil produzierender oder produktionsnaher Bereich	63%	34%*
Anteil aus Betrieben unter 200 Beschäftigte	12%	64%**

\*laut 2013 durchgeführter repräsentativer Erhebung von TNS Infratest  
 \*\*laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit von 2014

*Abbildung 2*

Die Teilnehmer der IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2013 stammen im Vergleich zum reprä-sentativen Sample also vermehrt aus dem produzierenden oder produktionsnahen (produktions-nah gemäß Fragebogen = Logistik, Instandhaltung, Arbeitsvorbereitung, Qualitätssicherung etc.) Bereich, aus größeren und Großbetrieben und arbeiten verstärkt im Schichtbetrieb.

<sup>1</sup> Die Befragung erfolgte zum weit überwiegenden Anteil papierbasiert.

Das bedeutet v. a., dass die folgenden Ergebnisse insbesondere das (Meinungs-) Bild für produzierende und produktionsnahe (d. h. direkte) Tätigkeitsbereiche wiedergeben. Da aber gerade Baden-Württemberg einen im Bundesdurchschnitt hohen prozentualen Anteil der Beschäftigten im direkten Bereich aufweist, sind diese Ergebnisse von wesentlicher Bedeutung. Dennoch sind diese Sample-Spezifika immer bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen.

Betrachtet man das Sample in Bezug auf die Branchenzusammensetzung der Teilnehmer, ist festzustellen, dass diese baden-württemberg-weit annähernd vollständig aus dem verarbeitenden Gewerbe (siehe Brancheneinteilung nach WZ-Code von 2008) stammen. In diesem Sinne sind die nachfolgenden Ergebnisse für die Beschäftigtengruppe des verarbeitenden Gewerbes als aussagekräftig einzustufen.

---

### **3.2 Begriff Weiterbildung**

---

Im Fragebogen werden Einschätzungsfragen zum Themenfeld Weiterbildung gestellt. Der Begriff »Weiterbildung« umfasst jedoch im Detail verschiedene Ausprägungen.

Grundsätzlich wird hierbei eine Reihe von Aktivitäten verstanden. Nach dem Adult Education Survey (AES) können diese in vier Gruppen von Aktivitäten gefasst werden:

1. *Kurse oder Lehrgänge in der Arbeits- oder Freizeit.*
2. *Kurzzeitige Bildungs- oder Weiterbildungsveranstaltungen, also Vorträge, Schulungen, Seminare oder Workshops.*
3. *Schulungen am Arbeitsplatz (z. B. geplante Unterweisungen oder Trainings durch Vorgesetzte, Kollegen, durch Trainer oder auch Teleautoren).*
4. *Privatunterricht in der Freizeit (z. B. Fahrstunden für den Führerschein, Trainerstunden im Sport, Musikunterricht, Nachhilfestunden).« (AES Trendbericht 2014, S. 12).*

Wichtiger für das Verständnis der vorliegenden Ergebnisse ist die Einteilung in verschiedene Weiterbildungssegmente, wie sie schon seit Beginn der AES-Berichterstattung vorgenommen werden (vgl. u. a. Rosenblatt/Bilger 2008, S. 70ff. oder Rosenblatt/Bilger 2011, S. 35ff.).

Weiterbildung wird danach in drei Segmente unterteilt:

- Segment 1: Betriebliche Weiterbildung
- Segment 2: Individuelle berufsbezogene Weiterbildung
- Segment 3: Nicht-berufsbezogene Weiterbildung

Laut AES erfolgte die Teilnahme an Weiterbildungsaktivitäten zu 82% aus beruflichen Gründen (Stand 2014). »Mehr aus privaten« Gründen waren Weiterbildungsaktivitäten lediglich zu 18% motiviert.

Da die Befragung, auf welche folgende Ergebnisse zurückzuführen sind, im betrieblichen Kontext durchgeführt wurde, ist davon auszugehen, dass unter dem Begriff »Weiterbildung« von den Teilnehmern überwiegend eine beruflich motivierte Weiterbildungsform (Segment 1 oder 2) verstanden wurde.

#### **Anmerkung**

Fraglich bleibt jedoch, welcher Anteil an Beschäftigten auch Weiterqualifizierungen während des Tagesgeschäfts (z. B. die genannten Unterweisungen durch Vorgesetzte) als Weiterbildung versteht, wenn der Begriff »Weiterbildung« nicht näher spezifiziert wird.

---

### **3.3 Gruppenspezifische Auswertungen und Wirkungszusammenhänge**

---

#### **Gruppenspezifische Auswertungen**

Hierbei wurde das Antwortmuster zwischen den Vergleichsgruppen (also etwa zwischen den Vergleichsgruppen der Schichtarbeiter und der nicht in Schicht Arbeitenden, der Frauen und der Männer oder der Beschäftigten im direkten (produzierenden/produktionsnahen) und im indirekten (dienstleistenden) Bereich) gegenübergestellt.

Diese gruppenspezifische Auswertung umfasst sowohl soziodemografische als auch betriebliche Unterscheidungsmerkmale.

Die verwendeten Merkmale Schichtarbeit, Tätigkeitsbereich, erworbener Abschluss und Betriebsgröße weisen jedoch untereinander Zusammenhänge wie folgt auf:

Das Verhältnis von in Schicht Arbeitenden zu nicht in Schicht Arbeitenden steht oftmals in Abhängigkeit zum Tätigkeitsbereich und dem Qualifikationsprofil. In der Produktion wird eher in Schicht gearbeitet als im Dienstleistungsbereich. U. a. weist die Produktionsarbeit im Schichtbetrieb vermehrt ein spezifisches Qualifikationsprofil auf (häufiger Anlernertätigkeiten). In Großbetrieben arbeiten vermehrt Schichtdienstleistende.

Jedes dieser Merkmale hat für sich einen Einfluss u. a. auf Weiterbildungsmöglichkeiten. Diese Merkmale sind, wie aufgezeigt, aber häufig nicht unabhängig voneinander. Somit ist vermehrt von einem »gemeinsamen« Einfluss der aufgezeigten Merkmale auszugehen.

### Wirkungszusammenhänge und gruppenspezifische Differenzen

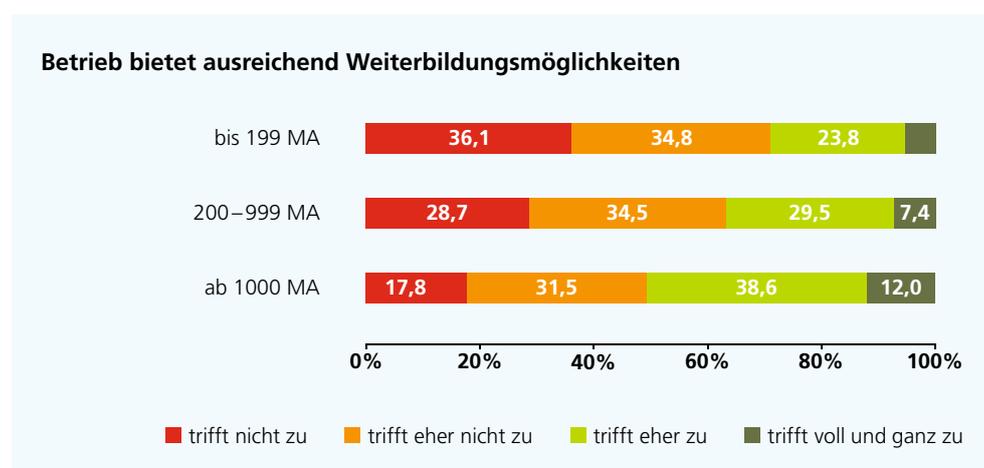
Im Folgenden werden nachweisbare Wirkungszusammenhänge und gruppenspezifische Differenzen in Aussagen zum Thema »Arbeit und Weiterbildung« dargestellt.

Der Nachweis über Wirkungszusammenhänge und gruppenspezifische Differenzen erfolgt stets auf dieselbe Art und Weise. Hinweise für einen solchen Nachweis sind hierbei bei gruppenspezifischen Differenzen, dass die »positiven« oder »negativen« Zustimmungskategorien um mindestens 10% zwischen mindestens zwei Vergleichsgruppen abweichen (z. B. »positiv«: Kumulation aus den Antwortkategorien »Stimme voll und ganz zu« + »Stimme eher zu«). Zusätzlich wird diese Differenz durch die Überschreitung eines Schwellenwertes eines spezifischen statistischen Zusammenhangsmaßes bestätigt (je nach Skalenniveau Gamma oder Cramers V). Der Nachweis über Wirkungszusammenhänge erfolgt damit über eine entsprechende Bestimmung der Abweichung (mindestens 10%) zzgl. des Einbezugs eines solchen statistischen Zusammenhangsmaßes.

Werden Sachverhalte ohne nachweisbare Differenzen nach dem vorliegenden Schema thematisiert, wird dies explizit ausgewiesen.<sup>2</sup>

Ermittelte Differenzen sind in Form von Balkendiagrammen dargestellt; beispielhaft wie folgt.

Abbildung 3  
Beispiel 1  
siehe (6.3) auf Seite 72ff.



<sup>2</sup> In der verwendeten Sekundärliteratur sind z.T. geringere Unterschiede als Differenzen thematisiert. Werden Vergleiche mit Ergebnissen von anderen Datengrundlagen vorgenommen, werden diese explizit ausgewiesen.

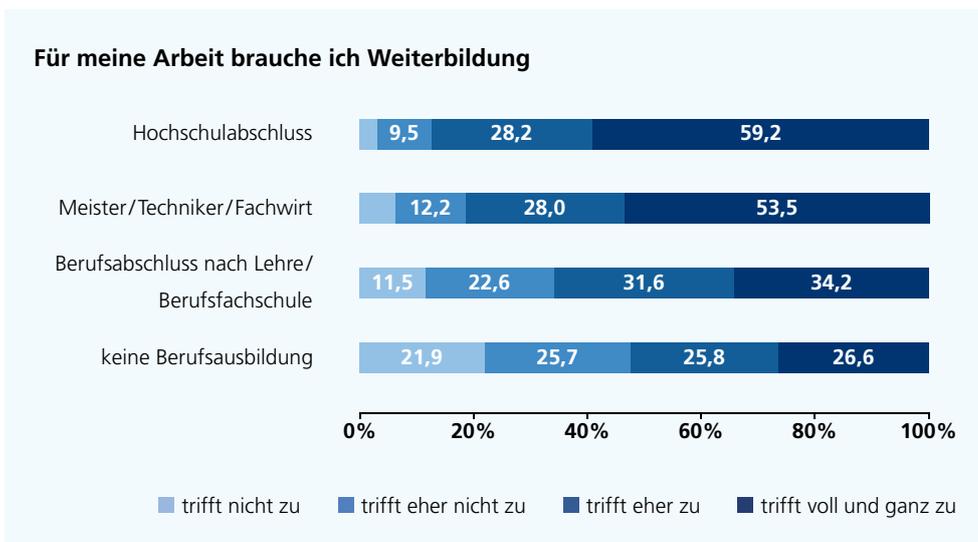


Abbildung 4  
Beispiel 2  
siehe (6.1) auf Seite 72ff.

**Balkendiagramme Ampeldesign** (Beispiel 1): Die »Ampel« wird dann verwendet, wenn die Antwortkategorien mit einer inhaltlich positiven oder negativen Assoziation belegt sind.

**Balkendiagramme Blautöne** (Beispiel 2): Blautöne werden dann verwendet, wenn keine direkte inhaltlich positive oder negative Assoziation mit den Antwortkategorien verbunden ist.

**Fehlende Werte** (z. B. *Abbildung 4*): Aus Gründen der Lesbarkeit werden teilweise nicht alle Prozentwerte (unter 7%) in den Grafiken aufgeführt. Die fehlenden Werte in den Grafiken sind den zugehörigen Tabellen im Anhang zu entnehmen. Diese sind den Abbildungen entsprechend zugeordnet.

**Fragen:** Die Originalfragen des Fragebogens sind der Anschaulichkeit halber in den Abbildungsüberschriften gekürzt dargestellt. Ebenso aus Gründen der Anschaulichkeit wurde auf negative Konnotation in den Fragen verzichtet (Fragen sind stets positiv formuliert). Den Abbildungsüberschriften ist eine Fragennummer beigelegt, welche den Vergleich mit den Originalfragen und Antwortkategorien (im Anhang II) zulassen.

Zuzüglich wurde ein Index »Arbeitsumfeld« aus den Fragen (siehe Anhang) nach planbarer Arbeitszeit (1.1), einem guten Betriebsklima (1.2), interessanter Arbeit (1.3) und nicht zuletzt den Mitsprache-/Mitgestaltungsmöglichkeiten (1.4) der Beschäftigten gebildet.

Darüber hinaus wurde eine Variable »atypische Beschäftigung« gebildet. Unter »atypisch« werden in dieser Studie Personen subsumiert, die angeben, befristet beschäftigt zu sein, in einem Leiharbeitsverhältnis oder in einem Beschäftigungsverhältnis auf Mini-Job-Basis zu stehen oder einen Werkvertrag zu besitzen. Um diese so definierte Personengruppe gesondert analysieren und abbilden zu können, wurden anhand Frage III (siehe Anhang) die Befragten mit entsprechenden Angaben selektiert und in eine neue Variable »atypisch« überführt. Der Anteil an atypisch Beschäftigten lag in Baden-Württemberg bei 12% und in den übrigen Bundesländern bei 14%. Diese Gruppe wird wegen ihres kurzen Einsatzes oftmals nicht betrieblich weiterqualifiziert, da hier arbeitgeberseitig keine Notwendigkeit besteht. Würde man diese Befragtengruppe bei den Befragungsergebnissen unberücksichtigt lassen, wären somit etwas positivere Ergebnisse hinsichtlich der empfundenen Weiterbildungssituation zu erwarten. Allerdings stellt diese Personengruppe mit 12% bzw. 14% eine kleinere Teilmenge der Teilnehmer dar, so dass der Einfluss auf das Gesamtergebnis zwar besteht und zu berücksichtigen ist, den Aussagegehalt tendenziell aber unverändert lässt. Zudem wird auf nachweisbare Unterschiede zwischen atypisch und nicht atypisch Beschäftigten im Antwortverhalten zum Thema Weiterbildung an gegebenen Stellen hingewiesen, sofern nachweisbare Abweichungen bestehen.

---

### 3.4 Kreisvergleich

---

Beim Kreisvergleich werden auffallende Unterschiede hervorgehoben. Dabei sind zusätzlich mögliche Einflussfaktoren aufgeführt, welche für entsprechende Ergebnisse mitverantwortlich sein können. Hierbei sind aber keine deterministischen Schlüsse dieser Einflussfaktoren möglich. Die Ergebnisse spiegeln kreisspezifische Bilder wider, welche durch die (an der Umfrage beteiligten) Betriebe und durch vielfältige Ursachen geprägt sind. Insofern kann diese Studie auch den Ausgangspunkt für weitere Untersuchungen auf kreisspezifischer Ebene bilden, um regionale Besonderheiten zu betrachten.

Ein beispielhaftes Ergebnis sieht wie in *Abbildung 5* aus.

#### **Erläuterung Flächenfarben**

Kreise und kreisfreie Städte mit unter 250 Antwortenden sind dunkelgrau gekennzeichnet und werden in den Analysen nicht berücksichtigt. Eine Mindestprägung des Meinungsbildes im Kreis bzw. in der kreisfreien Stadt ist durch diese Mindestanzahl an Teilnehmern gegeben. In Baden-Württemberg musste gerade einmal im Falle Baden-Badens und Waldshuts (in dunkelgrau) wegen einer zu geringen Teilnehmeranzahl auf eine getrennte Analyse verzichtet werden.

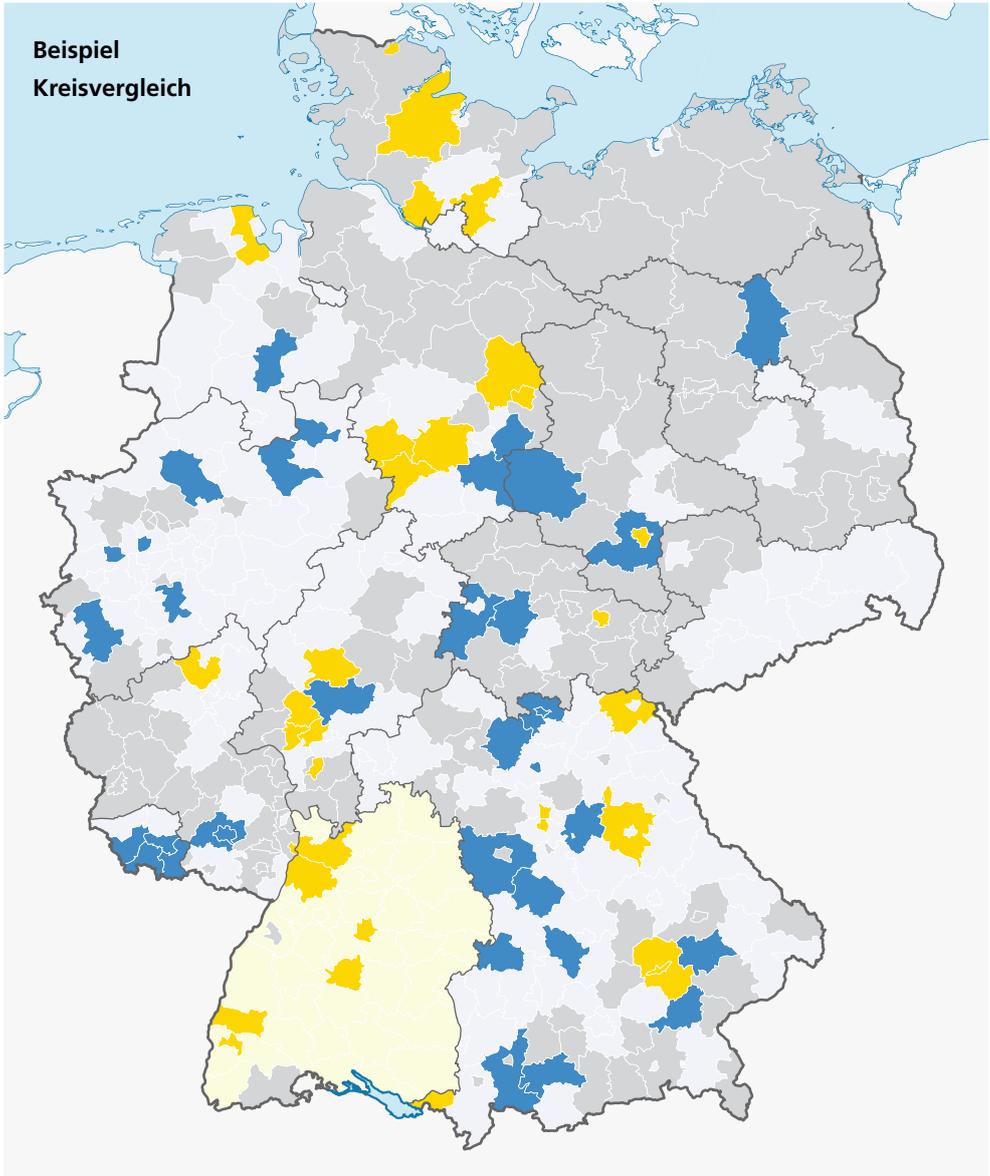


Abbildung 5

**Erläuterung hellgraue bzw. hellgelbe (in BW) Flächen**

Diese Kreise und kreisfreien Städte votierten, bezogen auf den gesamtdeutschen Mittelwert, durchschnittlich. Das heißt die Antworten lagen innerhalb einer Standardabweichung vom arithmetischen gesamtdeutschen Mittelwert. Um diesen Mittelwert (arithmetisches Mittel) zu erhalten, wurden die (Antwort-) Werte aller berücksichtigten Kreise und kreisfreien Städte des Datensatzes addiert und die Summe durch die Anzahl aller Werte dividiert.

Die Standardabweichung wurde als Maß für die gewöhnliche Streuung um diesen Mittelwert verwendet. Die Standardabweichung ist vereinfacht gesagt, die durchschnittliche Abweichung des Antwortverhaltens aller einzelnen Kreise und kreisfreien Städte vom durchschnittlichen Antwortverhalten. Alle über- oder unterdurchschnittlichen Abweichungen (also ober- bzw. unterhalb der Standardabweichung) wurden in dieser Untersuchung als »auffällig« klassifiziert und sind deshalb in blau oder gelb wie folgt gekennzeichnet.

**Erläuterung blaue / gelbe Flächen**

In diesen Kreisen votierten die Teilnehmer je nach Fragestellung unter- oder oberhalb der Standardabweichung.

Die blauen und gelben Färbungen beinhalten keine Wertung der Kreise oder kreisfreien Städte, sondern weisen lediglich auf Unterschiede zwischen Kreisen und kreisfreien Städten und den darin teilnehmenden Betrieben hin.

Auf folgende Spezifika zur Teilnehmerzusammensetzung ist hinzuweisen, welche einen nachweislich negativen Einfluss auf die Weiterbildungssituationen mit sich bringen und in einem Vergleich der Ergebnisse der IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2013 für Baden-Württemberg und den weiteren Bundesländern zu beachten ist:

Abbildung 6

<b>Spezifika der Teilnehmerzusammensetzung II</b>		
	<b>Baden-Württemberg</b>	<b>Rest-Deutschland</b>
Anteil Schichtarbeit	33%	42%
Anteil produzierender oder produktionsnaher Bereich	59%	65%
Anteil aus Betrieben unter 200 Beschäftigte	9%	13%

Ein höherer Anteilswert in einem Kreis könnte eine damit einhergehende gruppenspezifische Prägung der Einschätzung der Weiterbildungssituation in diesem Kreis mit sich bringen. Aus diesem Grunde ist es wichtig, neben den inhaltlichen Ergebnissen zur Weiterbildung auch die Teilnehmerzusammensetzungen in den Kreisen und kreisfreien Städten zusätzlich zu betrachten. Zur Zusammensetzung wäre daher v. a. mit zu betrachten:

- die Anzahl und Größe der teilnehmenden Betriebe im Kreis/in der kreisfreien Stadt
- den Anteil der teilnehmenden Beschäftigten aus dem direkten Bereich im Kreis/in der kreisfreien Stadt

Das Antwortverhalten der Gruppe der Schichtarbeitenden wurde hingegen nicht kreisspezifisch gesondert betrachtet. Durch die Berücksichtigung des jeweiligen kreisspezifischen Anteils des direkten Bereichs ist die kreisspezifische Größenordnung an Schichtarbeitenden in der Tendenz implizit berücksichtigt. Der Zusammenhang zwischen diesen beiden Vergleichsgruppen ist – wie bereits in diesem Kapitel dargestellt – evident (d. h. ein höherer Anteil im direkten Bereich steht im Zusammenhang mit einem höheren Anteil an Schichtarbeitenden).

Der Anteil an Gewerkschaftsmitgliedern der teilnehmenden Beschäftigten auf Kreisebene hat sich nicht als klare Einflussgröße auf das Meinungsbild herausgestellt und wird deshalb nicht weiter betrachtet.

Im Anhang (Anhang IV: Teilnehmerzusammensetzung BW) wird eine kreisspezifische Liste mit der Anzahl der teilnehmenden Betriebe, der Teilnehmerzusammensetzung nach Betriebsgröße sowie die Zuordnung der Teilnehmer nach Tätigkeitsbereich (direkter/indirekter Bereich) in Baden-Württemberg aufgeführt. Hieraus können z.T. mögliche Einflüsse auf das Meinungsbild abgeleitet werden.

## 4 KERNERGEBNISSE ZUM THEMENFELD WEITERBILDUNG

---

### 4.1 Weiterbildungssituation aus Sicht einzelner Beschäftigtengruppen

---

Die bisherige Forschung zeigt, dass Weiterbildungsmöglichkeiten im Sinne von Zugangschancen, aber auch die Beteiligungsquoten, schon von jeher in hohem Maße ungleich verteilt sind (vgl. hierzu Untersuchungen, welche anhand des Adult Education Survey (AES) und des Berichtssystems Weiterbildung (BSW) durchgeführt wurden).

Dieses Unterkapitel geht der Frage nach, ob sich dieser Sachverhalt auch in den Aussagen der Beschäftigten selbst wiederfinden lässt.

#### **Die meisten Beschäftigtengruppen bejahen ein Weiterbildungsbedürfnis**

Die meisten Befragten aus Baden-Württemberg hielten (auf den Beruf bezogene) Weiterbildung für relevant (Verneinung der Aussage »Für meine Arbeit brauche ich keine Weiterbildung«, Frage 6.1), so die Aussage von rund 70% der Beschäftigten.

Ob vom jeweiligen Befragten eine Weiterbildung in Form von Weiterqualifizierung während des Tagesgeschäfts (z. B. Unterweisungen durch den Vorgesetzten) oder eine Weiterqualifizierung außerhalb des Tagesgeschäfts (z. B. in Form eines Weiterbildungskurses) gemeint war, bleibt offen. Das empfundene Qualifizierungsdefizit ist seitens der Beschäftigten in beiden Fällen vorhanden.

Im AES 2012 nannte etwa ein Viertel der Befragten in Baden-Württemberg als wichtigsten Grund für »Nichtteilnahme an einer Weiterbildung«, dass beruflich bedingt keine Weiterbildung benötigt wurde. Die Ergebnismerte sind somit recht ähnlich.

Deutschlandweit variiert laut Analysen zum AES 2012 der Anteil der Personen, welche nach eigener Aussage »keine Weiterbildung benötigen«, qualifikatorisch von 57% (Hauptschulabschluss/ohne Schulabschluss) bis 32% (Hochschulreife). In der folgenden Grafik ist ersichtlich, dass gerade einmal unter 13% der befragten Hochschulabsolventen in Baden-Württemberg angaben, keine Weiterbildung für ihre Arbeit zu benötigen. Wie vermutet ist die Nachfrage nach Weiterbildung bei denjenigen ohne Berufsausbildung mit gut 52% (trifft eher zu + trifft voll und ganz zu) am niedrigsten.

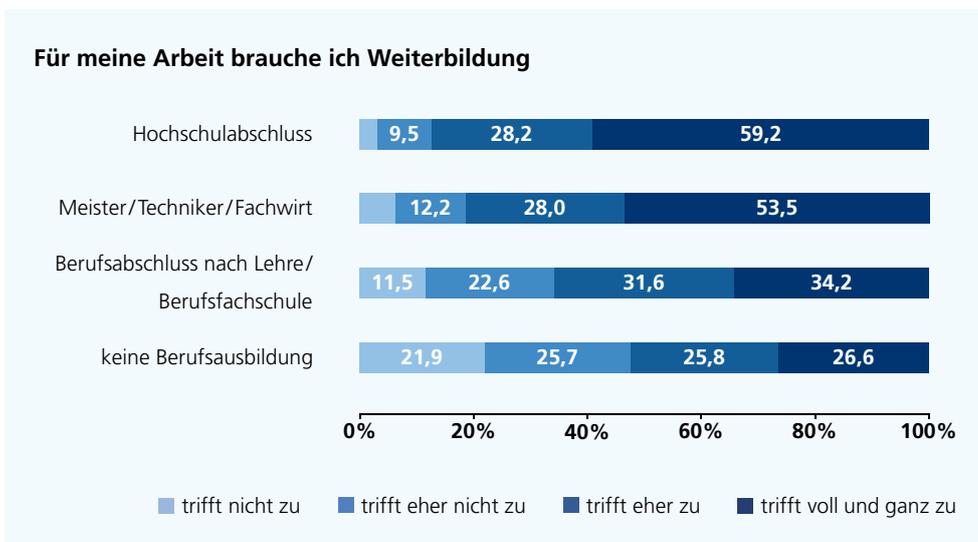


Abbildung 7  
siehe (6.1) auf Seite 72ff.

Anzumerken ist, dass formal niedrig qualifizierte Beschäftigte zumeist einer inhaltlich weniger anspruchsvollen Beschäftigung nachgehen und diese Art der Beschäftigung wohl seltener einer Weiterbildung bedarf. Dies mag dazu führen, dass diese Gruppe eine geringere Notwendigkeit für Weiterbildung sieht.

Da formal niedrig Qualifizierte vermehrt im produzierenden und produktionsnahen Bereich und im Schichtbetrieb zu verorten sind, wird hier Weiterbildung weniger stark nachgefragt.

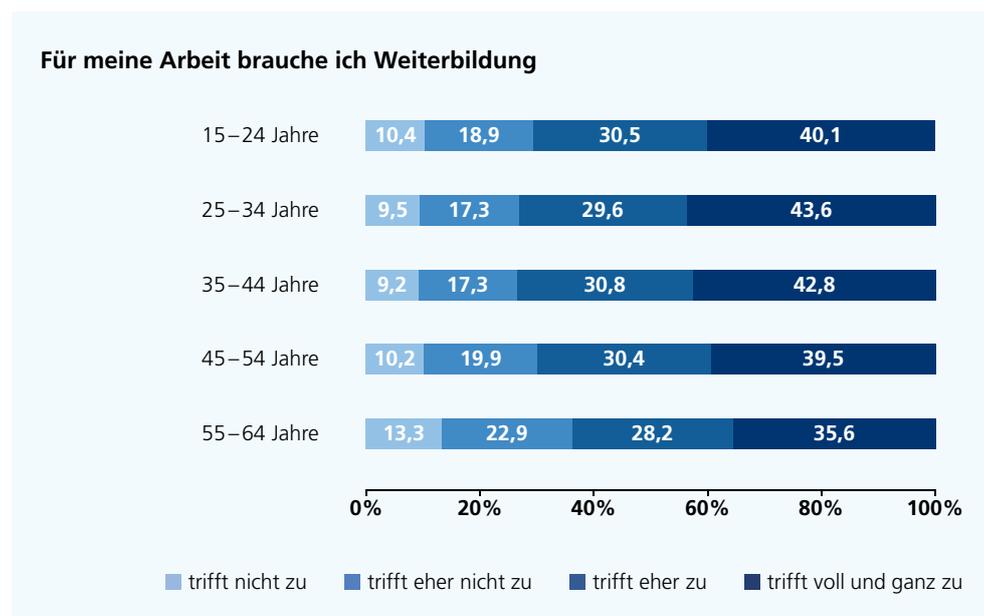
Aus diesem Grund gaben die Beschäftigten aus den produzierenden und produktionsnahen Bereichen eher an, keinen Bedarf an einer Weiterbildung zu haben (38% des produzierenden und produktionsnahen Bereichs versus 17% im indirekten Bereich). Gleiches gilt für die Schichtarbeiter (43% der in Schicht Arbeitenden zu 23% der nicht in Schicht Arbeitenden).

Geht man im Zuge der voranschreitenden technischen (Vernetzungs-) Möglichkeiten und dem demografischen Wandel von einer Veränderung der Produktionsarbeit der Zukunft aus, werden inhaltlich flexible Arbeitsprofile immer wichtiger und eine Erweiterung der Qualifikation dadurch wohl noch unabdingbarer. Dieser Umstand wird auch in der Produktion mittelfristig zu mehr Bedarf an aufbereiteten und ausreichenden Informationen so z. B. in Form von Weiterbildungen führen (vgl. Spath u. a. 2013, S.86).

Betrachtet man *Abbildung 8* ist zu sehen, dass auch die älteste Beschäftigtengruppe einen kaum geringeren Bedarf an Weiterbildung sieht. Dieses Ergebnis spiegelt sich ebenso in der Baden-Württemberg spezifischen Auswertung zum AES 2012 unter den Erwerbstätigen wider (vgl. Länderzusatzstudie zum AES 2012, S.17).

Festzuhalten ist daher, dass sich die Nachfrage nur noch marginal zwischen den Altersgruppen unterscheidet und somit auch viele ältere Beschäftigte einen Bedarf an Weiterbildung sehen.

*Abbildung 8*  
siehe (6.1) auf Seite 72ff.



Die Frage ist nun aber, ob die Betriebe auch entsprechend ausreichend Weiterbildungsangebote, insbesondere auch für die »traditionell« benachteiligten Gruppen, anbieten und zugänglich machen. Gerade im Zuge des demografischen Wandels ist es wichtig, alle Beschäftigtengruppen entsprechend den betrieblichen Erfordernissen zu fördern.

Wie bereits in der Einleitung erwähnt, soll auf Basis der IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2013 nicht der Status Quo von Weiterbildungsmöglichkeiten herausgearbeitet werden, sondern das Empfinden der Beschäftigten hinsichtlich des sich Ihnen bietenden Angebots an Weiterbildung sowie deren Nutzungsmöglichkeit.

Einen ersten Aufschluss zum Meinungsbild der Beschäftigten erbringen nachfolgende Tabellen.

<b>Betrieb bietet ausreichend Weiterbildungsmöglichkeiten</b>		
	<b>Trifft voll und ganz / eher zu</b>	<b>Trifft (eher) nicht zu</b>
IGM-Beschäftigtenbefragung DE	42,4%	57,6%
IGM-Beschäftigtenbefragung BW	43,5%	56,5%
TNS-Repräsentativbefragung	57%*	43%*

*\*Anmerkung: Angaben ohne Kommastellen im Original*

Abbildung 9  
siehe (6.3) auf Seite 72ff.

Weniger als die Hälfte der Teilnehmer aus Baden-Württemberg (44%) halten somit die für sie zugänglichen Weiterbildungsangebote ihres Betriebes für zumindest noch ausreichend. Anzu-merken ist hierbei, dass von ihnen lediglich 10% diese für »voll und ganz« ausreichend halten.

Der von den Beschäftigten erkannte Bedarf an Weiterbildung kann dabei sowohl auf kurzfristige Anpassungslücken im nutzbaren Angebot als auch auf mittel- bis langfristig bestehende Quali-fikationsdefizite hindeuten.

Vergleicht man die Baden-Württemberg spezifischen Ergebnisse mit denjenigen für das verarbei-tenden Gewerbe aus der gesamten Bundesrepublik ist festzustellen, dass die Teilnehmer in Baden-Württemberg geringfügig zufriedener mit ihren für sie zugänglichen betrieblichen Weiter-bildungsmöglichkeiten sind. Im Vergleich zum Meinungsbild im Branchendurchschnitt (siehe TNS-Repräsentativbefragung in *Abbildung 8*) liegt der Anteil im verarbeitenden Gewerbe deutsch-landweit um knapp 15 Prozentpunkte niedriger.

Um die derzeitige Bedarfsdeckung aus Sicht der Beschäftigten zu vergegenwärtigen, wird das sich ihnen bietende (betriebliche) Weiterbildungsangebot mit der empfundenen Weiterbil-dungsnotwendigkeit in Bezug gesetzt.

Hierbei sollen die mit Weiterbildungsangeboten benachteiligten Beschäftigtengruppen in den Fokus rücken. Denn: »Angesichts des prognostizierten Fachkräftemangels und des abnehmenden Arbeitskräfteangebots wird [...] vermehrt darauf hingewiesen, dass auch bisher benachteiligte Beschäftigtengruppen verstärkt für die Sicherung des Arbeitskräftepotenzials an Bedeutung ge-winnen und entsprechend qualifiziert werden müssen« (Resultate des Adult Education Survey 2012, S.148).

### Weiterbildungsbedarf in Baden-Württemberg – Gesamt

Nachfolgend die Ergebnisse der Befragung zum Weiterbildungsbedarf aus Baden-Württemberg.

Abbildung 10  
siehe (6.1) auf Seite 72ff.

Für meine Arbeit brauche ich Weiterbildung		
	WB (eher) benötigt	(Eher) keine WB benötigt
betriebl. WB (eher) ausreichend	32,5%	10,9%
betriebl. WB (eher) nicht ausreichend	38,4%	18,2%

Anmerkung: WB = Weiterbildung

**Grün: 33%** der Beschäftigten erkennen einen Weiterbildungsbedarf und sehen diesen auch erfüllt.

**Grün: 11%** erkennen keinen Weiterbildungsbedarf und sehen sich mit den mehr oder weniger vorhandenen und für sie zugänglichen Angeboten hinreichend versorgt.

**Rot: mit 38%** die größte Gruppe der Beschäftigten – erkennt einen Weiterbildungsbedarf, sieht diesen aber seitens des Betriebes als nicht erfüllt an.

**Rot: 18%** sehen zwar für die aktuelle Tätigkeit keinen Weiterbildungsbedarf, erkennen aber auch kein für sie zugängliches ausreichendes Weiterbildungsangebot. Hieraus lässt sich aus Beschäftigtensicht der Rückschluss ziehen, dass im Falle eines künftig entstehenden Bedarfes das zugängliche Angebot an Weiterbildung wohl nicht ausreichen wird.

### Weiterbildungsbedarf in Baden-Württemberg – bei älteren Beschäftigten

Betrachtet man die in der Literatur vermeintlich benachteiligte Gruppe der älteren Beschäftigten (45 bis 64-Jährige), ist ersichtlich, dass sie sich zu einem ähnlichen Anteil wie der Gesamtdurchschnitt über alle Altersgruppen in einer Situation sehen, in der sie zwar Weiterbildungsmöglichkeiten benötigen, diese aber nach eigener Aussage nicht angeboten bekommen (**39%**).

Zudem sehen **20%** keinen Weiterbildungsbedarf für die aktuelle Tätigkeit, sehen aber auch grundsätzlich kein für sie zugängliches ausreichendes Angebot.

Insgesamt ist aber anhand der vorliegenden Daten – entgegen der aktuellen Literatur – keine deutlich schlechtere Weiterbildungssituation aus Sicht der älteren Beschäftigten nachzuweisen.

Nachfolgend entsprechende Ergebnisse für die Altersgruppe der 45–64-Jährigen aus Baden-Württemberg.

#### Für meine Arbeit brauche ich Weiterbildung

	WB (eher) benötigt	(Eher) keine WB benötigt
betriebl. WB (eher) ausreichend	29,5%	11,4%
betriebl. WB (eher) nicht ausreichend	39,1%	20,0%

Abbildung 11  
siehe (6.1) auf Seite 72ff. -  
45 bis 64-Jährige (II)

#### Weiterbildungsbedarf in Baden-Württemberg – Beschäftigte ohne Berufsabschluss

Wie nachfolgend zu sehen, erkennt zwar ein deutlicher Anteil (29%) der Beschäftigten ohne Berufsausbildung für die aktuelle Tätigkeit keinen Weiterbildungsbedarf, zugleich erkennen diese aber auch kein für sie zugängliches ausreichendes Weiterbildungsangebot.

Bei den atypisch Beschäftigten liegt der Anteil im Übrigen bei 24% (zur Bildung »atypisch« siehe Kapitel 2.3).

Auch hier ließe sich für beide Gruppen ableiten, dass im Falle eines künftig entstehenden Bedarfes aus Beschäftigtensicht das zugängliche Angebot an Weiterbildung wohl nicht ausreichen wird.

#### Für meine Arbeit brauche ich Weiterbildung

	WB (eher) benötigt	(Eher) keine WB benötigt
betriebl. WB (eher) ausreichend	24,2%	17,3%
betriebl. WB (eher) nicht ausreichend	29,2%	29,3%

Abbildung 12  
siehe (6.1) auf Seite 72ff. -  
ohne Berufsausbildung (V)

### Weiterbildungsbedarf in Baden-Württemberg – bei den weiblichen Beschäftigten

Die teilnehmenden Frauen und in Teilzeit Arbeitenden weisen konträr zur gängigen Literatur eine geringere negative Lücke auf. Sie gaben weniger häufig an, über nicht ausreichende zugängliche Weiterbildungsmöglichkeiten bei bestehendem Bedarf zu verfügen, als die Gesamtheit aller Teilnehmer (Frauen: **36%**, in Teilzeit Beschäftigte: **35%**).

Abbildung 13  
siehe (6.1) auf Seite 72ff. -  
Frauen (I)

Für meine Arbeit brauche ich Weiterbildung		
	WB (eher) benötigt	(Eher) keine WB benötigt
betriebl. WB (eher) ausreichend	31,7%	12,1%
betriebl. WB (eher) nicht ausreichend	35,7%	20,4%

Abbildung 14  
siehe (6.1) auf Seite 72ff. -  
Teilzeit (III)

Für meine Arbeit brauche ich Weiterbildung		
	WB (eher) benötigt	(Eher) keine WB benötigt
betriebl. WB (eher) ausreichend	33,1%	12,0%
betriebl. WB (eher) nicht ausreichend	34,8%	20,1%

### Weiterbildungsbedarf in Baden-Württemberg – in ausgewählten Branchen

Vergleicht man die beschäftigungsstarken Branchen »Maschinenbau«, »Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen« und die »Herstellung von Metallerzeugnissen« in Baden-Württemberg, ist festzustellen, dass der Anteil der »roten Gruppen« v. a. bei der Herstellung von Metallerzeugnissen für ein höheres Defizit im Bereich Weiterbildung spricht. Bei dieser Branche ist das gefühlte Defizit im Bereich der Weiterbildung für aktuelle Tätigkeiten mit **43%** überdurchschnittlich groß. Aber auch beim wissens- und innovationsintensiven Maschinenbau liegt der Anteil bei **41%**.

Abbildung 15  
siehe (6.1) auf Seite 72ff. -  
Herstellung von  
Metallerzeugnissen

Für meine Arbeit brauche ich Weiterbildung		
	WB (eher) benötigt	(Eher) keine WB benötigt
betriebl. WB (eher) ausreichend	25,7%	9,5%
betriebl. WB (eher) nicht ausreichend	43,2%	21,6%

Angesichts der Ergebnisse darf insgesamt konstatiert werden, dass nach Einschätzung der Befragten (auch nach Splittung in unterschiedlichste Vergleichsgruppen) ein großer Weiterbildungsbedarf ungedeckt ist. Möglicherweise »hinkt« hier z.T. das Angebot kurzfristig geänderten qualifikatorischen Anforderungen hinterher.

Im Folgenden wird vertiefend auf betriebliche und tätigkeitsabhängige Strukturmerkmale eingegangen. Die Ergebnisse sollen v.a. hinsichtlich der Betriebsspezifika im Vergleich zu weiteren Sekundärergebnissen interpretiert werden.

### **Einfluss der Betriebsspezifika auf betriebliche Unterstützung**

Dass Weiterbildungsmöglichkeiten von Betriebsspezifika abhängen, ist unbestritten. Eine ausführliche Darstellung dieser hinlänglich bekannten Zusammenhänge soll nicht Gegenstand dieser Studie sein. Trotzdem sei darauf hingewiesen, dass sich in vorliegender Untersuchung die starke Abhängigkeit des Zugangs zu Weiterbildungsangeboten von der Betriebsgröße, der Branche und dem damit in Verbindung stehenden Tätigkeitsbereich bestätigt hat.

Weitere wichtige Faktoren für betriebliche Weiterbildungsaktivitäten wie Ertragslage und die Innovativität (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012, S.145f.) wurden in der zugrundeliegenden Beschäftigtenbefragung nicht thematisiert.

Laut vorliegender Befragungsergebnisse bieten größere und große Betriebe ihren Beschäftigten eher die Möglichkeit, sich ausreichend weiter zu qualifizieren. Umso größer ein Betrieb ist, umso eher hat dieser offensichtlich die personellen und monetären Möglichkeiten, dies zu leisten.

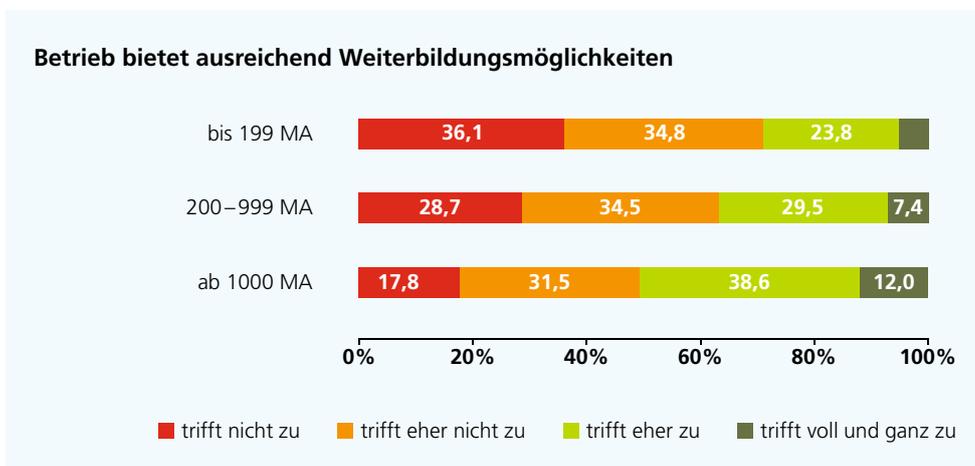
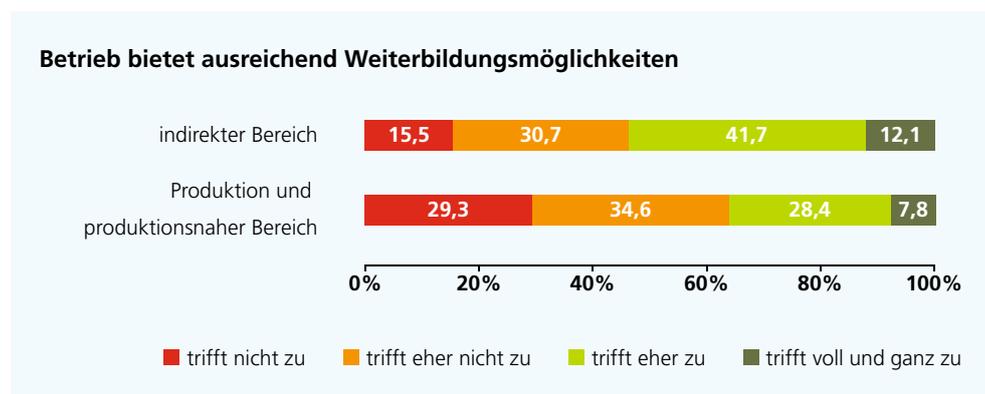


Abbildung 16  
siehe (6.3) auf Seite 72ff.

Gerade größere und Großbetriebe ( $\geq 250$  Beschäftigte) bieten laut einer anderen Untersuchung zu 88% (bezogen auf Betriebe mit Beschäftigten im Alter 50 bis 64 Jahre; Stand 2011) für ältere Beschäftigte (ab 50 Jahren) entsprechende Maßnahmen an (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2014, S.16). In der nächst kleineren ausgewiesenen Betriebsgrößen von 100 bis 249 Beschäftigten sind es hiernach 73% und bei Betrieben mit 50 bis 99 Beschäftigten 56%. Die Zustimmung fiel in den noch kleineren Betrieben prozentual auch weiterhin stark mit der Beschäftigtenzahl ab.

Nach Einschätzung der Beschäftigten im produzierenden oder produktionsnahen Bereich bestehen sichtbar höhere Defizite, wie folgender Grafik zu entnehmen ist.

Abbildung 17  
siehe (6.3) auf Seite 72ff.



Die unterschiedlich großen Möglichkeiten fanden sich erwartungsgemäß auch im Vergleich der jeweiligen Beschäftigtengruppen mit unterschiedlichen Qualifikationen wieder. So sehen Befragte ohne Berufsausbildung (eher) ungenügende zugängliche Weiterbildungsmöglichkeiten (58%). Allerdings ist anzumerken, dass insbesondere Befragte mit Berufsabschluss (nach Lehre oder Berufsfachschule) ein Manko bei den ihnen angebotenen betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten sehen und zwar zu gut 62%. Hoch oder höher Qualifizierte sehen für sich zwar weniger unzureichende Weiterbildungsmöglichkeiten (Beschäftigte mit Hochschulabschluss aber immer noch zu gut 41%), jedoch herrscht über alle Qualifikationsgrade hinweg ein verspürter größerer Optimierungsbedarf.

Betriebliche Möglichkeiten können auch in Persona der Vorgesetzten direkt an ihre Beschäftigten vermittelt oder diesen verwehrt werden. Insofern ist es möglich, dass sich die Wahrnehmung fehlender betrieblicher Weiterbildungsmöglichkeiten in der Einschätzung widerspiegelt, dass der jeweilige Vorgesetzte die berufliche Entwicklung nicht unterstützt.

Insgesamt sieht seitens des eigenen Vorgesetzten ein nicht unerheblicher prozentualer Anteil fehlende Unterstützungsleistung bei der beruflichen Entwicklung.

Beschäftigte, welche sich nicht mehr im Ausbildungsalter oder in der Einlernphase befinden, stimmten dem verstärkter zu. Hierbei ist zu vermuten, dass in diesen Fällen seitens des Betriebes und/oder des Vorgesetzten keine Notwendigkeit eines künftig veränderten Tätigkeitsfeldes für den Beschäftigten und damit für die Gewährung von Weiterbildung und die Förderung von Entwicklung vorliegt.

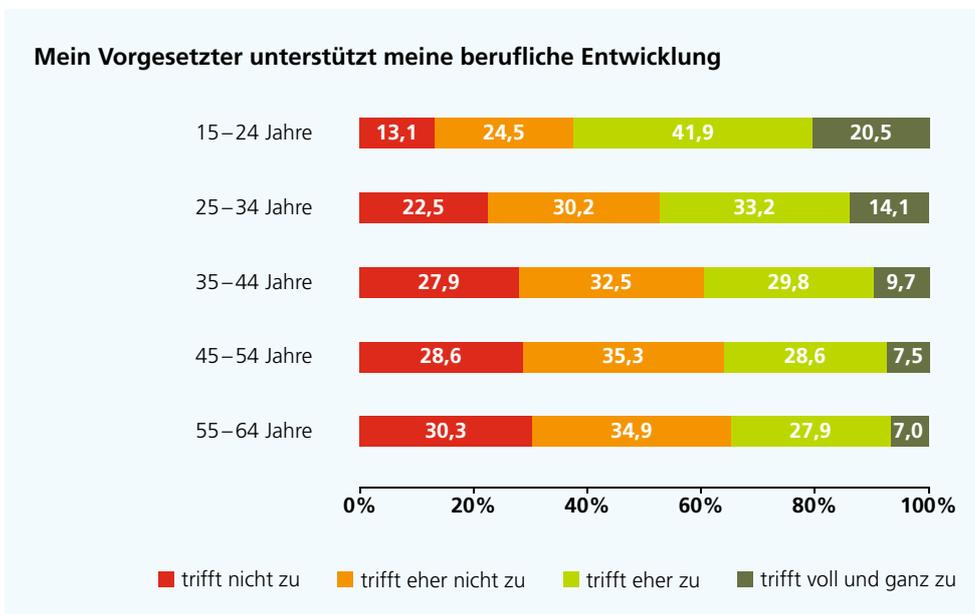
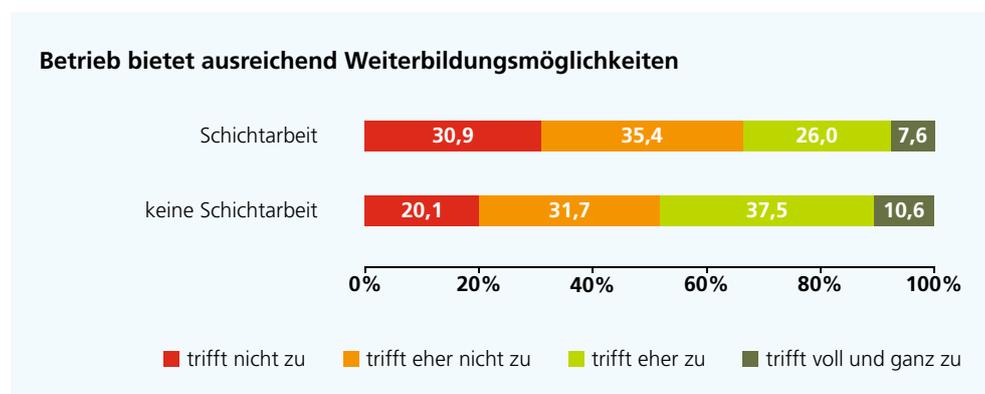


Abbildung 18  
siehe (6.4) auf Seite 72ff.

### Schichtarbeit und Weiterbildung schwieriger zu vereinbaren

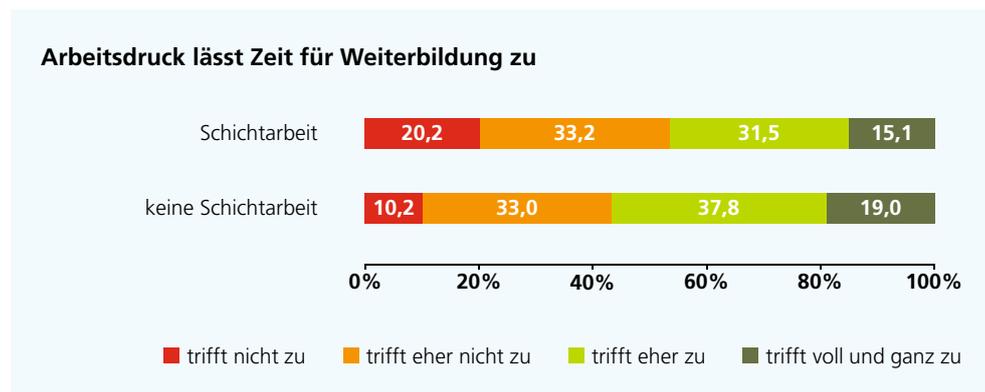
Schichtdienstleistende empfinden es als schwer in den Genuss von ausreichenden Weiterbildungsmöglichkeiten zu kommen. Beschäftigte in Schichtarbeit geben dies zu 66% an.

Abbildung 19  
siehe (6.3) auf Seite 72ff.



Insbesondere im Schichtbetrieb wird der Arbeitsdruck<sup>1</sup> als so hoch wahrgenommen, dass keine Zeit mehr für eine Weiterbildung übrig bleibt; Schichtarbeiter gaben dies zu 53% an.

Abbildung 20  
siehe (6.2) auf Seite 72ff.



<sup>1</sup> Der Begriff »Arbeitsdruck« wurde im Fragebogen nicht näher spezifiziert und kann sich somit nach individuellem Verständnis der Befragten unterscheiden.

### Fehlende finanzielle Mittel als Weiterqualifizierungshindernis

Mit abnehmendem Gehalt fehlen eher die monetären Mittel sich eine Auszeit zur beruflichen Fortbildung nehmen zu können. Dieser Umstand ist v. a. bei den formal niedriger Gebildeten zu beobachten, welche durchschnittlich weniger verdienen.

Zum Teil können aber auch gruppenspezifische Prioritätensetzungen Auswirkungen auf die Verwendung ihrer finanziellen Mittel haben. Beschäftigte mit einem hohen Bildungsgrad könnten der beruflichen Weiterentwicklung eine andere Priorität als Beschäftigte mit einem niedrigen Bildungsgrad einräumen.

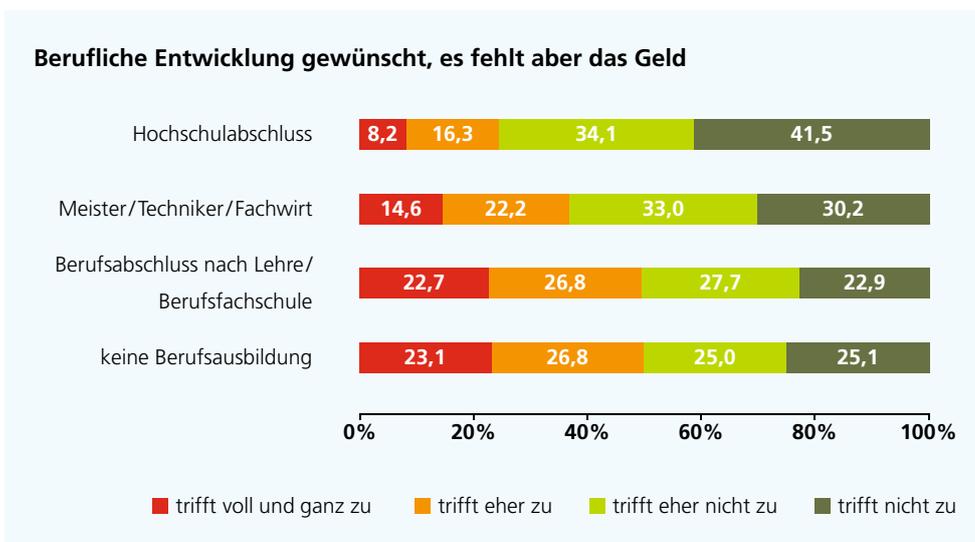


Abbildung 21  
siehe (6.5) auf Seite 72ff.

Anmerkung:  
Diese Frage wurde nur für Teilnehmer ausgewertet, welche angaben, dass sie eine Weiterbildung benötigen.

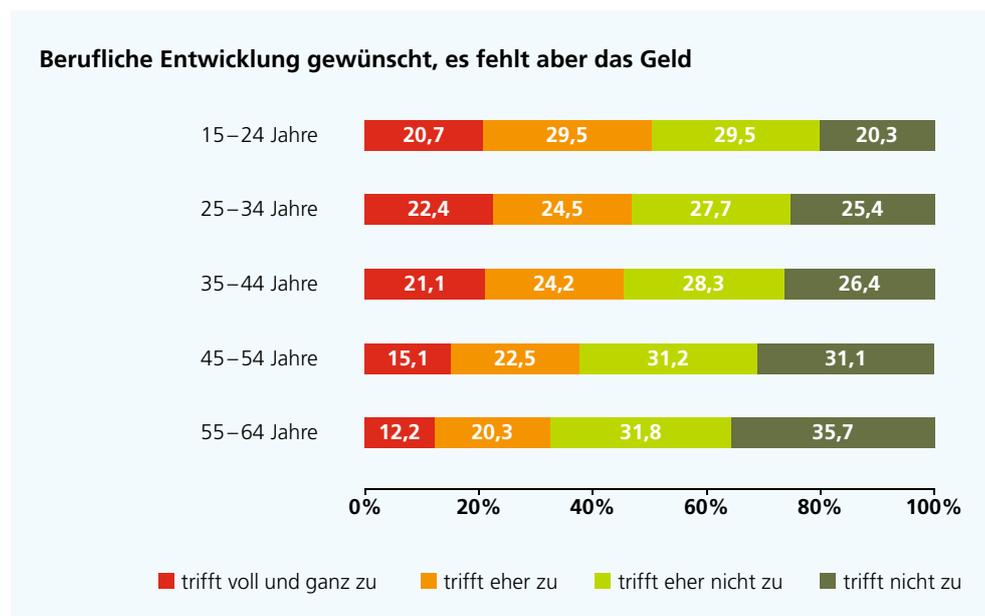
Zudem sei angemerkt, dass auch atypisch Beschäftigte mit 54% (trifft voll und ganz zu/trifft eher zu) verhältnismäßig häufig einen unerfüllten Wunsch auf Weiterentwicklung haben. Die Investitionen der Unternehmen in diese Arbeitnehmer fallen entsprechend geringer aus, was durch die kurze bis mittelfristige Zeitdauer der Beschäftigung begründet sein mag, aber eine Qualifizierungslücke der betroffenen Beschäftigten im Zeitverlauf entstehen bzw. größer werden lassen kann.

Auch die Gruppe der Alleinverdiener mit familiären Verpflichtungen haben offensichtlich finanziell größere Einschränkungen bei Investitionen in Auszeiten für Weiterbildung. Möglich wäre aber auch hier eine andere Prioritätensetzung. Festzuhalten bleibt jedenfalls, dass gerade Alleinverdiener mit Kind und Alleinerziehende das Schlusslicht bei der Betrachtung der hier untersuchten Frage bilden.

Aus den folgenden Ergebnissen ist abzuleiten, dass besonders bei den jungen Beschäftigten zusätzlicher Unterstützungsbedarf besteht. Dies ist naheliegend, da sie finanziell öfter weniger gut gestellt sind als ihre älteren Kollegen. Zum Teil könnte auch hier eine andere Priorisierung bei zu tätigen Ausgaben vorliegen. So könnten etwa Ausgaben für betreuungsbedürftige Kinder einen so hohen Stellenwert erhalten, welcher die eigenen Ausgaben für berufliche Entwicklung in den Hintergrund stellen kann. Festzuhalten bleibt dennoch, dass gerade Jüngere verstärkt angeben, einen offenen und finanziell nicht erfüllbaren Wunsch nach beruflicher Entwicklung zu haben.

Abbildung 22  
siehe (6.5) auf Seite 72ff.

Anmerkung:  
Diese Frage wurde nur für Teilnehmer ausgewertet, welche angeben, dass sie eine Weiterbildung benötigen.



Alle Altersgruppen erkennen im hohen Maße die Bedeutung von Weiterbildung für die Leistungserhaltung und Gesundheit. Bei älteren Beschäftigten (55–64-Jährigen) wird die Bedeutung im Durchschnitt nur als unwesentlich geringer angesehen (sehr wichtig/wichtig).

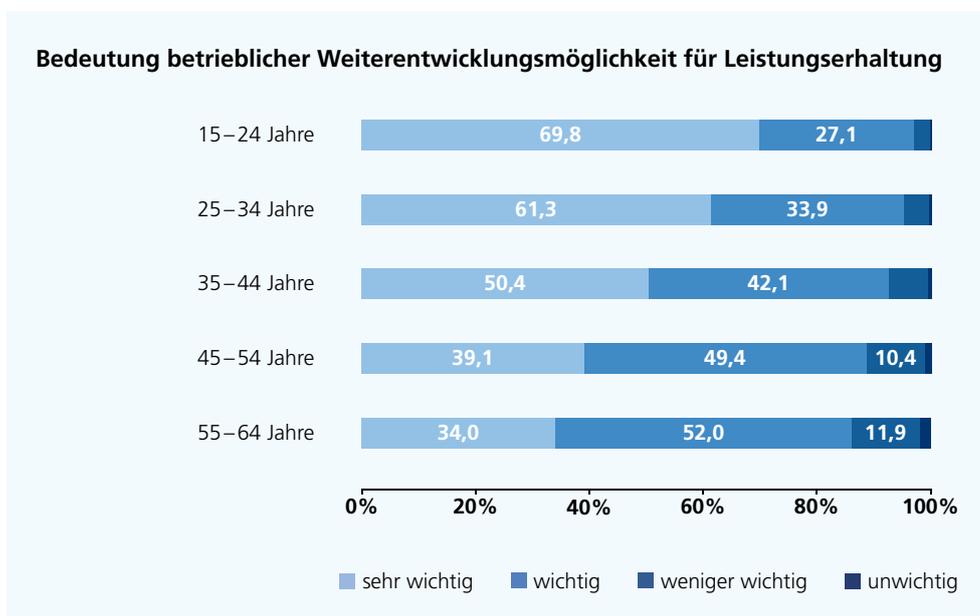


Abbildung 23  
siehe (5.1) auf Seite 72ff.

In der Studie »Bildung in Deutschland 2012« wurde nach den Zielen von weiterbildungsaktiven Betrieben gefragt. Hiernach wird die Weiterbildung für die Förderung der Gesundheit zu 45% als außerordentlich wichtig angesehen (Fragestellung: »Wenn Sie an die Weiterbildungsmaßnahmen denken, die Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle im Jahr 2010 durchgeführt hat: Wie wichtig waren dabei die folgenden Zielsetzungen? Förderung der Gesundheit« – vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012, S.147).

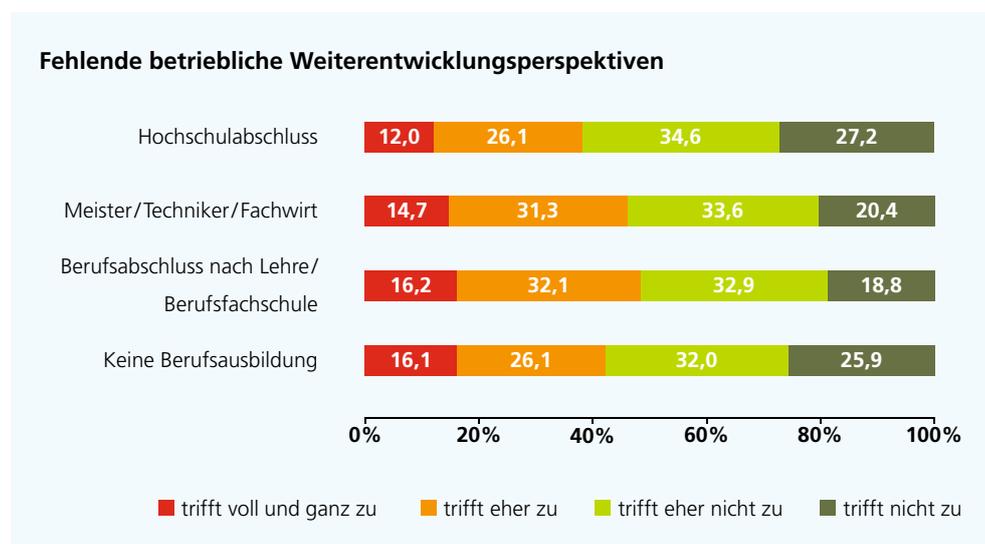
Festzuhalten bleibt somit, dass die Bedeutung von Weiterbildung für die Leistungserhaltung und Gesundheit bzw. das Ziel von Weiterbildung für die Gesundheitsförderung als wichtig eingeschätzt wird. Es wird nachfolgend noch zu erläutern sein, wie Weiterbildung mit Wertschätzung durch den Vorgesetzten und einem als gut empfundenen Arbeitsumfeld in Verbindung steht.

### Fehlende Perspektiven als grundsätzliches Problem

Eine verbreitete Perspektivlosigkeit im Sinne einer fehlenden betrieblichen Weiterentwicklung zeigt sich über alle befragten Beschäftigtengruppen hinweg. Hierbei ist anzumerken, dass die vertikalen Aufstiegsmöglichkeiten betriebsseitig begrenzt sind, jedoch eine horizontale Entwicklung verhältnismäßig deutlich häufiger möglich ist (in vorliegender Frage sind beide Weiterentwicklungsperspektiven implizit enthalten).

Diese pessimistische Ansicht ist unter allen Beschäftigtengruppen mit unterschiedlichem Qualifikationsniveau verbreitet. Die durchschnittliche Einschätzung von Hochschulabsolventen ähnelt denjenigen Beschäftigten ohne Berufsausbildung. Am schlechtesten beurteilen dies aber die Beschäftigten mit Berufsfachabschluss nach Lehre oder Berufsfachabschluss.

Abbildung 24  
siehe (6.6) auf Seite 72ff.



Die Alleinverdiener mit Kind und Alleinerziehende bilden im Rahmen der Befragung die negativen Spitzen in ihrer Einschätzung zu den eigenen Weiterentwicklungsperspektiven.

Als Maßnahme gegen ein – den jeweiligen Betrieb gefährdendes – sinkendes Fachkräftepotenzial wären Weiterentwicklungsperspektiven aufzuzeigen und entsprechende Weiterbildungen zu ermöglichen. Momentan zeigen andere Studien, dass Weiterbildung aber weniger als Instrument innerbetrieblichen Aufstiegs eingesetzt wird. Gerade einmal 23% der weiterbildungsaktiven Betriebe sehen sie für die Vorbereitung innerbetrieblicher Aufstiege als außerordentlich wichtiges Ziel an (Fragestellung: »Wenn Sie an die Weiterbildungsmaßnahmen denken, die Ihr Betrieb/ Ihre Dienststelle im Jahr 2010 durchgeführt hat: Wie wichtig waren dabei die folgenden Ziel-

setzungen? Vorbereitung innerbetrieblicher Aufstiege«) (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012, S.147). Hierin könnte ein Grund für die Einschätzung von vermehrt fehlenden Perspektiven in vorliegender Beschäftigtenbefragung liegen.

### **Qualifikationsgemäße Beschäftigung**

Hinsichtlich der Bemessung eines ausreichenden Fachkräftepotenzials stellt sich unweigerlich auch die Frage, in welchem Ausmaß die heutigen Beschäftigten ihrer Qualifikation nach (ausbildungs-) adäquat beschäftigt sind. Im Falle ausbildungsinadäquater Beschäftigungen bleibt ein bedeutender Anteil, während der Ausbildung gelernter Kenntnisse ungenutzt (vgl. u. a. Rehn et al. 2011, S.334).

Um den Bestand an ausbildungsinadäquaten Beschäftigten<sup>2</sup> quantitativ zu erfassen, gibt es subjektive und objektive Erhebungsverfahren. Durch die vorliegende Datenbasis ist bereits vorgegeben, dass diese Bemessung durch eine subjektive – d. h. durch Selbsteinschätzung des Erwerbstätigen selbst vorgenommene – Bewertung vollzogen wird<sup>3</sup>.

Alle Beschäftigten des deutschen Arbeitsmarkts – unabhängig vom Ausbildungsniveau, mit gewissen Abweichungen je nach Datenquelle, Operationalisierung des Adäquanzbegriffs, Messkonzept und Zeitraumbezug – sind oder fühlen sich zu einem Sechstel bis hin zu einem Fünftel unter ihrem formal erworbenen Ausbildungsgrad beschäftigt (vgl. Rukwid 2012, S.38).

Insgesamt spielen neben der Branche auch einige soziodemografische und betriebliche Merkmale der Untersuchungsgruppe für die Häufigkeit einer ausbildungsadäquaten Beschäftigung eine Rolle. Nach Analysen von Rukwid aus dem Jahr 2012 (vgl. Rukwid 2012, S.30) spielte u. a. das Geschlecht (Frauen sind zu 77,6% adäquat beschäftigt, Männer zu 86,9%), das Alter (adäquate Beschäftigung: 18 bis 29-Jährige zu 83,0%;

30 bis 39-Jährige zu 85,5%; 40 bis 49-Jährige zu 84,1%; 50 bis 65-Jährige zu 78,1%) oder die Betriebsgröße (adäquate Beschäftigung: Betriebe mit 20–200 Beschäftigten zu 81,9%, Betriebe mit 200–2.000 Beschäftigten zu 85,1%, >2.000 Beschäftigte zu 90,8%) eine Rolle. Wissenschaftlichen SOEP-Studien zufolge sind Hochschulabsolventen zu gut 80% adäquat beschäftigt. Gerade im Metall- und Elektrobereich fällt die Passung zwischen Qualifikation und tatsächlicher Beschäftigung mit gut 90% besonders positiv aus (vgl. Rukwid 2012, S.26ff.).

---

<sup>2</sup> Zu unterscheiden ist dabei zwischen einer inhaltlichen und einer positionsgemäßen Passung.

<sup>3</sup> Die subjektiven Verfahren gelten aktuell als zuverlässiger (siehe hierzu u. a. Rukwid 2012, S.8).

### **Anmerkungen zu den folgenden Grafiken**

Nachfolgende Grafiken kombinieren die Abfragen nach der tatsächlichen Qualifikation und den empfundenen<sup>4</sup> Anforderungen der ausgeübten Tätigkeit. Die Befragten wurden zum einen nach ihrer Qualifikation gefragt, zum anderen danach, ob sie eine Tätigkeit ausüben, die ihrer erworbenen Qualifikation entspricht. Als unter dem formalen Ausbildungsgrad liegende Beschäftigungen (roter/orangener Balken) werden jene Tätigkeiten angenommen, bei welcher sich nach Angabe der Beschäftigten das erworbene Qualifikationsniveau über ihrer tatsächlich ausgeübten Tätigkeit befindet. Eine über dem formalen Ausbildungsgrad liegende Tätigkeit (dunkelgrüner Balken) ist analog zu interpretieren.

### **Qualifikationsgemäße Beschäftigung im Ländervergleich**

In *Abbildung 25* wird pro Qualifikationsniveau (z. B. Berufsabschluss nach Lehre/Berufsfachschule) eine vergleichende Darstellung nach ausgewählten Bundesländern vorgenommen. Das Bundesland Sachsen zeigt möglicherweise in diesem Vergleich noch Auswirkungen des beruflichen Bildungssystems der ehemaligen DDR. Dies ist im Vergleich zu berücksichtigen.

Insgesamt ist nach diesen Ergebnissen das Gros der Beschäftigten ihrer Ansicht nach zumindest ihrem erworbenen Abschluss gemäß beschäftigt. Zudem ist ersichtlich, dass zwischen den ausgewählten Bundesländern keine großen Häufigkeitsunterschiede in Bezug auf die Wahrnehmung einer unter dem formalen Ausbildungsgrad liegenden Beschäftigung auftreten. Dass Absolventen der betrieblichen und schulischen Berufsausbildung in Baden-Württemberg deutlich seltener unter ihrem formalen Ausbildungsgrad beschäftigt sind als in den anderen Landesteilen (vgl. Rukwid 2012, S.26f.) konnte anhand der Befunde der Beschäftigtenbefragung nicht bestätigt werden.

In der Gruppe derjenigen mit Berufsabschluss nach Lehre/Berufsfachschule kommt es vermehrt zu Beschäftigungsverhältnissen in Tätigkeiten, welche eine Qualifikation erfordert, die unter der einst erworbenen liegt. Hierbei existieren mehrere Erklärungsansätze: So existiert z. B. die Gefahr einer Verdrängung durch formal höher Qualifizierte. Zu einem gewissen Anteil könnte eine unter dem erworbenen Qualifikationsniveau liegende Tätigkeit auch aus monetären Gründen bewusst selbst gewählt sein, da z. T. eine angelernte Fließband-Tätigkeit in Großbetrieben aufgrund vom Tarifvertrag nach oben abweichender betrieblicher Regelungen besser bezahlt wird als eine qualifikationsgemäße Beschäftigung in kleinen und mittelständischen Unternehmen.

---

<sup>4</sup> Bei folgenden Ergebnissen dieser Studie handelt es sich hinsichtlich der qualifikationsgemäßen Beschäftigung stets um Resultate subjektiver Einschätzungen.

## Ihre Tätigkeit erfordert üblicherweise

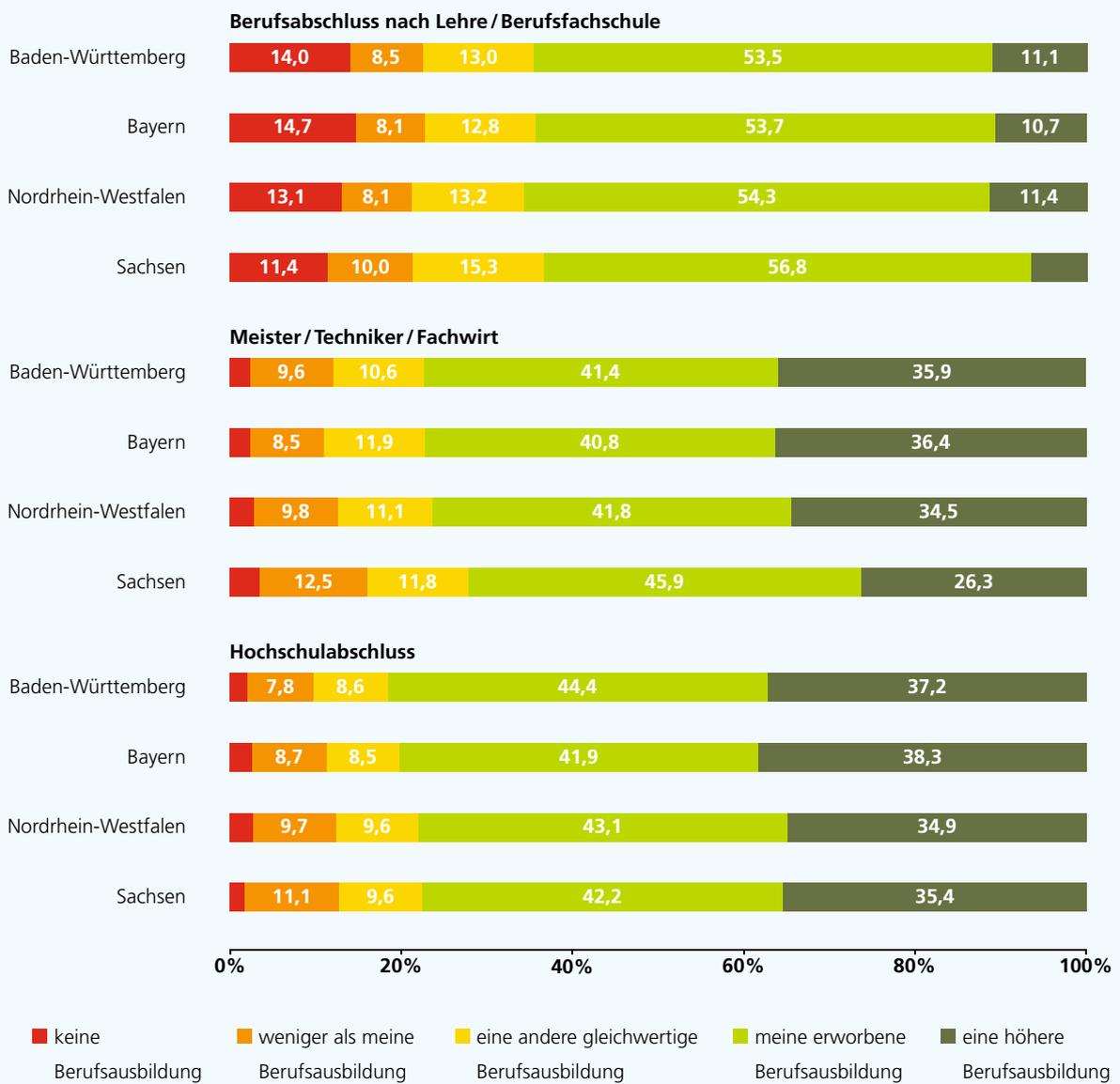


Abbildung 25 siehe (VII) auf Seite 72ff.

Über ein Drittel der beschäftigten Meister, Techniker und Fachwirte aus Baden-Württemberg, Bayern und Nordrhein-Westfalen gaben zudem an über ihre erworbene Qualifikation hinaus tätig zu sein; in Sachsen sind es immerhin noch gut ein Viertel. Dies wird zum Großteil auf permanente Weiterentwicklungen und entsprechende Erweiterungen in der Qualifikation zurückzuführen sein. Ob bei den jungen Beschäftigten bereits Defizite in der Ausbildung für den eigentlich erlernten Beruf bestehen, welche nach der Ausbildung geschlossen werden müssen, bleibt hierbei eine offene Frage.

Dass gerade die hoch und höher Qualifizierten sehr häufig angaben, in einer über ihrem formalen Ausbildungsgrad befindlichen Tätigkeit zu arbeiten, kann v. a. auf einen Grund zurückgeführt werden: Hierbei wird es sich um berufliche Aufstiege über die Zeit hinweg handeln. Dabei wird die anfängliche Tätigkeit des Beschäftigten um Arbeitsumfänge auf höherem Anforderungsniveau erweitert (sog. Job Enrichment). Der Anteil über ihre Qualifikation hinausgehende Beschäftigter nimmt daher mit fortschreitendem Erwerbsleben typischer Weise zu (vgl. Rukwid 2012, S.11; Fehse/Kerst 2007, S.84f. und Fabian/Briedis 2009, S.53). Gerade bei Männern mit Meister-, Techniker- oder Fachwirt- sowie mit Hochschulabschluss sprechen auch die Ergebnisse dieser Studie, insbesondere bei den älteren Jahrgängen, für ein solches Job Enrichment. Bei diesen Beschäftigtenteilgruppen erscheint es so, als ob hier eine gezielte Personalentwicklung greift.

Hochschulabsolventen, welche formal nicht über ihrem Ausbildungsniveau arbeiten können, da sie bereits den höchsten formalen Qualifikationsgrad erreicht haben, können jedoch ein inhaltliches Job Enrichment erfahren.

Inhaltlich decken die Studieninhalte zum Teil nicht oder zumindest nicht in ihrem vollen Umfang die gegenwärtigen Tätigkeiten ab. Daher können hierbei die inhaltlichen Anforderungen der Tätigkeit als über dem erreichten Qualifikationsgrad vom Betroffenen angesehen werden.

In Baden-Württemberg weisen die Ergebnisse gerade im indirekten Bereich auf vergleichsweise bessere Aufstiegschancen hin, als im direkten Bereich (Ausübung einer – nach eigener Ansicht – über dem formalen Ausbildungsgrad liegenden Tätigkeit bei Berufsabschluss nach Lehre/Berufsfachschule im indirekten Bereich: 21%, im produktionsnahen (direkten) Bereich: 7%; bei den Meistern/Technikern/Fachwirten lag der Anteil im indirekten Bereich bei 42%, im direkten Bereich bei 30%). Analog gehen die Befragten nach eigener Angabe im direkten Bereich häufiger einer unter dem formalen Ausbildungsgrad liegenden Tätigkeiten nach, als im indirekten Bereich (27% zu 9% bei Berufsabschluss nach Lehre/Berufsfachschule und 18% zu 7% bei den Meistern/Technikern/Fachwirten sowie 23% zu 8% bei den Hochschulabsolventen).

Auch zwischen atypischen und nicht atypischen Beschäftigten bestätigte sich die vermutete negative Diskrepanz zu Ungunsten der atypischen Beschäftigten. Hier trat eine Differenz von rund 10 Prozentpunkten hinsichtlich der unter dem formalen Ausbildungsgrad liegenden Tätigkeiten zwischen beiden Gruppen auf und zwar bei allen Qualifikationsniveaus. Gerade bei den atypisch Beschäftigten sind mithin klare »ungenutzte« Qualifikationspotenziale erkennbar.

Das Problem einer gefühlt unter dem formalen Ausbildungsgrad liegenden Beschäftigung unter den Hochschulabsolventen ist v. a. in kleinen Betrieben mit unter 200 Beschäftigten mit 18% verbreitet (zum Vergleich 9% bei Betrieben mit über 1.000 Beschäftigten). Dies ist angesichts des drohenden Fachkräfteproblems, welches v. a. kleine Betriebe betrifft, problematisch und kann der Arbeitgeberattraktivität der kleinen und mittelständischen Unternehmen abträglich sein. Eine bessere Aufstiegschance ist offensichtlich gerade für Meister/Techniker/Fachwirte in größeren Betrieben gegeben. 32% der Teilnehmer dieses Qualifikationsniveaus in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten gaben an, über ihre Qualifikation hinaus beschäftigt zu sein. In Betrieben mit über 1.000 Beschäftigten waren dies mit 38% deutlich mehr.

#### **Qualifikationsgemäße Beschäftigung bei den weiblichen Beschäftigten**

Im Geschlechtervergleich ergaben sich wesentliche Unterschiede. Ein bestätigter Befund ist, dass Frauen um einiges häufiger in Tätigkeiten arbeiten, welche unter ihrem erworbenen Qualifikationsgrad liegen (vgl. Rukwid 2012, S.31). Dies konnte auch anhand des hier verwendeten Datensatzes durch die Empfindungen der Teilnehmerinnen deutlich bestätigt werden. Vor allem Sachsen schneidet im Vergleich schlecht ab (insbesondere sind hierbei Frauen mit Meister-/Techniker-/Fachwirtabschluss zu beachten). Offensichtlich nutzt Baden-Württemberg das Potenzial seiner Hochschulabsolventinnen vergleichsweise noch am besten. Dieses wird aber im Verhältnis zu den Männern (ergänzende Wertetabelle zu *Abbildung 26* für Männer siehe Anhang III) dennoch schlecht ausgeschöpft. In Baden-Württemberg werden die teilnehmenden Hochschulabsolventinnen nach eigenen Angaben zu 17% und Hochschulabsolventen zu 8% unter ihrem formalen Ausbildungsgrad beschäftigt.

Ihre Tätigkeit erfordert üblicherweise | Frauen



Abbildung 26 siehe (VII) auf Seite 72ff. – Frauen

### **Qualifikationsgemäße Beschäftigung im Altersvergleich**

Für die Frauen ergaben sich außerdem hohe altersspezifische Unterschiede. Insbesondere ältere arbeiten gemäß den Ergebnissen deutlich häufiger in Tätigkeiten, welche unter ihren ursprünglich erworbenen Qualifikationsstufen liegen. Hier scheint immer noch vermehrt das Rollenmuster der für die Kinder sorgenden Mütter vorzuherrschen. Auch aus diesem Grund arbeiten v. a. Frauen in Teilzeit. Und gerade hier gehen die Beschäftigten vermehrt Tätigkeiten nach, welche unter ihren erworbenen Qualifikationen liegen. Ein anschließender Wiedereinstieg nach der Kindererziehungsphase in die einstmals erlernte und der Qualifikation entsprechenden Tätigkeit bleibt offensichtlich häufig aus. Aus anderen Studien ergibt sich, dass Frauen, die zu einem relativ frühen Karrierezeitpunkt Mütter werden, eine nachgewiesene signifikant schlechtere Chance auf eine positionsgemäße Erwerbstätigkeit besitzen (vgl. Fehse/Kerst 2007, S.88).

Betrachtet man die Ergebnisse Baden-Württembergs im Detail, so gehen die männlichen Teilnehmer im Alter zwischen 55 und 64 Jahren, welche einen Meister-, Techniker- oder Fachwirtabschluss besitzen, gefühlt zu 41% einer Beschäftigung nach, welche über ihrer einst erworbenen Qualifikation liegt. Bei den Frauen liegt der Anteil nur bei rund ein Viertel. Bei den 45 bis 54-Jährigen, welche diese Qualifikation besitzen, sieht die Situation ähnlich aus. So sind es 40% bei den Männern und gerade einmal 23% bei den Frauen, welche nach eigenen Angaben einer Tätigkeit nachgehen, die mehr als ihrer erworbenen Qualifikation entspricht. Der »Gender-Gap« ist bei den 25 bis 44-Jährigen dieses Qualifikationsniveaus mit rund 10 Prozentpunkten geringer, aber dennoch merklich vorhanden. Die Aufstiegschancen sind für Männer augenscheinlich immer noch deutlich höher. Zu Vergleichszwecken wurden im Anhang auch die (z.T. bereits in diesem Abschnitt aufgeführten) Ergebnisse der männlichen Teilnehmer vollständig in Tabellenform dargestellt.

Ihre Tätigkeit erfordert üblicherweise | in Altersgruppen – Frauen in BW

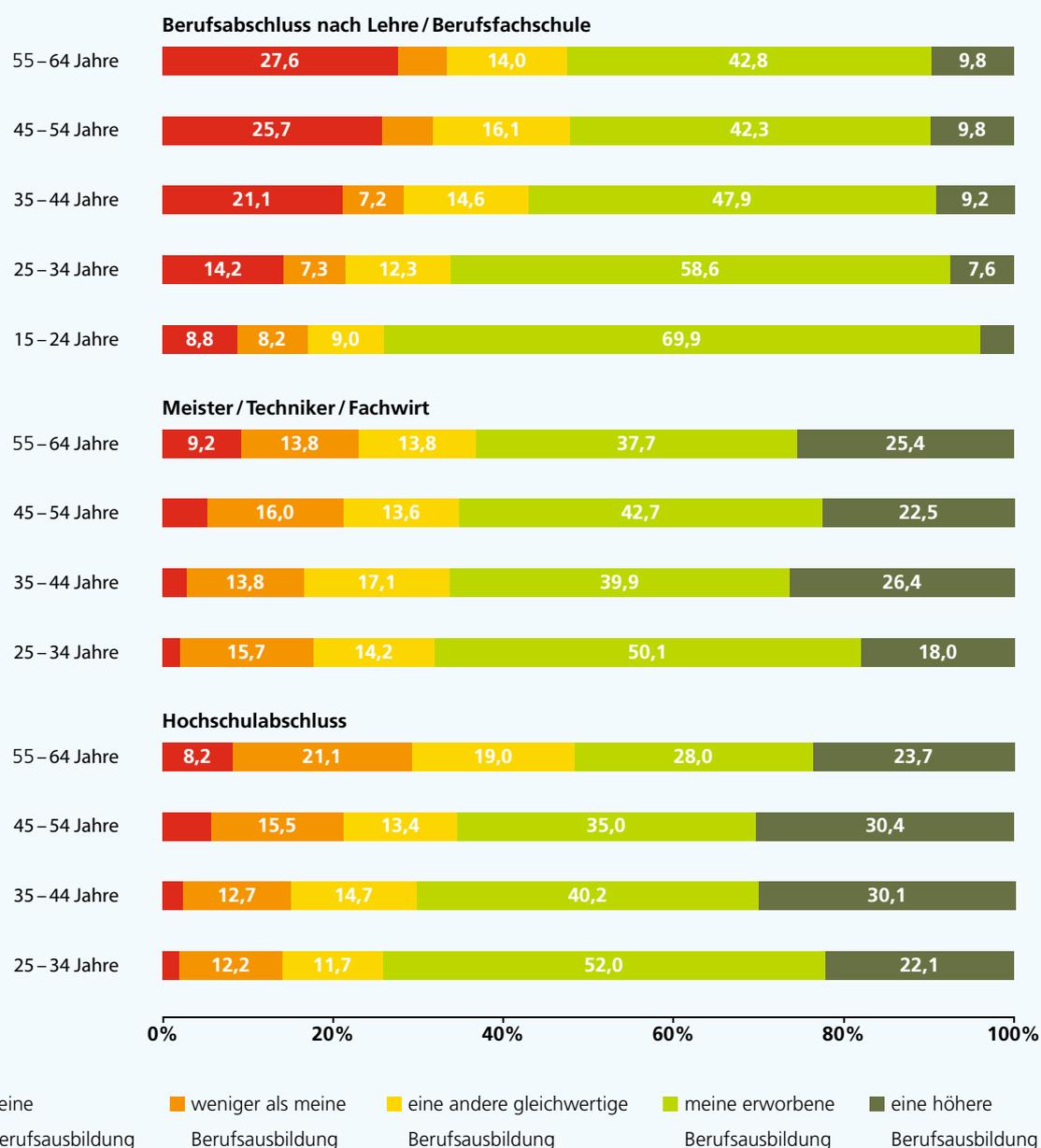


Abbildung 27, siehe (VII) auf Seite 72ff., in Altersgruppen – Frauen in BW

---

## 4.2 Weiterbildungssituationen im Vergleich

---

Wie bereits aufgezeigt, gibt es einige betriebliche und soziodemografische Faktoren, welche Unterschiede in Bezug auf die Weiterbildung und eine ausbildungsadäquate Beschäftigungssituation hervorrufen. Unterschiede in einer regionsspezifischen Betrachtung mögen zu einem Teil auch auf solche Einflussfaktoren zurückzuführen sein. Insbesondere die Größe der ansässigen Betriebe kann einen deutlichen Einfluss darauf haben, inwiefern die Beschäftigten ihrer Einschätzung nach mit ausreichenden Weiterbildungsmöglichkeiten versorgt werden. Dennoch lohnt eine regionale, »kleinteilige« Betrachtung. Wie bereits erwähnt, schafft gerade eine solche die Möglichkeit für das Erkennen regionaler Besonderheiten. Hierdurch kann der Betriebsebene und der Ebene einer gesamtwirtschaftlichen Betrachtung eine Zwischenebene hinzugefügt werden, welche die Möglichkeit der Gewinnung weiterführender Erkenntnisse zum Themenfeld schafft. Für die nachfolgende Betrachtung wurde hierfür die Stadt- und Landkreisebene gewählt.

Im Folgenden wird die Ergebnisspanne bei drei wesentlichen Fragen zur Weiterbildung regional differenziert betrachtet. Diese betreffen Einschätzungen hinsichtlich ausreichender zugänglicher betrieblicher Weiterbildungsmöglichkeiten sowie dem gefühlten Arbeitsdruck, welcher zu Verzicht an Weiterbildung führen kann. Zusätzlich wird die monetäre Lage in Bezug auf die Möglichkeit einer privaten Inanspruchnahme von Weiterbildungsangeboten betrachtet.

Dunkelgrau gekennzeichnet sind Kreise und kreisfreie Städte mit unter 250 Antwortenden. Sie bleiben in dieser Darstellung auf Grund ihrer geringen Fallzahl unberücksichtigt. In hellgrau bzw. hellgelb (in Baden-Württemberg) eingefärbten Kreisen und kreisfreien Städten kam es zu einer durchschnittlichen Zustimmung der Teilnehmer.

Eine über- oder unterdurchschnittliche Zustimmung wurde in dieser Darstellung blau oder gelb gekennzeichnet. Diese eingefärbten Kreise und kreisfreie Städte liegen also über oder unterhalb der üblichen Zustimmungswerte.

Der durchschnittliche Zustimmungswert (Mittelwert) sowie die Grenzen für einen über- und unterdurchschnittlichen Zustimmungswert wurden jeweils unterhalb der abgebildeten Karte unter »Anmerkungen« dargestellt.

Die blauen und gelben Färbungen beinhalten keine Wertung, sondern weisen lediglich auf Unterschiede zwischen Kreisen und kreisfreien Städten hin.

Für weiterführende Informationen zur Darstellung und zur Methode sei auf Kapitel 3.4 verwiesen.

In *Abbildung 28* wird das Antwortverhalten in Bezug auf die Frage dargestellt, ob sich die Beschäftigten mit ausreichend betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten versorgt sehen; d. h. ob ein entsprechendes betriebliches Angebot vorherrscht und ihnen der Zugang (z. B. seitens Vorgesetzten) dazu gewährt ist.

In Baden-Württemberg werden die zugänglichen betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten im Durchschnitt etwas positiver als im übrigen Deutschland angesehen (40% zu 38% ausreichende zugängliche Weiterbildungsmöglichkeiten). Diese Ansicht ist weder in Baden-Württemberg und erst recht nicht auf gesamtdeutscher Ebene homogen. In Baden-Württemberg schwanken die Zustimmungswerte von 20% in Calw bis 54% in Emmendingen und deutschlandweit sogar von 10% in Schmalkalden-Meiningen bis 65% in Stade.

Betrachtet man die 10 Kreise, welche die geringsten Zustimmungswerte aufwiesen und die 10 Kreise mit den höchsten Zustimmungswerten in Baden-Württemberg, so lässt sich ein klarer Einfluss der Betriebsgröße feststellen. Wie bereits bestätigt, wächst das Angebot von zugänglichen betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten mit der Größe der Betriebe.

Jedoch gibt es diesbezüglich auseinanderdriftende Kreise wie den Enzkreis (27% ausreichende zugängliche Weiterbildungsmöglichkeiten) gegenüber dem Hohenlohekreis (50% ausreichende zugängliche Weiterbildungsmöglichkeiten) sowie dem Landkreis Emmendingen (54% ausreichende zugängliche Weiterbildungsmöglichkeiten), in denen teilnehmerseitig ähnliche Rahmenbedingungen hinsichtlich der Betriebsgröße vorherrschen. Hier gehört die weit überwiegende Mehrheit der teilnehmenden Betriebe nicht mehr dem KMU-Bereich an.<sup>5</sup>

Laut vorliegender Ergebnisse für Baden-Württemberg variiert die Weiterbildungssituation zwar vermehrt auch mit den Tätigkeitsbereichen – unter den 10 Kreisen mit den niedrigsten Zustimmungswerten liegt der durchschnittliche Teilnehmeranteil aus dem produzierenden und produktionsnahen Bereich (direkter Bereich) mit 69% etwas über den 10 Kreisen mit den höchsten Zustimmungswerten (Anteil 60% aus dem direkten Bereich). Jedoch ist die Zugehörigkeit der Teilnehmer zum direkten Bereich kein zwingendes Kriterium für einen niedrigen Zustimmungswert. Auch im direkten Bereich ist ein hoher Zustimmungswert durchaus erzielbar. Unter den Kreisen mit höchster Zustimmung befanden sich einzelne Kreise mit bis zu 74% an Teilnehmern aus dem direkten Bereich. Die kreisspezifischen Anteilswerte der Teilnehmer aus dem direkten Bereich liegen damit z.T. sogar über den Anteilswerten von den Kreisen mit niedrigster Zustimmung.

---

*5 Teilnehmer aus dem Enzkreis: 13% aus Betrieben mit <200 MA, 52% aus Betrieben mit 200–1000 MA und 36% aus Betrieben mit >1000 MA. Teilnehmer aus dem Hohenlohekreis: 3% aus Betrieben mit <200 MA, 85% aus Betrieben mit 200–1000 MA und 12% aus Betrieben mit >1000 MA. Teilnehmer aus dem Landkreis Emmendingen: 19% aus Betrieben mit <200 MA, 34% aus Betrieben mit 200–1000 MA und 47% aus Betrieben mit >1000 MA.*

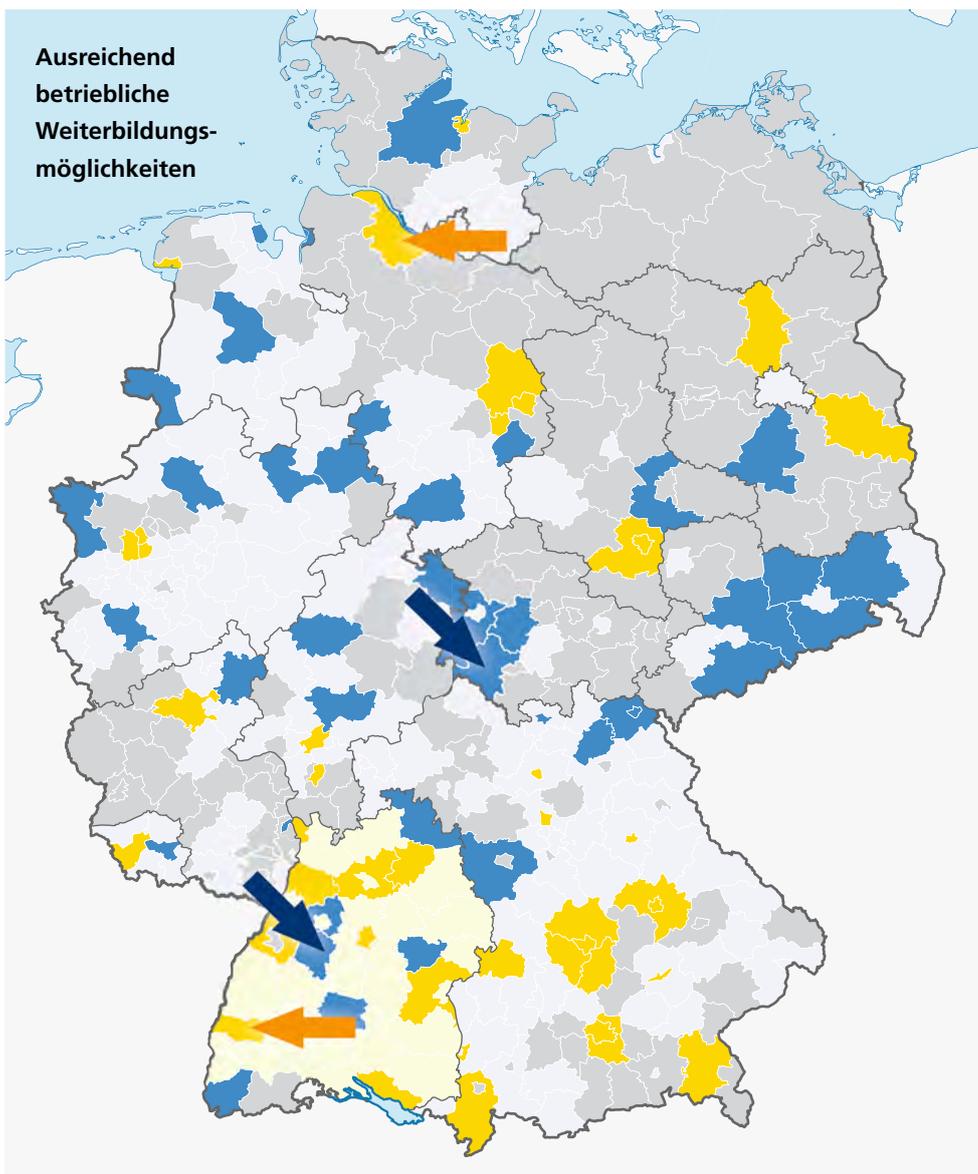


Abbildung 28  
siehe (6.3) auf Seite 72ff.

**Anmerkung:**

Der Mittelwert über alle Kreise hinweg betrug 38,1% der Teilnehmer, welche angaben, (eher) über ausreichende zugängliche betriebliche Weiterbildungsmöglichkeiten zu verfügen (BW 40,2%). Die Standardabweichung betrug 10,2% (BW 8,9%). Eine unterdurchschnittliche Zustimmung und damit eine blaue Einfärbung erhält ein Kreis ab einem Wert von 27,9% (Mittelwert abzüglich Standardabweichung) und darunter. Analog erhält ein Kreis eine gelbe Färbung ab einem überdurchschnittlichen Zustimmungswert von 48,3% (Mittelwert zuzüglich Standardabweichung). Orange- und blaue Pfeile deuten auf Maximal- und Minimalwerte in Deutschland und in Baden-Württemberg hin.

Insgesamt sind die genannten Faktoren (etwa die Betriebsgröße) zwar als möglicherweise einflussnehmend auf die vorliegenden kreisspezifischen Vergleichsergebnisse anzusehen. Sie machen die Ergebnisse aber – wie gerade gesehen – nur zum Teil erklärbar. Insbesondere sind die Wirkungen der Faktoren somit nicht als deterministisch anzusehen. In diesem Sinne kann abgeleitet werden, dass die Variation der Ergebnisse ebenso zum Teil auf betriebspezifische bzw. betriebskulturelle Faktoren (z. B. Führungsstile) rückführbar sein kann. Ebenso ist auch eine regionspezifische Prägung denkbar. Dies könnte auch beim Landkreis Schmalkalden-Meiningen der Fall sein, bei welchem die Zustimmungswerte in der vorliegenden Datenbasis mit 10% im deutschlandweiten Vergleich am geringsten ausfielen. Eine IHK-Befragung in Südthüringen etwa ergab, dass älteren Beschäftigten im Landkreis Schmalkalden-Meiningen verhältnismäßig oft keine Weiterbildungen angeboten wurden, welche einer längeren Beschäftigungsfähigkeit zuträglich wären (vgl. Schulz 2013). Hier deutet sich ein betriebskultureller und regionaler Unterschied an, der nicht unbeachtet bleiben sollte.

In *Abbildung 29* soll nun auf die Weiterbildungsmöglichkeiten außerhalb der Arbeitszeit eingegangen werden. So wurden die Befragungsteilnehmer auch gefragt, ob sie sich denn Weiterentwicklung wünschen, ihnen für eine Auszeit hierzu aber die Finanzierungsmöglichkeiten fehlen würden (Frage 6.5). Eine Zustimmung zu dieser Frage bedeutet somit, dass ein vorhandener Weiterqualifizierungsbedarf nicht in betrieblicher Form während der Arbeitszeit erfüllt wird und für die private Form die Finanzierungsmöglichkeit für eine Auszeit fehlt. Ob die gewünschte Weiterbildung aus betrieblicher Sicht überhaupt zielführend ist, kann aus der Frage nicht entnommen werden. Denkbar wäre mithin, dass die Erfüllung dieses offenen Wunsches dem konkreten Arbeitgeber keinen Mehrwert leistet.

Betrachtet man das Gesamtergebnis dieser Untersuchung, so herrscht ein verbreiteter aus finanzieller Sicht nicht realisierbarer und daher unerfüllter Wunsch nach einer Auszeit zur Weiterentwicklung vor. Der deutschlandweite Mittelwert der Zustimmung zu dieser Frage lag bei 46,4%. In Baden-Württemberg lag das Ergebnis mit 43,6% nur knapp darunter und unterscheidet sich in den Kreisen nur geringfügig.

Vergleicht man die höchsten und niedrigsten Werte Baden-Württembergs zu dieser Frage mit der davor thematisierten Einschätzung zu ausreichenden zugänglichen Weiterbildungsmöglichkeiten (*Abbildung 28*), so ergibt sich ein ähnliches regionales Bild der Einschätzung. Hier zeigt sich eine inhaltliche Verknüpfung, denn in einer Ausgangssituation, in welcher bereits ausreichende zugängliche betriebliche Weiterbildungsangebote vorhanden sind, besteht auch eine geringere Wahrscheinlichkeit, dass ein solcher Wunsch nach Weiterentwicklung auf privater Basis überhaupt noch besteht und eine notwendige Auszeit hierfür privat finanziert werden müsste. Auch hierbei müssen Arbeitnehmerinteresse und betriebliche Bedürfnisse an einer Weiterqualifikation des jeweiligen Beschäftigten nicht gleichermaßen vorhanden sein.

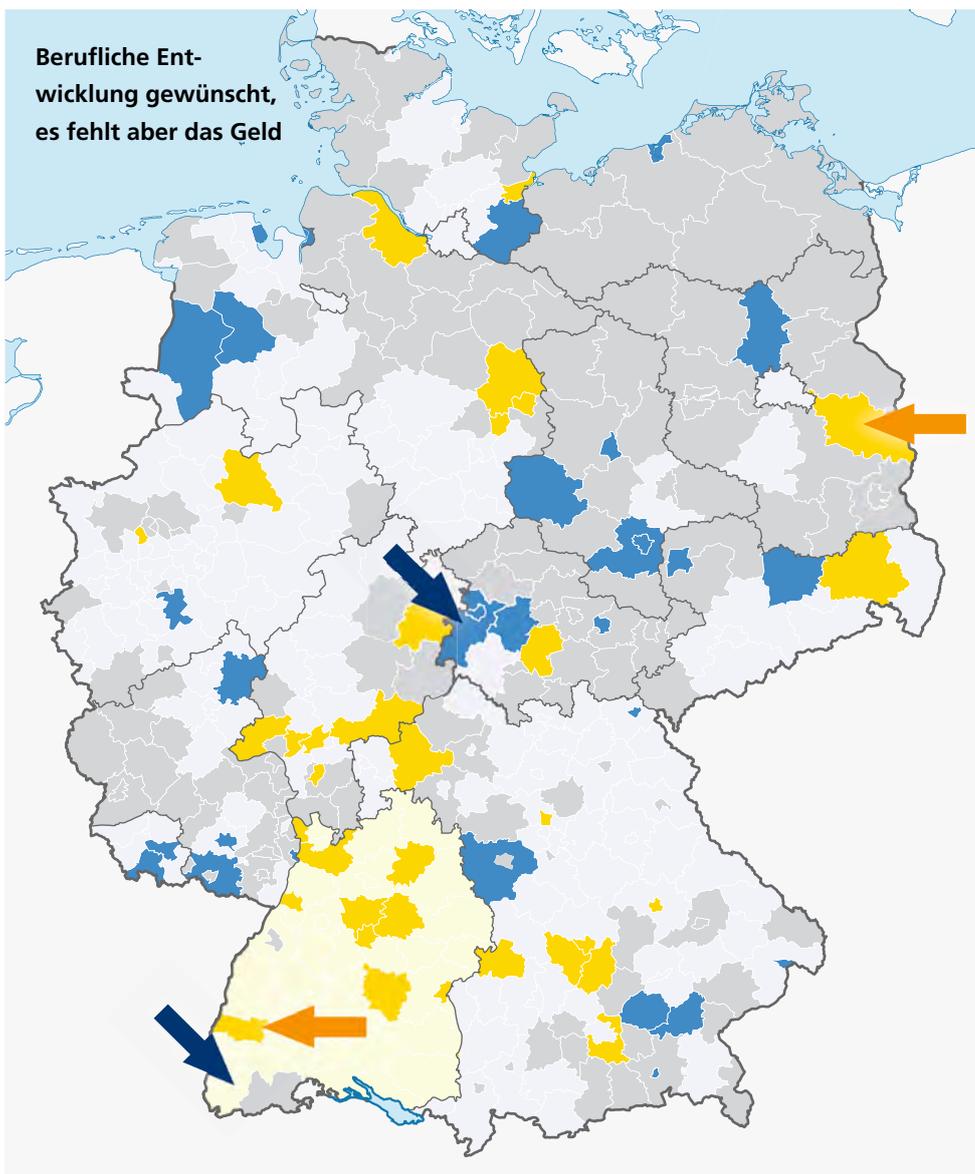


Abbildung 29  
siehe (6.5) auf Seite 72ff.

**Anmerkung:**

Der Mittelwert über alle Kreise hinweg betrug 46,4% der Teilnehmer, welche (eher) angaben, eine berufliche Entwicklung zu wünschen, ihnen für eine private Auszeit aber das Geld fehle (BW 43,6%). Die Standardabweichung betrug 7,3% (BW 4,4%). Eine überdurchschnittliche Zustimmung und damit eine blaue Einfärbung erhält ein Kreis ab einem Wert von 53,7% (Mittelwert zuzüglich Standardabweichung). Analog erhält ein Kreis eine gelbe Färbung ab einem unterdurchschnittlichen Zustimmungswert von 39,1% (Mittelwert abzüglich Standardabweichung) und darunter. Blaue und orangene Pfeile deuten auf Maximal- und Minimalwerte in Deutschland und in Baden-Württemberg hin.

Die Ergebnisse dieses Abschnittes beziehen sich nur auf Teilnehmer, welche angaben, dass sie überhaupt einen Weiterbildungsbedarf haben - siehe (6.1) auf Seite 72ff.

Ein alleinig ausreichendes zugängliches betriebliches Weiterbildungsangebot garantiert jedoch nicht, dass kein unerfüllter Weiterbildungswunsch besteht. Zusätzlich zum Befund einer ausreichenden Versorgung mit betrieblicher Weiterbildungsangeboten ist die Erkenntnis wichtig, ob diese überhaupt aufgrund zu hohen Arbeitsdruckes wahrgenommen werden kann. Angebot und Möglichkeit können hier voneinander differieren wie nachfolgende Karte illustriert.

Der Arbeitsdruck zu Ungunsten der Weiterbildung ist, wie anhand der Mittelwerte ersichtlich, insgesamt sehr weit verbreitet. Der wahrgenommene Druck ist in Baden-Württemberg in etwa gleich hoch und zwischen den Kreisen ähnlich homogen wie im gesamtdeutschen Vergleich.

In Baden-Württemberg fallen beim Kreis Hohenlohe, dem Alb-Donau-Kreis und dem Landkreis Heilbronn die positiven Bewertungen von vermehrt als ausreichend empfundenen zugänglichen Weiterbildungsmöglichkeiten und genügend Zeit – »Arbeitsdruck lässt Zeit für Weiterbildung zu« – zusammen. In Sigmaringen (mit 30% Teilnehmer aus Betrieben mit unter 200 Beschäftigten) und in Hohenlohe (mit gerade einmal 3% Teilnehmer aus Betrieben mit unter 200 Beschäftigten) wird der Arbeitsdruck gleichermaßen als verhältnismäßig gering wahrgenommen. Die Höhe des Arbeitsdruckes bestimmt sich mithin nicht zwingend betriebsgrößenabhängig.

Zu erwähnen ist zudem, dass ein ausreichendes Weiterbildungsangebot und eine schwierige Ausschöpfungsmöglichkeit dieses Angebotes durchaus zusammenfallen können. Die kreisspezifischen Einschätzungen zu ausreichenden zugänglichen Weiterbildungsmöglichkeiten fielen dabei nicht zwangsläufig mit einem als niedrig empfundenen Arbeitsdruck zusammen.

So ist z. B. der Landkreis Reutlingen unter den Top 10 was die Einschätzung von ausreichenden zugänglichen Weiterbildungsmöglichkeiten angeht, hat aber auch unter allen Kreisen Baden-Württembergs den höchsten empfundenen Arbeitsdruck aufzuweisen. Angebote und Wahrnehmungsmöglichkeiten in Bezug auf Weiterbildung können hierdurch voneinander abweichen.

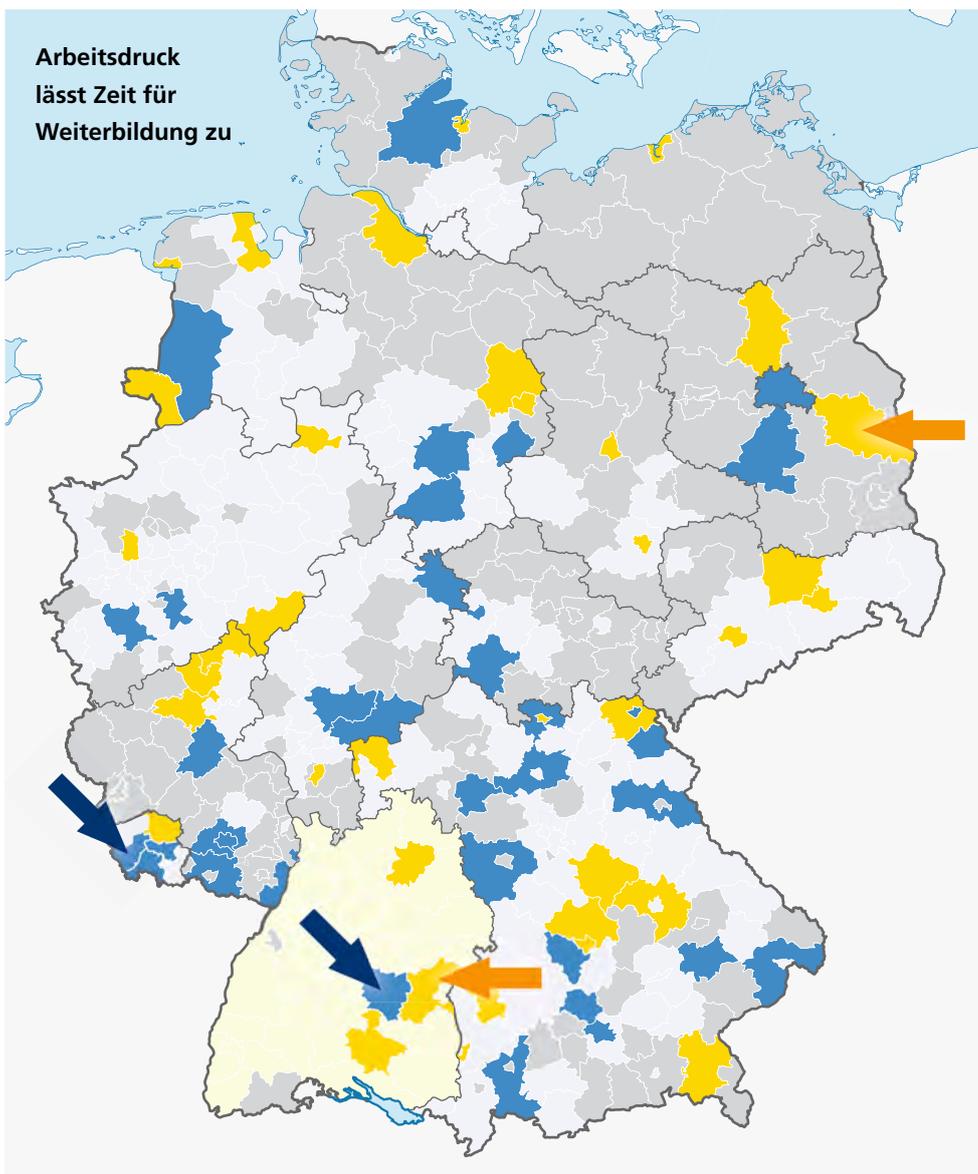


Abbildung 30  
siehe (6.2) auf Seite 72ff.

**Anmerkung:**

Der Mittelwert über alle Kreise hinweg betrug 46,6% der Teilnehmer, welche angaben, dass sie aufgrund des Arbeitsdruckes (eher) keine Zeit für eine Weiterbildung haben (BW 46,0%). Die Standardabweichung betrug 5,3% (BW 3,2%). Eine unterdurchschnittliche Zustimmung und damit eine gelbe Einfärbung erhält ein Kreis ab einem Wert von 41,3% (Mittelwert abzüglich Standardabweichung) und darunter. Analog erhält ein Kreis eine blaue Färbung ab einem überdurchschnittlichen Zustimmungswert von 51,9% (Mittelwert zuzüglich Standardabweichung). Blaue und orangene Pfeile deuten auf Maximal- und Minimalwerte in Deutschland und in Baden-Württemberg hin

---

### 4.3 Weiterbildung und Arbeitssituation

---

#### **Vermehrtes Zusammentreffen fehlender Entwicklungsperspektiven und erhöhter Arbeitsplatzsorgen**

Wie bereits im Unterkapitel 4.2 zu sehen war, ist die empfundene Versorgung mit Weiterbildung in manchen Stadt- und Landkreisen stark und in anderen schwach ausgeprägt (vgl. hierzu *Abbildung 28*). Eine Unterversorgung kann mit der Höhe der empfundenen Arbeitsplatzsorgen einhergehen. Ein wissenschaftlich bestätigter Befund ist hierbei, dass wirtschaftliche und von marktseitiger Unsicherheit bedrohte Betriebe Weiterbildungsaktivitäten einschränken, um finanzielle Ressourcen prioritär für die Unternehmenssicherung einzusetzen. KMUs sind dabei im Allgemeinen aufgrund ihrer geringeren Marktmacht von größerer Unsicherheit betroffen (vgl. Stegmaier 2010, S.69ff.). Die Frage ist hierbei, wie v. a. KMUs in volatilen Märkten ihre Beschäftigten kontinuierlich mit betrieblicher Weiterbildung unterstützen können.

Entwicklungsperspektiven, insbesondere eine ausreichende Versorgung mit Weiterbildungsmöglichkeiten, können aber auch weitreichende Implikationen auf die empfundene Arbeitssituation und damit das Wohlbefinden der Beschäftigten mit sich bringen. Wird die Beschäftigungssituation von einer Arbeitsplatzsorge und vom Arbeitsdruck begleitet, ist es naheliegend, dass sich vermehrt psychische und physische Krankheiten einstellen, welche die Beschäftigungsfähigkeit gefährden.

Anhand der Datenanalysen hat sich herausgestellt, dass fehlende Entwicklungsperspektiven – welche sich u. a. in fehlenden Weiterbildungsaktivitäten konkretisieren – mit (subjektiv empfundenen) Arbeitsplatzsorgen häufig kumuliert auftraten. Befindet sich ein Unternehmen bspw. kurz vor einer Insolvenz, ist die Angst um den Arbeitsplatz natürlich unter allen Beschäftigten verbreitet. Zugleich investiert eine Geschäftsleitung in dieser Situation nur selten noch in Weiterbildung. In einer solchen »Ausnahmesituation« fallen beide Umstände zusammen. Es gibt jedoch auch zwei maßgebliche Gründe unter »Normalbedingungen« für ein solches Zusammenfallen.

So zeigen wissenschaftliche Befunde, dass die Unterstützung der beruflichen Entwicklung in Form einer bewilligten Weiterbildung auch als Signal der Wertschätzung durch den Arbeitgeber angesehen werden kann. Wertschätzung drückt für den Beschäftigten auch dessen eigene Bedeutung für seinen Arbeitgeber aus und vermittelt ihm damit ein Gefühl der Sicherheit in Bezug auf sein Arbeitsverhältnis. Die positive Signalwirkung der Weiterbildung wurde bereits wissenschaftlich untersucht. Mehr Arbeitsplatzsicherheit verspürten hiernach insbesondere die Beschäftigten, welche erstmalig eine Weiterbildung besucht haben, um neue Arbeitsanforderungen besser bewältigen zu können. Besonders bei Älteren (ab 50 Jahren) verminderte sich hierdurch die Sorgen um die Sicherheit des Arbeitsplatzes (vgl. u. a. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2012, S.31).

Existieren stärkere Zweifel daran, den künftigen Anforderungen nicht mehr gewachsen zu sein, erhöht dies zugleich die Sorgen um den eigenen Arbeitsplatz. In diesem Sinne ist es nicht verwunderlich, dass die Unterstützung bezüglich beruflicher Weiterentwicklung neben geringeren Arbeitsplatzsorgen auch geringere Sorgen den Anforderungen künftig nicht mehr gewachsen zu sein nachweisbar mit sich bringt.

Während Befragte, die keine Sorgen um ihren Arbeitsplatz haben, zu 59% angaben, dass ihnen der Betrieb (eher) ausreichende zugängliche Weiterbildungsmöglichkeiten bietet, sind es bei denjenigen, welche sehr starke Arbeitsplatzsorgen empfinden, gerade einmal 29%.

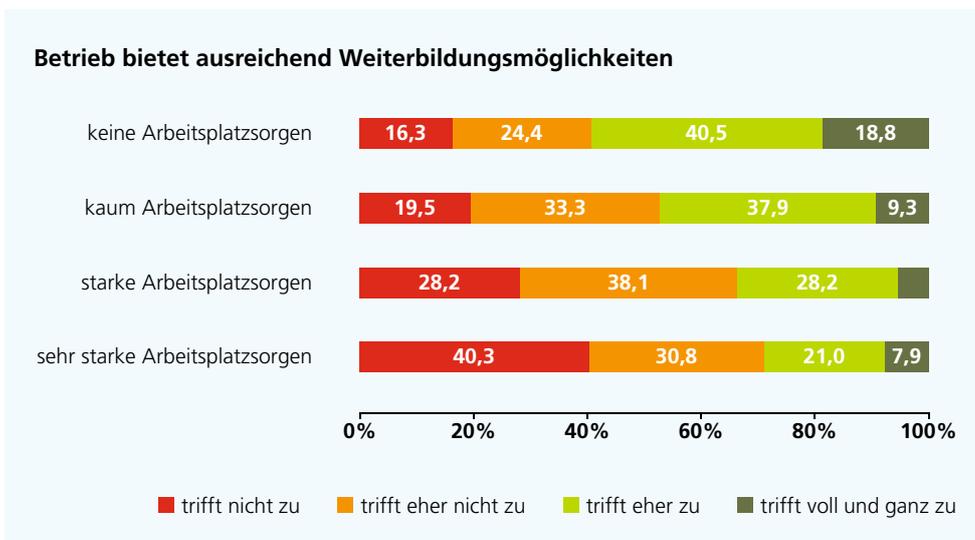
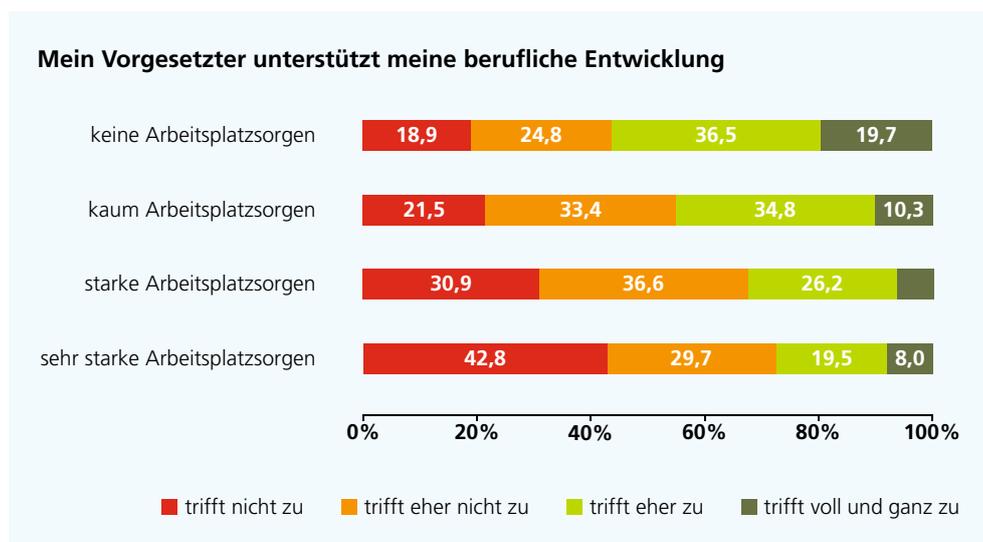


Abbildung 31  
siehe (6.3 und 2) auf Seite 72ff.

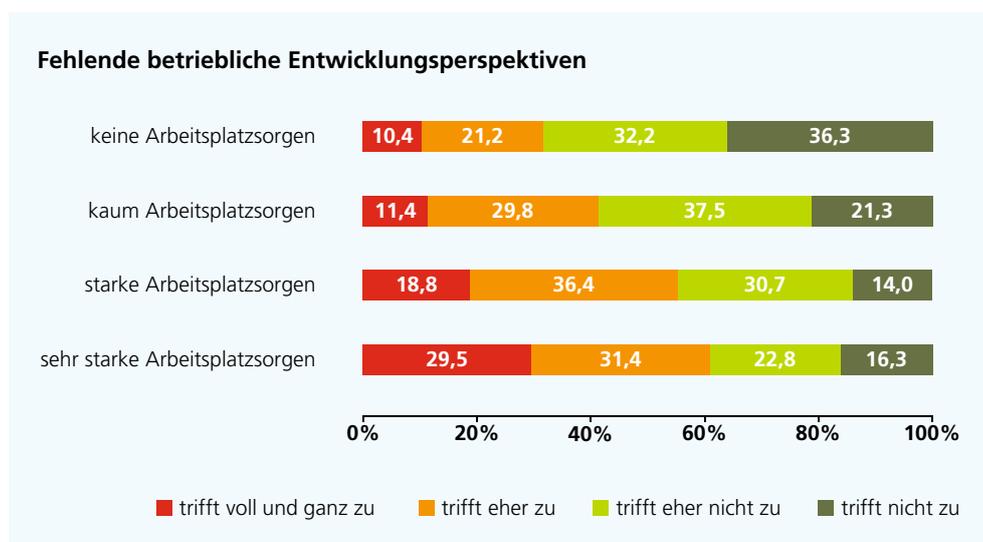
Auch fehlende Entwicklungsunterstützung und -perspektiven lassen aus äquivalenten Gründen einen ähnlich negativen Einfluss auf die empfundene Sorge um den Arbeitsplatz vermuten, hierzu sei auf nachfolgende Balkendiagramme verwiesen. Beschäftigte, bei welchen sehr starke Arbeitsplatzsorgen vorherrschen, fühlen sich 73% von ihrem Vorgesetzten nicht ausreichend in Bezug auf ihre berufliche Entwicklung unterstützt. Bei Teilnehmern ohne Arbeitsplatzsorgen sind es 44%.

Abbildung 32  
siehe (6.4 und 2) auf Seite 72ff.



Bei Beschäftigten, welche sehr starke Arbeitsplatzsorgen empfinden, gaben 61% an, dass keine ausreichenden Entwicklungsperspektiven vorhanden sind. Bei Teilnehmern ohne Arbeitsplatzsorgen sind es hingegen 32%.

Abbildung 33  
siehe (6.6 und 2) auf Seite 72ff.



Auch wegen hohem Arbeitsdruck ist es möglich, dass notwendige Weiterbildungsmaßnahmen nicht in Anspruch genommen werden. Durch die fehlende Möglichkeit der Inanspruchnahme von Weiterbildungsangeboten können sich Arbeitsplatzsorgen aufbauen bzw. verstärken, da die Aktualität des Wissenstandes hierunter leidet.

Diejenigen Teilnehmer, die zum Ausdruck brachten, dass sie wegen eines zu hohen Arbeitsdruckes keine Zeit für eine Weiterbildung haben, sind eher von Arbeitsplatzsorgen betroffen. In der Gruppe mit sehr starken Arbeitsplatzsorgen befinden sich knapp 60%, die wegen des Arbeitsdruckes (eher) keine Zeit für Weiterbildung haben. Unter den Beschäftigten mit keinen Arbeitsplatzsorgen sind es gerade einmal 34%, die wegen des Arbeitsdruckes (eher) auf Weiterbildung verzichten.

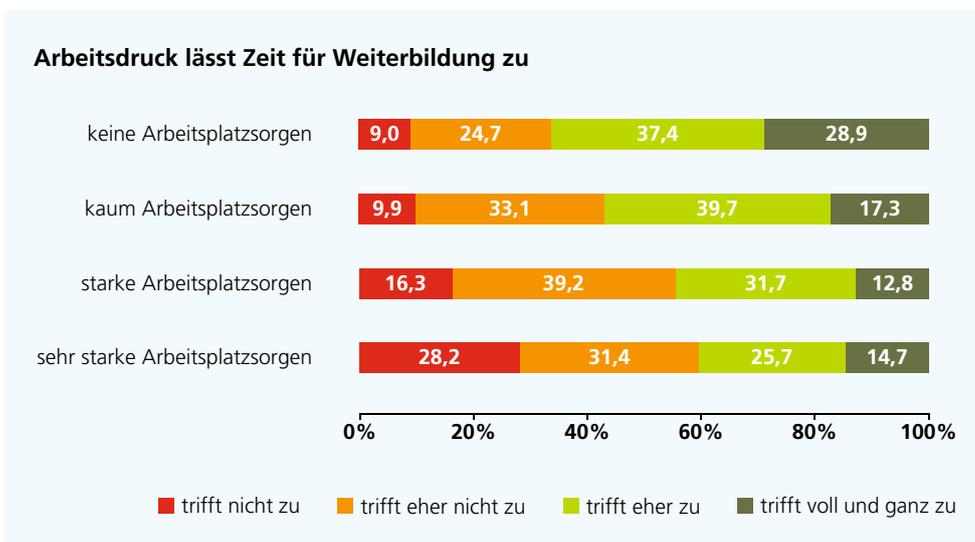


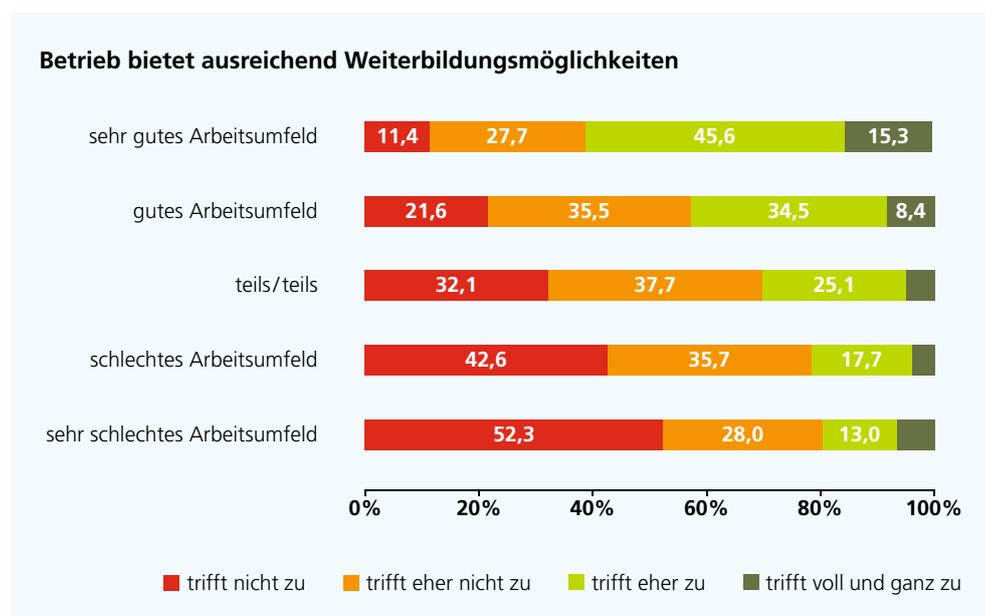
Abbildung 34  
siehe (6.2 und 2) auf Seite 72ff.

### Weiterbildung und Entwicklungsperspektiven als weitere Faktoren eines positiven Arbeitsumfeldes

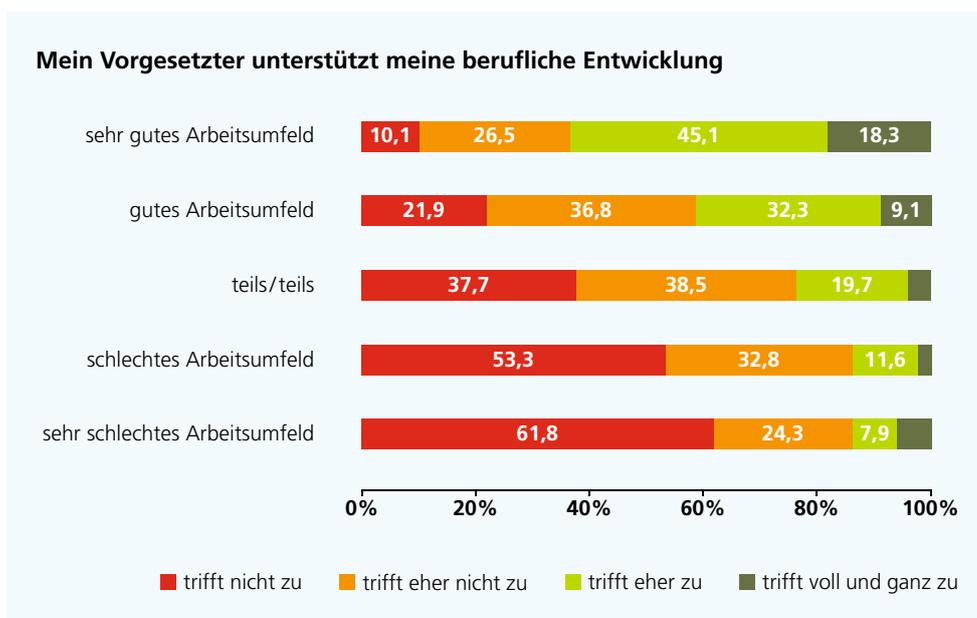
Es stellte sich heraus, dass nach Einschätzung der Teilnehmer ausreichende Weiterbildungsmöglichkeiten und gute Entwicklungsperspektiven zumeist dort anzutreffen sind, wo ebenso bestimmte Faktoren, die ein gutes Arbeitsumfeld auszeichnen, vorhanden sind. Man könnte hierbei vermuten, dass das Vorhandensein bzw. Nichtvorhandensein der Möglichkeiten und Perspektiven damit weitere Faktoren eines wahrgenommenen Arbeitsumfeldes sind.

Zu naheliegenden Faktoren, die ein positives Arbeitsumfeld klassifizieren, gehören, dass der Beschäftigte in einem guten Betriebsklima eine interessante Arbeit zu einer für ihn verlässlichen Zeit verrichten kann und bei der Gestaltung seiner Arbeitsumgebung mitwirken darf (Frage 1.1 bis 1.4). Eine positive Weiterbildungssituation wurde in anderen Studien insbesondere dort nachgewiesen, wo die betriebliche Mitbestimmung und -gestaltung gut ausgeprägt ist (Hinweise für gemessene positive Zusammenhänge zwischen Mitbestimmung und Weiterbildung finden sich u. a. bei Stegmaier 2010, S.130 ff.; allerdings werden hier nur bestimmte Formen der Mitbestimmung berücksichtigt).

Abbildung 35  
siehe (6.3 und Index  
Arbeitsumfeld) auf Seite 72ff.

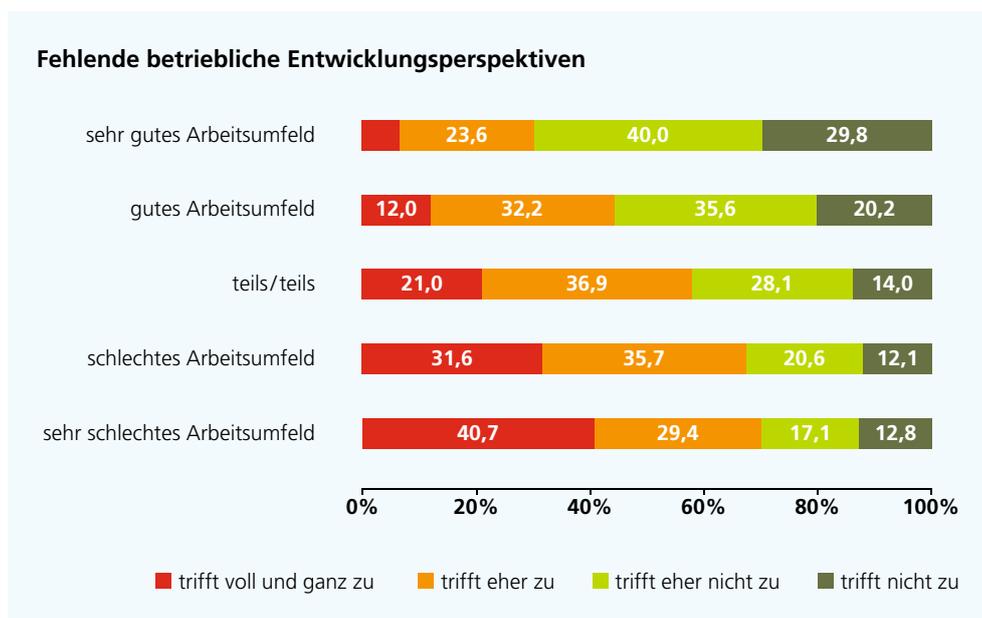


In den Ergebnissen der *Abbildungen 35–37* ist sehr auffällig, dass in einem als sehr gut bewerteten Arbeitsumfeld – im Gegensatz zu einem sehr schlechten Arbeitsumfeld, welches sich nach den genannten Faktoren bestimmt – weit mehr ausreichende Weiterbildungsmöglichkeiten (61% zu 20% ausreichendes Angebot und Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten), mehr Unterstützung durch den Vorgesetzten (63% zu 14%) und mehr betriebliche Entwicklungsperspektiven (70% zu 30%) vorzufinden sind.



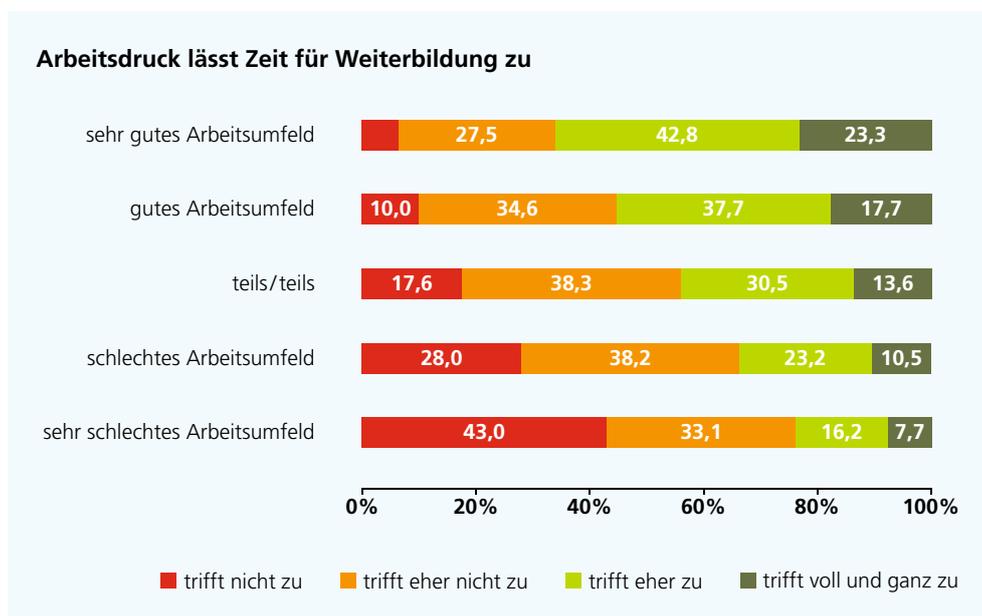
*Abbildung 36*  
siehe (6.4 und Index Arbeitsumfeld) auf Seite 72ff.

Abbildung 37  
siehe (6.6 und Index  
Arbeitsumfeld) auf Seite 72ff.



Auch die Einschätzung, ob genügend Zeit für Weiterbildung aufgrund des vorhandenen Arbeitsdruckes übrig bleibt, ist in einem entsprechend guten Umfeld – im Gegensatz zu einem sehr schlechten – viel häufiger anzutreffen (66% zu 24%).

Abbildung 38  
siehe (6.2 und Index  
Arbeitsumfeld) auf Seite 72ff.



Lässt die Arbeitslast keine Zeit mehr für eine Weiterentwicklung der Beschäftigten zu, so geht dies häufig mit einem als schlecht empfundenen Arbeitsumfeld einher. Somit ist nicht nur das Angebot sondern auch die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Weiterbildung ein Indiz für ein gutes Arbeitsumfeld.

Das hier im Fokus stehende Arbeitsumfeld hat laut anderen wissenschaftlichen Untersuchungen zudem einen Einfluss auf die Leistungserhaltung der Beschäftigten (vgl. Leve u. a. 2011, S.712ff.; Scheubel/Winter 2008, S. 29ff.). In diesem Sinne könnte durch eine entsprechende, auf den Beschäftigten Rücksicht nehmende Ausgestaltung des Arbeitsumfeldes, in welchem insbesondere auch ausreichende Weiterbildung und Entwicklungsperspektiven vorhanden sind, ein »Wohlfühlfaktor« erzeugt werden, welcher dafür sorgt, dass die Beschäftigten lange gesund und leistungsfähig im Unternehmen arbeiten können. Sorgen Arbeitgeber zudem für hinreichend freie Zeit und reduzieren hierdurch den Druck auf den Beschäftigten, zeigen diese durch die Schaffung dieser Freiräume für eine gewünschte Weiterbildung zugleich auch ihre Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten. Gerade diese Wertschätzung kann motivationsfördernd wirken und somit den Arbeitsoutput erhöhen. Eine Wertschätzung gegenüber dem Beschäftigten drückt sich auch durch die finanzielle Übernahme der Kosten für notwendige Weiterbildungsmaßnahmen aus. So kommt es in einem negativ bewerteten Arbeitsumfeld vermehrt vor, dass Beschäftigte ihre benötigte Weiterbildung selbst finanzieren müssen und hierzu finanziell nicht in der Lage sind (63% in sehr schlechtem Arbeitsumfeld zu 32% in sehr gutem Arbeitsumfeld).

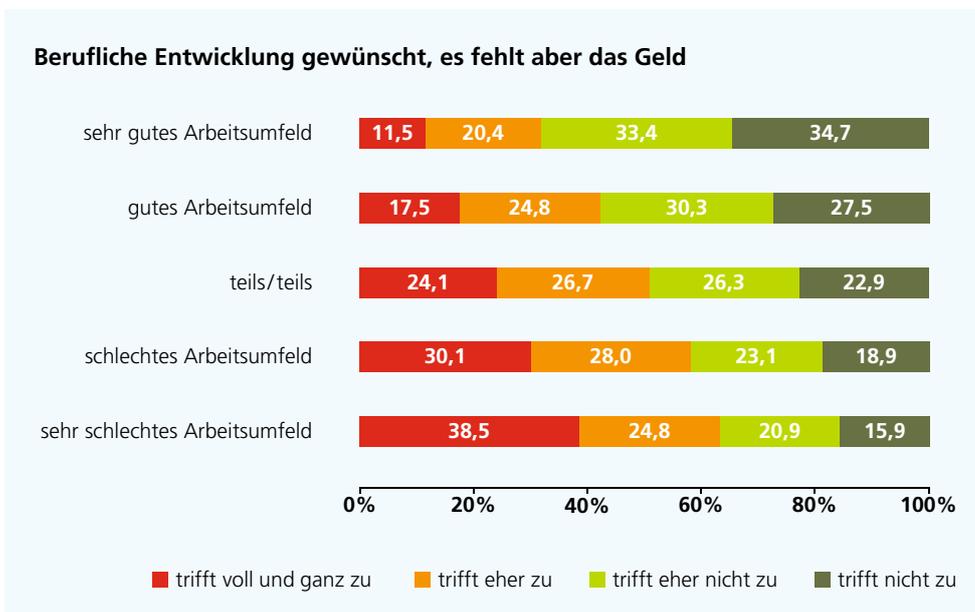
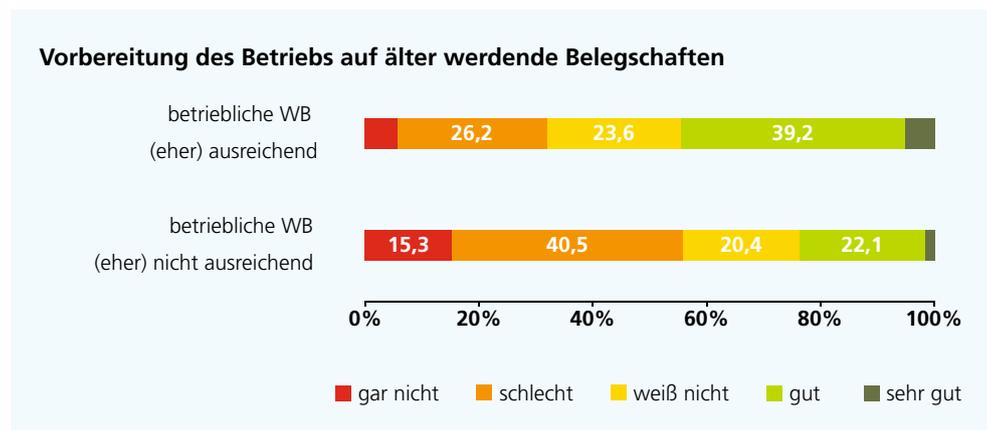


Abbildung 39  
siehe (6.5) auf Seite 72ff.

Anmerkung:  
Diese Frage wurde nur für solche Teilnehmer ausgewertet, welche angaben, dass sie Weiterbildung benötigen.

In einem gefühlt positiven Arbeitsumfeld, mit entsprechenden Weiterentwicklungsmöglichkeiten, fällt auch die Bewertung der Qualität der Vorbereitung auf eine älter werdende Belegschaft positiver aus. Teilnehmer, welche angaben, dass ihnen (eher) ausreichende zugängliche Weiterbildungsangebote gewährt werden, schätzen die Vorbereitung auf eine älter werdende Belegschaft zu lediglich 32% als schlecht oder nicht vorhanden ein; bei denjenigen ohne eine entsprechend ausreichende Versorgung mit Weiterbildung sehen hingegen 56% einen Mangel an Vorbereitung.

Abbildung 40  
siehe (4 und 6.3) auf Seite 72ff.



## 5 WEITERBILDUNG IN EINER FLEXIBILISIERTEN ARBEITSWELT

Es existieren unterschiedlichste Flexibilisierungsformen im täglichen Arbeitsleben. Aktuelle empirische Erhebungen wie die IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2013 (vgl. Hofmann/Piele 2014), die Studie »Produktionsarbeit der Zukunft - Industrie 4.0« (vgl. Spath u. a. 2013) oder die Übersicht über die Arbeitszeitgestaltung und Belastungswirkungen von Beermann 2010 verdeutlichen die Bandbreite betrieblich induzierter Flexibilisierungsformen einerseits und beschäftigtenorientierter Flexibilisierungsansätze zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben andererseits.

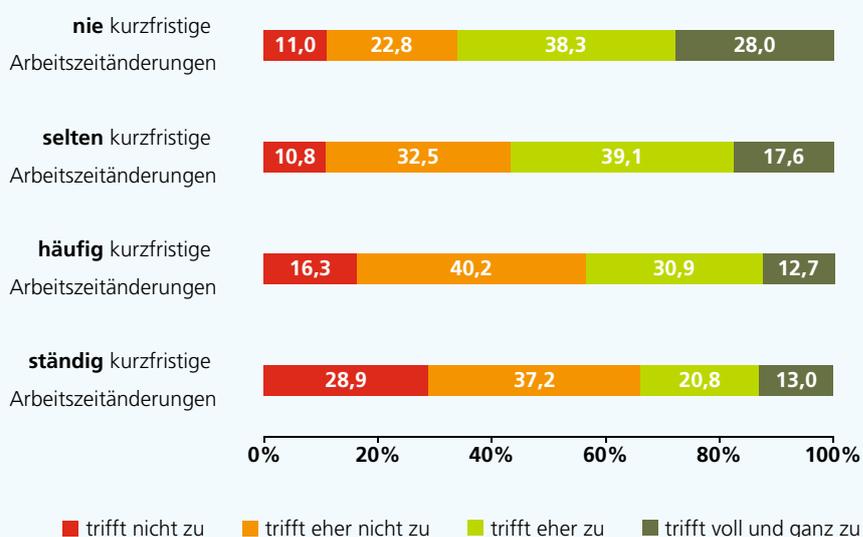
Im Folgenden geht es um die Flexibilisierung in zeitlicher Hinsicht. Durch eine zeitlich flexiblere – teils durch den Beschäftigten gewollte aber teils auch vom Arbeitgeber geforderte – Ausgestaltung, kann es dazu kommen, dass Arbeits- und Privatleben entgrenzt werden. Die Flexibilisierung wird je nach Ausmaß und Mitgestaltungsmöglichkeiten seitens der Beschäftigten sehr unterschiedlich beurteilt (vgl. hierzu u. a. Beermann 2010). Ein wesentlicher Grund für eine negative Beurteilung ist, dass eine wenig verlässliche Arbeitszeit häufig als belastend empfunden wird. Verlässlich ist eine solche, wenn festgelegt ist, an welchem Tag zu welcher Zeit die Arbeitsleistung zu erbringen ist.

Durch kurzfristige Änderungen der Arbeitszeit bzw. nicht planbare Arbeitszeiten bleibt den Befragten weniger die Möglichkeit, sich verlässlich die Zeit für Weiterbildungen einzuplanen. Zudem ist aufgrund der Befragungsergebnisse zu vermuten, dass die – durch wenig zuverlässige Arbeitsintervalle hervorgerufene – Belastungssituation, die Hürde für eine zusätzliche zeitliche Investition in eine Weiterbildung höher werden lässt. Von denjenigen Befragten, welche angaben, dass ihre Arbeit ständig kurzfristigen Arbeitszeitänderungen unterworfen ist, haben 66% wegen des gefühlten Arbeitsdrucks (eher) keine Zeit für Weiterbildung. Bei anderen Teilnehmern, welche nie mit kurzfristigen Arbeitszeitänderungen konfrontiert sind, sind es 34%, die arbeitsdruckbedingt (eher) keine Zeit für Weiterbildung haben.

Abbildung 41  
siehe (6.2 und 3.1)  
auf Seite 72ff.

Anmerkung:  
Teilnehmerverteilung der  
gültigen Antworten: Nie kurz-  
fristige Arbeitszeitänderungen  
(15,4%), selten kurzfristige  
Arbeitszeitänderungen (53,8%),  
häufig kurzfristige Arbeitszeit-  
änderungen (23,4%), ständig  
kurzfristige Arbeitszeitänder-  
ungen (7,3%).

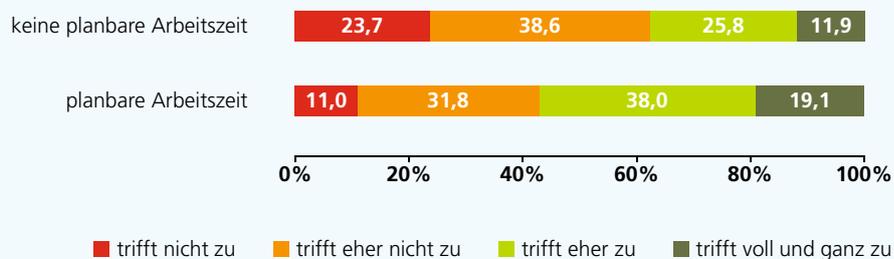
### Arbeitsdruck lässt Zeit für Weiterbildung zu



Dieser Befund wird gestützt durch das nachfolgende Ergebnis. Diejenigen Teilnehmer, welche angaben, keine planbare Arbeitszeit zu haben, verzichteten zu 62% auf Weiterbildung wegen des gefühlten Arbeitsdrucks; bei denjenigen mit planbaren Arbeitszeiten sind es 43%.

Abbildung 42  
siehe (6.2 und 1.1)  
auf Seite 72ff.

### Arbeitsdruck lässt Zeit für Weiterbildung zu



Zur Verlässlichkeit der Arbeitszeit gehört aber auch, dass die genannte Entgrenzung durch Arbeit außerhalb der normalen Arbeitszeit und ständige Erreichbarkeit nicht überhandnimmt.

Die folgenden Ergebnisse bestätigen den Dreiklang: Zeitliche – nicht selbstbestimmte – Flexibilisierung im Übermaß, welche eine zusätzlich fühlbare Arbeitsbelastung bzw. Druck hervorbringt, lässt Weiterbildungsbestrebungen in den Hintergrund treten. Die Teilnehmer der Befragung, welche ständig außerhalb der Arbeitszeit (AZ) erreichbar sein müssen, beklagen zu 71%, einen zu Lasten einer Weiterbildungsbeteiligung gehenden Arbeitsdruck (bei denjenigen, welche nie außerhalb der Arbeitszeit erreichbar sein müssen, sind es 41 %).

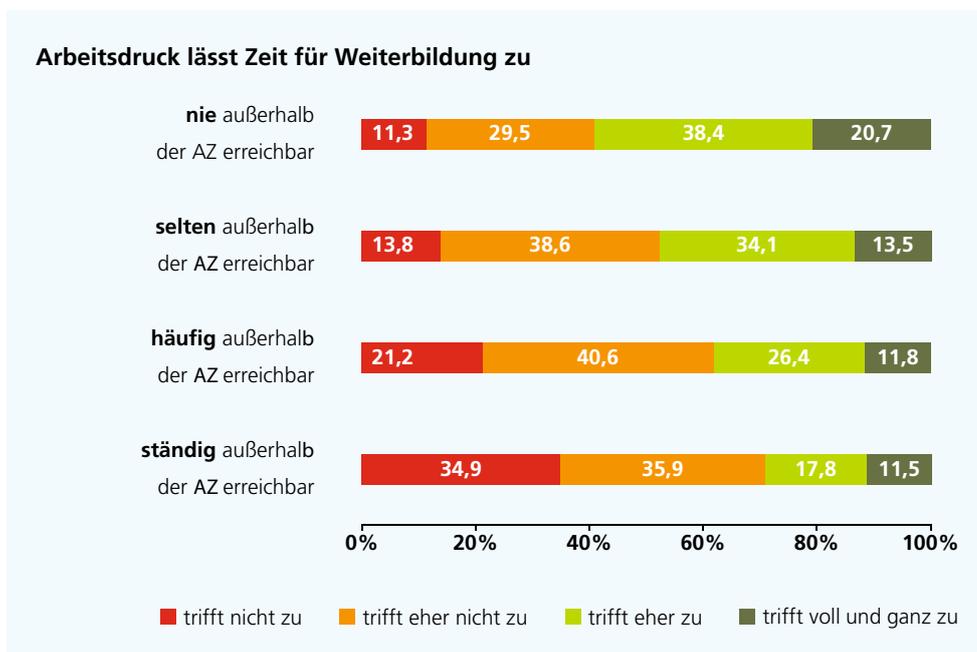


Abbildung 43  
siehe (6.2 und 3.2)  
auf Seite 72ff.

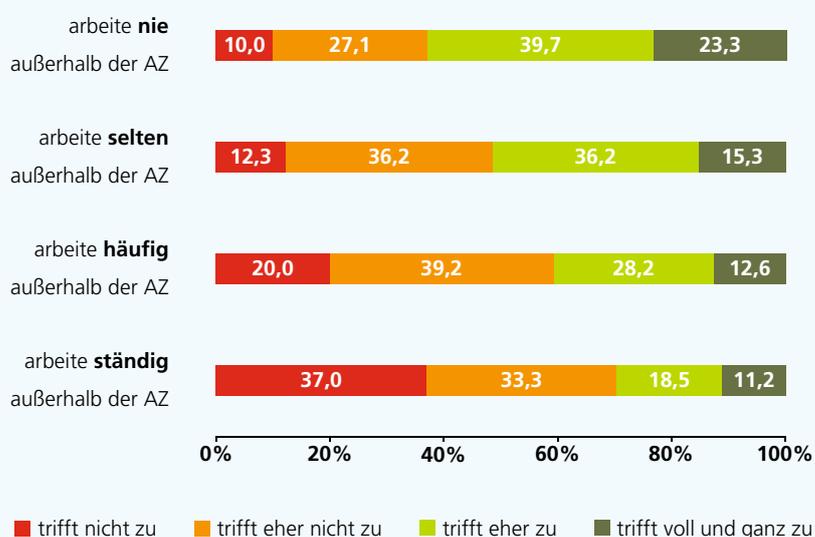
Anmerkung:  
Teilnehmerverteilung der gültigen Antworten: Nie außerhalb Arbeitszeit erreichbar (60,8%), selten außerhalb Arbeitszeit erreichbar (29,4%), häufig außerhalb Arbeitszeit erreichbar (6,8%), ständig außerhalb Arbeitszeit erreichbar (3,0%).

Diejenigen Beschäftigten, welche angaben oft außerhalb der Arbeitszeit zu arbeiten, besitzen laut eigener Angabe vermehrt keine Zeit für Weiterbildung (Arbeitet eine Person nie außerhalb der Arbeitszeit, werden Weiterbildungsaktivitäten zu 37%, arbeitet sie ständig außerhalb der Arbeitszeit zu 70% durch den Arbeitsdruck erschwert).

Abbildung 44  
siehe (6.2 und 3.3)  
auf Seite 72ff.

Anmerkung:  
Teilnehmerverteilung der  
gültigen Antworten: Nie  
außerhalb Arbeitszeit arbeiten  
(36,8%), selten außerhalb  
Arbeitszeit arbeiten (45,7%),  
häufig außerhalb Arbeitszeit  
arbeiten (13,9%), ständig  
außerhalb Arbeitszeit arbeiten  
(3,7%).

### Arbeitsdruck lässt Zeit für Weiterbildung zu



Betriebliche Flexibilitätswünsche sind mit Weiterbildungswünschen nicht immer leicht zu vereinbaren. Diese Vereinbarkeit kann durch den Arbeitgeber über verlässliche – für Weiterbildung zur Verfügung stehende – Zeiträume geschaffen werden. Eine Entgrenzung und fehlende Akzeptanz von klaren Auszeiten wie eine immerwährende Erreichbarkeit kann den gefühlten Arbeitsdruck in einem Maße aufbauen, dass eine zeitlich zusätzliche Aktivität – wie etwa die Weiterbildung – verhindert wird. Weitere Ergebnisse der Untersuchung legen jedoch nahe, dass auch ein individueller positiver Umgang mit Flexibilität den Arbeitsdruck geringer erscheinen lässt und so der Wahrnehmung von Weiterbildungsaktivitäten zuträglich sein kann.

## 6 FAZIT AUS SICHT DER WISSENSCHAFT

Die erlebten Weiterbildungssituationen einzelner Beschäftigtengruppen differieren erwartungsgemäß. Bestätigt haben sich schlechtere Voraussetzungen adäquater Weiterbildung für einige der sog. »benachteiligten« Beschäftigtengruppen, welche häufig in der wissenschaftlichen Literatur erwähnt werden. Dies betraf sowohl soziodemografische (z. B. niedriger Qualifizierte), als auch betriebliche (z. B. Betriebsgröße) Merkmale. Zuzüglich sind auch tätigkeitsspezifische (z. B. Schichtarbeit) Merkmale zu erwähnen, welche einen großen Einfluss aufwiesen.

Hinsichtlich der Weiterbildungssituation hat sich bereits einiges verbessert. Betrachtet man dies vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, so kann dennoch ein durchaus vorhandenes Verbesserungspotenzial diagnostiziert werden. Innerhalb aller Gruppen stellte sich eine deutliche Diskrepanz zwischen Wunsch und gefühlter Wirklichkeit heraus. Das überwiegende Gros gab hierbei an, Weiterbildung zu benötigen. Diesem Wunsch bzw. Bedürfnis wurde jedoch aus Sicht der Beschäftigten nicht immer in ausreichendem Maße entsprochen. So erkennen 38% der teilnehmenden Beschäftigten in Baden-Württemberg einen Weiterbildungsbedarf, sehen diesen aber seitens des Betriebes als nicht erfüllt an (siehe hierzu auch *Abbildung 10*).

Insbesondere die Teilnehmer aus Betrieben, welche der Herstellung von Metallerzeugnissen zuzuordnen sind, gaben häufiger an, nicht über ausreichende betriebliche Weiterbildungsmöglichkeiten zu verfügen.

Gerade die Schichtarbeitenden haben vermehrt so hohen Arbeitsdruck empfunden, dass sie zusätzlich keine Zeit für Weiterbildung investieren können. Zu erwähnen ist, dass die in der Produktion tätigen Schichtarbeiter zwar momentan bei offensichtlich weniger Weiterbildungsmöglichkeiten auch einen geringeren Bedarf haben, was sich aber beides mittelfristig ändern kann. Ist davon auszugehen, dass das produzierende Gewerbe digital vernetzte, inhaltlich anspruchsvollere Tätigkeiten hervorbringt, wird ein höheres Angebot an zugänglicher Weiterbildung notwendig sein. Damit ist auch eine erhöhte Nachfrage von Arbeitnehmerseite zu erwarten. Gerade aus diesem Grund sollten Weiterbildungsinvestitionen auch im produzierenden und produktionsnahen Bereich kontinuierlich ausgebaut werden.

Um aber Weiterbildungsmöglichkeiten wahrnehmen zu können, sollte der Arbeitsdruck v. a. bei Beschäftigtengruppen wie den Schichtarbeitenden überprüft werden, um die notwendigen Räume zu schaffen.

Ein nicht geringer Anteil von Beschäftigten unterschiedlicher Qualifikationen ist nach eigenen Angaben unter dem erworbenen Qualifikationsabschluss beschäftigt. Dies ist ein Problem, welches durch den demografischen Wandel an Bedeutung gewinnt. Denn gerade dann ist die Ausschöpfung des vorhandenen Potenzials von höchster Bedeutung. Unterforderung kann eine Entwertung der Ausbildungsinhalte nach sich ziehen, da die Qualifikationskomponenten nicht weiter »trainiert« und das vorhandene Wissen nicht aktualisiert wird. Ein entsprechend unpassender Einsatz von Beschäftigten bedingt Produktivitätsverluste und damit eine nicht optimale Wirtschaftsleistung (vgl. u. a. Büchel 2007, S. 108ff.). Insbesondere unter den Frauen besteht hierbei ein großes nicht ausgeschöpftes Potenzial. Hier kann einem ungedeckten Fachkräftebedarf durch adäquate Beschäftigung entgegengewirkt werden.

Um eine Weiterentwicklung und Vollentfaltung des Potenzials zu fördern, sind aber auch Perspektiven aufzuzeigen. Solche fehlen, wie gesehen, sehr vielen Beschäftigten des verarbeitenden Gewerbes. Selbstverständlich stehen Weiterentwicklungsmöglichkeiten (Aufstiegsmöglichkeiten bzw. veränderte Tätigkeitsfelder) im Unternehmen z.T. aber auch betriebliche Grenzen entgegen.

Die Ergebnisse zeigen, dass das Gewähren von ausreichenden Weiterbildungsmöglichkeiten und das Aufzeigen von Perspektiven weitere Faktoren eines positiv empfundenen Arbeitsumfeldes sind.

Zudem lässt die Untersuchung den Rückschluss zu, dass Flexibilisierungsanforderungen auf der einen Seite den Arbeitsdruck in einem Maße erhöhen können, dass schlicht keine Zeit mehr für Weiterbildung bleibt. Auf der anderen Seite kann ein guter persönlicher Umgang mit Flexibilisierung gerade das Gegenteil bewirken.

### **Aus Sicht eines arbeitswissenschaftlichen Instituts kann folgendes Fazit formuliert werden**

»Arbeit und Weiterbildung« ist kein Thema, welches allein auf überregionaler Ebene betrachtet werden sollte. So ist es etwa nicht allein Sache des Bundes oder der Bundesländer für entsprechende Arbeits- und Weiterbildungsbedingungen etwa in Form gesetzlicher Rahmenbedingungen oder staatlicher Förderung zu sorgen. Letztlich wird dieses Thema auch nicht nur von gesamtwirtschaftlichen Faktoren bestimmt, sondern gerade von Faktoren auf betriebsindividueller und begrenzter regionaler Ebene. Die Begrenzung auf einen überschaubaren regionalen Bereich, für welchen in der Untersuchung die Stadt- und Landkreisebene gewählt wurde, schafft die Möglichkeit für das Erkennen regionaler Besonderheiten und die denkbare gegenseitige Beeinflussung regional oder sogar produktionstechnisch nahstehender bzw. verbundener Betriebe. Die Ergebnisse zeigen, dass diese Ebene und die damit in Zusammenhang stehende Berücksichtigung regionaler und betriebsindividueller Besonderheiten ein guter Fokus sind.

Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht existieren gerade auf betriebsindividueller Ebene zielführende Ansätze zur optimalen und zukunftssicheren Gestaltung eines Unternehmens. Um die eigenen Beschäftigten entsprechend zu fordern und zu fördern, und somit das Potenzial seiner Beschäftigten zu erhalten und zu mehren, empfiehlt das Fraunhofer IAO stets einen ganzheitlichen Ansatz im Unternehmen, welcher alle betrieblichen Gestaltungsfelder für eine entwicklungsförderliche Aufstellung des Unternehmens mit einbezieht. Gerade eine umfassende Betrachtung ermöglicht, Aspekte zu erkennen, welche auf den ersten Blick möglicherweise gar nicht mit einer Thematik in Verbindung gebracht werden. So ist etwa die Unterstützung durch die eigene Führungskraft ein wesentlicher Erfolgsfaktor für weiterbildende Maßnahmen. Führungskräfte sind zentrale Schaltstellen bei der Umsetzung der meisten beschäftigtenorientierten Maßnahmen im Unternehmen. Doch sollte man nicht verkennen, dass ein führungsbedingter Umsetzungsmangel bei Maßnahmen nicht unbedingt mit schlechter Führungsarbeit der eigenen Führungskräfte gleichzusetzen ist. Häufig fehlen auch die Rahmenbedingungen insbesondere für ein demografieorientiertes, lernförderliches und damit auch altersgerechtes Führen. Gemeint sind etwa Anreize und Ressourcen, um das Thema Demografie und Lernen auch zum Thema der eigenen Führungsarbeit zu machen. So erbrachte die Studie »Altersgerechtes Arbeiten«, welche im Auftrag des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg vom Fraunhofer IAO in Kooperation mit der Allianz für Fachkräfte Baden-Württemberg in den Jahren 2013 und 2014 durchgeführt wurde, dass das Gestaltungsfeld Führung von den Unternehmen selbst als deutlich handlungsbedürftig angesehen wird. 60% der Unternehmen gaben an, dass sie selbst Handlungsbedarf sehen, was die Schaffung von Rahmenbedingungen für ein demografieorientiertes Führen betrifft (vgl. Fraunhofer IAO 2014, S.25). Wenn aber bereits die Voraussetzungen fehlen, dann wird die Ausführung ein beschwerlicher Weg. Aus der hier vorliegenden Untersuchung ergibt sich im Führungsbereich zudem die Bedeutung eines bisher kaum für verbindlich erklärten Führungs-Zieles, namentlich die »Schaffung eines guten Arbeitsumfeldes«. Dieses Ziel

wird sich bisher wohl nur selten in Zielvereinbarungen von Führungskräften wiederfinden. Aufgrund der ermittelten Ergebnisse wird eine weitere, vertiefte Untersuchung der Wirkungszusammenhänge für notwendig erachtet, genauso wie die Aufnahme des Gestaltungszieles »gutes Arbeitsumfeld« in Führungsleitbilder und betrieblichen Zielsystemen.

Das Gestaltungsfeld Führung ist jedoch nur eines der möglichen Felder, in denen ein Unternehmen aktiv sein sollte. So dürfen neben dem Arbeitsumfeld auch weitere »weiche« Faktoren wie die (Unternehmens-) Kultur nicht außer Acht gelassen werden. Auch sie hat offensichtlich einen Einfluss auf die Ergebnisse der hier vorliegenden Studie. Die Kultur eines Unternehmens beinhaltet insbesondere ungeschriebene Verhaltensregeln und Werte in einem Unternehmen. Hierzu gehört, an vielen Stellen, der Ausdruck von Wertschätzung, etwa im Bereich der Weiterbildung. So lassen sich zugleich auch wieder Verbindungen hin zu Maßnahmen in Bezug auf die Arbeitgeberattraktivität ziehen. Unternehmen, welche eine Kultur der Wertschätzung gegenüber ihren Beschäftigten verkörpern, leisten einen deutlichen Beitrag für ihre Attraktivität. Hier zeigt sich, wie vielfältig die Verknüpfungen und Auswirkungen in einem Unternehmenssystem sind. So handelt es sich eben gerade um ein System und nicht um eine lose Sammlung einzelner Gestaltungs- und Handlungsfelder ohne jeden inneren Zusammenhang. Mithin zeigt sich auch hier wieder, wie entscheidend die Verfolgung eines ganzheitlichen Ansatzes gerade in vorliegender Betrachtung ist. Die Suche und Abarbeitung allein von einzelnen aktuellen »Schmerzpunkten«, führt aus arbeitswissenschaftlicher Perspektive jedenfalls nicht zu einer optimalen Zielerreichung.

Neben den genannten Handlungsbereichen der Unternehmen sollte ein besonderer Fokus auf die gegenwärtigen und sich zunehmend verändernden Arbeitsbedingungen gelegt werden. Die Betrachtung ließ auch hier einen wichtigen Gegenstand für künftige und kontinuierliche Forschung erkennen. In die weitere Forschungsarbeit aufzunehmen sind die langfristigen Folgen neuer Belastungsformen, die durch Faktoren wie Erreichbarkeitsdruck und der Entgrenzung von Arbeits- und Privatleben zunehmend entstehen können. Wie anhand der Ergebnisse zu sehen ist, stehen diese Umstände in einem engen Zusammenhang mit der Weiterbildungssituation der Beschäftigten. Der Preis für eine Überbelastung kann auch in der Erschwernis eines kontinuierlichen Lernens und damit weiterer Belastungen in Form eines zunehmenden Verlustes des Anschlusses im Wissensbereich liegen. Wie stark die Belastungs- auf die Weiterbildungssituation wirkt, ist nicht abschließend geklärt. Hierzu fehlt zudem die darauf aufbauende Ableitung nachhaltiger Gegenstrategien auf individueller und betrieblicher Ebene. Insbesondere die Flexibilisierung von Arbeit ist in ihren positiven wie negativen Wirkungen vertieft zu analysieren, und die Belastung durch Entgrenzung möglichst messbar zu machen.

Der aus Beschäftigtensicht bestehende Umfang an unter dem erworbenen Qualifikationsgrad befindlichen Arbeitsverhältnissen zeigt deutlich, dass Betriebe das Potenzial der Beschäftigten offensichtlich nicht vollumfänglich ausschöpfen. Was auf Seiten der Betriebe zu bestehenden

Qualifikationsreserven und auf Seiten der Beschäftigten zu Frustration führen kann. Die Betriebe sollten daher um Einsatzmöglichkeiten ihrer Beschäftigten bemüht sein, welche deren Potenziale möglichst umfassend ausschöpfen.

Insgesamt kann aus arbeitswissenschaftlicher Sicht das Fazit gezogen werden, dass im Themenfeld »Arbeit und Weiterbildung« bereits einige Bemühungen und Initiativen bestehen. Eine jeweilige ganzheitliche Betrachtung des Arbeitsumfeldes zeigt vielfach weitere Optimierungspotenziale, wobei Weiterbildung ein wesentlicher Bestandteil eines jeden Arbeitsumfeldes darstellt.

# 7 ANHANG I: BEIRATSMITGLIEDER UND FUNKTION

---

## 7.1 Beiratsmitglieder

---

Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg

Dieter Besemer

dieter.besemer@mfw.bwl.de

IG Metall Baden-Württemberg

Christian Steffen

christian.steffen@igmetall.de

Südwestmetall

Jürgen Dörich

doerich@suedwestmetall.de

Bundesagentur für Arbeit

Ulrich Häfele

ulrich.haefele2@arbeitsagentur.de

Baden-Württembergischer Handwerkstag e. V.

Dr. Stefan Baron

sbaron@handwerk-bw.de

IHK Reutlingen

Walter Herrmann

herrmann@reutlingen.ihk.de

---

## **7.2 Funktion des Beirates in der vorliegenden Studie**

---

Die Funktion des Beirates in der vorliegenden Studie war es, zu einem möglichst großen Mehrwert der Studie beizutragen und eine entsprechende Qualität der Arbeitsergebnisse sicherzustellen. Die Auswahl der Beiratsmitglieder erfolgte mit dem Ziel, ein breites Meinungsspektrum und hohes Maß an Praxiswissen einzufangen. Hierfür wurden die einzelnen Ergebnisse der Studie im Gremium vorgestellt und diskutiert. Die Ergebnisse und Schlussfolgerungen wurden von den Beiratsmitgliedern unterschiedlich bewertet. Aufgrund des breiten Meinungsspektrums war ein Konsens unter allen Beiratsmitgliedern oft nicht möglich. Die nunmehr in der Studie aufgeführten Ergebnisse entsprechen daher auch nicht den Meinungen aller Beiratsmitglieder.

Wir bedanken uns bei den Beiratsmitgliedern für deren wertvolle Beiträge, welche uns als verantwortlichem Institut die Breite des Meinungsspektrums zu diesem Thema verdeutlichte und zu weiterführenden Gedanken zum Thema beitrug.

## 8 ANHANG II: FRAGEBOGEN

Nr.	Frage	Antwortkategorien				
1	Wenn Sie an Ihre persönliche Arbeitssituation denken: Haben Sie...					
1.1	planbare Arbeitszeiten?	ja		nein		
1.2	ein gutes Betriebsklima in der Abteilung?					
1.3	eine interessante Arbeit?					
1.4	ausreichende Mitsprache- und Mitgestaltungsmöglichkeiten?					
2	Machen Sie sich Sorgen, dass Ihr Arbeitsplatz in Gefahr ist?	sehr starke Sorgen	starke Sorgen	kaum Sorgen	keine Sorgen	
3	Wenn Sie an Ihre Arbeitssituation denken, was trifft zu?					
3.1	Meine tägliche Arbeitszeit ändert sich kurzfristig auf Anforderung des Betriebes.	ständig	häufig	selten	nie	
3.2	Der Betrieb erwartet, dass ich auch außerhalb meiner normalen Arbeitszeit erreichbar bin (z. B. E-Mail, Handy).					
3.3	Ich arbeite außerhalb meiner regulären Arbeitszeit (z. B. am Wochenende).					
4	Wie gut ist Ihr Betrieb auf älter werdende Belegschaften vorbereitet?	sehr gut	gut	schlecht	gar nicht	weiß nicht
5	Welche Maßnahmen sind aus Ihrer Sicht wichtig, damit Sie bis zum Renteneintritt gesund und leistungsfähig arbeiten können?					
5.1	Möglichkeiten, sich beruflich im Betrieb weiterzuentwickeln	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	unwichtig	
6	Welche der folgenden Aussagen zur Weiterbildung und beruflichen Entwicklung treffen zu?					
6.1	Für meine Arbeit brauche ich keine Weiterbildung.	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu	
6.2	Bei dem Arbeitsdruck bleibt keine Zeit für Weiterbildung.					
6.3	Der Betrieb bietet mir ausreichend Möglichkeiten zur Weiterbildung an.					
6.4	Mein/e Vorgesetzte/r unterstützt meine berufliche Entwicklung aktiv.					
6.5	Ich würde mich gerne beruflich entwickeln, aber für eine Auszeit zur Fortbildung fehlt mir das Geld.					
6.6	Fehlende Perspektiven im Betrieb stehen meinem Wunsch nach beruflicher Entwicklung entgegen.					
7	Haben Sie Sorge, dass Sie wachsenden Anforderungen Ihrer Arbeit nicht mehr gewachsen sind?	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu	

Nr.	Frage	Antwortkategorien
I	Sie sind	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ männlich</li> <li>▪ weiblich</li> </ul>
II	Bitte geben Sie Ihr Alter an	___ ___ (Bitte in Jahren angeben)
III	Sie sind (Mehrfachnennungen möglich) zeitbeschäftigte/r	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vollzeitbeschäftigte/r</li> <li>▪ befristet beschäftigt</li> <li>▪ Auszubildende/r</li> <li>▪ Leiharbeiter/in</li> <li>▪ durch Werkvertrag beschäftigt</li> <li>▪ in einem Mini-Job</li> <li>▪ in sonstiger Beschäftigung (wie Praktikant/innen u.ä.)</li> </ul>
IV	Sie arbeiten in	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Produktion (Fertigung/Montage)</li> <li>▪ produktionsnahe Bereiche (z. B. Logistik, Instandhaltung, Arbeitsvorbereitung, QS etc.)</li> <li>▪ Einkauf, Vertrieb, Marketing</li> <li>▪ Forschung und Entwicklung</li> <li>▪ interne Dienstleistungen (IT, Personal, Controlling, Kantine usw.)</li> <li>▪ Sonstiges</li> </ul>
V	Sie haben	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ keine Berufsausbildung</li> <li>▪ Berufsabschluss nach Lehre/Berufsfachschule</li> <li>▪ Meister/Techniker/Fachwirt</li> <li>▪ Hochschulabschluss</li> </ul>
VI	Sie arbeiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ nicht in Schicht</li> <li>▪ Dauernachtschicht</li> <li>▪ in Wechselschicht</li> <li>▪ andere Schichtmodelle</li> </ul>
VII	Ihre Tätigkeit erfordert üblicherweise	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ keine Berufsausbildung</li> <li>▪ Ihre erworbene Berufsausbildung</li> <li>▪ weniger als Ihre Berufsausbildung</li> <li>▪ eine andere, gleichwertige Berufsausbildung</li> <li>▪ eine höhere Berufsausbildung</li> </ul>

ANHANG II:  
FRAGEBOGEN

Anmerkungen		
<b>Arbeitsumfeld</b>	gebildet aus:	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ planbare Arbeitszeiten (1.1)</li><li>▪ Betriebsklima (1.2)</li><li>▪ Interessante Arbeit (1.3)</li><li>▪ Mitsprachemöglichkeiten (1.4)</li></ul>
<b>Atypische Beschäftigung</b>	gebildet aus Frage 3	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ befristet beschäftigt</li><li>▪ Leiharbeiter/in</li><li>▪ durch Werkvertrag beschäftigt</li><li>▪ in einem Mini-Job</li></ul>

## 9 ANHANG III: TABELLEN ZUR ERGÄNZUNG DER ABBILDUNGEN

Abbildung 3 und Abb. 16

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft voll und ganz zu
bis 199 MA	36,1%	34,8%	23,8%	5,3%
200–999 MA	28,7%	34,5%	29,5%	7,4%
ab 1.000 MA	17,8%	31,5%	38,6%	12,0%

Abbildung 4 und Abb. 7

	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
Hochschulabschluss	3,1%	9,5%	28,2%	59,2%
Meister/Techniker/Fachwirt	6,3%	12,2%	28,0%	53,5%
Berufsabschluss nach Lehre/Berufsfachschule	11,5%	22,6%	31,6%	34,2%
keine Berufsausbildung	21,9%	25,7%	25,8%	26,6%

**Abbildung 23**

	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	unwichtig
15–24 Jahre	69,8%	27,1%	2,9%	0,2%
25–34 Jahre	61,3%	33,9%	4,4%	0,4%
35–44 Jahre	50,4%	42,1%	6,8%	0,8%
45–54 Jahre	39,1%	49,4%	10,4%	1,2%
55–64 Jahre	34,0%	52,0%	11,9%	2,1%

**Abbildung 25**

	keine Berufs- ausbildung	weniger als meine Berufs- ausbildung	eine andere gleichwertige Berufsaus- bildung	meine erwor- bene Berufs- ausbildung	eine höhere Berufsaus- bildung
<b>Berufsabschluss nach Lehre / Berufsfachschule</b>					
BW	14,0%	8,5%	13,0%	53,5%	11,1%
Bayern	14,7%	8,1%	12,8%	53,7%	10,7%
NRW	13,1%	8,1%	13,2%	54,3%	11,4%
Sachsen	11,4%	10,0%	15,3%	56,8%	6,6%
<b>Meister / Techniker / Fachwirt</b>					
BW	2,4%	9,6%	10,6%	41,4%	35,9%
Bayern	2,4%	8,5%	11,9%	40,8%	36,4%
NRW	2,8%	9,8%	11,1%	41,8%	34,5%
Sachsen	3,5%	12,5%	11,8%	45,9%	26,3%
<b>Hochschulabschluss</b>					
BW	2,0%	7,8%	8,6%	44,4%	37,2%
Bayern	2,6%	8,7%	8,5%	41,9%	38,3%
NRW	2,7%	9,7%	9,6%	43,1%	34,9%
Sachsen	1,7%	11,1%	9,6%	42,2%	35,4%

Abbildung 26 Frauen

	keine Berufs- ausbildung	weniger als meine Berufs- ausbildung	eine andere gleichwertige Berufsausbil- dung	meine erwor- bene Berufs- ausbildung	eine höhere Berufsaus- bildung
<b>Berufsabschluss nach Lehre / Berufsfachschule</b>					
BW	21,1%	6,7%	14,0%	49,5%	8,7%
Bayern	22,9%	7,0%	13,6%	48,8%	7,7%
NRW	17,6%	6,2%	13,8%	53,8%	8,6%
Sachsen	20,0%	9,6%	17,9%	48,0%	4,5%
<b>Meister / Techniker / Fachwirt</b>					
BW	4,0%	15,3%	14,7%	43,7%	22,3%
Bayern	4,4%	13,2%	16,1%	41,2%	25,2%
NRW	3,2%	10,2%	12,8%	48,9%	24,9%
Sachsen	6,6%	19,8%	14,2%	39,6%	19,8%
<b>Hochschulabschluss</b>					
BW	3,5%	13,5%	13,0%	45,1%	24,8%
Bayern	5,2%	15,2%	10,6%	40,8%	28,1%
NRW	3,2%	16,6%	12,8%	45,6%	21,7%
Sachsen	3,7%	19,2%	15,2%	37,4%	24,6%

ANHANG III:  
TABELLEN ZUR ERGÄNZUNG  
DER ABBILDUNGEN

Ergänzend zu Abbildung 26 Männer

	keine Berufs- ausbildung	weniger als meine Berufs- ausbildung	eine andere gleichwertige Berufsausbil- dung	meine erwor- bene Berufs- ausbildung	eine höhere Berufsaus- bildung
<b>Berufsabschluss nach Lehre / Berufsfachschule</b>					
BW	12,1%	9,0%	12,7%	54,5%	11,7%
Bayern	12,3%	8,4%	12,6%	55,1%	11,6%
NRW	12,1%	8,5%	13,1%	54,4%	11,9%
Sachsen	9,1%	10,1%	14,5%	59,1%	7,2%
<b>Meister / Techniker / Fachwirt</b>					
BW	2,3%	9,1%	10,3%	41,2%	37,1%
Bayern	2,2%	8,0%	11,4%	40,8%	37,7%
NRW	2,8%	9,8%	10,9%	41,1%	35,4%
Sachsen	2,8%	11,0%	11,2%	47,4%	27,6%
<b>Hochschulabschluss</b>					
BW	1,6%	6,3%	7,4%	44,2%	40,5%
Bayern	1,9%	6,9%	7,9%	42,2%	41,1%
NRW	2,6%	7,7%	8,7%	42,4%	38,6%
Sachsen	1,0%	8,4%	7,7%	43,8%	39,0%

Abbildung 27 Frauen

	Keine Berufs- ausbildung	weniger als meine Be- rufsausbil- dung	eine andere gleichwertige Berufsausbil- dung	meine erwor- bene Berufs- ausbildung	eine höhere Berufsaus- bildung
<b>Berufsabschluss nach Lehre / Berufsfachschule</b>					
55–64 Jahre	27,6%	5,8%	14,0%	42,8%	9,8%
45–54 Jahre	25,7%	6,0%	16,1%	42,3%	9,8%
35–44 Jahre	21,1%	7,2%	14,6%	47,9%	9,2%
25–34 Jahre	14,2%	7,3%	12,3%	58,6%	7,6%
15–24 Jahre	8,8%	8,2%	9,0%	69,9%	4,0%
<b>Meister / Techniker / Fachwirt</b>					
55–64 Jahre	9,2%	13,8%	13,8%	37,7%	25,4%
45–54 Jahre	5,2%	16,0%	13,6%	42,7%	22,5%
35–44 Jahre	2,8%	13,8%	17,1%	39,9%	26,4%
25–34 Jahre	2,0%	15,7%	14,2%	50,1%	18,0%
<b>Hochschulabschluss</b>					
55–64 Jahre	8,2%	21,1%	19,0%	28,0%	23,7%
45–54 Jahre	5,7%	15,5%	13,4%	35,0%	30,4%
35–44 Jahre	2,4%	12,7%	14,7%	40,2%	30,1%
25–34 Jahre	1,9%	12,2%	11,7%	52,0%	22,1%

ANHANG III:  
TABELLEN ZUR ERGÄNZUNG  
DER ABBILDUNGEN

Ergänzend zu Abbildung 27 Männer

	keine Berufs- ausbildung	weniger als meine Berufs- ausbildung	eine andere gleichwertige Berufsausbil- dung	meine erwor- bene Berufs- ausbildung	eine höhere Berufsausbil- dung
<b>Berufsabschluss nach Lehre / Berufsfachschule</b>					
55–64 Jahre	10,8%	6,9%	12,2%	54,7%	15,5%
45–54 Jahre	13,0%	7,5%	13,9%	51,6%	14,0%
35–44 Jahre	12,5%	9,5%	13,5%	53,0%	11,6%
25–34 Jahre	12,0%	11,5%	13,1%	54,9%	8,6%
15–24 Jahre	10,3%	11,2%	7,5%	66,4%	4,6%
<b>Meister / Techniker / Fachwirt</b>					
55–64 Jahre	2,2%	8,0%	9,1%	39,8%	40,8%
45–54 Jahre	2,0%	8,4%	9,6%	40,1%	39,9%
35–44 Jahre	2,3%	9,3%	11,3%	41,4%	35,7%
25–34 Jahre	2,7%	11,5%	11,9%	45,3%	28,6%
<b>Hochschulabschluss</b>					
55–64 Jahre	1,4%	7,6%	7,2%	33,9%	49,9%
45–54 Jahre	1,5%	6,2%	7,2%	39,7%	45,3%
35–44 Jahre	1,1%	5,2%	7,2%	44,2%	42,3%
25–34 Jahre	1,4%	6,5%	8,1%	52,2%	31,8%

**Abbildung 31**

	<b>trifft nicht zu</b>	<b>trifft eher nicht zu</b>	<b>trifft eher zu</b>	<b>trifft voll und ganz zu</b>
keine Arbeitsplatzsorgen	16,3%	24,4%	40,5%	18,8%
kaum Arbeitsplatzsorgen	19,5%	33,3%	37,9%	9,3%
starke Arbeitsplatzsorgen	28,2%	38,1%	28,2%	5,5%
sehr starke Arbeitsplatzsorgen	40,3%	30,8%	21,0%	7,9%

**Abbildung 32**

	<b>trifft nicht zu</b>	<b>trifft eher nicht zu</b>	<b>trifft eher zu</b>	<b>trifft voll und ganz zu</b>
keine Arbeitsplatzsorgen	18,9%	24,8%	36,5%	19,7%
kaum Arbeitsplatzsorgen	21,5%	33,4%	34,8%	10,3%
starke Arbeitsplatzsorgen	30,9%	36,6%	26,2%	6,4%
sehr starke Arbeitsplatzsorgen	42,8%	29,7%	19,5%	8,0%

**Abbildung 35**

	<b>trifft nicht zu</b>	<b>trifft eher nicht zu</b>	<b>trifft eher zu</b>	<b>trifft voll und ganz zu</b>
sehr gutes Arbeitsumfeld	11,4%	27,7%	45,6%	15,3%
gutes Arbeitsumfeld	21,6%	35,5%	34,5%	8,4%
teils/teils	32,1%	37,7%	25,1%	5,1%
schlechtes Arbeitsumfeld	42,6%	35,7%	17,7%	4,0%
sehr schlechtes Arbeitsumfeld	52,3%	28,0%	13,0%	6,7%

ANHANG III:  
TABELLEN ZUR ERGÄNZUNG  
DER ABBILDUNGEN

**Abbildung 36**

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft voll und ganz zu
sehr gutes Arbeitsumfeld	10,1%	26,5%	45,1%	18,3%
gutes Arbeitsumfeld	21,9%	36,8%	32,3%	9,1%
teils/teils	37,7%	38,5%	19,7%	4,0%
schlechtes Arbeitsumfeld	53,3%	32,8%	11,6%	2,3%
sehr schlechtes Arbeitsumfeld	61,8%	24,3%	7,9%	6,0%

**Abbildung 37**

	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
sehr gutes Arbeitsumfeld	6,6%	23,6%	40,0%	29,8%
gutes Arbeitsumfeld	12,0%	32,2%	35,6%	20,2%
teils/teils	21,0%	36,9%	28,1%	14,0%
schlechtes Arbeitsumfeld	31,6%	35,7%	20,6%	12,1%
sehr schlechtes Arbeitsumfeld	40,7%	29,4%	17,1%	12,8%

**Abbildung 38**

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft voll und ganz zu
sehr gutes Arbeitsumfeld	6,4%	27,5%	42,8%	23,3%
gutes Arbeitsumfeld	10,0%	34,6%	37,7%	17,7%
teils/teils	17,6%	38,3%	30,5%	13,6%
schlechtes Arbeitsumfeld	28,0%	38,2%	23,2%	10,5%
sehr schlechtes Arbeitsumfeld	43,0%	33,1%	16,2%	7,7%

**Abbildung 40**

	<b>gar nicht</b>	<b>schlecht</b>	<b>weiß nicht</b>	<b>gut</b>	<b>sehr gut</b>
betriebl. WB (eher) ausreichend	5,7%	26,2%	23,6%	39,2%	5,3%
betriebl. WB (eher) nicht ausreichend	15,3%	40,5%	20,4%	22,1%	1,7%

## 10 ANHANG IV: TEILNEHMERZUSAMMENSETZUNG BW

Kreise und kreisfreie Städte	Teilnehmer aus Betrieben ...			Anzahl teilnehmende Betriebe	Anteil Teilnehmer direkter Bereich
	... bis 199 Beschäftigte	... 200–999 Beschäftigte	... ab 1000 Beschäftigte		
Alb-Donau	5,8%	30,1%	64,1%	14	71,1%
Biberach	3,3%	17,2%	79,4%	23	69,1%
Böblingen	0,7%	1,7%	97,5%	24	57,0%
Bodensee	5,6%	14,8%	79,6%	17	59,4%
Breisgau-Hochschwarzwald	28,3%	67,1%	4,7%	22	80,4%
Calw	17,6%	82,4%	0,0%	17	72,7%
Emmendingen	19,2%	34,3%	46,6%	19	47,0%
Enz	12,6%	51,7%	35,7%	33	68,4%
Esslingen	11,8%	39,1%	49,1%	66	50,6%
Freiburg im Breisgau	30,5%	69,5%	0,0%	32	52,2%
Freudenstadt	22,3%	34,1%	43,7%	11	73,0%
Göppingen	17,4%	70,4%	12,2%	40	74,9%
Heidelberg	27,2%	51,5%	21,3%	17	60,9%
Heidenheim	10,9%	42,9%	46,2%	37	58,0%
Heilbronn, Kreisfr. St.	6,0%	94,0%	0,0%	17	58,6%
Heilbronn, Landkreis	3,9%	29,9%	66,2%	32	63,0%
Hohenlohe	3,1%	84,5%	12,3%	11	65,8%
Karlsruhe, Kreisfr. St.	19,8%	42,3%	37,8%	33	47,4%
Karlsruhe, Landkreis	7,8%	28,9%	63,3%	48	58,4%
Konstanz	3,2%	51,5%	45,3%	19	62,7%
Lörrach	26,1%	67,8%	6,1%	21	72,6%
Ludwigsburg	6,3%	45,6%	48,1%	48	38,8%
Main-Tauber	20,3%	66,9%	12,8%	23	69,6%
Mannheim	3,4%	21,7%	74,9%	33	58,9%
Neckar-Odenwald	9,3%	65,7%	25,0%	23	72,7%
Ortenau	29,5%	52,4%	18,1%	41	76,2%
Ostalb	19,8%	49,5%	30,6%	63	69,8%
Pforzheim	27,2%	61,2%	11,5%	26	68,6%

Kreise und kreisfreie Städte	Teilnehmer aus Betrieben ...			Anzahl teilnehmende Betriebe	Anteil Teilnehmer direkter Bereich
	... bis 199 Beschäftigte	... 200–999 Beschäftigte	... ab 1000 Beschäftigte		
<b>Rastatt</b>	5,2%	17,1%	77,7%	22	74,3%
<b>Ravensburg</b>	3,2%	91,1%	5,7%	20	63,5%
<b>Rems-Murr</b>	7,0%	49,9%	43,1%	38	52,8%
<b>Reutlingen</b>	0,6%	44,3%	55,1%	27	60,2%
<b>Rhein-Neckar</b>	8,7%	16,3%	75,0%	36	47,3%
<b>Rottweil</b>	8,0%	67,1%	25,0%	29	69,1%
<b>Schwäbisch Hall</b>	7,6%	68,7%	23,7%	22	62,3%
<b>Schwarzwald-Baar</b>	16,0%	64,1%	20,0%	33	61,9%
<b>Sigmaringen</b>	29,9%	35,0%	35,0%	8	80,8%
<b>Stuttgart</b>	0,1%	14,1%	85,9%	39	39,8%
<b>Tübingen</b>	0,6%	56,2%	43,1%	7	58,7%
<b>Tuttlingen</b>	16,4%	44,0%	39,6%	35	67,3%
<b>Ulm</b>	2,8%	66,0%	31,2%	17	55,5%
<b>Zollernalb</b>	22,5%	48,8%	28,7%	40	67,4%

# 11 LITERATURVERZEICHNIS

(AES Trendbericht 2014)

AES Trendbericht 2014: Weiterbildungsverhalten in Deutschland. In:  
<http://www.bmbf.de/de/weiterbildung-liegt-im-trend.php?hilite=aes+trendbericht+2014>,  
aufgerufen am 08.07.2015.

(Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012)

Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012: Bildung in Deutschland 2012. In:  
<http://www.bildungsbericht.de/zeigen.html?seite=10203>, aufgerufen am 13.01.2015.

(Beermann 2010)

Beermann, Beate 2010: Verdichtung, Verlängerung und Flexibilisierung. In: Groß,  
Herrmann/Seifert, Hartmut (Hrsg.): Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik. Berlin:  
edition sigma, S. 101 – 114.

(Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2012)

Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2012: FORTSCHRITTSREPORT »ALTERSGERECHTE  
ARBEITSWELT« Ausgabe 4: Lebenslanges Lernen und betriebliche Weiterbildung. Bundes-  
ministerium für Arbeit und Soziales: Bonn.

(Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2014)

Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2014: FORTSCHRITTSREPORT »ALTERSGERECHTE  
ARBEITSWELT« Ausgabe 4: Lebenslanges Lernen und betriebliche Weiterbildung. Bundes-  
ministerium für Arbeit und Soziales: Bonn.

(Büchel 2007)

Büchel, Felix 2007: Fehlallokation am Arbeitsmarkt. In: Schwarze, Johannes et. al. (Hrsg.):  
Arbeitsmarkt- und Sozialpolitikforschung im Wandel. Festschrift für Christof Helberger zum  
65.Geburtstag. Hamburg: VDK, S. 108 – 119.

(Fabian/Briedis 2009)

Fabian, Gregor/Briedis, Kolja 2009: Aufgestiegen und erfolgreich. Ergebnisse der dritten  
HIS-Absolventenbefragung des Jahrgangs 1997 zehn Jahre nach dem Examen. In: HIS:  
Forum Hochschule 2|2009. Hannover: Hochschul-Informationssystem GmbH.

(Fehse/Kerst 2007)

Fehse, Stefanie/Kerst, Christian 2007: Arbeiten unter Wert? Vertikal und horizontal inadäquate Beschäftigung von Hochschulabsolventen der Abschlussjahre 1997 und 2001. In: Beiträge zur Hochschulforschung 29 (1), S 72 – 98.

(Fraunhofer IAO 2014)

Altersgerechtes Arbeiten. In: <https://mfw.baden-wuerttemberg.de/de/service/publikation/did/altersgerechtes-arbeiten/>, aufgerufen am 17.02.2015.

(Hofmann u. a. 2014)

Hofmann, Josephine/Nøstdal, Rita 2014: Einsatz und Bedeutung externer Spezialisten, Stuttgart 2014. In: <http://s.fhg.de/XX7>, aufgerufen am 13.01.2015.

(Hofmann/Piele 2014)

Hofmann, Josephine/Piele, Christian 2014: Flexibilisierung und Arbeitszeit. Analysen zur Beschäftigtenbefragung, IGM-internes Papier, Stuttgart 2014.

(Länderzusatzstudie zum AES 2012)

Länderzusatzstudie zum AES 2012: Weiterbildung in Baden-Württemberg 2012: In: [http://www.tns-infratest.com/SoFo/\\_pdf/AES2012\\_Weiterbildung\\_in\\_BaWue\\_kurzfassung.pdf](http://www.tns-infratest.com/SoFo/_pdf/AES2012_Weiterbildung_in_BaWue_kurzfassung.pdf), aufgerufen am 13.01.2015.

(Leve u. a. 2011)

Leve, Verena/Naegele, Gerhard/Zimmer, Barbara 2011: »Rente mit 67« – Befunde zur Erwerbssituation älterer Arbeitnehmerinnen. In: Comparative Populations Studies – Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft, Jg. 35, 4, S. 709 – 738.

(Rehn et al. 2011)

Rehn, Torsten/Brandt, Gesche/Fabian, Gregor/Briedis, Kolja 2011: Hochschulabschlüsse im Umbruch. Studium und Übergang von Absolventinnen und Absolventen reformierter und traditioneller Studiengänge des Jahrgangs 2009. In: HIS: Forum Hochschule 17|2011. Hannover: Hochschul Informations-System GmbH.

(Resultate des Adult Education Survey 2012)

Bilger, Frauke/Gnahn, Dieter/Hartmann, Josef/Kuper, Harm (Hrsg.) 2012: Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012: In: <http://www.bmbf.de/pubRD/2013-weiterbildungsverhalten-01.pdf>, aufgerufen am 13.01.2015.

(Rosenblatt/Bilger 2008)

Rosenblatt, Bernhard von/Bilger, Frauke 2008: Weiterbildungsverhalten in Deutschland, Band 1: Berichtssystem Weiterbildung und Adult Education Survey 2007. Bielefeld: Bertelsmann.

(Rosenblatt/Bilger 2011)

Rosenblatt, Bernhard von/Bilger, Frauke 2011: Weiterbildungsbeteiligung – und welche Lernaktivitäten dahinter stehen. In: Rosenblatt, Bernhard von/Bilger, Frauke (Hrsg.): Weiterbildungsbeteiligung 2010 – Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES. Bielefeld: Bertelsmann, S. 23 – 48.

(Rukwid 2012)

Rukwid, Ralf 2012: Grenzen der Bildungsexpansion? Ausbildungsinadäquate Beschäftigung von Ausbildungs- und Hochschulabsolventen in Deutschland. In: Schriftenreihe des Promotions-schwerpunkts Globalisierung und Beschäftigung Nr. 37/2012. Stuttgart-Hohenheim. In: [https://www.uni-hohenheim.de/wi-theorie/globalisierung/dokumente/37\\_2012.pdf](https://www.uni-hohenheim.de/wi-theorie/globalisierung/dokumente/37_2012.pdf), aufgerufen am 25.02.2015.

(Scheubel/Winter 2008)

Scheubel, Beatrice/Winter, Joachim 2008: Rente mit 67: Wie lange die Deutschen arbeiten können und wollen. In: ifo-Schnelldienst 1/2008, 61. Jahrgang, S. 26 – 32.

(Schulz 2013)

Ergebnisse der Arbeitsmarktumfrage Herbst 2013. In: <https://www.ihk-suhl.de/files/142EAE8F63A/Ergebnisse%20Arbeitsmarktumfrage.pdf>, aufgerufen am 25.02.2015.

(Spath u. a. 2013)

Spath, Dieter (Hrsg.): Produktionsarbeit der Zukunft – Industrie 4.0, Stuttgart 2013. In: <http://www.iao.fraunhofer.de/lang-de/images/iao-news/produktionsarbeit-der-zukunft.pdf>, aufgerufen am 25.02.2015.

(Statistisches Landesamt 2013)

Statistisches Landesamt 2013: Betriebe, Beschäftigte, Entgelte und Umsatz im Verarbeitenden Gewerbe nach Beschäftigtengrößenklassen in ausgewählten Wirtschaftszweigen. In: [http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/ProdGew/Landesdaten/VG-GK\\_BBEU.asp](http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/ProdGew/Landesdaten/VG-GK_BBEU.asp), aufgerufen am 13.01.2015.

(Stegmaier 2010)

Stegmaier, Jens 2010: Empirische Analysen zur betrieblichen Weiterbildung unter besonderer Berücksichtigung der Betriebsgröße. Diss. Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg.

## *Impressum*

### *Kontaktadresse:*

*Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und  
Organisation IAO, Nobelstraße 12, 70569 Stuttgart  
www.iao.fraunhofer.de*

### *Christian Piele*

*Telefon +49 711 970-2132*

*christian.piele@iao.fraunhofer.de*

### *Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:*

*Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in  
der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische  
Daten sind im Internet über [www.dnb.de](http://www.dnb.de) abrufbar.*

*ISBN: 978-3-8396-0975-0*

### *Druck und Weiterverarbeitung:*

*IRB Mediendienstleistungen*

*Fraunhofer-Informationszentrum Raum und Bau IRB,  
Stuttgart*

*Für den Druck des Buchs wurde chlor- und*

*säurefreies Papier verwendet.*

*© Fraunhofer IAO, 2016*

### *Fraunhofer Verlag*

*Fraunhofer-Informationszentrum Raum und Bau IRB*

*Postfach 800469, 70504 Stuttgart*

*Nobelstraße 12, 70569 Stuttgart*

*Telefon +49 711 970-2500, Fax -2508*

*verlag@fraunhofer.de*

*www.verlag.fraunhofer.de*

## *Alle Rechte vorbehalten*

*Dieses Werk ist einschließlich all seiner Teile urheberrechtlich  
geschützt. Jede Verwertung, die über die engen Grenzen des Ur-  
heberrechtsgesetzes hinausgeht, ist ohne schriftliche Zustimmung  
des Verlages unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für  
Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen sowie die  
Speicherung in elektronischen Systemen. Die Wiedergabe von Wa-  
renbezeichnungen und Handelsnamen in diesem Buch berechtigt  
nicht zu der Annahme, dass solche Bezeichnungen im Sinne der Wa-  
renzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten  
wären und deshalb von jedermann benutzt werden dürften. Soweit  
in diesem Werk direkt oder indirekt auf Gesetze, Vorschriften oder  
Richtlinien (z.B. DIN, VDI) Bezug genommen oder aus ihnen zitiert  
worden ist, kann der Verlag keine Gewähr für Richtigkeit, Vollstän-  
digkeit oder Aktualität übernehmen.*



ISBN 978-3-8396-0975-0



9 783839 609750