

Weiterbildung – Theoretische Ansätze und Datengrundlagen

Lutz Bellmann

Es ist seit längerem bekannt, dass die individuelle Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung in Abhängigkeit von verschiedenen soziodemographischen Merkmalen stark streut. Deutlich unterrepräsentiert im Bereich der Weiterbildung sind neben Geringqualifizierten vor allem auch ältere Personen. Angesichts der demographischen Entwicklung und des steigenden Anteils Älterer an der Erwerbsbevölkerung erscheint eine Einbeziehung dieser Personengruppe in Maßnahmen der Weiterbildung jedoch dringend geboten. Vor diesem Hintergrund wurden in dem vorliegenden Beitrag theoretische Erklärungsansätze der betrieblichen Weiterbildung Älterer dargestellt und empirische Befunde hierzu präsentiert. Aus theoretischer Perspektive lässt sich sowohl aus der Humankapitaltheorie als auch dem Modell der Senioritätsentlohnung ein vergleichsweise geringer Anreiz der Betriebe zur Finanzierung von Weiterbildungsaktivitäten für ältere Mitarbeiter ableiten. Empirisch kann auf Basis der Daten des IAB-Betriebspanels gezeigt werden, dass nur ein geringer Anteil der Betriebe ältere Mitarbeiter in Weiterbildung einbezieht bzw. spezielle Qualifizierungsmaßnahmen für diese Beschäftigtengruppe offeriert. Fragt man nach den Einflussfaktoren der betrieblichen Weiterbildung für Ältere, so lässt sich unter anderem zeigen, dass vor allem solche Betriebe Weiterbildung für Ältere anbieten, die auch andere altersspezifische Maßnahmen wie z. B. altersgemischte Teams fördern. Zudem stehen Merkmale der Personalstruktur sowie der technisch-organisatorischen Ausstattung in einem positiven Zusammenhang mit den betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten für Ältere.