

HUBER, MARTINA / SCHMUCKER, ALEXANDRA

LEBENSLANGES LERNEN ALS ANTWORT AUF DIE TRANSFORMATION DER ARBEITSGESELLSCHAFT

Martina Huber / Alexandra Schmucker, Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt-Berufsforschung Nürnberg, martina.huber@iab.de, alexandra.schmucker@iab.de

SEKTION ALTERN UND GESELLSCHAFT: ALTER(N) UND GESELLSCHAFTLICHE TRANSFORMATION – INDIVIDUELLE UND GESELLSCHAFTLICHE CHANCEN UND RISIKEN

Die Arbeitsgesellschaft in Deutschland durchläuft, bedingt durch zunehmenden globalen Wettbewerb, einen stetigen strukturell-technologischen Wandel. Einfache Tätigkeiten verlieren immer mehr an Bedeutung und der Arbeitsmarkt verlangt von den Beschäftigten stets aktuelles und spezialisiertes Fachwissen. Dabei gelten vor allem ältere Beschäftigte als Verlierer dieser Umwälzungen, da ihre Fähigkeiten den veränderten und gehobenen Ansprüchen des Arbeitsmarktes angeblich nicht mehr entsprechen. Jahrzehntlang wurden ältere Beschäftigte gezielt vom Arbeitsmarkt verdrängt, um genügend Arbeitsplätze für jüngere und besser ausgebildete Arbeitskräfte zu schaffen.

Einhergehend mit dem demografischen Wandel sind die bisherigen Bewältigungsstrategien des Wandels der Arbeitswelt jedoch nicht mehr tragfähig. Somit haben sowohl die Arbeitnehmer als auch die Arbeitgeber ein großes Interesse, die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und zu fördern.

Was können ältere Arbeitnehmer und ihre Arbeitgeber dafür tun, eine produktive Beschäftigung bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter zu ermöglichen? Lebenslanges Lernen – insbesondere die berufliche Weiterbildung – spielen hierbei eine wichtige Rolle. Welchen Beitrag diese Maßnahmen leisten können und welche Chancen und Benachteiligungen von Beschäftigten

ab 50 existieren, soll aus Sicht der Arbeitgeber und Arbeitnehmer dargestellt werden. Neben der Förderung der Älteren durch die Betriebe soll die Sichtweise der Arbeitnehmer

zur (Nicht-)Teilnahme an beruflicher Weiterbildung und den damit verbundenen Erwartungen analysiert werden. Grundlage der Untersuchungen bildet ein einzigartiger Linked Employer-Employee Datensatz, der im Rahmen des Projektes „Berufliche Weiterbildung als Bestandteil Lebenslangen Lernens“ aufgebaut wurde. In diesem Datensatz können die Angaben der Personen mit den Informationen aus dem Betrieb verknüpft werden, sodass eine simultane Betrachtung beider Seiten möglich wird.