

## **Ungleichheiten in der Weiterbildung - die Bedeutung des Technologieniveaus der Unternehmen und der nicht-routine Arbeitsaufgaben der Beschäftigten in Zeiten des technologischen Wandels**

Myriam Baum, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Deutschland;

Der technologische Wandel verändert die Qualifikationsanforderungen und Arbeitsaufgaben. Damit steigt der Bedarf für Beschäftigte an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen. Noch wissen wir wenig über die Zusammenhänge zwischen dem Technologieniveau eines Betriebes, der Weiterbildungsteilnahmen von Beschäftigten und deren Arbeitsaufgaben. Darüber hinaus gibt es wenig Forschung über die Unterschiede zwischen Beschäftigten mit verschiedenen Anforderungsniveaus und Ungleichheiten bei der Weiterbildung in diesem Zusammenhang. Unterschiedliche Zusammensetzungen der Arbeitsaufgaben von Arbeitnehmern mit unterschiedlichem Anforderungsniveau könnten als Mediator wirken und zu einer erhöhten oder verringerten Ungleichheit in der Weiterbildungsbeteiligung führen. Die zentralen theoretischen Annahmen der Analyse ergeben sich aus der Notwendigkeit der Anpassung der Fähigkeiten der Beschäftigten an die sich wandelnde Arbeitswelt, der Humankapitaltheorie und dem Transaktionskostenansatz.

Mit Daten des BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (2017, 2019, 2020) wird mit Hilfe von Strukturgleichungsmodellen der mediierende Einfluss der Arbeitsaufgaben von Beschäftigten auf den Zusammenhang zwischen dem betrieblichen Technologieniveau und der betrieblichen Weiterbildungsteilnahmen der Beschäftigten ermittelt. Die Ergebnisse zeigen, dass ein höherer Anteil an nicht-routine Aufgaben einen positiven Einfluss auf die Weiterbildungsteilnahmen in einem Betrieb insgesamt und für die Beschäftigten mit qualifizierten Tätigkeiten hat. Betriebe mit einem höheren Technologieniveau weisen insgesamt und für Beschäftigte mit einfachen Arbeitsaufgaben höhere Weiterbildungsteilnahmen auf. Die nicht-routine Arbeitsaufgaben sowie das Technologieniveau haben keinen Einfluss auf die Weiterbildungsteilnahmen von Beschäftigten mit hochqualifizierten Tätigkeiten. Außerdem erhöht das Technologieniveau eines Unternehmens nicht den Anteil an nicht-routine Aufgaben in einem Unternehmen. Somit lässt sich kein Hinweis auf eine Mediation finden. Dies deutet darauf hin, dass die Mechanismen, die hinter dem Zusammenhang von Technologieniveau und Arbeitsaufgaben mit Weiterbildung stehen, möglicherweise stärker miteinander verknüpft sind und parallel ablaufen als gedacht. Die Weiterbildungsteilnahmen der Beschäftigten sind nicht in gleichem Maße betroffen. Insbesondere die Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten in Betrieben mit niedrigem Technologieniveau oder die mittelqualifizierten Beschäftigten mit wenig nicht-routine Aufgaben benötigen mehr Aufmerksamkeit, um sicherzustellen, dass die Weiterbildungslücke nicht weiter zunimmt oder in Zukunft sogar abnimmt.