

die Weiterbildung werden auf individueller Ebene (Beschäftigte, Dienstgeber) gefällt, aber die Auswirkungen haben auch gesamtwirtschaftliche Effekte.³¹ Typischerweise wird zu wenig in (betriebliche) Weiterbildung investiert, wenn positive Auswirkungen auf andere nicht berücksichtigt werden. Öffentliche Subventionen sollen dies ausgleichen und betriebliche Weiterbildung fördern.³²

4.1 Humankapital

Humankapital ist aus makroökonomischer Perspektive die Summe der Fähigkeiten der Erwerbsbevölkerung.³³ Es stellt das Wissen einer Volkswirtschaft dar und trägt direkt zur Produktivität bei. Investitionen in Bildung vermitteln Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen und führen zu höherer Produktivität.³⁴ Da eben nicht nur Individuen selbst von Bildung profitieren, werden solche Investitionen auch von Unternehmen und vom Staat getätigt.

Das Humankapital kann allgemeiner Natur sein und dadurch in jedem beliebigen Bereich produktiv verwendet werden, oder es kann spezifische Eigenschaften haben und damit nur in einer Firma oder einem Sektor produktiv eingesetzt werden.³⁵ Diese Unterscheidung ist deshalb wichtig, da sie zu unterschiedlichen Konsequenzen führen: Betriebe bevorzugen Investitionen in firmenspezifisches Humankapital, da dieses von den Beschäftigten nur in einem Betrieb produktiv verwendet werden kann und diese daher weniger wahrscheinlich von konkurrierenden Betrieben abgeworben werden. Aus demselben Grund ist es für die ArbeitnehmerInnen von Vorteil, möglichst allgemeines Training zu erhalten, denn dann können sie ihre gesteigerte Produktivität auch in anderen Unternehmen einsetzen und einen höheren Lohn erzielen.

4.2 Renditen betrieblicher Weiterbildung

ArbeitnehmerInnen, die an firmenfinanzierten Weiterbildungskursen teilnehmen, verbessern ihre Qualifikationen und erhalten einen höheren Lohn. Empirische Untersuchungen zeigen, dass höher gebildete Personen sich tendenziell mehr als geringer Gebildete und sich jüngere mehr als ältere ArbeitnehmerInnen weiterbilden.³⁶ Formelle und informelle Weiterbildung haben einen annähernd gleichen Effekt auf die Produktivität, aber formelle Weiterbildung hat einen deutlich höheren Einfluss auf das Lohnwachstum als die informelle, möglicherweise aufgrund der besseren Signalwirkung.³⁷

Betriebliche Weiterbildung kann erforderlich sein, um das aktuelle Produktivitätsniveau in Unternehmen aufrechtzuerhalten, da neue Technologien spezielle Fähigkeiten voraussetzen können, welche die ArbeitnehmerInnen erst neu erlernen müssen.³⁸ Insbesondere Personalfuktuation