

OECD Insights

Human Capital: How what you know shapes your life

Summary in German

OECD-Einblicke

Humankapital: Wie Wissen unser Leben bestimmt

Zusammenfassung auf Deutsch

Die Arbeitswelt hat sich in den letzten zwanzig Jahren erheblich verändert. Arbeitsplätze in der Industrie sind in meisten Industriestaaten weiter zurückgegangen und auch das Lohnniveau im verarbeitenden Gewerbe ist generell hinter die anderen Wirtschaftszweige zurückgefallen. Mehr und mehr sind es "Wissensarbeiter", eine Kategorie, die vom Angestellten im Call Center über Architekten und Lehrer bis zum Banker reicht, die für den wirtschaftlichen Erfolg der Industriestaaten von entscheidender Bedeutung sind.

Die Fähigkeit der Menschen und Länder, aus dieser wachsenden Wissenswirtschaft Nutzen zu ziehen, hängt größtenteils von ihrem Humankapital – Bildung, Kompetenzen, Talent und Fähigkeiten – ab. Staatlicherseits ist man daher zunehmend darum bemüht, das Humankapitalniveau zu heben. Hauptinstrumente, um das zu erreichen, sind Aus- und Fortbildung, die heute zunehmend als Hauptfaktoren zur Ankurbelung von wirtschaftlichem Wachstum angesehen werden.

Die formale Ausbildung – generell vom Alter von 4 - 5 Jahren bis, mit einigen Jahren auf oder ab, 20 Jahre – ist nur ein Teil der Entwicklung von Humankapital. Vielfach ist es zweckmäßiger, den Aufbau von Humankapital nicht als Frage der Ausbildung, sondern des *Lernens* als lebenslangen Prozess zu betrachten.

Aus wirtschaftlicher und beschäftigungspolitischer Sicht kommt diesem Vermögen des Menschen, lebenslang zu lernen, ein noch höherer Stellenwert zu. Während alte Berufe in Niedriglohnländer abwandern, führt der rasche Technologiewandel zur Schaffung von Arbeitsplätzen, die vor nicht allzu langer Zeit kaum existierten oder bei denen sich das zu ihrer Ausübung erforderliche Wissen radikal geändert hat. Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten müssen daher heute das ganze Arbeitsleben hindurch weiter gepflegt und ausgebaut werden.

In dieser Zusammenfassung soll der Begriff Humankapital beleuchtet werden, wie auch seine zunehmende Bedeutung für das wirtschaftliche Wachstum und die Art und

Weise, wie sich Staat und Gesellschaft der Entwicklung von Humankapital ab der frühen Kindheit, in den Jahren der Schulbildung und im Erwachsenenalter annehmen können.

Was ist Humankapital?

Die Idee vom Humankapital reicht bis ins 18. Jahrhundert auf die Arbeiten des schottischen Wirtschaftswissenschaftlers, Adam Smith, zurück, kristallisierte sich jedoch erst in den späten 1950er und 60er Jahren als bedeutender Wirtschaftsbegriff heraus. Zu jener Zeit begannen Ökonomen wie Theodore Schultz die Metapher des "Kapitals" – als etablierten wirtschaftswirtschaftlichen Begriff – heranzuziehen, um den Wert von Wissen und Erfahrung zur Generierung von Wohlstand und Wirtschaftswachstum darzulegen.

Sie folgerten, dass Menschen in ihre Aus- und Fortbildung investieren, um einen Bestand an Fähigkeiten und Fertigkeiten (ein Kapital) aufzubauen, der sich langfristig lohnen soll. Diese Investition kann auch der Volkswirtschaft von Nutzen sein und dazu beitragen, das Wirtschaftswachstum anzukurbeln.

Humankapital wurde zur damaligen Zeit im Wesentlichen als eine Mischung von angeborenem Talent und Vermögen sowie erlerntem Wissen und Erfahrung angesehen. (Auch die Gesundheit wird teilweise dazu gerechnet.) Die Wirtschaft, die sich auf diesen Begriff Humankapital gestürzt hat, tendiert allerdings dazu, ihn enger zu definieren und sieht ihn hauptsächlich im Sinne von Kompetenzen und Potenzial von Arbeitskräften von direkter Relevanz für den Erfolg eines Unternehmens oder Sektors.

Rentiert sich Humankapital?

Humankapital ist mit einer Reihe von Vorteilen, wirtschaftlicher und nicht wirtschaftlicher Natur, verbunden. Der größte Nutzen ist vielleicht nichtökonomisch, u. a. eine bessere Gesundheit, eine längere Lebenserwartung und ein wahrscheinlich aktiveres Mitwirken am Leben der Gesellschaft.

Wirtschaftlich lohnt sich Humankapital im Sinne einer höheren Wertschöpfung für den einzelnen und die Volkswirtschaft. Individuell ist höhere Bildung meist mit einem steilen Einkommensanstieg verbunden. In OECD-Ländern wie Dänemark und Neuseeland verdienen zum Beispiel Hochschulabgänger zirka 25% mehr als Arbeitnehmer mit Sekundarabschluss. In anderen ist das Gefälle sogar noch höher und kann bis 120% erreichen. Makroökonomisch kann jedes zusätzliche Bildungsjahr der Bevölkerung im Laufe der Zeit 3 - 6% Anstieg der volkswirtschaftlichen Leistung bedeuten.

Warum nimmt es an Bedeutung zu?

In den letzten Jahren haben verschiedene Faktoren die Aufmerksamkeit auf die wirtschaftliche Rolle von Humankapital gelenkt, darunter speziell die Ausbreitung der so genannten Wissenswirtschaft, bei der es weniger auf die Produktion von Gegenständen, sondern mehr auf Produktion und Management von Daten und Information ankommt. Das zeigt sich klar an Firmen wie Google und am allmählichen Wandel der Beschäftigungsstruktur: 1995 arbeiteten etwas über 28% der Beschäftigten in den OECD-

Ländern in der Industrie und über 63% im Dienstleistungssektor; 10 Jahre später waren es knapp 25% in der Industrie und mehr als 69% im Dienstleistungssektor.

Auch durch die Globalisierung ändern sich die Arbeitsweise und die Art der Arbeitsplätze. Unternehmen sind heute von einer langen Kette von Zulieferern und Outsourcingpartnern in aller Welt und fortgeschrittener Kommunikationstechnik zu ihrer Koordination abhängig. Das Angebot billiger Arbeitskräfte führt im verarbeitenden Gewerbe – aber auch in höher bezahlten Berufen, z. B. Programmierer – zu einer Verlagerung in die Entwicklungsländer.

Ein weiterer Faktor ist die Überalterung unserer Gesellschaften. Der in vielen Industriestaaten demografisch bedingt steigende Altersdurchschnitt bedeutet, dass in Zukunft eine geringere Zahl Erwerbstätiger für eine steigende Zahl von Rentnern aufkommen muss. In vielen Ländern werden daher Maßnahmen gesetzt, um die Lebensarbeitszeit zu verlängern. Das wird jedoch für die Betroffenen voraussichtlich eine Aktualisierung ihres Wissens und Lernens erfordern.

Warum ist die frühe Kindheit so wichtig?

Der Frage der Betreuung und Erziehung von Kleinkindern kommt zunehmende Bedeutung zu. Zum Teil aus rein praktischen Erwägungen zur Gewährleistung einer Kinderbetreuung in Zeiten, in denen immer mehr Frauen berufstätig sind. Die Anteile schwanken, sind jedoch in einigen Ländern in jüngster Zeit erheblich nach oben geschneilt: während in Spanien 1994 ein knappes Drittel der Frauen erwerbstätig war, machte der Anteil 10 Jahre später knapp die Hälfte aus.

Die höhere Frauenerwerbstätigkeit ist zum Teil auf den Wunsch der Frauen selbst, auch als Mütter weiterhin einem Beruf nachzugehen, zurückzuführen. Darüber hinaus werden in einigen Ländern, speziell in der englischsprachigen Welt, die Eltern aktiv angehalten, berufstätig zu bleiben. Das liegt zum Teil darin begründet, dass bei Kindern aus Familien, wo kein oder nur ein Elternteil arbeitet, die Wahrscheinlichkeit eines Lebens in Armut höher ist. Geldknappheit kann beim Kind zu erheblichen Bildungsrückständen und Beeinträchtigungen der sozialen Entwicklung führen und Probleme verursachen, die bis ins Erwachsenenalter anhalten.

Mit der steigenden Zahl berufstätiger Mütter steigt daher auch die Nachfrage nach Kinderbetreuung, die in vielen OECD-Staaten mit begrenzter staatlicher Überwachung vom Privatsektor erbracht wird. Anlass zu Bedenken geben jedoch zuweilen sowohl die Qualität dieser Betreuung als auch ihr Beitrag zur frühkindlichen Entwicklung, vor allem wenn man sie mit den hoch entwickelten Kinderbetreuungs- und Vorschulsystemen der skandinavischen Länder vergleicht.

In Skandinavien wird generell ein ganzheitlicher Ansatz mit einer engen Verquickung von Betreuung, Erziehung und Lernen für einen reibungslosen Übergang in die Grundschule praktiziert. Im Gegensatz dazu konzentrieren sich andere Systeme meist entweder auf die Betreuung oder die vorschulische Erziehung. Kindergärten sehen zum Beispiel im letzteren Fall ihren Auftrag eher in der Vorbereitung der Kinder auf die Schule als – wie im skandinavischen Ansatz – auf das Leben. Häufig sind die Systeme nicht optimal gerüstet, auf die spielerische Art des Lernens von Kindern einzugehen.

Hochwertige Kinderbetreuung und Erziehung kommen allen Kindern, insbesondere jedoch Kindern aus ärmeren Familien oder solchen mit Migrationshintergrund, zugute. Die Größenordnung des potenziellen Nutzens hat viele Bildungsökonominnen zur Aussage veranlasst, dass die Staaten nicht ausreichend in diesen Bereich investieren.

Wie kommt die Ausbildung ihrem Auftrag nach?

Die Schuljahre sind für den Aufbau von Humankapital von zentraler Bedeutung, denn in dieser Zeit sollen sich die jungen Leute Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten aneignen, die sie später befähigen, sich ihren Lebensunterhalt zu verdienen. In zahlreichen OECD-Staaten bricht jedoch bedauerlicherweise zirka jeder Fünfte die Sekundarschule ab, was eine erhebliche Minderung ihrer Berufs- und Verdienstaussichten nach sich zieht. Verschärft wird ihre Lage in den Industriestaaten zudem durch das rückläufige Angebot verhältnismäßig sicherer, gut bezahlter Arbeitsplätze in der Industrie. Schulabbrecher werden häufig als "Schulversager" bezeichnet; richtiger wäre es vielleicht zu sagen, nicht sie haben versagt, sondern das Bildungssystem.

Wie lässt sich die Wirksamkeit von Schule und Hochschule erhöhen? Als wichtiger Bildungsfaktor wird zunehmend die Qualität des Unterrichts genannt; u. a. angesichts der hohen internationalen Performance von Studenten in Ländern wie Finnland, wo sich Lehrkräfte nach einer erstklassigen Ausbildung einer hohen Autonomie im Unterricht erfreuen. Autonomie scheint auch für Sekundarschulen ein wichtiges Thema zu sein. Der OECD PISA-Studie lässt sich entnehmen, dass Schulen mit höherem Freiheitsgrad in der Allokation ihrer Mittel und Bestellung ihrer Lehrkräfte bessere Ergebnisse aufweisen.

Im Rahmen des Bildungssystems könnte in vielen Ländern neben Allgemeinbildung auch noch mehr für ein besseres Berufsbildungsangebot sowohl im sekundären als auch im tertiären Bereich getan werden. In vielen Industriestaaten hat die Berufsbildung – mit Vermittlung beruflicher Fachkompetenzen – im Rennen um die Mittel zur Anhebung des Bildungsniveaus und zur Ermöglichung von hochrangiger Hochschulforschung den Kürzeren gezogen.

Eine gute Hochschulbildung kann mittels Förderung von Kreativität und innovativen Technologien der Volkswirtschaft von enormem Nutzen sein und einen signifikanten Beitrag zum Humankapitalaufbau eines Landes leisten. Andreas Schleicher von der OECD meint, dass hier viele europäische Länder zurückfallen. Große Länder wie Frankreich und Deutschland werden punkto Hochschulabschlussquote von anderen, wie den skandinavischen Ländern und Korea, überholt – ein Zeichen dafür, dass sie "bei der Entwicklung von Wissen und Kompetenz nicht mehr zu den Weltbesten gehören".

Im Bemühen um eine Lösung werden sich die europäischen Staaten voraussichtlich der weltweit diskutierten Dauerfrage nach der bestmöglichen Mittelallokation für Bildungszwecke zuwenden. Die Bildungsausgaben betragen im OECD-Durchschnitt rund 5% des BIP, davon doppelt so viel für den Hochschulsektor wie für die Grundschule. Da Studenten nach Abschluss ihres Studiums im Vergleich zu anderen generell wesentlich mehr verdienen, wurden in vielen Ländern Maßnahmen ergriffen, sie zumindest teilweise an den Kosten ihrer Ausbildung zu beteiligen.

Das lässt sich im Sinne der sozialen Gerechtigkeit durchaus vertreten. Jugendliche aus ärmeren Familien sind in der Studentenschaft praktisch überall unterrepräsentiert. Es

ist somit ungerecht, dass weniger vermögende Eltern über ihre Steuern Hochschulen finanzieren, die ihre Kinder nie betreten werden. Andererseits kann sich die Zugangsbarriere für Studierende mit weniger Mitteln durch die Einführung von Studiengebühren noch weiter erhöhen, sofern nicht über Beihilfen, Stipendien oder günstige Studentendarlehen ein Ausgleich geschaffen wird.

Welche Aufgabe hat die Fortbildung?

Die älter werdende Bevölkerung führt in den meisten OECD-Staaten zum wachsenden Druck, das Rentenalter hinaufzusetzen. Das wiederum steigert den Bedarf nach Fort- und Weiterbildung, um mit dem raschen Tempo, mit dem sich heute die Arbeitswelt ändert, Schritt halten zu können. Das gilt im Übrigen nicht nur für diejenigen, die auf das Ende ihrer Berufslaufbahn zusteuern. Alle, die im Beruf stehen, müssen sich weiterqualifizieren, um ihre Verdienstmöglichkeiten und ihre Aussichten, bei Arbeitsplatzverlust eine andere Stelle zu finden, zu verbessern.

Erwachsenenfortbildung ist bedauerlicherweise innerhalb der Erwerbsbevölkerung nicht gleichmäßig verteilt. Jüngere Arbeitnehmer mit höherer Qualifikation haben generell eher Chancen, von ihren Arbeitgebern Schulungen angeboten bekommen. Dort jedoch, wo der größte Bedarf vorliegt, nämlich in der Gruppe der älteren bzw. niedrig qualifizierten Arbeitnehmer, ist die Wahrscheinlichkeit eines Angebots zur Fortbildung am geringsten. Daneben gibt es auch geschlechts- (in den meisten OECD-Staaten nehmen mehr Männer als Frauen an Schulungen teil) und länderspezifische Unterschiede: Während die Arbeitnehmer in Dänemark im Zuge ihrer Berufslaufbahn an die 1000 Stunden betrieblicher Fortbildung erhalten, sind es in Italien weniger als 100 Stunden.

In vielen Ländern wurden staatlicherseits Maßnahmen ergriffen, um Arbeitnehmern, die nicht betrieblich geschult werden, unter die Arme zu greifen. So kam es in einigen Ländern zur Einführung von Fortbildungsabgaben, die von den Arbeitgebern zu entrichten sind und ganz unterschiedlich, auch zur Schaffung eines zentralen Fortbildungsfonds, eingesetzt werden können. Interesse besteht auch für das Konzept der Kofinanzierung, bei dem Staat, Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Finanzierung der Fort- und Weiterbildung beitragen. Dadurch soll sichergestellt werden, dass alle am Erfolg der Fortbildungsprogramme interessiert sind. Kanada testet zurzeit ein spezielles Erwachsenenbildungskonto, das für Niedrigverdiener pro Dollar Eigenleistung bis zu 3 \$ bezuschusst wird.

Auch wenn die Finanzierung stimmt, ist die Motivation zur Fortbildung nach wie vor ein wahres Anliegen. Der Druck durch Berufs- und Familienleben führt häufig zur Einstellung, keine Zeit für Fort- und Weiterbildung zu haben. Das lässt sich zumindest teilweise dadurch beheben, dass die Möglichkeit eingeräumt wird, Qualifikationen über längere Zeiträume zu erwerben; auch das Tempo der Fortbildung sollte individuell gewählt werden können. In Korea ist seit 1998 ein so genanntes Credit Bank System in Betrieb; in den ersten fünf Jahren seines Bestehens konnten 25 000 Personen damit die nötigen Mittel für eine formale Qualifikation ansparen.

Mit welchen Herausforderungen ist in Zukunft zu rechnen?

Dank der starken Entwicklung der Massenbildung im 20. Jahrhundert wird mehr Menschen denn je eine Schulbildung zuteil. In den Industriestaaten stößt die Pflichtschule heute in Bezug auf die Zeit, die die Jugendlichen gewillt sind, im Bildungssystem zu verbleiben, an ihre natürlichen Grenzen. Ein künftiger Zuwachs an Humankapital kann weniger von noch mehr Ausbildung, sondern eher von einer besseren Qualität des Lernens erwartet werden. Für die Gesellschaft bedeutet das, so vielen Personen wie möglich zu helfen, ihr Talent und ihre Fähigkeiten ihr ganzes Leben hindurch zur vollen Entfaltung zu bringen.

© OECD 2007

Übersetzung durch den Deutschen Übersetzungsdienst der OECD.

Die Wiedergabe dieser Zusammenfassung ist unter Angabe der Urheberrechte der OECD sowie des Titels der Originalausgabe gestattet.

Zusammenfassungen in Drittsprachen enthalten auszugsweise Übersetzungen von OECD-Publikationen, deren Originalfassungen in englischer und französischer Sprache veröffentlicht wurden.

Sie sind unentgeltlich beim Online-Bookshop der OECD erhältlich unter Bookshop www.oecd.org/bookshop/

Wegen zusätzlicher Informationen wenden Sie sich bitte direkt an die OECD Rights and Translation Unit, Public Affairs and Communications Directorate unter: rights@oecd.org oder per Fax: +33 (0)1 45 24 99 30

OECD Rights and Translation unit (PAC)
2 rue André-Pascal, 75116
Paris, France

Besuchen Sie unsere Website www.oecd.org/rights/

