





EINBLICK VON MATHILDE LEMOINE

Humankapital erhalten

Humankapital ist ein entscheidender Faktor für das Wirtschaftswachstum. Dies zeigen Wachstumstheorien seit über 100 Jahren. Je besser qualifiziert und homogener die Arbeitskräfte sind, desto höher ist die Produktivität. Angesichts der alternden Erwerbsbevölkerung gewinnt die Weiterbildung stark an Bedeutung. Wir belegen in ökonometrischen Studien beispielsweise, dass sich damit eine altersbedingte «Entwertung» von Humankapital und eine zunehmende Ungleichheit vermeiden lassen. Dank Bildung – und Weiterbildung – können neue Technologien besser genutzt und verbreitet werden. Dies steigert die Arbeitsproduktivität. Denn: Innovationen verbreiten sich desto rascher, je homogener Arbeitskräfte sind und je mehr Mitarbeitende eine Ausbildung absolviert haben, die den Erhalt der kognitiven Fähigkeiten während des Berufslebens gewährleistet. Mit einem Modell, das auf Arbeiten von Dearden, Reed und Van Reenen (2005) basiert, zeigen wir, wie sich Bildung auf die Wertschöpfung pro Mitarbeiter auswirkt. Dabei berücksichtigen wir auch positive externe Effekte wie etwa den Einfluss, den Ausbildung über das Unternehmen hinaus haben kann. Ein Beispiel dafür ist, dass Unternehmen dank Ausbildung vermehrt zusammenarbeiten und ausgebildete Mitarbeitende den Arbeitgeber wechseln.

Höhere Produktivität

Gemäss unserem Modell wirken drei Faktoren produktivitätssteigernd: der Nettobestand an produktivem Kapital pro Mitarbeiter, der Anteil der Investitionen in Forschung und Entwicklung sowie die individuelle Wochenarbeitszeit. Einen signifikanten Einfluss haben dabei die Rate des Zugangs zu Ausbildungsmöglichkeiten und die durchschnittliche Anzahl Ausbildungsstunden.

So erhöht eine zusätzliche Weiterbildungsstunde pro Angestellten die Arbeitsproduktivität um 0,2 Prozentpunkte. Hingegen wirkt sich die Ausbildungsdauer nicht linear aus. Mit dem Alter sinkt die Produktivität allerdings, wie Erhebungen des «Programme for the International Assessment of Adult Competencies» (PIAAC) der OECD verdeutlichen. Dieses Phänomen ist je nach Land unterschiedlich ausgeprägt, da die Entwicklung von Kompetenzen nicht nur von biologischen Faktoren abhängt. Während etwa in Frankreich mit zunehmendem Alter eine sehr starke Entwertung von Humankapital zu verzeichnen ist, tritt dieser Effekt in Schweden deutlich schwächer auf. Wichtig in diesem Zusammenhang sind dabei das Umfeld sowie die Art und Weise, wie die Berufsbildung umgesetzt wird. In der Schweiz, die bei den 55- bis 64-Jährigen weltweit eine der höchsten Erwerbsquoten aufweist, wird der Handlungsbedarf in den nächsten Jahren stark zunehmen. Deshalb sollte die Weiterbildung stärker auf technologiegestützte Umfelder ausgerichtet werden. Insbesondere gilt es die Entwicklung der Kompetenzen von Erwachsenen in den Bereichen Lesen und Schreiben, Rechnen und Problemlösung zu beobachten und mit anderen OECD-Ländern zu vergleichen. Die Massnahmen müssen dabei über die Unternehmensebene hinausgehen. Da die Schweiz erst 2021 am nächsten PIAAC-Zyklus teilnehmen wird, braucht es noch ein bisschen Geduld, bis Resultate vorliegen. Erst dann lassen sich Aussagen zur Wirksamkeit der Weiterbildung in Bezug auf die Arbeitsmarktfähigkeit von erfahrenen Arbeitnehmenden machen.

Mathilde Lemoine ist Chefökonomin der Edmond-de-Rothschild-Gruppe, Genf