

BERND DEWE
KATHARINA FEISTEL

Betriebliche Weiterbildung

Materialien in didaktischer und
bildungsökonomischer Perspektive

Pädagogik

Franz Steiner Verlag



Bernd Dewe / Katharina Feistel
Betriebliche Weiterbildung

BERND DEWE / KATHARINA FEISTEL

Betriebliche Weiterbildung

Materialien in didaktischer und
bildungsökonomischer Perspektive



Franz Steiner Verlag

Umschlagabbildung: © iStockphoto/enjoynz

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist unzulässig und strafbar.

© Franz Steiner Verlag, Stuttgart 2013

Druck: Hubert & Co., Göttingen

Gedruckt auf säurefreiem, alterungsbeständigem Papier.

Printed in Germany.

ISBN 978-3-515-10485-2

INHALTSVERZEICHNIS

ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....	8
TABELLENVERZEICHNIS.....	10
EINLEITUNG.....	11
1. BEGRIFFSBESTIMMUNG BILDUNGSÖKONOMIE.....	13
2. HISTORISCHE ENTWICKLUNG DER BILDUNGSÖKONOMIE	15
2.1 Abhandlungen zu bildungsökonomischen Fragestellungen im Merkantilismus und Kameralismus.....	15
2.2 Bildungsökonomische Ideen in der klassischen Nationalökonomie	17
2.3 Der Übergang zur Neoklassik und der Rückzug aus der Bildungs- ökonomie	18
2.4 Die Renaissance der Bildungsökonomie	18
2.5 Die Weiterführung der Bildungsökonomie in Deutschland ab den 1960er Jahren.....	20
3. DIE HUMANKAPITALTHEORIE ALS ZENTRALER ANSATZ DER BILDUNGSÖKONOMIE	23
3.1 Der Begriff Humankapital	23
3.2 Vergleich von Human- und Sachkapital.....	24
3.3 Humankapitaltheorie nach Becker	26
3.3.1 Investitionen in generelles Humankapital	27
3.3.2 Investitionen in spezifisches Humankapital	28
3.3.3 Empfehlungen Beckers bei Investitionen in generelles und spezifisches Humankapital	28
3.3.4 Kritische Würdigung der Humankapitaltheorie nach Becker....	29
4. VERBINDUNG ZWISCHEN DER BILDUNGSÖKONOMIE UND DER BETRIEBLICHEN WEITERBILDUNG.....	31
5. BEGRIFFSBESTIMMUNG BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG.....	32
5.1 Begriffsbestimmung Erwachsenen- und Weiterbildung.....	32
5.2 Historische Entwicklung der Erwachsenen- und Weiterbildung	34
5.3 Begriffsbestimmung betriebliche Weiterbildung.....	38

6.	LERNFÄHIGKEIT, LERNBEREITSCHAFT UND LERNBEDÜRFNISSE ERWACHSENER	40
6.1	Besonderheit erwachsenepädagogischer Lernprozesse	40
6.2	Konsequenzen aus den Lernbesonderheiten Erwachsener	41
7.	PÄDAGOGISCHE UND ÖKONOMISCHE HANDLUNGSLOGIK DER BETRIEBLICHEN WEITERBILDUNG	45
7.1	Ökonomische Handlungslogik aus personalwirtschaftlicher Perspektive	45
7.2	Pädagogische Handlungslogik aus erziehungswissenschaftlicher Perspektive	46
8.	EINORDNUNG DER BETRIEBLICHEN WEITERBILDUNG IN DIE PERSONALENTWICKLUNG	48
9.	FUNKTIONEN UND INTERESSENSGRUPPEN BETRIEBLICHER WEITERBILDUNG	51
10.	FUNKTIONSPERSPEKTIVEN UND WEITERBILDUNGSPROZESSE ...	53
11.	EXKURS: REGULATIVE WEITERBILDUNGSPROZESSE	57
11.1	Merkmale, definatorische Abgrenzung und Funktion regulativer Weiterbildungsprozesse	57
11.2	Beispiel für die regulative Weiterbildung – Commerzbank	59
11.3	Beispiel für die regulative Weiterbildung – E.ON	60
12.	DIFFERENZIERUNG ZWISCHEN BERUFLICHER UND BETRIEBLICHER WEITERBILDUNG	62
13.	INSTITUTIONEN UND TRÄGER DER BERUFLICHEN UND BETRIEBLICHEN WEITERBILDUNG	65
13.1	Institutionalisierung in der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung	65
13.2	Institutionen und Träger der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung	68
14.	DIDAKTIK UND METHODIK DER BETRIEBLICHEN WEITERBILDUNG	72
14.1	Didaktik als Handlungsorientierung	72
14.2	Methodik als Umsetzungsorientierung	78

14.2.1	Der Begriff Methodik und Anforderungen an Methoden	78
14.2.2	Funktionen von Methoden und Faktoren der Methodenwahl in der betrieblichen Weiterbildung	79
14.2.3	Lernen am Arbeitsplatz	82
14.2.4	Kritische Würdigung des Lernens am Arbeitsplatz	86
15.	TEILNAHME AN BETRIEBLICHEN WEITERBILDUNGS- MASSNAHMEN	89
15.1	Teilnahme an der Erwachsenen- und Weiterbildung	89
15.2	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung	90
15.3	Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung	93
16.	KOSTEN DER BETRIEBLICHEN WEITERBILDUNG	96
16.1	Schwierigkeiten der Kostenermittlung	96
16.2	Ausgewählte Studien zum Themenkomplex Ausgaben für die Weiterbildung	100
16.2.1	Continuing Vocational Training Survey (CVTS)	100
16.2.2	IW-Weiterbildungserhebung 2011	101
16.2.3	Kostenvergleich der CVTS-Studie und der IW-Erhebung	103
17.	ABSICHERUNGS- UND ANREIZSYSTEME ALS INSTRUMENTE DER MITARBEITERBINDUNG BEI ARBEITGEBERSEITIGEN HUMANKAPITALINVESTITIONEN	105
17.1	Arbeitsrechtliche Wertung von Rückzahlungsklauseln	105
17.2	Empirische Untersuchungen über die Anwendung von Rückzahlungsklauseln	107
17.3	Vertrauen als impliziter Vertragsbestandteil	108
17.4	Weiterbildung als Vertrauensgut	108
17.5	Alternative Instrumente zu Rückzahlungsklauseln	109
17.6	Anreizsysteme als Instrument der Mitarbeiterbindung	109
18.	TÄTIGKEITSFELDER UND PROFESSIONALISIERUNG IN DER BETRIEBLICHEN WEITERBILDUNG	113
18.1	Professionalisierung in der betrieblichen Weiterbildung	113
18.2	Aufgaben und Kompetenzprofile betrieblicher Weiterbildner	119
19.	ZUKÜNFTIGE HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG	123
	LITERATURVERZEICHNIS	125

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Eckpfeiler des Merkantilismus	16
Abbildung 2: Hauptaufgaben der Bildung nach Smith.....	17
Abbildung 3: Historische Entwicklung der Bildungsökonomie.....	22
Abbildung 4: Argumentationsstränge der Humankapitaltheorie.....	23
Abbildung 5: Halbwertszeit des Wissens.....	25
Abbildung 6: Nutzungsdauer von generellem und spezifischem Humankapital.....	27
Abbildung 7: Unterscheidung der Humankapitalarten und die abgeleiteten Investitions- empfehlungen nach Becker	29
Abbildung 8: Organisiertes Lernen.....	33
Abbildung 9: Aufgabenorientierte Struktur der Erwachsenen- und Weiterbildung	36
Abbildung 10: Historische Entwicklung der Erwachsenen- und Weiterbildung.....	38
Abbildung 11: Systematisierung der betrieblichen Weiterbildung	39
Abbildung 12: Konsequenzen aus den Lernbesonderheiten Erwachsener	41
Abbildung 13: Betriebliche und pädagogische Handlungslogik.....	47
Abbildung 14: Formen der Personalentwicklung nach Becker.....	48
Abbildung 15: Funktionszyklus der Personalentwicklung	49
Abbildung 16: Formen und Funktionen von (Weiter)-Bildungsprozessen.....	54
Abbildung 17: Zielbereiche der Interventionen bei E.ON.....	60
Abbildung 18: Systematisierung des Weiterbildungsbegriffes	63
Abbildung 19: Träger der Erwachsenen- und Weiterbildung.....	66
Abbildung 20: Produktionsfaktoren.....	68
Abbildung 21: Rechtsträger von Volkshochschulen	70
Abbildung 22: Didaktische Prinzipien	73
Abbildung 23: Didaktisches Dreieck der betrieblichen Weiterbildung.....	73
Abbildung 24: Stufen einer Lerneinheit.....	74
Abbildung 25: Bedingungen didaktischen Handelns.....	76
Abbildung 26: Makro-, Meso- und Mikrodidaktik	78
Abbildung 27: Faktoren der Methodenwahl.....	80
Abbildung 28: Behaltensquote von Gelerntem.....	81
Abbildung 29: Verfahren arbeitsplatznaher betrieblicher Weiterbildung.....	83
Abbildung 30: Merkmale des Lerninsel-Konzeptes.....	86
Abbildung 31: Anwendungshäufigkeit der Formen des Lernens am Arbeitsplatz.....	88
Abbildung 32: Weiterbildungsteilnahme in den Jahren 1991–2012	89
Abbildung 33: Themenstruktur in der Weiterbildung nach Teilnahmequote und Jahr.....	90
Abbildung 34: Charakterisierung von Teilnehmenden und Nicht-Teilnehmenden an beruflicher Weiterbildung	91
Abbildung 35: Individuelle Ziele der beruflichen Weiterbildung.....	92
Abbildung 36: Individuelle Nutzenaspekte der beruflichen Weiterbildung	92

Abbildung 37: Individuelle und betriebliche Einflussfaktoren zur Teilnahme an einer betrieblichen Weiterbildungsmaßnahme	93
Abbildung 38: Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsveranstaltungen von Arbeitnehmern nach Betriebsgrößenklassen	95
Abbildung 39: Trianguläre Verantwortung der Weiterbildungsfinanzierung	96
Abbildung 40: Kostenarten	98
Abbildung 41: Weiterbildungskosten laut CVTS III-Studie.....	101
Abbildung 42: Weiterbildungskosten laut IW-Studie 2011.....	102
Abbildung 43: Entwicklung der Kosten für die betriebliche Weiterbildung.	103
Abbildung 44: Systematisierung der betrieblichen Weiterbildung	104
Abbildung 45: Differenzierung der Anreizsysteme	110
Abbildung 46: Elemente eines umfassenden Anreizsystems	111
Abbildung 47: Berufsbezeichnungen in der Erwachsenen- und Weiterbildung	114
Abbildung 48: Faktoren der Professionalität.....	115
Abbildung 49: Karikatur über die prekären Arbeitsbedingungen in der Erwachsenen- und Weiterbildung	117
Abbildung 50: Pädagogische Qualifikation von Tätigen in der Erwachsenen- und Weiterbildung.....	118
Abbildung 51: Prognostizierte Herausforderungen für die betriebliche Weiterbildung	124

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Annahmen der Neoklassik	13
Tabelle 2: Merkmale der Wissensgesellschaft nach Stehr	21
Tabelle 3: Unterschiede zwischen Human- und Sachkapital	24
Tabelle 4: Allgemeine und humankapitalspezifische Prämissen nach Becker	26
Tabelle 5: Traditionelle und verhaltenswissenschaftliche Personalwirtschaft.....	45
Tabelle 6: Methoden der Personalentwicklung	50
Tabelle 7: Interessensperspektiven der betrieblichen Weiterbildung.....	52
Tabelle 8: Funktionsbestimmungen der Weiterbildung.....	53
Tabelle 9: Unterscheidung der betrieblichen und beruflichen Weiterbildung.....	62
Tabelle 10: Unterschiede zwischen Schule und beruflicher/betrieblicher Weiterbildung.....	68
Tabelle 11: Ausgewählte Institutionen der Weiterbildung.....	71
Tabelle 12: Dimensionen und Aufgaben der Didaktik in der betrieblichen Weiterbildung	77
Tabelle 13: Sach- und Sozialdimension von Methoden.....	79
Tabelle 14: Funktionen von Methoden.....	79
Tabelle 15: Einflussfaktoren und Konsequenzen für die Motivation zur Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen durch die Führungskraft.....	94
Tabelle 16: Zulässige Bindungsdauer von Rückzahlungsklauseln nach Dauer der Qualifikationsmaßnahme.....	106
Tabelle 17: Funktionen von Anreizsystemen.....	111
Tabelle 18: Kompetenzgruppen nach Sorg-Barth (2000)	119
Tabelle 19: Ausprägungen der pädagogischen und unternehmerischen Kompetenz in der Studie von Sorg-Barth (2000).....	120
Tabelle 20: Kompetenzgruppen nach Reichert (2008)	120
Tabelle 21: Ausprägungen der pädagogischen und unternehmerischen Kompetenz in der Studie von Reichert (2008).....	121
Tabelle 22: Kompetenzgruppen nach Fuchs (2011)	121
Tabelle 23: Ausprägungen der didaktisch-methodischen Kompetenz und unternehmerischen Kompetenz in der Studie von Fuchs (2011).....	121

EINLEITUNG

Das Buch beschäftigt sich mit der immer wichtiger werdenden betrieblichen Weiterbildung. Dafür wird diese Form der Weiterbildung in die Bildungsökonomie und die unterschiedlichen Handlungslogiken, in denen sie wirkt, eingebettet. Die betriebliche Weiterbildung wird dem Wirtschaftssystem zugeordnet, so dass sich neben den ökonomischen Prämissen, die intensiv beleuchtet werden, die pädagogischen Handlungslogiken entfalten.

Hinter dem Begriff betriebliche Weiterbildung verbergen sich in der Realität von Unternehmen und gesellschaftlichen Großorganisationen eine differente Fülle von Interventions- und Kommunikationsformaten. Bei näherer Betrachtung des Gegenstandes fällt auf, dass unpräzise Definitionen dominieren, die geeignet sind, die jeweiligen Problemstellungen und Aufgabenspezifikationen von betrieblichen Bildungsprozessen zu verstellen. Die in der Fachliteratur prominent auftretenden institutionen- bzw. ortsbezogenen oder lokalitätsspezifischen Definitionen (bspw. Betriebspädagogik, Organisationspädagogik) führen ebenso so wenig zum Kern der Sache wie adressatenspezifische bzw. personengruppenbezogene Bestimmungen (z. B. Arbeiterbildung, Führungskräftebildung, Beamtenfortbildung etc.). Auch Differenzierungsversuche, die mit dem binären Schematismus offene bzw. geschlossene Weiterbildung operieren, geben keine Auskunft über pädagogische und organisationale Zielsetzungen der jeweiligen Interventionen, da sie die heterogenen Absichten, die sich mit durchaus unterschiedlichen Bildungsprozessen in Betrieben und Organisationen verbinden, nicht in den Fokus der Betrachtung ziehen.

Erst aufgabenspezifische bzw. handlungslogische Betrachtungsweisen, die in strukturtheoretischer Perspektive auf die jeweils intendierte Wirkung unterschiedlicher pädagogischer Interventionen rekurrieren, scheinen geeignet zu sein, dort Differenzen festzustellen, wo o. g. Definitionen Einheit bzw. Gleichförmigkeit unterstellen. Aus diesem Betrachtungswinkel heraus lassen sich in Betrieben und gesellschaftlichen Großorganisationen neben adaptiven, antizipatorischen und rekonstruktiven Bildungsprozessen auch regulative Weiterbildungsmaßnahmen identifizieren.

Neben der Darstellung dieser Weiterbildungsprozesse zeigt das Buch Verbindungen zu der Weiterbildungsfinanzierung auf und untermauert anhand aktueller Studien die Kostenaspekte der betrieblichen Schulungsmaßnahmen. Ein weiterer Schwerpunkt des Buches liegt in der didaktischen und methodischen Fundierung der betrieblichen Weiterbildung.

Das Buch thematisiert folglich die betriebliche Weiterbildung im Kontext der Erwachsenenbildung. Die akademische Reflexion über dieses Tätigkeitsfeld entspricht nicht der Relevanz betrieblicher Weiterbildung, sowohl aus wirtschaftlichen wie auch aus pädagogischer Perspektive.

Das Buch, das sich an Studierende der Bachelor- und Masterstudiengänge sowie interessierte Praktiker richtet, ist wie folgt aufgebaut:

Nach der Klärung des Begriffs Bildungsökonomie wird auf deren historische Entwicklung eingegangen. Dabei liegt der Fokus auf die Renaissance der Bildungsökonomie nach dem Zweiten Weltkrieg. Von den vorgestellten Ansätzen der Bildungsökonomie wird die Humankapitaltheorie als „zentrales identitätsstiftendes Konzept der Bildungsökonomie“ (Weiß 2002, S. 183) vorgestellt. Die Verbindung zwischen der Bildungsökonomie und der betrieblichen Weiterbildung aufzeigend, wird nun der Begriff der betrieblichen Weiterbildung analysiert und auf die historische Entwicklung dieser eingegangen. Bei dieser Form von Weiterbildung stellen die erwachsenen Arbeitnehmer die Zielgruppe dar, so dass auf die Lernfähigkeit Erwachsener im Anschluss eingegangen wird. Wie zu zeigen sein wird, stellt die betriebliche Weiterbildung eine Schnittstelle zwischen der Personalwirtschaft und der Erziehungswissenschaft dar (vgl. Alewell 1997, S. 3; Dehnbostel 2008, S. 77), weshalb intensiv auf die zwei differenten Handlungslogiken eingegangen und die betriebliche Weiterbildung in die Personalentwicklung eingeordnet wird. Die Interessengruppen betrieblicher Weiterbildung werden zusammen mit den Funktionen dargestellt. Anschließend wird auf die regulative Weiterbildung als spezifischen Prozess in der betrieblichen Weiterbildung eingegangen und die weiteren Formen der Weiterbildung erläutert. Essentiell ist ebenso die Differenzierung der betrieblichen von der beruflichen Weiterbildung und die Vorstellung der jeweiligen Institutionen und Träger. Ein Schwerpunkt des Lehrbuchs liegt in der Didaktik und Methodik der betrieblichen Weiterbildung, so dass u. a. die unterschiedlichen Methoden des Lernens am Arbeitsplatz erläutert werden und eine kritische Würdigung diesen Abschnitt abschließt. Auf Basis verschiedener Studien wird nun die Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen thematisiert, um darauffolgend die für die Praxis wichtige Frage der Kosten für die Schulungen intensiv zu beleuchten. Grundlage bilden dabei die Ergebnisse der CVTS III-Studie und der IW-Weiterbildungserhebung. Im Sinne der praktischen Umsetzung der betrieblichen Weiterbildung werden auch die Absicherungs- und Anreizsysteme erörtert und Alternativen zu Rückzahlungsklauseln und anderen bindenden Rechtsmöglichkeiten dargestellt. Die Darstellung der vielfältigen Facetten der betrieblichen Weiterbildung wird durch die Thematisierung der Tätigkeitsfelder und Professionalisierung in der betrieblichen Weiterbildung unterstrichen, um abschließend die zukünftigen Herausforderungen für diesen wichtigen Bildungsbereich zu erläutern.

Halle (Saale), im Sommer 2013

Bernd Dewe
Katharina Feistel

1. BEGRIFFSBESTIMMUNG BILDUNGSÖKONOMIE

„Gibt es irgendeinen Bildungsvorgang, der nicht auch wirtschaftliche Voraussetzungen hat? Gibt es irgendeinen wirtschaftlichen Vorgang, der nicht auch durch Bildung bedingt ist?“ (Edding 1963, S. 7)

Diese Fragen verneint der Bildungsökonom Friedrich Edding (1909-2002). Sie können symbolisch für die Hybridwissenschaft der Bildungsökonomie stehen, denn sie befasst sich mit der „theoretische[n] und empirische[n] Analyse der ökonomischen Dimension von Bildungsprozessen, -institutionen und -systemen unter der zentralen Fragestellung des optimalen Mitteleinsatzes“ (von Recum 1978, S. 8).

Das Forschungsinteresse der Bildungsökonomie ist sowohl auf der makroökonomischen Ebene, d. h. im Bildungssystem als auch auf der mikroökonomischen Ebene der einzelnen Institutionen zu finden (vgl. Weiß 2002, S. 186).

Die grundlegende Frage der Bildungsökonomie ist „Welche Bedeutung haben Bildungsaufwendungen, ein gut ausgebautes Bildungswesen und ein entsprechendes Bildungsniveau der Bevölkerung für die Leistungsfähigkeit einer Volkswirtschaft?“ (Combe; Petzold 1977, S. 23). Die Bildung und Qualifikation sind die Basis für die Qualität der Arbeit, auf der der Wohlstand einer Gesellschaft aufbaut, weshalb man von dem „Doppelcharakter der Bildung“ (Maier 1994, S. 1) spricht.

Der Bildungsökonomie liegen die Annahmen der neoklassischen Wirtschaftstheorie zugrunde:

Annahmen der Neoklassik

- rationales Konsum- und Investitionsverhalten der Individuen
- Entscheidungen werden mit einem Gewinn- bzw. Nutzenmaximierungsgedanken getroffen
- Gleichsetzung von Investitionen in Human- und in Sachkapital

Tabelle 1: Annahmen der Neoklassik.

Eigene Darstellung in Anlehnung an Straumann 1984, S. 80.

Merke

Die Bildungsökonomie untersucht „die Zusammenhänge zwischen Bildungswesen und wirtschaftlicher Entwicklung in theoretisch-systematischer Absicht“ (Combe; Petzold 1977, S. 7).

Der Bildungsökonomie werden mehrere Ansätze zugeordnet, wie beispielsweise der Social Demand Ansatz oder die Arbeitsplatzwettbewerbstheorie. Fünf zentrale Ansätze sollen kurz vorgestellt werden.

- Der *Social Demand Ansatz* entstand aus der Erkenntnis, dass Chancengleichheit im Bildungssystem zwar formal im Grundgesetz besteht, aber faktisch nicht umgesetzt wurde. Die Relevanz dieses Modells wurde auch durch die von Dahrendorf postulierte Forderung „Bildung ist Bürgerrecht“ (Dahrendorf 1965) unterstrichen. Das Bildungsangebot soll demnach an den Präferenzen der Individuen ausgerichtet sein.
- Bei dem *Manpower Requirement Ansatz* ist der Arbeitsmarkt die bestimmende Größe, d. h. die Planung beruht ausschließlich auf der Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften. Dadurch sollen die in Bildungsprozessen vermittelten Qualifikationen gleich den am Arbeitsmarkt nachgefragten Qualifikationen sein.
- Die *Segmentationstheorie* wurde von Doeringer und Piore (1971) geprägt und geht davon aus, dass das Einkommensniveau von der individuellen Produktivität durch institutionelle Faktoren innerhalb und außerhalb von Organisationen entkoppelt sei, weil sich der Arbeitsmarkt in stabile, voneinander abgeschottete Segmente aufgliedert, zwischen denen keine oder nur eine sehr eingeschränkte Arbeitskräftemobilität möglich sei.
- Die *Arbeitsplatzwettbewerbstheorie* geht, unter starkem Bezug auf das US-amerikanische Bildungs- und Beschäftigungssystem, davon aus, dass die Arbeitsplätze durch betriebspezifische Qualifikationsanforderungen geprägt sind, weshalb Arbeitskräfte nicht über die Gehaltshöhe, sondern über den Vergleich der Aus- und Weiterbildungskosten miteinander konkurrieren.
- Die *Humankapitaltheorie* wird als „zentrales identitätsstiftendes Konzept der Bildungsökonomie“ (Weiß 2002, S. 183) angesehen und fokussiert den Einfluss von Bildung auf das Individuum und die Volkswirtschaft (vgl. Dewe; Frank; Hüge 1988, S. 66). Sie nimmt an, dass durch Weiterbildung Qualifikationen vermittelt werden, die produktivitätsfördernd eingesetzt werden und dadurch das Einkommen erhöhen (vgl. vertiefendere Aussagen zur Humankapitaltheorie in Abschnitt 3).

Auf Basis von Literaturanalysen zeigt Grin sechs Forschungsschwerpunkte innerhalb der Bildungsökonomie auf:

1. „Theorie des Humankapitals,
2. Erziehung und Arbeit,
3. Planungsmodelle,
4. Funktion der Bildungssysteme,
5. Kosten und
6. Finanzierung der Erziehung“ (Grin 2005, S. 63).

Das Forschungsinteresse der Bildungsökonomie ist sowohl auf der makroökonomischen Ebene in Form des Bildungssystems als auch auf der mikroökonomischen Ebene, bei den einzelnen Institutionen, zu finden (vgl. Weiß 2002, S. 186). Während in Bezug auf die noch zu erläuternde Humankapitaltheorie auf der mikroökonomischen Ebene der Nutzen der Humankapitalinvestitionen mit der Einkommenserhöhung gleichgesetzt wird, ist aus makroökonomischer Perspektive das Allokationsproblem unter Berücksichtigung der Alternativkosten von Interesse (vgl. Straumann 1984, S. 81; Schmitz 1973a, S. 39).