

Der Wert einer Ausbildung

Wer eine Ausbildung anstrebt, hat natürlich zunächst die neu zu erwerbenden Kenntnisse und Fähigkeiten im Blick, die seine Einsatzmöglichkeiten und damit seine zukünftigen Einkommensmöglichkeiten verbessern sollen. Gelegentlich folgt der anfänglichen Begeisterung jedoch schnell die Ernüchterung: Wofür brauche ich das alles? Das ist doch alles Theorie! Das macht doch so in der Praxis kein Unternehmen! Diese und weitere Einwände sollen die empfundene Enttäuschung über den Wert der Ausbildung auf den Punkt bringen. Doch ist die Ausbildung wirklich für die Suche nach einem künftigen Arbeitsplatz sinnlos, selbst wenn sich die dort erworbenen Kenntnisse nicht in die Praxis übertragen ließen?

Wirtschaftstheoretische Ansätze¹ zeigen, dass eine Ausbildung auch unabhängig von den oben erwähnten Aspekten erstrebenswert ist. Das Schlüsselwort lautet „Signaling“²:

Arbeitgeber stehen nämlich fähigen und weniger fähigen Arbeitnehmern gegenüber und sehen sich mit dem Problem konfrontiert, dass sie vor Abschluss des Arbeitsvertrages nicht zwischen den beiden Typen unterscheiden können. Die Arbeitnehmer sind zwar besser über ihre Fähigkeiten informiert; Es macht aber keinen Sinn diese zu befragen, da auch die weniger fähigen Arbeitnehmer sich als überaus talentiert ausgeben werden. Ökonomen sprechen hier von „asymmetrischer Informationsverteilung“. Wie können nun aber die produktiven Arbeitnehmer demonstrieren, dass sie wirklich produktiv (fähig, intelligent, motiviert) sind, und sich dadurch von den anderen Typen absetzen?

Durch ihre Ausbildung! Dadurch, dass sie Mühen und Kosten bereit sind auf sich zu nehmen, die andere nicht leisten können oder wollen, demonstrieren sie den Arbeitgebern, dass sie

¹ Der Stamm der Ökonomen hat schon vor langer Zeit vor der Komplexität der Realität kapituliert. Seitdem neigt er dazu, sich seine Welt so zu zurechtzubasteln, dass er sie besser verstehen kann. Weil sich das besser anhört, nennt er diese Vorgehensweise „Modellbildung“. Normale Menschen dürfen sich also nicht darüber wundern, gelegentlich Gedankengänge dieser Spezies nicht vollständig nachvollziehen zu können: Ökonomen leben halt in ihrer eigenen Welt. Übrigens ein interessanter Fall für die Psychologie!

² Der Ausdruck „Signaling“ entstammt der Geheimsprache der Ökonomen und wird vor allem von dem Volk der so genannten Institutionen häufig verwendet.

zum guten Typ gehören. Kann sich aber der Arbeitgeber darauf verlassen, dass Mitarbeiter mit Ausbildung wirklich durchweg die guten Mitarbeiter sind und sich keine unproduktiven unter den ausgebildeten Mitarbeitern befinden?

Die Antwort lautet: Unter bestimmten Voraussetzungen: Ja!

Sind nämlich die weniger talentierten Arbeitnehmer tatsächlich relativ unproduktiv, so verursacht eine Ausbildung bei diesen erhebliche Kosten: hoher Zeitaufwand, Arbeitsleid, psychische und seelische Belastungen, Geld für Nachhilfe etc. Diese Kosten können für diesen Typ so hoch sein, dass sich eine Ausbildung für sie schlicht nicht lohnt. Dann machen nur noch die talentierten Arbeitnehmer eine Ausbildung und die anderen Typen nehmen Abstand von diesen Belastungen.

Es ist zu beachten, dass die Frage, ob man bei der Ausbildung etwas lernt oder nicht, hier überhaupt keine Rolle spielt. Wenn dies der Fall ist, wäre dies höchstens ein angenehmer Nebeneffekt. Im Kern geht es nur um die Frage, ob eine Ausbildung in der Lage ist, produktive von unproduktiven Typen zu trennen. Wenn dies der Fall ist, wie die vorangegangenen Überlegungen nahe legen, so lohnt sich also eine Ausbildung auch dann, wenn, man nichts Sinnvolles lernt. Das macht doch Mut!

Für diejenigen, denen das noch nicht theoretisch genug ist, folgt hier demnächst noch eine etwas formale Ableitung.