

BIBB-Kolloquium zur Berufsbildungsforschung

16.1.2025

14.00 Uhr, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, Raum 0.1.10
(*Achtung: ggf. aktuelle Änderungen im Intranet/Internet beachten*)

Helena Geisler

*Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung (EHB)
Zollikofen/Bern, Schweiz*

zum Thema:

***Bildung als Schlüssel zum Arbeitsmarkt? Wie Personalverantwortliche Bildungsabschlüsse
vergleichen und als Auswahlkriterium rechtfertigen***

In Ländern mit hochgradig stratifizierten Bildungssystemen wie Deutschland, den Niederlanden und der Schweiz sind berufsspezifische Bildungsabschlüsse meist Zugangsvoraussetzung für Fachkräftestellen – und damit Schlüssel für gesellschaftliche und ökonomische Teilhabe. Um diese Schlüsselrolle von Bildung im Zugang zum Arbeitsmarkt besser zu verstehen, bedarf es einen Fokus auf Personalauswahlprozesse. Bisherige Studien zur Bewertung von Bildungsabschlüssen im Auswahlprozess untersuchen, welche Funktionen Abschlüsse im Auswahlprozess haben oder wie Abschlüsse auf demselben Niveau verglichen werden. Wie Personalverantwortliche unterschiedlicher Branchen und Unternehmensgrößen spezifische Bildungsabschlüsse bewerten und als Auswahlkriterium rechtfertigen, bleibt unklar. Ich untersuche deshalb, welche Muster sich in der Begründung von spezifischen Bildungsabschlüssen als Auswahlkriterium zeigen und wie sie sich durch weitere Bewerber*innen- und Kontext-Merkmale erklären lassen.

Gemäß Konventionensoziologie wird die Qualität der bewerbenden Person im Auswahlprozess konstruiert, indem Personalverantwortliche verschiedene Qualitäts- und Kompetenzkonventionen zur Bewertung und Rechtfertigung nutzen (Diaz-Bone und Larquier 2023). Von diesen Situationen der Rechtfertigung sind Situationen zu unterscheiden, in denen Akteur*innen nach eigenen Interessen oder aus Gewohnheit handeln (Hansen 2023). Daher analysieren wir mit einem konventionensoziologischen Hintergrund 35 semistrukturierte Interviews mit Personalverantwortlichen aus der Deutschschweiz, die für die Stellenbesetzung in sechs Berufsfeldern verantwortlich sind. Die Interviews werten wir mit Reflexive Thematic Analysis (Braun und Clarke 2022) aus, um Muster im Datensatz zu erkennen.

Vorläufige Ergebnisse zeigen, dass spezifische Bildungsabschlüsse als Auswahlkriterium mit dem Argumentarium der industriellen Konvention begründet werden: Sie gelten als standardisierte Zertifikate für Fachwissen und Expertise, werden deshalb extern vorgegeben (v. a. in kantonalen Betrieben) oder sind intern zentral für die Lohneinstufung. Tertiärabschlüssen wird im Vergleich zu Sekundärabschlüssen eine höhere Eigenverantwortung zugeschrieben (projektformige Konvention). Abschlüsse werden nicht (mehr) als Auswahlkriterium eingesetzt, wenn eine schlechte Bewerber*innenlage die Aushandlung von anderen Auswahlkriterien erfordert.