

Teichler, Ulrich

Übergang vom Studium zum Beruf und betriebliche Einstellungspraxis

Heid, Helmut [Hrsg.]; Wolfgang Klafki [Hrsg.]: Arbeit - Bildung - Arbeitslosigkeit. Beiträge zum 9. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft vom 26. - 28. März 1984 in der Universität Kiel. Weinheim ; Basel : Beltz 1985, S. 533-538. - (Zeitschrift für Pädagogik, Beiheft; 19)



Quellenangabe/ Reference:

Teichler, Ulrich: Übergang vom Studium zum Beruf und betriebliche Einstellungspraxis - In: Heid, Helmut [Hrsg.]; Wolfgang Klafki [Hrsg.]: Arbeit - Bildung - Arbeitslosigkeit. Beiträge zum 9. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft vom 26. - 28. März 1984 in der Universität Kiel. Weinheim ; Basel : Beltz 1985, S. 533-538 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-227384 - DOI: 10.25656/01:22738

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-227384>

<https://doi.org/10.25656/01:22738>

in Kooperation mit / in cooperation with:

BELTZ JUVENTA

<http://www.juventa.de>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.

This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Digitalisiert

Zeitschrift für Pädagogik

19. Beiheft

Zeitschrift für Pädagogik

19. Beiheft

Arbeit – Bildung – Arbeitslosigkeit

Beiträge zum 9. Kongreß der Deutschen
Gesellschaft für Erziehungswissenschaft

vom 26. – 28. März 1984
in der Universität Kiel

Im Auftrag des Vorstandes herausgegeben
von Helmut Heid und Wolfgang Klafki

Beltz Verlag · Weinheim und Basel 1985

CIP-Kurztitelaufnahme der Deutschen Bibliothek

Arbeit – Bildung – Arbeitslosigkeit :

vom 26.–28. März 1984 in d. Univ. Kiel / im Auftr. d. Vorstandes
hrsg. von Helmut Heid u. Wolfgang Klafki. – Weinheim ; Basel : Beltz 1985.

(Zeitschrift für Pädagogik : Beiheft ; 19)

(Beiträge zum ... Kongress der Deutschen Gesellschaft
für Erziehungswissenschaft ; 9)

ISBN 3-407-41119-7

NE: Heid, Helmut [Hrsg.]; Zeitschrift für Pädagogik / Beiheft;

Deutsche Gesellschaft für Erziehungswissenschaft: Beiträge vom

... Kongress der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft

Die in der Zeitschrift veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, insbesondere das der Übersetzung in fremde Sprachen, vorbehalten. Kein Teil dieser Zeitschrift darf ohne schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form – durch Fotokopie, Mikrofilm oder andere Verfahren – reproduziert oder in eine von Maschinen, insbesondere von Datenverarbeitungsanlagen, verwendbare Sprache übertragen werden.

Auch die Rechte der Wiedergabe durch Vortrag, Funk- und Fernsehsendung, im Magnettonverfahren oder ähnlichem Wege bleibt vorbehalten.

Fotokopien für den persönlichen und sonstigen eigenen Gebrauch dürfen nur von einzelnen Beiträgen oder Teilen daraus als Einzelkopien hergestellt werden. Jede im Bereich eines gewerblichen Unternehmens hergestellte oder benützte Kopie dient gewerblichen Zwecken gem. § 54 (2) UrhG und verpflichtet zur Gebührenzahlung an die VG WORT, Abteilung Wissenschaft, Goethestr. 49, 8000 München 2, von der die einzelnen Zahlungsmodalitäten zu erfragen sind.

© 1985 Beltz Verlag · Weinheim und Basel

Gesamtherstellung: Beltz, Offsetdruck, 6944 Hemsbach über Weinheim

Printed in Germany

ISSN 0514-2717

ISBN 3 407 41119 7

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
-------------------	---

I. Öffentliche Ansprachen

HELMUT HEID	
– Kongreßeröffnung	15
– Zur Kongreßthematik	16
GERD GRIESSER	21
DOROTHEE WILMS	24
PETER BENDIXEN	29

II. Arbeit – Bildung – Arbeitslosigkeit im Blickfeld erziehungswissenschaftlicher Teildisziplinen

Pädagogisierung sozialer Probleme. Entwicklung und Folgeprobleme des Einflusses sozialer Probleme auf erziehungswissenschaftliche Theoriebildung und pädagogische Praxis.

ULRICH HERRMANN	
Die thematischen Schwerpunkte des Symposiums	35
BERND ZYMEK	
Schulreform und Schulkrise. Konjunktur der Arbeitsmarktperspektiven und der Schultheorie in den 1920er Jahren	42
WERNER E. SPIES	
Der Plan und die Verhältnisse. Auswirkungen politisch-sozialer Veränderungen auf die Programmatik der Bildungsreform	47
PETER ZEDLER	
Expansion und Selbstbegrenzung. Probleme einer flexiblen Sicherung pädagogischer Optionen	56
<i>Arbeit – Bildung – Arbeitslosigkeit im 19. und 20. Jahrhundert. Empirische Ergebnisse aus dem DFG-Projekt „Historische Qualifikationskrisen“</i>	
PETER LUNDGREEN	
Einführung in die Thematik des Symposiums	65

VOLKER MÜLLER-BENEDICT/AXEL NATH/HARTMUT TITZE Universitätsbesuch und akademischer Arbeitsmarkt im 19. und 20. Jahrhundert	68
BERND ZYMEK Die Expansion des höheren Schulsystems als Umstrukturierung von Feldern sozialer Reproduktion	77
DETLEF FROHSE/MANFRED HEINEMANN/HANS JÜRGEN LOEWENBRÜCK/ MICHAEL SAUER Lehrerversorgung im niederen Schulwesen Preußens (1800–1926). Ein Überblick über strukturelle Bedingungen, quantitative Entwicklung und Momente staatlicher Steuerung	86
MARGRET KRAUL Bildungsbeteiligung und soziale Mobilität in preußischen Städten des 19. Jahrhunderts	94
<i>Die „Krise der Arbeitsgesellschaft“ und die Verlegenheit pädagogischer Anthropologien</i>	
C. WOLFGANG MÜLLER Von meiner eigenen Verlegenheit	99
GEORG M. RÜCKRIEM Von der Notwendigkeit, Positionen zu bekräftigen	101
WOLFGANG NAHRSTEDT Arbeit – Muße – Mündigkeit. Perspektiven für eine „dualistische“ Anthropologie zur Überwindung der „Krise“	115
FRITZ GAIRING Diskussionsverläufe	128
<i>Berufliches Lernen unter den Bedingungen von Arbeitslosigkeit und Ausbildungsplatzmangel – Berufs- und wirtschaftspädagogische Analysen und Konzepte</i>	
ADOLF KELL Arbeit – Bildung – Arbeitslosigkeit unter berufspädagogischen Aspekten	131
JOACHIM MÜNCH Ausbildungssystem, Ausbildungslosigkeit und Arbeitslosigkeit der Jugendlichen in den Ländern der EG. Eine Problem- und Projektskizze	140
HOLGER REINISCH Jugendarbeitslosigkeit und Weltwirtschaftskrise. Zur Frage der Strukturgleichheit der berufspädagogischen Diskussion einst und heute	154
GÜNTER KUTSCHA Ausbildungsversorgung und Berufsnot Jugendlicher im Ruhrgebiet – Ansatzpunkte und Aspekte zur regionalen Berufsbildungsforschung	163
<i>Jugendarbeitslosigkeit als Herausforderung an Schule und Sozialarbeit im internationalen Vergleich</i>	
VIKTOR BLUMENTHAL/BRUNO NIESER/HEINZ STÜBIG Jugendarbeitslosigkeit als Herausforderung an Schule und außerschulische Bildung in England, Frankreich und Italien	173

BURKHART SELLIN Programme der EG und der Mitgliedstaaten zur Bildung, Ausbildung und Beschäftigung von Jugendlichen angesichts der Arbeitsmarktkrise	190
VOLKER LENHART in Zusammenarbeit mit ROLF ARNOLD, JÜRGEN HEINZE, HANS-PETER SCHWÖBEL, GERALD STRAKA Bildung und Beschäftigung in der Dritten Welt	199
<i>Freizeitpädagogik in der Krise der Arbeitsgesellschaft</i>	
HANS RÜDIGER Fragestellung des Symposions und Zusammenfassung der Beiträge	213
FRANZ PÖGGELER Freizeitpädagogik in der Sinnkrise der Leistungs- und Freizeitgesellschaft	219
<i>Arbeitslehre: alte Probleme, neue Perspektiven – Arbeit als Gegenstand allgemeinbil- denden Unterrichts</i>	
GERHARD HIMMELMANN Arbeit und Allgemeinbildung. Was heißt „Arbeitsorientierung“ in der Arbeits- lehre?	227
HORST ZIEFUSS Schule, Arbeit und Beruf aus der Sicht Auszubildender – Perspektiven für die Arbeitslehre	238
HEINZ DEDERING Arbeitslehre in der Sekundarstufe II als Beitrag zur Verbindung von Berufs- und Allgemeinbildung	249
GÜNTER WIEMANN Erfahrungen aus dem Reformansatz „Arbeitslehre“	254
ROLF HUSCHKE-RHEIN Bildung – Arbeit – Friedlosigkeit. Zur strukturellen Analyse von Bildung und Arbeit unter friedenthematischem Aspekt	257
III. Arbeit – Bildung – Arbeitslosigkeit: Besonders betroffene Gruppen – Analy- sen und Konzepte	
<i>Jugendliche in der Krise der industriellen Arbeitsgesellschaft</i>	
HELMUT BECKER/JÜRGEN ZINNECKER Zur Konzeption des Symposiums	279
MARTIN BAETHGE Die Bedeutung von Arbeit im Entwicklungsprozeß von Jugendlichen	281
THOMAS OLK Jugend und gesellschaftliche Differenzierung – Zur Entstrukturierung der Jugendphase	290

LOTHAR BÖHNISCH	
Über den öffentlichen Umgang mit der Jugend heute	302
THOMAS ZIEHE	
Die Jugenddebatte – Argumente für eine Fortführung	309
BRIGITTE THIEM-SCHRÄDER	
Jugendarbeitslosigkeit und Jugendkriminalität	315
 <i>Arbeit, Bildung, Arbeitslosigkeit ausländischer Jugendlicher in der Bundesrepublik Deutschland</i>	
DIETHER HOPF	
Einführung in die Problemstellung des Symposiums	325
LASZLO ALEX	
Ausländische Jugendliche in der Bundesrepublik Deutschland	328
URSULA NEUMANN/HANS H. REICH	
Pädagogische Probleme in der Berufsorientierung türkischer Jugendlicher	337
FRITZ POUSTKA	
Psychiatrische Störungen ausländischer Jugendlicher am Ende der Pflichtschulzeit unter besonderer Berücksichtigung prognostischer Aspekte der Integration	359
ULI BIELEFELD	
Arbeit, Arbeitslosigkeit und Nichtarbeit. Sozialerfahrung und Verarbeitungsformen türkischer männlicher Jugendlicher	371
 <i>„Ausgelernt und angeschmiert“. Frauenarbeit – Frauenbildung – Frauenerwerbslosigkeit</i>	
BÄRBEL SCHÖN	
Zur Einführung	377
HEDWIG ORTMANN	
Plädoyer für eine „Feministische Lebenswissenschaft“ – Entwurf eines Programms	380
BÄRBEL SCHÖN	
Einige Überlegungen zur Professionalisierung der Erziehung	386
DORIS LEMMERMÖHLE-THÜSING	
Berufliche Bildung – Eine Chance für Frauen?	392
MARIE-LUISE CONEN	
Professionalisierung zur Sozialhilfeempfängerin	399
AN LUTTIKHOLT	
Feministische Bildungsarbeit in der Praxis – ein Beispiel aus den Niederlanden	404
 <i>Polyvalenz: Lehrerausbildung ohne Zukunft – Zukunft ohne Lehrerausbildung?</i>	
HENNING HAFT	
Einführung	409

KLAUS PARMENTIER	
Alternative Einsatzfelder für Lehrer?	411
RÜDIGER FALK	
Polyvalenz im Spannungsverhältnis von Bildungs- und Beschäftigungssystem . .	415
ECKHART LIEBAU	
Die Forderung nach einer polyvalenten Lehrerausbildung aus schulpädagogischer Perspektive	418
HEINRICH KUPFFER	
Die Qualifikation des Lehrers und seine Position im Erziehungssystem	421
HENNING HAFT	
Polyvalente Lehrerausbildung als Problem der Hochschule	424
KARL-RUDOLF HÖHN	
Polyvalenz als institutionelles Problem	427
<i>Lehrerarbeitslosigkeit – Auslöser für Funktionswandel in der Lehrerfortbildung</i>	
MANFRED BAYER/WERNER HABEL	
Problemdarstellung und Resümee aus der Diskussion in der Arbeitsgruppe 6 der Kommission „Schulpädagogik/Lehrerausbildung“	431
WOLFGANG BÜNDER	
Thesenhafte Zusammenfassung diskutierter Arbeitspapiere	436
WOLFGANG NIEKE	
Zusatzstudiengänge zur Weiterbildung von Lehrern für den Unterricht mit Schülern ausländischer Herkunft – Qualifikationsakkumulation oder notwendige Erweiterung pädagogischer Handlungskompetenz?	438
MARIA BÖHMER	
Regionalisierung der Lehrerfortbildung oder Regionale Lehrer-Fortbildung – Verschleierung von Konzeptionslosigkeit oder Chance für eine notwendige Neuorientierung?	442
MANFRED BAYER	
Kooperative Lehrerfort- und -weiterbildung im Verbund von Schule und Hochschule: Regionales pädagogisches Zentrum als gemeinwesenorientiertes Kommunikationsmodell	445
PETER DÖBRICH	
Fortbildung: Alphabetisierung beschäftigter Lehrer, Trost für arbeitslose Lehramtsabsolventen?	450
WOLFGANG NITSCH	
Selbsthilfe-Projekte arbeitsloser Lehrer für die Lehrer- und Pädagogen-Fortbildung	452
JOHANNES WILDT	
Neue Aufgaben der Hochschulen unter den Bedingungen steigender Lehrerarbeitslosigkeit	458
WERNER HABEL	
Lehrerarbeitslosigkeit, Lehrerfortbildung und das Interesse der Hochschulen .	461

Außerschulisches Berufsfeld Sport

HERBERT HAAG	
Einführung	467
ANNETTE KRÜGER	
Freizeitsport	468
ALEXANDER MORAWIETZ	
Sportselbstverwaltung	474
HERBERT HAAG	
Gesundheitssport	479
WOLFGANG KNEYER	
Information und Dokumentation im Sport	482
HERBERT HAAG/WOLFGANG KNEYER/ANNETTE KRÜGER/ALEXANDER MORAWIETZ	
Elemente beruflicher Bildung für das außerschulische Berufsfeld Sport	487
ANNETTE KRÜGER/ALEXANDER MORAWIETZ	
Zusammenfassung der Diskussion in der Arbeitsgruppe	490

Arbeitslosigkeit der Akademiker

KARL HAUSSER/PHILIPP MAYRING	
Lehrerarbeitslosigkeit – Folgen für die Lehrerausbildung	493
DIRK BUSCH/CHRISTOPH HOMMERICH	
Lehrerarbeitslosigkeit als zentrales Problem des Arbeitsmarktes für Hochschulabsolventen	499
DIETER ULICH	
Beiträge psychologischer Arbeitslosigkeitsforschung	506
BLANCA DEGENHARDT/PETRA STREHMEL	
Lebenssituation und Belastung arbeitsloser Lehrer	510
PHILIPP MAYRING	
Zur subjektiven Bewältigung von Arbeitslosigkeit	516
MAYA KANDLER	
Subjektive Probleme der beruflichen Umorientierung von arbeitslosen Lehrern	521
DIRK BUSCH/CHRISTOPH HOMMERICH	
Der Diplompädagoge – Lästiges Überbleibsel der Bildungsexpansion oder neue Profession? Wohin mit der zweiten Generation?	528
ULRICH TEICHLER	
Übergang vom Studium zum Beruf und betriebliche Einstellungspraxis	533

IV. Hinweise auf andernorts veröffentlichte Kongreßbeiträge	539
--	------------

Übergang vom Studium zum Beruf und betriebliche Einstellungspraxis

1. Zur Problemlage

Die gewachsenen Schwierigkeiten von Hochschulabsolventen beim Übergang in den Beruf – vermehrte Arbeitslosigkeit, höhere Wartezeiten, häufigere „Zwischenexistenzen“, häufigere Aufnahme von Tätigkeiten „unterhalb“ früherer Akademikerpositionen – haben die Aufmerksamkeit für verschiedene Probleme des Übergangs und für die berufliche Tätigkeit von Absolventen erhöht.

Die gewachsenen Schwierigkeiten von Hochschulabsolventen beim Übergang vom Studium in den Beruf haben auch dazu geführt, daß immer mehr differenzierte Informationen über Beschäftigungsprobleme von Absolventen gewünscht werden. Dabei geht es nicht allein um die Analyse der Arbeitslosigkeit; denn andere Schwierigkeiten wie Wartezeiten, „Zwischenexistenzen“ oder häufigere Tätigkeit, die als nicht „angemessen“ empfunden wird, sind festzustellen; auch werfen Analysen über Ursachen beziehungsweise Folgen von Arbeitslosigkeit ein breites Spektrum von Fragen auf, so im Hinblick auf

- langfristige Entwicklungen von Technologie, Wirtschaft und Entwicklung und deren Implikationen für Hochschulabsolventen;
- Veränderungen von Beschäftigungspolitiken auf gesamtgesellschaftlicher wie auf betrieblicher Ebene angesichts des reichlichen Angebots an Hochschulabsolventen;
- unterschiedliche Art des Verbleibs und der Tätigkeit von Absolventen außerhalb des klassischen Berufsspektrums für Absolventen der jeweiligen Fachrichtungen und Institutionen;
- Entwicklung der Studienangebote an den Hochschulen und des Verhaltens der Studierenden und deren jeweilige Prägung durch veränderte Beschäftigungsperspektiven für Hochschulabsolventen.

Der folgende Bericht stellt eine soeben abgeschlossene Untersuchung über die Kriterien und Verfahren dar, die Industrie und private Dienstleistungseinrichtungen bei der Einstellung von Hochschulabsolventen verwenden. Betrachtet man den bisherigen Stand des Wissens und der Spekulationen zu dieser Thematik, so trifft man eine Reihe sich widersprechender Thesen insbesondere darüber an, worauf bei der Auswahl unter Hochschulabsolventen vor allem geachtet wird; als Beispiele seien genannt:

- a) Industrie und private Dienstleistungseinrichtungen legen kaum einen Wert auf den Unterschied von Universitäts- und Fachhochschulausbildung; derartige Unterschiede sind, wenn sie überhaupt bestehen, ein unvermeidlicher Fremdeinfluß des Marktführers Öffentlicher Dienst.
- b) Privatfirmen sind sehr besorgt über die lasche Notengebung an Hochschulen und die Zensureninflation bei den Abschlußexamen; sie werden durch die mangelnde Selektionsbereitschaft des Bildungssystems zunehmend gezwungen, Wissen und kognitive Kompetenzen der Bewerber selbst zu überprüfen.

- c) Die Beschäftigungschancen von Hochschulabsolventen steigen, wenn die Studienangebote stärker nach einheitlichen Rahmenrichtlinien gestaltet werden. Es kommt auf Einheitlichkeit und Qualität der Universitäten an, wenn man die Berufschancen verbessern will.
- d) Angesichts des reichlichen Angebots an Hochschulabsolventen einerseits und der gesellschaftspolitisch „sperrigen“ Potentiale der Hochschule andererseits achten die Firmen immer stärker bei der Auswahl auf Sozialqualifikationen.
- e) Die privaten Firmen benötigen ein an Qualität und fachlicher Akzentuierung vielfältiges Potential an Hochschulabsolventen. Bemühungen um Vielfalt des Hochschulangebots und die richtige Wahl des Studienangebots je nach Eignung und Neigung innerhalb des vielfältigen Rahmens verbessert die Beschäftigungsaussichten.
- f) Spezialisierung im Studium – etwa in Richtung besonders rarer Spezialisierungen – wird besonders nachgefragt.
- g) Gesucht wird vor allem der junge, flexible Generalist.

Eine gewisse Gemeinsamkeit der Thesen läßt sich dennoch feststellen; angenommen wird, daß ein bestimmter Ansatz der Rekrutierung vorherrscht, den man im Prinzip zur Grundlage einer Ausbildungsstrategie machen könnte. Demgegenüber hatten wir zu Beginn des Projektes zwei Arbeitshypothesen:

- Die Unterschied der Kriterien sind von Betrieb zu Betrieb so groß, daß sich die meisten Aussagen über *die* Kriterien als übertriebene Generalisierungen erweisen werden.
- Die Informationen, die die Beschäftiger über Zertifikate erhalten, sind jeweils so sehr und zugleich so wenig aussagekräftig, daß Auswahlentscheidungen selten eindeutig an bestimmten Kriterien orientiert sind und pragmatische Kompromisse bei der Verwertung von Zertifikatsinformationen überwiegen.

2. Zur Anlage der Studie

Worauf wird seitens der Beschäftiger besonders geachtet, wenn sich ein Hochschulabsolvent um eine Stelle bewirbt? Wie sieht das Auswahlverfahren aus? Welche Rolle spielen insbesondere Informationen, die in Hochschulzertifikaten festgehalten sind – etwa Zensuren, die besuchte Hochschule, Studiendauer und fachliche Schwerpunkte –, bei den Auswahlentscheidungen? Das sind die zentralen Themen einer Untersuchung über die Rekrutierung von Hochschulabsolventen in Großfirmen von Industrie und Handel in der Bundesrepublik Deutschland. Ausgewertet werden dabei Ergebnisse einer Befragung, die 1981/82 bei Personalleitern und -sachbearbeitern durchgeführt wurde. Vier Aspekte standen dabei im Mittelpunkt:

- Eingehend wird die Vielfalt der Verfahren und Kriterien untersucht.
- Ausführlich wird untersucht, warum in den Betrieben bestimmte Auswahlverfahren gewählt werden und warum auf bestimmte Informationen, die über die Bewerber zugänglich sind bzw. im Prozeß der Rekrutierung gewonnen werden können, besonders geachtet wird.
- Die Studie versucht, einen Beitrag zu der wissenschaftlichen Diskussion um die Funktion von Zertifikaten zu leisten: Wie läßt sich der Stellenwert von komprimierten, vereinfachenden, symbolisch überhöhten Darstellungen des Ergebnisses längerer Lernprozesse für Rekrutierungsentscheidungen erklären? Wieweit sind Einschätzun-

gen der Qualifikationsanforderungen, der Arbeitsmarktlage und des Stellenwertes sozialer Selektion für die Behandlung von Zertifikatsinformationen entscheidend?

- Schließlich wird untersucht, wie sich der Stellenwert von Zertifikaten im Laufe der letzten Jahre geändert hat.

Die Untersuchung umfaßte 47 der 100 größten Industrie- und Handelsunternehmen in der Bundesrepublik Deutschland; diese stellen durchschnittlich etwa 90 Hochschulabsolventen jährlich ein. Mit den Personalleitern oder anderen Verantwortlichen für die Rekrutierung von Hochschulabsolventen im Bereich des Personalwesens wurden anhand eines Interviewleitfadens etwa zweistündige Interviews durchgeführt.

Die Studie wurde von MICHAEL BUTTGEREIT, ROLF HOLTkamp und ULRICH TEICHLER (Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung, Gesamthochschule Kassel) durchgeführt; sie wurde vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft gefördert und wird von diesem Ministerium 1984 unter dem Titel „Hochschulzertifikate und betriebliche Einstellungspraxis“ veröffentlicht.

3. Ausgewählte Befunde

(1) Für fast alle Firmen gilt, daß bei der ersten Auswahlstufe Zertifikatsinformationen im Vordergrund stehen und daß bei den Auswahlentscheidungen vor allem versucht wird, die kognitiven Kompetenzen der Bewerber zu beurteilen; auf der zweiten Stufe wird nicht nur die Informationsbasis verbreitert, sondern auch die Auswahlgesichtspunkte werden vielfältiger.

Angesichts der verschiedenen Informationsquellen und der schwerpunktmäßig anders liegenden Kriterien auf der ersten und der zweiten Auswahlstufe können Personalleiter schwerlich Aussagen machen, wie hoch das Gewicht bestimmter Informationsquellen oder bestimmter Kriterien für die Auswahlentscheidung insgesamt ist. Insofern legen die Ergebnisse der Studie eine große Skepsis gegenüber Generalisierungen nahe, zu wieviel Prozent oder in welcher Rangfolge bestimmte Kriterien die Auswahlentscheidung bestimmen.

(2) Auf die Frage, welche Zertifikatsmerkmale bei der Bewerberauswahl großes Gewicht haben, werden die Noten weitaus häufiger genannt als etwa die besuchte Hochschule und die Studiendauer. Dennoch ergibt sich auch dabei eine große Variationsbreite von einer Vorauswahl fast ausschließlich auf der Basis von Noten auf der einen Seite bis zu einem völligen Zweifel auf der anderen Seite, daß Noten etwas über die im Betrieb benötigten Kompetenzen aussagen.

Nur sehr wenige Unternehmen richten sich bei der Bewerberauswahl auf der ersten Stufe fast ausschließlich nach Noten; auch kommt es sehr selten vor, daß eine bestimmte Mindestnote gesetzt wird. Überwiegend haben ergänzende Informationen, etwa die Studiendauer und die besuchte Hochschule, sowie zusätzliche Qualifizierung Einfluß auf die Gesamtbeurteilung auf der ersten Stufe.

Die Begründungen, warum die Noten insgesamt einen begrenzten Stellenwert bei der Bewerberauswahl haben, sind sehr verschieden. Kritik an der Notengebung der Hochschulen – etwa Unübersichtlichkeit der Maßstäbe oder zu große Milde in der Notengebung – sind dabei nur eine Argumentationsrichtung unter vielen. Daneben wird jeweils in einer

Reihe von Fällen betont, daß Leistungsbewertungen generell eine gewisse Unsicherheit enthalten, daß man nicht unbedingt die besten Hochschulabsolventen benötigt oder daß man auf solche Sozialqualifikationen Wert legt, die sich nicht in Noten von Hochschulexamina ausdrücken.

(3) Die Hochschule, an der ein Bewerber sein Examen abgelegt hat, spielt bei der Bewerberauswahl weder eine so geringe Rolle, wie dies dem traditionellen Selbstverständnis der Universitäten entspräche, noch eine so große Rolle, wie Studien und öffentliche Diskussionen in letzter Zeit suggerieren. Ein Blick auf die besuchte Hochschule gehört zwar dazu, wenn man sich in Betrieben ein Bild über Noten und fachliche Stärken eines Bewerbers macht; es gibt jedoch kein Kontinuum von Qualitätsstufen oder bestimmte Schemata der Gewichtung von Noten je nach Hochschule, wie man es oft in Ländern findet, in denen eine eindeutige Hierarchie der Hochschulen besteht.

Negative Aussagen konzentrieren sich auf ganz wenige Hochschulen; dabei werden politische Orientierungen und zu milde Leistungskontrollen kritisiert. Positive Aussagen sind über viele Hochschulen gestreut: Besondere fachliche Spezialisierungen und enge Kontakte zur Hochschule – häufig basierend auf örtlicher Nähe – werden in erster Linie genannt; es handelt sich überwiegend nicht um universelle Images der Hochschulen.

Allerdings können auch begrenzte Vorbehalte bei großen Bewerbermengen leicht dazu führen, daß das Image der Hochschule ein hohes Gewicht bei der Auswahl bekommt. So überrascht es nicht, daß bei Bewerbern von Hochschulen mit negativen Images in Industrie und Handel ebenso wie bei höherer Studiendauer stärker darauf geachtet wird, ob aus Lebenslauf, Anschreiben usw. Merkmale der Bewerber ersichtlich sind, die demgegenüber eher positiv bewertet werden.

Für den Stellenwert der besuchten Hochschule gilt ebenso wie für andere Informationsquellen, daß die Unterschiede der Urteile von Unternehmen zu Unternehmen weitaus größer sind, als es nach der öffentlichen Diskussion den Anschein hat. Es gibt auf der einen Seite Firmen, bei denen Absolventen bestimmter Hochschulen keine Chance haben, eingeladen zu werden, und bei denen sehr stark auf Hochschulen Wert gelegt wird, deren Professoren man kennt oder an denen einflußreiche Vorstandsmitglieder studiert haben; auf der anderen Seite gibt es Firmen, in denen bewußt jeder bloßen Bewertung des Bewerbers nach besuchter Hochschule entgegengesteuert wird; bei der Mehrzahl der Firmen ergibt sich ein begrenzter Stellenwert der besuchten Hochschule.

(4) Die Studiendauer spielt bei der Rekrutierung von Hochschulabsolventen keine so große Rolle wie die Noten; auch hat sie weniger Gewicht als die besuchte Hochschule. Gemessen an dem Tenor mancher Aussagen, wie sehr Industrie und Handel einen zügigen Studienabschluß schätzen, ergibt diese Untersuchung ein differenziertes Bild. Deutlich ist auf der einen Seite, daß nur sehr wenige Firmen eine sehr starke Studienzeitverlängerung ohne Einschränkungen akzeptieren; umgekehrt ist auch der Fall selten, daß Firmen eine sehr kurze Studienzeit bei ihrer Bewerberauswahl konsequent unterstreichen.

Wenn die Studienzeit aus den genannten Gründen die üblichen Toleranzgrenzen von zumeist 2–4 Semestern über die mindestens erforderliche Zeit hinaus überschreitet, so ist dies nach Aussagen der Befragten selten ein Grund für eine automatische Ausschließung der Kandidaten. Vielmehr wird versucht zu klären, ob die Gründe für die Verlängerung akzeptabel sind oder als Indikatoren für Schwäche der Bewerber – etwa geringe Leistungen, mangelnde Zielstrebigkeit oder mangelnde Zeiteinteilung – gedeutet werden;

als akzeptable Begründungen werden in erster Linie Auslandsaufenthalte, Hobbies und andere Interessen, ergänzende Qualifizierung und persönliche und familiäre Anlässe genannt; dabei ergeben sich wiederum von Firma zu Firma große Unterschiede, welche Begründungen als akzeptabel gelten.

(5) Bei mehr als der Hälfte der befragten Firmen sind Positionen und Einsatzbereiche von Universitäts- und Fachhochschulabsolventen eindeutig getrennt. Sofern Überschneidungen vorgesehen sind, gibt es nur in ganz wenigen Fällen eine völlig offene Rekrutierung, bei der Universitäts- und Fachhochschulabsolventen die gleiche Chance haben. Betrachtet man im einzelnen die Begründungen, so ergibt sich eine sehr vielfältige Praxis, die von der Annahme eindeutig unterschiedlicher Qualifikationen bis zur Annahme einer fast gleichwertigen Qualifikation reicht.

(6) Bei der Beschreibung, welche Kriterien in die Auswahlentscheidungen eingehen, unterscheiden die Befragten vor allem zwischen fachlichen und außerfachlichen Qualifikationen. Dabei gibt es von Fall zu Fall Unterschiede der Wortwahl, kaum jedoch in der Systematik der Abgrenzung. Als außerfachliche Qualifikationen, auf die bei der Bewerberwahl besonderes Gewicht gelegt wird, werden vor allem kommunikative Kompetenzen – etwa die Fähigkeit, im Team zu arbeiten, Durchsetzungsvermögen, Integrationskraft und Leitungskompetenzen – und daneben generelle Arbeitstugenden wie Effektivität, Zielstrebigkeit, Planungsvermögen und Belastbarkeit sowie schließlich verschiedene Persönlichkeitsmerkmale genannt, von denen gewöhnlich angenommen wird, daß sie nicht unmittelbar Ergebnis des Studiums sind.

Das Gewicht außerfachlicher Qualifikationselemente ist allerdings nicht so hoch wie zuweilen behauptet wird. Der Fall erscheint ausgesprochen selten, daß lediglich ein bestimmter Studienabschluß oder eine bestimmte Note vorausgesetzt wird und das Rekrutierungsverfahren sich dann fast ausschließlich auf Unterschiede in den außerfachlichen Qualifikationen konzentriert.

Große Unterschiede ergeben sich nach Einsatzbereichen: Außerfachliche Qualifikationen haben im Vergleich zu fachlichen ein höheres Gewicht, wenn die Rekrutierung unter dem Aspekt des „Führungsnachwuchses“ erfolgt; auch spielen sie bei der Rekrutierung für den kaufmännisch-administrativen Bereich eine größere Rolle als bei der Auswahl für naturwissenschaftliche und technische Aufgaben.

(7) Auf die Frage, ob sich in den letzten Jahren Veränderungen in den Rekrutierungskriterien ergeben hätten, erfolgen überwiegend zurückhaltende Antworten: sehr große Änderungen scheint es nur in Ausnahmefällen gegeben zu haben. Modifikationen werden allerdings in einer Vielfalt genannt. Häufig wird auf Veränderungen in den erforderlichen Fachkenntnissen verwiesen; daneben sieht eine Reihe von Befragten höhere Anforderungen in Kommunikation und sozialen Befähigungen, in der Bereitschaft zu weiterem Lernen, in Fremdsprachenkenntnissen und in der Befähigung, sich auf veränderte Aufgaben einzustellen. Kritisiert wird in mehreren Fällen, daß die Mobilitätsbereitschaft in den letzten Jahren gesunken sei.

Als Ursachen für Veränderungen der Rekrutierung werden in erster Linie technisch-organisatorische Modifikationen in den Betrieben bzw. der Wandel der Arbeitsmarktsituation gesehen, weitaus seltener dagegen Veränderungen der Hochschule bzw. des soziokulturellen Umfeldes. Soweit mehr Universitätsabsolventen bzw. insgesamt mehr Hochschulabsolventen beschäftigt werden, wird dies überwiegend als betriebliche Not-

wendigkeit, zumeist als leichter Anstieg der Qualifikationsanforderungen, nur in sehr wenigen Fällen als überflüssige oder unerwünschte Verschiebung im Hochschulwesen bzw. im Angebot von Absolventen auf dem Arbeitsmarkt gesehen.

4. Folgerungen für die Hochschulen

Insgesamt kann man also feststellen, daß diese Studie viele populäre Aussagen, worauf bei der Auswahl von Hochschulabsolventen seitens der Privatwirtschaft geachtet wird, relativiert. Die Rekrutierungspraxis ist in der Berücksichtigung von Informationsquellen und Kriterien viel komplexer, und die Auswahlentscheidungen sind weniger systematisch-strategisch und sowohl je nach den Bedingungen der Unternehmen als auch nach den Konzeptionen und Stilen der an der Auswahl beteiligten Personen weitaus vielfältiger, als das nach vielen gängigen Urteilen zu erwarten war.

Die betrieblichen Kriterien und Verfahren sind also so unterschiedlich von Betrieb zu Betrieb, daß die Hochschulen und die Studenten weitaus weniger als oft behauptet vom Beschäftigungssystem gedrängt werden, ein einheitliches Ausbildungsziel zu verfolgen. Ebenso wie BUSCH und HOMMERICH die These vertreten, daß die Schwäche der Absolventen auf dem Arbeitsmarkt zugleich eine Stärke sein kann, weil sie nicht jede berufliche Zumutung unter ungünstigen Bedingungen als lohnend betrachten, zeigt auch die Analyse der betrieblichen Erwartungen und Auswahlkriterien, daß die Hochschulen und die Studierenden nicht so sehr wie oft behauptet zur Orientierung auf bestimmte Ausbildungsziele hin durch die Arbeitsmarktlage gezwungen werden.

Anschrift des Autors:

Prof. Dr. Ulrich Teichler, Gesamthochschule Kassel, Henschelstr. 2, 3500 Kassel