



Ein Berufsbildungshintergrund ist in Bewerbungsprozessen oft von Vorteil

Die Ausbildung einer Person bestimmt wesentlich über ihren Arbeitsmarkterfolg. Für die Schweiz zeigen Studien, dass der Arbeitsmarkterfolg von Personen mit einer Berufsbildung und von jenen mit einem allgemeinbildenden oder akademischen Abschluss vergleichbar ist. Um zu ermitteln, welcher dieser Ausbildungswege im Bewerbungsprozessen bevorzugt wird, befragten wir 2'384 Arbeitgebende in der Schweiz nach ihren Präferenzen im Bewerbungsprozess. Unsere Ergebnisse zeigen, dass Arbeitgebende für Einstiegspositionen Bewerberinnen und Bewerber mit einer Berufslehre gegenüber denjenigen mit einer gymnasialen Maturität bevorzugen. Für höhere Positionen hängt diese Präferenz von der in der Stellenausschreibung erwähnten Position ab: Für die Verkaufsleitung werden Personen mit einer Höheren Berufsbildung bevorzugt, für die IT-Leitung sind es jene mit einem akademischen Abschluss. Zudem haben Arbeitgebende, die vertrauter sind mit der Berufsbildung, häufig eine stärkere Präferenz für diese Abschlüsse.



Ladina Rageth

Ladina Rageth ist Postdoktorandin an der Professur für Bildungssysteme an der ETH Zürich.



Aranya Sritharan

Aranya Sritharan ist Doktorandin an der Professur für Bildungssysteme an der ETH Zürich.

Im Bewerbungsprozess entscheiden Arbeitgebende über den Zugang einer Person zu einer beruflichen Position. In der ersten Phase der Rekrutierung können sie jedoch nur auf diejenigen Informationen zurückgreifen, die ihnen eine Person innerhalb der Bewerbung zukommen lässt (Spence, 1973). Dabei gibt unter anderem die Ausbildung einer Person aussagekräftige Informationen darüber, welche Kenntnisse und Fähigkeiten sie besitzt und wie gut diese zur offenen Stelle passen (Arcidiacono et al., 2010).

Da die Arbeitgebenden damit über den Arbeitsmarkterfolg einer Bewerberin oder eines Bewerbers entscheiden, ist es von grosser Bedeutung, ihre Präferenzen zu verstehen.

Insbesondere im Schweizer Kontext helfen diese Einsichten

zu erkennen, wann und weshalb der Berufsbildungsweg und der allgemeinbildende oder akademische Bildungsweg zu unterschiedlichen Arbeitsmarkterfolgen führen können. Dank dieser Differenzierung im Bildungssystem können Personen mit praktischen Fähigkeiten und solche mit generalistischen Fähigkeiten den für sie optimalen Bildungsweg wählen. Dies hat aber auch zur Folge, dass sich Personen mit unterschiedlichen Ausbildungen für die gleichen Stellen qualifizieren und damit auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzieren können.

Allerdings können die Präferenzen der Arbeitgebenden in Abhängigkeit von ihren persönlichen Merkmalen variieren. Studien aus dem Ausland zeigen beispielsweise, dass Arbeitgebende Bewerberinnen und Bewerber benachteiligen, die über ausländische Bildungsabschlüsse verfügen, mit denen die Arbeitgebenden nicht vertraut sind (Damelang et al., 2019; Lancee & Bol, 2017; Stumpf et al., 2020). Die vorliegende Studie untersucht deshalb nicht nur die Präferenzen der Arbeitgebenden bezüglich Berufsbildung im Vergleich zur Allgemeinbildung bzw. akademischen Bildung, sondern auch, ob

Die in der vorliegenden Studie verwendeten Daten stammen aus einem Quasi-Experiment, in welchem Befragungsteilnehmende in eine hypothetische, aber realitätsnahe Situation versetzt und dabei um Entscheidungen gebeten werden.

eine grössere Vertrautheit mit der Schweizer Berufsbildung zu einer stärkeren Präferenz für solche Abschlüsse führt.

Aufbau des Quasi-Experiments

Die in der vorliegenden Studie verwendeten Daten stammen aus einem Quasi-Experiment, in welchem Befragungsteilnehmende in eine hypothetische, aber realitätsnahe Situation versetzt und dabei um Entscheidungen gebeten werden. In unserem Fall präsentierten wir den Befragten hypothetische Lebensläufe von fiktiven Bewerberinnen und Bewerbern und baten sie, diese in Bezug auf insgesamt zwei von vier offenen – und ebenfalls hypothetischen – Stellenausschreibungen zu bewerten. Diese Bewertung erfolgte anhand der folgenden Frage: Wie wahrscheinlich ist es, dass sie diese Bewerberin oder diesen Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einladen würden? Die Antwort konnten sie auf einer Skala von 1 «gar nicht wahrscheinlich» bis 10 «sehr wahrscheinlich» angeben.

Um möglichst viele Befragte zu erreichen, verwendeten wir vier Stellen, die in verschiedenen Wirtschaftszweigen vorkommen: zwei kaufmännische Positionen und zwei Positionen im IT-Bereich, namentlich «Assistenz Sachbearbeitung» und «Mitarbeit IT» als Einstiegspositionen beziehungsweise «Verkaufsleitung^[1]» und «Projektleitung IT» als höhere Positionen.^[2] Die gezeigten Stellenbeschreibungen waren fiktiv, wurden aber unter Bezugnahme auf reale Ausschreibungen entwickelt. Die Bewerbungsprofile enthielten grundlegende Merkmale wie Geschlecht, Alter, Nationalität, Ausbildung, Berufserfahrung, Sprachkenntnisse und ehrenamtliche Tätigkeiten. Wie in einem Experiment variierten diese Merkmale zufällig zwischen den Befragungsteilnehmenden. Dabei wurde sichergestellt, dass alle Lebensläufe von Personen stammen, die für die entsprechenden Stellen qualifiziert sind. Die folgende Abbildung 1 zeigt zwei Beispiele von solchen Bewerbungsprofilen.

Beispiel-Bewerbungsprofil für Einstiegsposition	Beispiel-Bewerbungsprofil für höhere Position
<p>Der Lebenslauf von Kandidatin 1 enthält die folgenden Informationen:</p> <p>Persönliche Charakteristika Alter: 22 Jahre Nationalität: Schweizerin</p> <p>Ausbildung Gymnasiale Maturität mit Schwerpunkt Wirtschaft und Recht</p> <p>Berufserfahrung seit Ausbildungsabschluss (inkl. Praktika, Trainee-Programme etc.) 3 Jahre in der Sachbearbeitung im Wirtschaftszweig Ihres Unternehmens</p> <p>Sprachkenntnisse Deutsch: Muttersprache Französisch: Fließend Englisch: Fließend</p> <p>Ehrenamtliche Tätigkeiten Keine</p>	<p>Der Lebenslauf von Kandidat 4 enthält die folgenden Informationen:</p> <p>Persönliche Charakteristika Alter: 34 Jahre Nationalität: Schweizer</p> <p>Ausbildung Eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ) Informatiker mit Berufsmaturität Fachhochschul-Master (FH) in Wirtschaftsinformatik</p> <p>Berufserfahrung 4 Jahre im relevanten Berufsfeld 6 Jahre in einem anderen Berufsfeld</p> <p>Sprachkenntnisse Deutsch: Muttersprache Französisch: Fließend Englisch: Verhandlungssicher</p> <p>Ehrenamtliche Tätigkeiten Freiwilligenarbeit in der Nachbarschaftshilfe</p>

Abbildung 1: Beispiel-Bewerbungsprofile für Einstiegsposition «Assistenz Sachbearbeitung» und höhere Position «Leitung IT». Beispiele für im Quasi-Experiment verwendete, fiktive Bewerbungsprofile.

Die Befragung konnten wir dank einer Kooperation mit Verbänden und der Lehrstellenplattform Yousty.ch an rund 46'000 Kontaktadressen von Personal- und Ausbildungsverantwortlichen in Lehrbetrieben in der Schweiz schicken, wobei insgesamt 2'384 Arbeitgebende an der Befragung teilnahmen.

In der hier vorgestellten Studie (siehe Rageth & Sritharan, 2022) untersuchen wir nun, ob die Befragten für Einstiegspositionen eher Personen mit einer beruflichen Grundbildung – das heisst einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) mit oder ohne Berufsmaturität^[3] – oder Personen mit einer gymnasialen Maturität bevorzugen.

Für höhere Positionen beleuchten wir die Präferenzen für Personen mit einer Höheren Berufsbildung – konkret einer höheren Fachprüfung (HFP) – oder für Personen mit einem Master einer Fachhochschule oder Universität.

Arbeitgebende bevorzugen grundsätzlich Personen mit einer Berufsbildung

Unsere Ergebnisse zeigen, dass Bewerberinnen und Bewerber mit einer Berufsbildung eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden. Insbesondere für die beiden Einstiegspositionen «Assistenz Sachbearbeitung» und «Mitarbeit IT» sind Personen mit einem EFZ gegenüber jenen mit einer gymnasialen Maturität durchgehend im Vorteil. Diese Präferenz wird bereits anhand eines deskriptiven Vergleichs der Mittelwerte deutlich, wie Abbildung 2 zeigt.

Unsere Ergebnisse zeigen, dass Bewerberinnen und Bewerber mit einer Berufsbildung eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden.

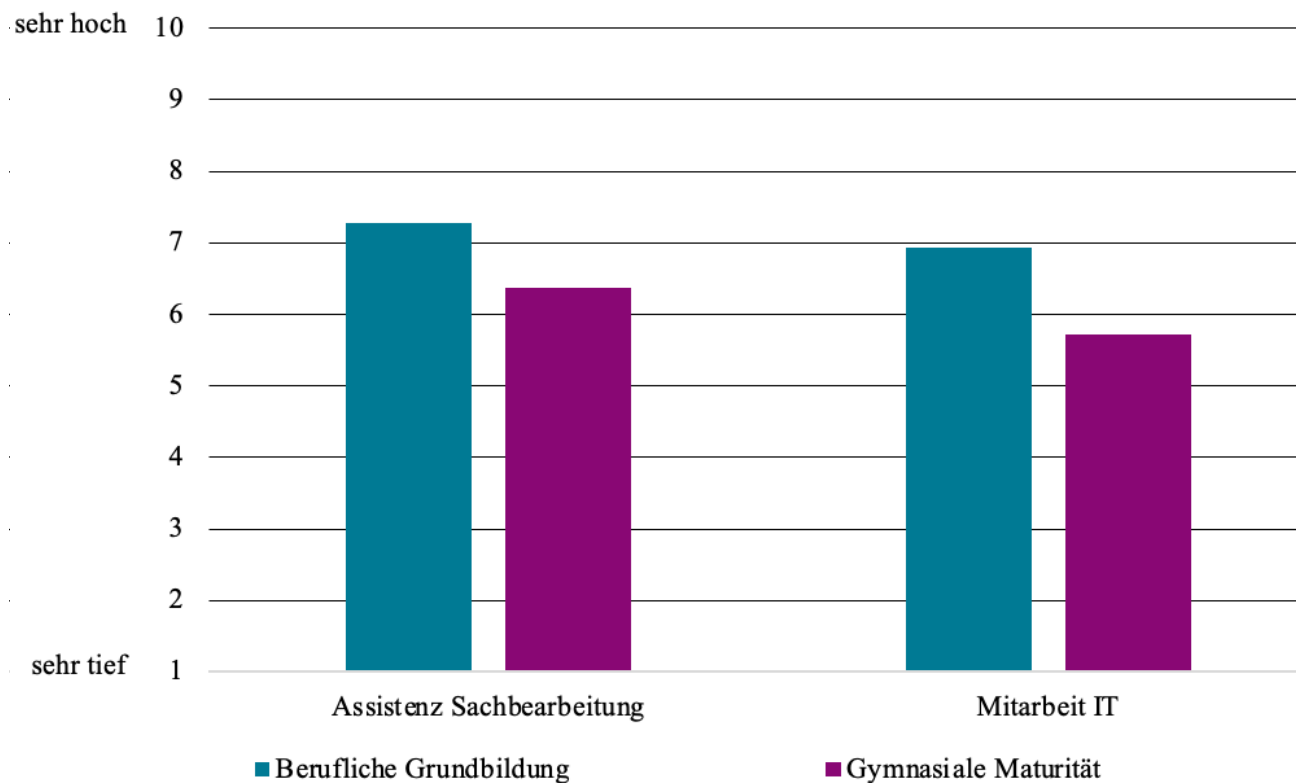
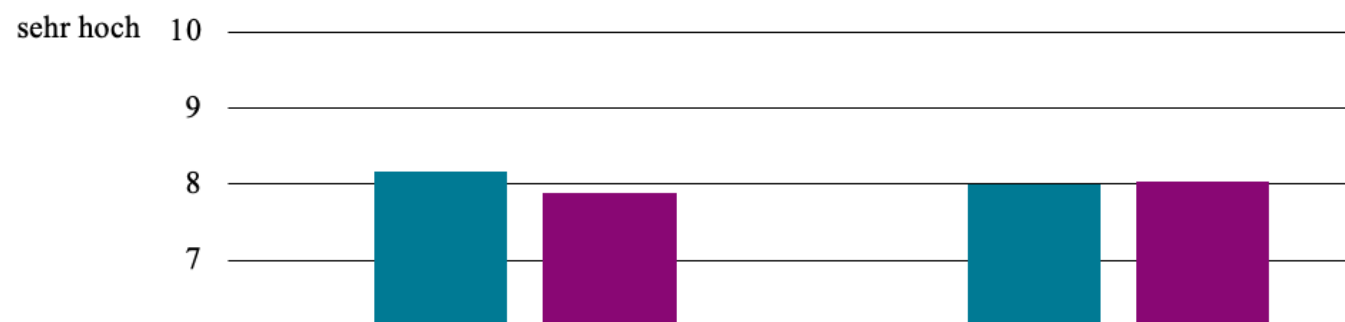


Abbildung 2: Mittlere Bewertung der Lebensläufe nach Ausbildung für Einstiegspositionen. Abbildung basierend auf eigenen Daten; N=5'315 für Assistenz Sachbearbeitung, 1'626 für Mitarbeit IT.

Die Regressionsanalysen (in welchen wir für die weiteren Merkmale im Bewerbungsprofil sowie für Merkmale der Befragten kontrollieren) bestätigen das Ergebnis: Bewerberinnen und Bewerber mit einem EFZ werden im Durchschnitt um einen Skalenpunkt besser bewertet und dieser Unterschied ist statistisch gesichert.

Bei den höheren Positionen zeigen sich je nach Position unterschiedliche Präferenzen, wobei diese insgesamt weniger stark ausgeprägt sind, wie Abbildung 3 verdeutlicht. Für die Verkaufsleitung werden häufiger Bewerberinnen und Bewerber mit einer Höheren Berufsbildung eingeladen, für die Projektleitung zeigen die deskriptiven Analysen keine klare Präferenz.



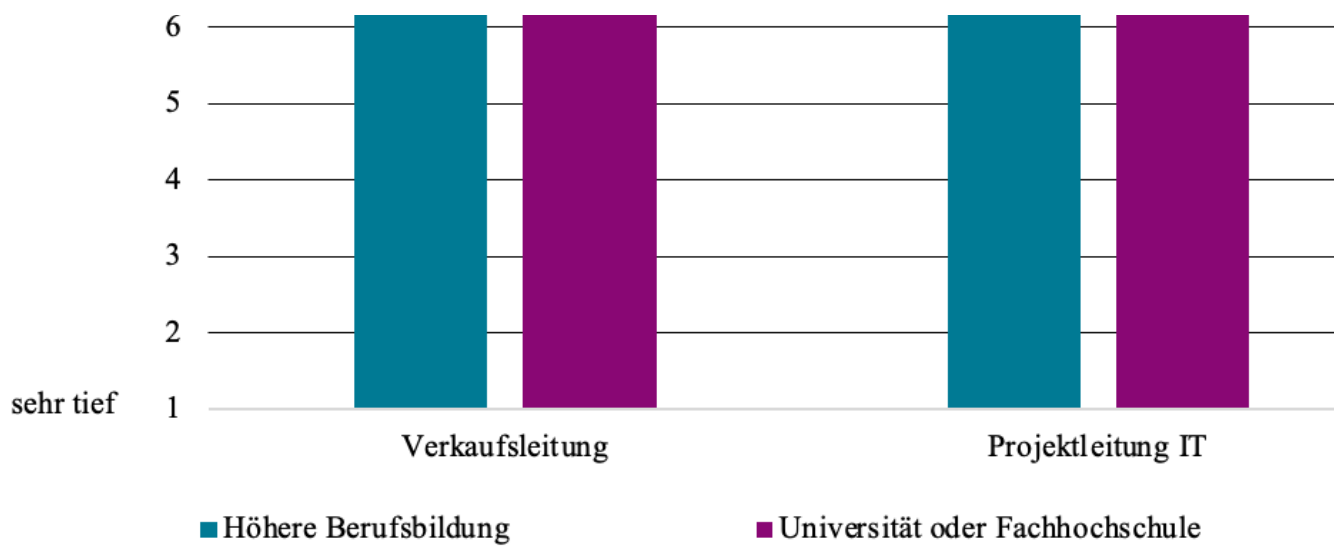


Abbildung 3: Mittlere Bewertung der Lebensläufe nach Ausbildung für höhere Positionen. Abbildung basierend auf eigenen Daten; N=4'828 für Verkaufsleitung, 1'949 für Projektleitung IT.

Die Regressionsanalysen bestätigen, dass die Befragten für die Position «Verkaufsleitung» eher Bewerberinnen und Bewerber mit einer Höheren Berufsbildung einladen, allerdings ist der Unterschied in den Bewertungen mit 0.24 Skalenpunkten gering, aber statistisch gesichert. Für die Position «Projektleitung IT» finden wir erstmals Präferenzen für Bewerberinnen und Bewerber mit einem Master einer Hochschule. Hier beträgt der Unterschied in der Bewertung nur 0.11 Skalenpunkte, ist aber auch signifikant.

Für die Position «Projektleitung IT» finden wir erstmals Präferenzen für Bewerberinnen und Bewerber mit einem Master einer Hochschule.

Vertrautheit mit der Berufsbildung kann Präferenzen für solche Abschlüsse fördern

Wie unsere Ergebnisse deutlich machen, sind Personen mit einer Berufsbildung im Bewerbungsprozessen oft im Vorteil. Anhand weiterer Informationen zu den Befragten können wir nun jene Faktoren analysieren, welche diese Präferenzen seitens der Arbeitgebenden prägen. Dabei berücksichtigen wir jene Merkmale, welche gemäss vorangehender Studien relevant sind für die Wahrnehmung und Vertrautheit mit dem Berufsbildungssystem (Abrassart et al., 2020; Busemeyer et al., 2011; Muehlemann et al., 2007). Unsere Hypothese lautet dabei, dass Personen mit einer höheren Vertrautheit mit dem Berufsbildungssystem eine stärkere Präferenz für solche Abschlüsse haben. Dabei verwenden wir fünf Merkmale zur Approximation dieser Vertrautheit:

- Anstellung im Personalwesen (versus andere Funktion)
- In der Schweiz geboren (versus im Ausland geboren)
- Eigener Berufsbildungsabschluss (versus keinen eigenen Berufsbildungsabschluss)
- In der Deutschschweiz angestellt (versus in der lateinischen Schweiz angestellt)
- Einschätzung, dass Ausbildung von Lernenden in der Firma einen hohen Stellenwert hat (versus tiefer Stellenwert)

Generell sehen wir, dass eine höhere Vertrautheit der Arbeitgebenden mit der Berufsbildung zu stärkeren Präferenzen für solche Abschlüsse führt. Allerdings unterscheiden sich die Ergebnisse erneut nach Bereich, diesmal aber auch bei den Einstiegspositionen:

- Bei der Position «Assistenz Sachbearbeitung» führt eine höhere Vertrautheit mit dem Berufsbildungssystem zu einer stärkeren Präferenz für die Berufsbildung, und zwar statistisch gesichert bei allen Merkmalen.
- Für die Position «Mitarbeit IT» ist dies nur dann statistisch gesichert der Fall, wenn die Vertrautheit daran gemessen wird, ob die Befragten im Personalwesen tätig sind.
- Bei der Position «Verkaufsleitung» führt eine stärkere Vertrautheit ebenfalls zu einer stärkeren Präferenz für die Berufsbildung und dieses Ergebnis ist für alle Merkmale statistisch gesichert.
- Bei der Position «Projektleitung IT» zeigt sich bis auf eine Ausnahme – wenn die Befragten in der Deutschschweiz tätig sind – derselbe Effekt wie bei der Verkaufsleitung. Jedoch ist dieser Effekt nur etwa bei der Hälfte der Merkmale

statistisch gesichert.

Zusammenfassung

Die Ergebnisse dieser Studie zeigen, dass die Arbeitgebenden in der Schweiz Bewerberinnen und Bewerber mit einer Berufsbildung schätzen. Diese Präferenz kann zudem gefördert werden, indem die Vertrautheit der Arbeitgebenden mit dem Berufsbildungssystem erhöht wird. Während diese beiden Aussagen auf die kaufmännische Einstiegsposition und höhere Position zutreffen, ist dies für die beiden IT-Positionen nur bedingt der Fall. Einerseits werden bei der Rekrutierung für die höhere IT-Position Bewerberinnen und Bewerber mit einem Master einer Hochschule gegenüber jenen mit einer Höheren Berufsbildung bevorzugt, andererseits führt im IT-Bereich eine grössere Vertrautheit nicht zwingend zu einer stärkeren Präferenz für die Berufsbildung. Dieser Befund könnte einerseits darauf hinweisen, dass in diesen Positionen eher Personen mit generalistischen Fähigkeiten gesucht werden, andererseits könnten Hochschulabschlüsse hier auch andere, nichtbeobachtbare Fähigkeiten (wie zum Beispiel Aufnahmefähigkeit) signalisieren. Angesichts des Fachkräftemangels wäre jedoch insbesondere die IT-Branche darauf angewiesen, nicht nur Personen mit einem Hochschulabschluss für höhere Positionen zuzulassen, sondern auch jenen mit einer Höheren Berufsbildung den Zugang zu solchen Positionen zu ermöglichen.

Angesichts des Fachkräftemangels wäre jedoch insbesondere die IT-Branche darauf angewiesen, nicht nur Personen mit einem Hochschulabschluss für höhere Positionen zuzulassen, sondern auch jenen mit einer Höheren Berufsbildung den Zugang zu solchen Positionen zu ermöglichen.

Dank Wir danken Yousty AG für den Zugang zu den Kontaktangaben der Arbeitgebenden sowie der Hirschmann Stiftung für die Finanzierung dieser Studie und der ETH Foundation für die Vermittlung.

- [1] Für die Befragungsteilnehmenden aus der Verwaltung wurde diese Position „Leitung Organisationseinheit“ genannt.
- [2] Beide Aspekte der Befragung, also die fiktiven Lebensläufe sowie die hypothetischen Stellenausschreibungen, erstellten wir mithilfe von Expertinnen und Experten aus der Praxis, die selbst Erfahrung in der Rekrutierung haben.
- [3] Für diese Analyse fassen wir die Bewerberinnen und Bewerber mit einem EFZ und solche mit einem EFZ und einer Berufsmaturität zusammen, da sich die Ergebnisse nicht ändern, wenn man die Gruppen einzeln untersucht.

Literatur

- Abrassart, A., Busemeyer, M. R., Cattaneo, M. A., & Wolter, S. C. (2020). [Do adult foreign residents prefer academic to vocational education?](https://doi.org/10.1080/1369183X.2018.1517595) (<https://doi.org/10.1080/1369183X.2018.1517595>) Evidence from a survey of public opinion in Switzerland. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 46(15), 3314-3334.
- Arcidiacono, P., Bayer, P., & Hizmo, A. (2010). [Beyond signaling and human capital: Education and the revelation of ability](https://doi.org/10.1257/app.2.4.76) (<https://doi.org/10.1257/app.2.4.76>). *American Economic Journal: Applied Economics*, 2(4), 76-104.
- Busemeyer, M. R., Cattaneo, M. A., & Wolter, S. C. (2011). [Individual policy preferences for vocational versus academic education](https://doi.org/10.1177/0958928711401769) (<https://doi.org/10.1177/0958928711401769>): Microlevel evidence for the case of Switzerland. *Journal of European Social Policy*, 21(3), 253-273.
- Damelang, A., Abraham, M., Ebensperger, S., & Stumpf, F. (2019). [The Hiring Prospects of Foreign-Educated Immigrants](https://doi.org/10.1177/0950017018809897) (<https://doi.org/10.1177/0950017018809897>): A Factorial Survey among German Employers. *Work, Employment and Society*, 33(5), 739-758.
- Lancee, B., & Bol, T. (2017). [The Transferability of Skills and Degrees](https://doi.org/10.1093/sf/sox058) (<https://doi.org/10.1093/sf/sox058>): Why the Place of Education Affects Immigrant Earnings. *Social Forces*, 96(2), 691-716.
- Muehleemann, S., Schweri, J., Winkelmann, R., & Wolter, S. C. (2007). [An empirical analysis of the decision to](https://doi.org/10.1080/1369183X.2007.1489183)

[train apprentices](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1467-9914.2007.00379.x) (<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1467-9914.2007.00379.x>).
Labour, 21(3), 419-441.

- Rageth, L., & Sritharan, A. (2022). [Does Familiarity with Vocational and Professional Education Shape Employers' Educational Preferences in Hiring Processes?](https://www.research-collection.ethz.ch/handle/20.500.11850/540592) (<https://www.research-collection.ethz.ch/handle/20.500.11850/540592>) *CES Working Papers*, 10, ETH Zürich.
- Spence, M. (1973). [Job Market Signaling](https://doi.org/10.2307/1882010) (<https://doi.org/10.2307/1882010>). *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355-374.
- Stumpf, F., Damelang, A., Abraham, M., & Ebensperger, S. (2020). [How National Institutions Shape Skilled Immigrants' Chances of Getting Hired: Evidence from Harmonised Factorial Surveys with Employers in Germany and England.](https://doi.org/10.1007/s11577-020-00682-3) (<https://doi.org/10.1007/s11577-020-00682-3>) *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 72(1), 351-373.

Zitiervorschlag

Ladina Rageth & Aranya Sritharan, 2022: Ein Berufsbildungshintergrund ist in Bewerbungsprozessen oft von Vorteil: Neue Studie der ETH Zürich zu Rekrutierungsverhalten. *Transfer, Berufsbildung in Forschung und Praxis* (3/2022), SGAB, Schweizerische Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung.



(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)