



TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DRESDEN

## Open Research in Progress

Reports of the Center for Open Digital Innovation and Participation

➤ [journals.qucosa.de/orp](https://journals.qucosa.de/orp) | ISSN: 2940-8687 | 2024, Volume 2, Issue 1

Jörg Neumann, Lydia Stark

# Digitale Weiterbildungs- nachweise im Recruiting

➤ DOI: [10.58926/orp.2024.1.12](https://doi.org/10.58926/orp.2024.1.12)

# Inhalt

1	Einleitung.....	2
2	Aktuelle Entwicklungen im Recruiting .....	4
2.1	Digitalisierung und weitere Trends .....	4
2.2	Relevanz von Weiterbildungsnachweisen.....	8
3	Theoriebezug.....	10
4	Methodik .....	12
4.1	Stichprobe.....	12
4.2	Erhebungsinstrument .....	12
5	Ergebnisse.....	15
5.1	Bewerbungsprozess .....	15
5.2	Weiterbildungsnachweise .....	16
5.3	Kompetenzbeschreibungen.....	18
5.4	Technologische Entwicklung.....	19
5.5	Trends im Recruiting.....	20
6	Diskussion.....	21

# DIGITALE WEITERBILDUNGSNACHWEISE IM RECRUITING

## 1 Einleitung

Das BMBF-geförderte Forschungsprojekt „MyEduLife“ entwickelt und erprobt technische und organisatorische Lösungen für eine datenschutzkonforme, fälschungssichere und standardisierte Dokumentation von digitalen Weiterbildungsnachweisen. Bescheinigungen für Weiterbildungsaktivitäten sollen so einfacher ausgestellt und verwaltet werden können. Teilnehmende sollen alle Nachweise an einem Ort digital vorhalten können und im Falle einer Prüfung von Befähigungen, in Bewerbungsprozessen oder anderen Kontexten der beruflichen Weiterentwicklung jederzeit für Arbeitgebende oder Prüfstellen freigegeben können. Aufgrund der Vergleichbarkeit von Daten auf den Nachweisen sollen sich die erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen in einer Weiterbildung durch Dritte besser beurteilen und vergleichen lassen und die Weiterbildungsteilnehmenden sollen sich bei einer beruflichen Weiterentwicklung oder Umorientierung transparenter informieren und Vorschläge erhalten können. Hierfür sollen Nachweise Kompetenzen gemäß einem europäischen Standard (z. B. ESCO<sup>1</sup>) ausweisen und zertifizieren.

Im Fokus der Ist-Standerhebung standen dabei die folgenden Ziele:

1. Beschreibung und Analyse der aktuellen Konzeptionsprozesse von Lernangeboten in Weiterbildungseinrichtungen und der damit verbundenen Festschreibung von Lernzielen
2. Beschreibung und Analyse der aktuellen Dokumentationsprozesse von Bildungsnachweisen in den Bildungseinrichtungen
3. IST-Stand der Digitalisierung der Ausstellungsprozesse
4. Erfassung von vorhandenen lernunterstützenden Systemen
5. Eruierung von vorhandenen Verwaltungssystemen an die ggf. angeschlossen werden muss
6. Bestimmung aktueller sowie notwendiger (Veränderungs-)prozesse und Abhängigkeiten
7. Schaffung einer Informationsbasis (Rahmenbedingungen) für die Entwicklung der Anwendung.

---

<sup>1</sup> ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) ist die mehrsprachige europäische Klassifikation für Fähigkeiten, Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe.

Im ersten Forschungsbericht (vgl. Neumann & Stark 2023) wurde die Zielgruppe der Bildungseinrichtungen fokussiert und dabei im Teil A die Erprobungseinrichtungen im Rahmen einer Fallstudie, sowie im Teil B Bildungsanbietenden im Bundesgebiet (mit einer Online-Befragung) dargestellt. In einem zweiten, bisher nicht veröffentlichten Bericht stehen Umfrageergebnisse unter Weiterbildungsteilnehmenden im Zentrum der Analyse.

Der vorliegende Bericht erweitert den Blick nunmehr auf Arbeitgebende und dabei auf die Bedeutung und ihren Umgang mit Qualifizierungsnachweisen, insbesondere in Bewerbungsprozessen. Dementsprechend sind die Ziele dieser Erhebung, Aussagen zu folgenden Themenbereichen zu generieren:

- Wie verlaufen Bewerbungsprozesse aktuell unter Berücksichtigung des digitalen Wandels?
- Welche Relevanz haben dabei Weiterbildungsnachweise?
- Wie erfolgt der Bewerber:innenvergleich und wird dieser durch KI unterstützt?
- Welche Mehrwerte, Bedenken und Funktionalitäten sind im Zusammenhang mit einem technischen System, welches Nachweise verarbeitet, zu sehen?

Diese Erkenntnisse sollten insbesondere im Rahmen der prototypischen Umsetzung berücksichtigt werden, um den unterschiedlichen Anspruchsgruppen gerecht zu werden.

## 2 Aktuelle Entwicklungen im Recruiting

### 2.1 Digitalisierung und weitere Trends

#### **Status quo der Digitalisierung im Recruiting**

Digitalisierung im Recruiting ist keine Neuerung mehr, sondern gewisse Aspekte sind bereits Standard. Daher bewerten 80% der Top-1.000 und IT-Unternehmen in Deutschland die digitale Transformation des Personalwesens als überlebenswichtig (Weitzel et al., 2020a). Deutlich wird dies, wenn man auf die Einreichungsformate von Bewerbungsunterlagen schaut: Wurden diese früher hauptsächlich in Papierform eingereicht, überwiegen heute Bewerbungen in digitaler Form (Weitzel et al. 2017). Teilweise akzeptieren Unternehmen Papierbewerbungen nicht einmal mehr (ebd.). Stattdessen werden Bewerbungen über Web-Formulare bevorzugt, die mit einem Bewerbungsmanagementsystem verknüpft sind, da durch die Nutzung von Automatismen und Standards, z. B. Eingangsbestätigungen, die Organisation und Verarbeitung der Bewerbungen deutlich vereinfacht wird (Verhoeven & Goldmann, 2020). Dies bedeutet für die Unternehmen eine Zeitersparnis und für die Bewerber:innen eine Kostenersparnis, da keine Kosten mehr für Bewerbungsmappen und Frankierungen anfallen. Der Großteil der Unternehmen greift beim Bewerbermanagement auf große (z. B. SAP Successfactors) oder agile Lösungen zurück – selbstentwickelte Lösungen werden nur vereinzelt eingesetzt (ebd.).

Das Ausfüllen von digitalen Bewerbungsformularen ist für Bewerber:innen allerdings häufig ein zeitaufwendiger Prozess. Um die Vorteile von Bewerbermanagementsystemen beizubehalten und den Prozess für die Bewerber:innen dennoch zu vereinfachen, werden One-Click-Bewerbungen eingesetzt. Diese Form von Bewerbung kann über ein eigenes Profil oder Lebenslauf auf sozialen Netzwerken in bis zu drei Schritten abgeschlossen werden (Petschar & Zavrel, 2016). Häufig basiert dies auf CV-Parsing. Dabei werden Dokumente ausgelesen und in Form strukturierter Felder dargestellt (Verhoeven & Goldmann, 2020). Die Bewerber:innendaten können aus den Bewerbungsdokumenten in das Bewerbermanagementsystem eingespeist werden, ohne dass Formulare aufwendig von den Bewerber:innen ausgefüllt werden müssen (ebd.). Mit Hilfe der CV-Parsing-Technologie können die Bewerber:innendaten außerdem als Datengrundlage für weitere Technologien ausgelesen werden. Dies spielt insbesondere für Recruiting-Trends, wie Matching-Lösungen und Recruiting-Analytics sowie dem Einsatz von KI, die im digitalen Recruiting beobachtbar sind, eine Rolle (ebd.).

Um der Lebenswelt der Bewerber:innen zu begegnen, werden zunehmend auch mobile Möglichkeiten im Recruiting genutzt (ebd.). Dazu gehört einerseits, dass Unternehmen Informationen, Stellenanzeigen und Bewerbungsformulare für die Ansicht auf mobilen Endgeräten anpassen und zur Verfügung stellen. Andererseits können bestehende und spezielle Recruiting-Apps zum Mobile Recruiting eingesetzt werden. Bisher treten jedoch oftmals Probleme in Bezug auf die Mobiloptimierung auf, weshalb mobile Bewerbungsprozesse häufig abgebrochen werden (ebd.). Bisher ist der Mehrwert von

Recruiting-Apps gegenüber mobiloptimierten Bewerbungsformularen auf Websites jedoch nicht deutlich genug, um Erstellungskosten und Pflegaufwand zu rechtfertigen (Verhoeven & Goldmann, 2020).

Mit der zunehmenden Digitalisierung von Bewerbungsprozessen werden die einzelnen Schritte des Bewerbungsprozesses immer weiter automatisiert (Weitzel et al., 2020a). Bei den Top-1.000 Unternehmen war im Jahr 2020 mit ca. 37% die Veröffentlichung von Werbe- und Stellenanzeigen am umfassendsten automatisiert. Die Automatisierung nimmt im Laufe des Bewerbungsprozesses jedoch immer weiter ab. Beim Active Sourcing lag diese im Jahr 2020 unter 10% und nimmt bei der Vorauswahl (ca. 6%) und der Auswahl (ca. 3%) sogar noch weiter ab. Trotzdem prognostizieren die befragten Unternehmen einen deutlichen Anstieg der Automatisierung in Bewerbungsprozessen bis zum Jahr 2030. So wird die Veröffentlichung von Werbe- und Stellenanzeigen zu über 75% und die Auswahl der Bewerber:innen zu ca. 20% automatisiert ablaufen. Bei der Vorauswahl wird der Anteil der Automatisierung für das Jahr 2030 sogar auf fast 50% geschätzt (ebd.). Die Automatisierung von Bewerbungsprozessen ist eng verknüpft mit technologischen Entwicklungen, welche auch im Recruiting zukünftig eine größere Rolle spielen werden.

## **Trends im Recruiting: Big Data, KI & Social Media**

### *Big Data im Recruiting*

Die Anwendung von Big Data, also die Erfassung, Speicherung und Verwaltung und Analyse von großen Datenmengen mittels fortschrittlicher Technologien, bildet die Grundlage für ein strategisches Recruiting und eine Qualitäts- und Prozessoptimierung in Bewerbungsprozessen (Verhoeven & Goldmann, 2020). Die Daten können dabei aus unterschiedlichen Quellen stammen, u. a. aus Jobportalen, Umfragen oder Trackingsystemen (Dannhäuser, 2017). Im Recruiting kann die Auswertung von Big Data in verschiedenen Phasen des Bewerbungsprozesses zum Einsatz kommen. So können Klicks, Likes oder Kommentare dazu genutzt werden, umfassende Datensätze zu generieren und für ein erfolgreiches Employer Branding und Recruiting Analytics ausgewertet. Im Ergebnis können Unternehmen sich als attraktive Arbeitgebende positionieren und effektive Recruiting-Kanäle identifizieren, um geeignete Kandidat:innen auf ihr Unternehmen aufmerksam zu machen (Verhoeven & Goldmann, 2020).

Beim Active Sourcing schafft Big Data außerdem eine Verbindung zwischen Rekrutierung und Talentmanagement, indem vorhandene und erforderliche Fähigkeiten und Anforderungen zuerst definiert werden und darauf basierend die Anwerbung von Kandidat:innen auf die unternehmensinternen Bedürfnisse angepasst werden kann (ebd.). Auch die Entscheidungsfindung bei der Bewerber:innenauswahl kann mit Hilfe von Big Data vereinfacht und evidenzbasiert gestaltet werden, da die automatisierte Auswertung zur Erkennung und Filterung geeigneter Kandidat:innen dient und gleichzeitig administrativen Aufwand reduziert (ebd.). Digitale Auswahlssysteme wurden im Jahr 2020 allerdings nur von etwa jedem zehnten Top-1.000 bzw. IT-Unternehmen in Deutschland eingesetzt (Weitzel et al., 2020a).

Insgesamt besteht das Potential also darin „Muster, Trends und Ausreißer zu identifizieren, Prognosen zu erstellen [und] Erfolgsaussichten und Kosten zu quantifizieren [...]“ (Verhoeven & Goldmann, 2020). Der Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) zur Auswertung von riesigen Datensätze birgt daher große Potentiale, Bewerbungsprozesse produktiver zu gestalten. Gleichzeitig werden Rollen und Anforderungen neu definiert (ebd.).

### *KI in der Recruiting Praxis*

Der Einsatz von KI im Recruiting ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Im Jahr 2019 nutzte keines der Top-1.000 Unternehmen KI im Personalwesen, wohingegen der Anteil im Jahr 2020 schon bei 5% und in der IT-Branche sogar bei 20% lag (Weitzel et al., 2020a). KI-Lösungen übernehmen dabei bisher nicht den gesamten Prozess, sondern erfüllen die Funktion eines Assistenzsystems für die Recruiter (Verhoeven & Goldmann, 2020). Im ersten Schritt des Bewerbungsprozesses können KI-Systeme eingesetzt werden, um die Anwerbung von Bewerber:innen über Online-Kanäle zu unterstützen. Diese könnten wiederum Fragen an selbstlernende Chatbots richten, welche auf KI basieren, um sich weiterführend zu informieren. Im dritten und vierten Schritt des Bewerbungsprozesses können auf KI-basierende Matching-Lösungen oder Rating-Systeme verwendet und Bewerbungsunterlagen analysiert werden, um geeignete Kandidat:innen auszuwählen (ebd.). Die Mehrheit der Top-1.000 und IT-Unternehmen ist gegenüber dem Einsatz von KI im Personalwesen offen eingestellt (Weitzel et al., 2020a). Vorbehalte bestehen dabei hinsichtlich des Vertrauens in die Entscheidungen der KI sowie Befürchtungen, dass das Verhalten sowie Fehler einer KI dem Unternehmen schaden könnten (ebd.).

Für Bewerber:innen tragen Chatbots, die jederzeit zur Verfügung stehen, um Fragen zu beantworten, zu einer verbesserten Candidate Experience bei (Verhoeven & Goldmann, 2020). Die Mehrheit der Kandidat:innen geht davon aus, dass Bewerbungen durch den Einsatz von Chatbots schneller durchgeführt werden können und ca. 40% glaubt, dass Bewerbungsprozesse dadurch vereinfacht werden (Weitzel et al., 2020a). Die dahinterliegende Technologie kann in den Bewerber:innen bekannte Umgebungen, z. B. Messenger wie WhatsApp oder Telegram, aber auch auf Karriereseiten eingebunden werden (Verhoeven & Goldmann, 2020). Die Funktionsweise ist dabei immer ähnlich: Der Chatbot beantwortet die Fragen des Users und hilft, basierend auf bestimmten Eigenschaften und Kriterien des Users relevante Jobangebote zu identifizieren. Auch Fragen zum Unternehmen werden beantwortet und Bewerber:innen können die Bewerbung entweder direkt per Chat absenden oder sich in einen Kandidat:innenpool aufnehmen lassen (ebd.). Chatbots ersetzen dabei nicht das persönliche Gespräch, sondern ergänzen und erweitern dies und können Fragen zum Unternehmen und zur Bewerbung vorurteilsfrei beantworten. Dadurch kann der Bewerbungsprozess für alle Beteiligten beschleunigt und in Unternehmen Zeit sowie Kosten gespart werden (ebd.). Dies trifft insbesondere zu, wenn der Chatbot an das jeweilige Bewerbungsmanagementsystem des Unternehmens angebunden ist und alle relevanten Informationen direkt eingespeist werden können, damit die Bewerbung im System erscheint. Obwohl im Jahr 2019 nur ca. 3% der Top-1.000 Unternehmen in Deutschland

einen Chatbot für Recruitingprozesse eingesetzt haben, wird ein großer Anstieg solcher Technologien in den nächsten Jahren erwartet und 60% der Unternehmen gehen davon aus, dass zukünftig Bewerbungsprozesse über Chatbots abgewickelt werden können (Weitzel et al., 2020a).

Obwohl im Recruitingprozess die menschliche Kommunikation nicht ersetzt werden kann, besteht das Potential der auf KI und Big Data beruhenden digitalen Tools in der Unterstützung der Recruiter:innen bei der automatisierten Vorauswahl geeigneter Bewerber:innen (Hesse, 2020).

### *Social Media Recruiting*

Der Einsatz von Social Media als Rekrutierungskanal hat sich für Unternehmen als erfolgsversprechend herausgestellt. Als Kommunikationskanal zwischen potentiellen Arbeitgebenden und Bewerber:innen können soziale Netzwerke für die aktive Kandidat:innensuche – das sogenannte „Active Sourcing“ – genutzt werden. Insbesondere unter den jüngeren Generationen wird Social Media nicht nur zu privaten Zwecken, sondern auch für den Austausch zu beruflichen Themen verwendet (Dannhäuser, 2017). Von über 3.500 befragten Kandidat:innen gaben im Jahr 2020 allerdings nur ca. 13% an, soziale Netzwerkplattformen zur Information über offene Stellenangebote oder potentielle Arbeitgebende zu nutzen (Weitzel et al., 2020b). Gleichzeitig gaben mehr als ein Viertel der Befragten an, insbesondere Karrierenetzwerke zukünftig häufiger nutzen zu wollen (ebd.).

Karrierenetzwerke stellen auch bei den TOP-1.000 Unternehmen in Deutschland nach dem persönlichen Kontakt mit Kandidat:innen auf Karriere-Events oder Personalmessen den beliebtesten Kanal für das Active Sourcing dar, was darauf zurückzuführen sein könnte, dass mehr als die Hälfte der befragten Kandidat:innen solche Kanäle nutzt, um von Arbeitgebenden gefunden zu werden (ebd.). Sowohl beim Active Sourcing als auch beim Recruiting werden soziale Netzwerke, wie XING oder Facebook, verwendet, um z. B. Werbung und Stellenangebote des Unternehmens zu veröffentlichen oder Kandidat:innen anzusprechen (ebd.). Etwa 65% der Top-1.000 Unternehmen haben dabei spezielle Mitarbeitende für die Betreuung der vom Unternehmen verwendeten Social-Media-Kanäle (ebd.). In ca. 40% der Unternehmen existierte im Jahr 2019 zusätzlich eine explizite Strategie für den Einsatz von Social Media zur Personalgewinnung (ebd.). Etwa 60% der Kandidat:innen befürworteten die Verwendung zu diesem Zweck (ebd.).

In den letzten fünf Jahren haben für Kandidat:innen Karrierenetzwerken, Spezialist:innenforen, Blogs aber auch Facebook an Bedeutung für die Jobsuche gewonnen. Sowohl bei der Jobsuche als auch bei der Suche nach Informationen über Unternehmen geben die befragten Kandidat:innen an, dass auch zukünftig karrierebezogene Social Media-Kanäle und weniger überwiegend privat genutzte soziale Netzwerke eine Rolle spielen werden (ebd.). Der zunehmende Druck geeignete Kandidat:innen für offene Stellen zu finden wird durch den Fachkräftemangel noch verschärft. Recruiter:innen wird daher geraten, verschiedene Kanäle und Strategien einzusetzen, um die entsprechenden Zielgruppen zu erreichen (Braehmer, 2020).



## 2.2 Relevanz von Weiterbildungsnachweisen

Für Personalverantwortliche in Unternehmen ist Berufserfahrung – also informelles Lernen – der wichtigste Indikator bei Personalentscheidungen. Weiterbildungen als non-formales Lernen nehmen allerdings die zweitwichtigste Rolle ein, noch vor dem formal Gelernten in Schule und Hochschule (Wittig & Neumann, 2016). Dabei dienen Kompetenznachweise in unterschiedlichen Formen dazu, das Gelernte für Arbeitgebende sichtbar zu machen.

Als solche Kompetenzbelege werden in Bewerbungsverfahren u. A. Weiterbildungsnachweise herangezogen. Weiterbildungsnachweise können einerseits als offizielle Dokumente mit Leistungs- und damit Befähigungsnachweis (z. B. Cedefop, 2014) oder andererseits als übergeordneter Begriff für jegliche Bestätigung über einen Lernvorgang – unabhängig davon, ob eine Prüfung stattgefunden hat (Käpplinger, 2007) – verstanden werden. Wittig und Neumann (2016) definieren, in Anlehnung an die Fachliteratur, die wichtigsten Funktionen im Anwendungskontext betrieblicher Auswahlverfahren: Weiterbildungsnachweise die Funktion der *Dokumentation* von Lernergebnissen. In dem diese auf Nachweisen festgehalten und ggf. bewertet werden, werden sie sichtbar gemacht und bilden die Grundlage in Bewerbungs- und Auswahlverfahren (ebd.). Arbeitgebende und Personalverantwortliche setzen Weiterbildungsnachweise demnach zu Zwecken der *Selektion* ein. Auf Grundlage von nachweisbaren Lernergebnissen können Informationen über die Bewerber:innen gewonnen und eine Auswahl getroffen werden (Käpplinger, 2007). Weiterbildungsnachweise sind nach dem Lebenslauf die zweitwichtigste schriftliche Informationsquelle bei der Darstellung von Kompetenzen (Wittig & Neumann, 2016). Neben der Auswahl der Bewerber:innen ist auch die Zuweisung dieser zu bestimmten Aufgaben bzw. Arbeitsbereichen relevant. Weiterbildungsnachweise übernehmen dabei eine *fachliche Funktion*. Bei der formalen Vorprüfung ist außerdem die *gesetzliche Funktion* von Nachweisen non-formaler Bildung relevant, um zu prüfen, ob der oder die Kandidat:in die erforderlichen Berechtigungen mitbringt, um eine bestimmte Tätigkeit auszuüben.

Die genannten Funktionen werden von Personalverantwortlichen in Unternehmen als nahezu gleich wichtig bewertet. Die gesetzliche Funktion von Weiterbildungsnachweisen bildet die einzige Ausnahme und wird von einer größeren Anzahl an Personalverantwortlichen als sehr wichtig eingeschätzt (Wittig & Neumann, 2016). Neben den Inhalten auf den Nachweisen spielt auch die Gestaltung eine Rolle: ein schneller Überblick über Lernergebnisse wird als besonders wichtig bewertet (44% sehr wichtig, 43% wichtig). Gleichzeitig wird die detaillierte Beschreibung der einzelnen Kompetenzen von 50% als sehr wichtig und fast einem Viertel (23%) der Befragten als wichtig eingeschätzt. Etwas geringer ist der Anteil der Befragten Personalverantwortlichen, die ein vollständiges Kompetenzprofil als sehr wichtig beurteilen (44%), jedoch bewerten 27% dies als wichtig. In Bezug auf Weiterbildungsnachweise ist für Personalverantwortliche somit insbesondere ein schneller und vollständiger Überblick über die Kompetenzen der Bewerber:innen bedeutsam (ebd.). Werden viele Weiterbildungsnachweise mit den

Bewerbungsunterlagen eingereicht, ist der schnelle Überblick besonders relevant: 52% der Personalverantwortlichen geben an, dass alle Zertifikate in solchen Fällen schneller durchgeschaut und quergelesen werden (ebd.). Nur 30% sichten alle Nachweise gründlich, wenn eine Vielzahl an Weiterbildungsnachweisen beigelegt wird (ebd.).

Weiterbildungsnachweise in digitaler Form (als Verifiable Credential (VC)) – wie sie im Projekt entwickelt werden sollen – würden für Arbeitgebende den Vorteil bieten, nachgewiesene Kompetenzen der Bewerber:innen automatisiert mit den gesuchten Kompetenzen aus den Stellenanzeigen abzugleichen. Voraussetzung für eine passgenaue Stellenbesetzung ist allerdings die standardisierte Kompetenzformulierung sowohl in VC als auch in Stellenanzeigen (Rentzsch, 2021). Dabei können Klassifikationsschemen wie ESCO zu Grunde gelegt werden, um Instrumente der europäischen Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik zur Arbeitsvermittlung (z. B. EURES) zu nutzen und Arbeitgebenden den IT-gestützten Datenabgleich durch Jobportale zu ermöglichen (Mottweiler, 2020).

### 3 Theoriebezug

Die Bedeutung von Bildungsnachweisen – insbesondere formaler (universitärer) Abschlüsse – für den Arbeitsmarkt wird auf Grundlage verschiedener ökonomischer und soziologischer Theorien erklärt. Insbesondere drei Theorien wurden bisher in empirischen Untersuchungen der Arbeitgebenden-Perspektive in den Blick genommen (u. a. Di Stasio & van de Werfhorst, 2016; Brown & Souto-Otero, 2020): die Humankapitaltheorie (human capital theory, Becker, 1994), die Warteschlangentheorie (queuing theory, Stiglitz, 1975; Thurow, 1975) sowie Zweige der Theorie der sozialen Annäherung (Bol & Weeden, 2015; Miller & Rosenbaum, 1997). Die Theorien unterscheiden sich in Bezug darauf, welche Bedeutung den Bildungsnachweisen für die Eignung in der jeweiligen beruflichen Position beigemessen wird. Die Humankapital-Theorie (human capital theory, Becker 1994) skizziert Bildungsabschlüsse als Nachweis für erworbene Fähigkeiten, die im späteren Job eingesetzt werden können und zu Produktivität führen. Die Warteschlangen-Theorie (queuing theory, Stiglitz 1975; Thurow 1975) bezeichnet und versteht Bildung als Signalgeber für die Lernfähigkeit und Trainierbarkeit von Individuen, die ihre berufsspezifischen Fähigkeiten erst in der Ausübung der konkreten beruflichen Tätigkeit erwerben. Theorien der sozialen Annäherung (social closure) verstehen Bildung als Zugangsvoraussetzung, abhängig von bspw. Studienabschlüssen.

Das Vorhaben, in welchem die vorliegende Studie verortet ist, bezieht sich auf die Begründungslogik der Humankapitaltheorie (Becker, 1994). Diese Theorie scheint insbesondere in Ländern relevant zu sein, in denen das Berufsbildungssystem standardisiert, differenziert und berufsspezifisch ist - eine Charakterisierung die auf Deutschland zutrifft (Di Stasio & van de Werfhorst, 2016). Weiterbildungsnachweise sollen in diesem Kontext die Funktion erfüllen, die in der jeweiligen Weiterbildung erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten auszuweisen, damit Arbeitgebende auf dieser Grundlage entscheiden können, ob die Arbeitnehmenden mit dem gegebenen Set an Fähigkeiten in der relevanten Position zur Produktivität beitragen. Aus diesem Grund soll der Darstellung der Kenntnisse und Fähigkeiten auf den zu entwickelnden digitalen Nachweisen ein besonderer Stellenwert beigemessen werden. Sie soll tätigkeitsorientiert, vergleichbar und maschinell verarbeitbar erfolgen und orientiert sich daher an einem europäischen Standard, der Klassifikation für Fähigkeiten, Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe (ESCO).

Auch Philip Brown und Manuel Souto-Otero (2020) vom internationalen Forschungsprogramm „Digital futures of work“ fordern einen neuen Umgang mit Nachweisen, der sich weg von einem bloßen Nachweis eines (akademischen) Abschlusses hin zu einem Nachweis für „job readiness“ auf Basis vielfältiger Faktoren wie Berufserfahrungen, Spezialkenntnissen oder (sozialen bzw. technischen) Kompetenzen und Fähigkeiten beschreiben lässt. Diese Forderung liegt in den Ergebnissen ihrer Studie

auf dem britischen Arbeitsmarkt begründet, welche auf Basis der Analyse von Stellenanzeigen zeigt, dass formale Abschlüsse in der untersuchten Stichprobe nur eine untergeordnete Rolle spielen (Brown & Souto-Otero, 2020). Vielmehr wurden in den Stellenanzeigen vielfältige Anforderungen auf Basis von Fähigkeiten formuliert, die sich als äußerst divers darstellten. Die vorliegende Studie fokussiert darüber hinaus die Sicht der Arbeitgebenden auf Nachweise des lebenslangen Lernens. Diese nehmen unter den aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen eine besondere Bedeutung ein, da auf rapide Veränderungen der beruflichen Anforderungen (insbesondere in Bezug auf digital und green skills) flexibel und zeitnah reagiert werden muss.

## 4 Methodik

### 4.1 Stichprobe

Die Auswahl der befragten Unternehmen erfolgt in einem mehrstufigen Verfahren bei dem erst nach Clustern und dann per Zufall geeignete Unternehmen ermittelt wurden. Die Cluster sind dadurch gekennzeichnet, dass sie Unternehmen beinhalten, die in der Branche aktiv sind, in der die Erprobungseinrichtungen ihre Bildungsangebote anbieten: Handel, Handwerk und Elektrobereich. Diese wurden noch einmal geclustert nach Unternehmen, die durch ihre Größe ein antizipiertes höheres Bewerbungsaufkommen haben. Durch die Erprobungspartner wurden dann zufällig Unternehmen ausgewählt die für eine Interviewteilnahme kontaktiert wurden. Von neun kontaktierten Unternehmen haben sieben ihre Teilnahme zugesagt und wurden anschließend befragt. Eine Einrichtung bot eine schriftliche Stellungnahme zu den Fragen an, welche jedoch bis zum Zeitpunkt der Auswertung nicht vorlag. Durch Hinweise in ersten Teilergebnissen der Befragung wurde ein weiteres Interview mit einem Personaldienstleister geführt, welches durch die Spezifik des Unternehmens jedoch nicht in die Gesamtauswertung einfluss.

### 4.2 Erhebungsinstrument

Ausgehend vom Forschungsinteresse wurden Interviewfragen entwickelt und in einem Interviewleitfaden zusammengestellt. Die einzelnen Fragen wurden geclustert und vier übergeordneten Themenbereiche zugeordnet:

- Digitalisierung im Recruitingprozess
- Relevanz von Weiterbildungsnachweisen
- Relevanz von Lernergebnissen
- Akzeptanz und Anforderungen an ein digitales System

Der Interviewleitfaden wurde zur Durchführung der halbstrukturierten Interviews eingesetzt. Zum Abschluss wurde jeweils nach der Einschätzung der Personalverantwortlichen in Bezug auf aktuelle und zukünftige Trends in Bewerbungsverfahren und die Rolle digitaler Technologien in diesem Kontext gefragt.

Die Auswertung erfolgte nach den Regeln der qualitativen Inhaltsanalyse (Mayring, 1994). Der Interviewleitfaden diente gleichzeitig zur deduktiven Entwicklung eines Kategoriensystems, welches zur Codierung des transkribierten Interviewmaterials herangezogen wurde. Tabelle 1 zeigt das Kategoriensystem mit entsprechenden Ankerbeispielen. Die Ergebnisse der Interviewauswertung werden im nächsten Kapitel dargestellt.

*Tabelle 1: Kategoriensystem mit Ankerbeispielen*

<b>Kategorie</b>	<b>Ankerbeispiel</b>
Aktueller Bewerbungsprozess	„Es gibt verschiedene, sag ich mal, Grundinformationen, die der Bewerber schon über sein Webformular eintragen kann Name, Anschrift, Telefonnummer etc. Und dann hat er aber darüber hinaus die Möglichkeit, ein Anschreiben, einen Lebenslauf oder weitere Dokumente, Zeugnisse etc. anzuhängen.“ (Interview 2, 02:13)
Form der Bewerbungsunterlagen	„[...]Bewerbungsunterlagen erhalten wir tatsächlich zu 95 % digital.“ (Interview 3, 00:13)
Einsatz von KI	„[...] es gibt kein Schema, keine Matrix, keine künstliche Intelligenz.“ (Interview 3, 04:47)
Bewerber:innenvergleich	„Es ist momentan auch noch Excel, dass natürlich gewisse Grunddaten gegenübergestellt werden, zusammengefasst werden in der Bewerberliste und anhand derer dann auch mit ausgewertet wird okay, wer wird eingeladen, Kommentare hinterlassen werden, Gehaltsvorstellung etc., damit es nochmal eine grob Übersicht gibt.“ (Interview 8, 03:26)
Relevanz von Weiterbildungsnachweisen	„Bei Führungskräften ist es natürlich schon so, dass Weiterbildungsmaßnahmen oder Nachweise schon auch eine Rolle spielen, die sehr positiv natürlich für den Bewerber ausgelegt werden können. [...] Aus Mitarbeiter Sicht gesehen sind natürlich dann immer die Nachweise relevant, wenn es um die entsprechenden Eingruppierung geht.“ (Interview 2, 05:33)
Echtheitsprüfung von Weiterbildungsnachweisen	„Aber es wird natürlich in keinster Form irgendwie überprüft, ob das jetzt wirklich echt ist oder nicht.“ (Interview 8, 04:14)
Anzahl beigefügter Weiterbildungsnachweise	„[...] bei den gewerblichen Mitarbeitern ist es tatsächlich echt überschaubar.“ (Interview 4, 05:53)
Relevanz von Inhalten auf Weiterbildungsnachweisen	„[...] im zweiten Schritt schaut man natürlich schon wenn es relevant ist für die Position, auch die man sucht, dann schaut man natürlich auch schon tiefer, welche Kompetenzen sich dahinter verbergen. Wie passen die dann auch zu der Anforderung, die man hat?“ (Interview 2, 09:13)
Interesse an Bewerber:innenvergleich	„Für uns als mittelständisches oder eher kleines mittelständisches Unternehmen würde das wirklich ausreichen, um das dann einfach im persönlichen Gespräch herauszufinden.“ (Interview 3, 16:06)

Visualisierung von ESCO-Fähigkeiten	„Ja, also das ist total positionsabhängig. Ich denke, wenn man jetzt also bei uns angefangen, das niedrigste ist quasi der Bauhelfer, [...] da ist mir das relativ egal, sage ich jetzt mal da. [...] Wenn ich natürlich jetzt einen Polier einstelle, der [...] eine ganze Kolonne und eine ganze Baustelle unter sich hat. Dann wäre das natürlich schon für mich wichtig, inwieweit er da wirklich Personal eingeteilt hat, eingeplant hat usw. und so fort.“ (Interview 4, 14:57)
Nutzungsbereitschaft	„Wird es wie gesagt erst interessant bei höheren Führungskräften, die gesucht werden. Ich glaube jetzt nicht, dass jetzt jemand wegen einer normalen Facharbeiter- / Handwerkerstelle dann nochmal guckt. Hat er jetzt wirklich seine Ausbildung gemacht oder hat der wirklich nen Gesellenbrief oder so?“ (Interview 1, 29:13)
Bedenken beim Einsatz digitaler Systeme	„Also ich hätte jetzt per se keine Bedenken, aber ich stelle mir das immer vor wie ein Schach Schachspiel. Es gibt natürlich, wenn Sie etwas entwickeln, was sage ich mal so aufgebaut ist, dann gibt es immer Gegenspieler auf der anderen Seite, der natürlich auch gucken kann, okay, wie kann ich dieses System, sage ich mal, durchdringen?“ (Interview 2, 18:08)
Mehrwerte digitaler Systeme	„Wir hatten einen Bewerber auf eine Stelle, 8...] der sich aus Polen bei uns beworben hatte. [...] Da war es natürlich jetzt auch erst mal so ein bisschen so ein Hick hack zu schauen. Okay, der Abschluss oder die Abschlüsse, die er hat, wie ist das jetzt nur eigentlich in Deutschland zu sehen?“ (Interview 4, 16:40)
Anforderungen an digitales System	„Letztendlich muss so ein System einfach sein. Es muss selbsterklärend sein. Ich muss also, wenn ich als Anwender agiere, darf ich nicht jetzt zehn Klicks machen müssen, um dann irgendwie zur gewünschten Funktion zu kommen.“ (Interview 3, 12:44)
Trends im Recruiting	„Also junge Bewerber heutzutage, die wollen möglichst auf anderen, auch auf anderen Medien angesprochen werden als jetzt nur über eine Website.“ (Interview 2, 20:56)

## 5 Ergebnisse

Für die Ergebnisdarstellung wurde eine Unterteilung in fünf thematische Bereiche gewählt. Ausgehend vom aktuellen Bewerbungsprozess werden Weiterbildungsnachweise, die Kompetenzbeschreibungen, technische Entwicklungen und künftige Trends im Recruiting thematisiert.

### 5.1 Bewerbungsprozess

Bewerbungsprozesse sind so individuell, wie es die Unternehmen selbst sind. Dabei lassen sich vielschichtige Unterschiede festhalten die bei der Anzahl der Schritte in einem Bewerbungsverfahren beginnen und bei der technischen Unterstützung einzelner Teilschritte bzw. des gesamten Prozesses enden. Die Unternehmensgröße lässt nicht zwangsläufig einen Schluss auf den Grad der Digitalisierung zu, auch wenn ggf. naheliegend scheint, dass Klein- und Mittelständische Unternehmen weniger fortgeschritten sind.

Dies soll an nachfolgenden Beispielen schemenhaft nachgezeichnet werden. Im Ersten der Beispiele handelt es sich um ein mittelständisches Bauunternehmen. Hier ist der Prozess einfach gehalten: „Man kriegt die Bewerbungen, man schaut sich das an, sagt okay, könnte das passen, könnte der zu uns passen? Dann lädt man den auch eigentlich immer direkt [...] ein und dann setzt man sich hin. Da lernt man denjenigen kennen und dann schaut man okay, passt das oder passt das nicht.“ (Interview 4, 02:36). Durch die sehr kurzen Kündigungsfristen innerhalb der Probezeit, von nur 6 Werktagen, liegt der Fokus auf den praktischen Fähigkeiten der/des Bewerberbenden, die nach der Einstellung offensichtlich werden.

Bei einem überregional aktiven Einzelhändler dagegen, werden Bewerbungen nur digital entgegengenommen und in einer zentralen Recruiting-Abteilung bearbeitet. Erst nach dieser Vorab-Beurteilung werden nutzbare Bewerbungen an die lokalen Filialen weitergegeben und dort der Prozess mit Bewerbungsgesprächen etc. fortgesetzt.

In einem ebenfalls überregional tätigen Immobilien-Unternehmen, erfolgt die Bewerbung direkt am Standort ohne eine zentrale Sichtung. Der Prozess ist dabei vollständig digital über SAP SuccessFactors abgebildet, sodass stets ersichtlich ist, wo welche/r Bewerber:in im Bewerbungsprozess steht. Der Prozess selbst ist feingliedrig und beinhaltet am Beispiel der Besetzung eines Ausbildungsplatzes eine Bewertung der Bewerbungsunterlagen, ein erstes Online-Bewerbungsgespräch, ein Bewerbungsgespräch vor Ort sowie einen Einstellungstest.

#### **Form der Bewerbungsunterlagen**

Insgesamt beschreiben die Interviewpartner:innen, dass 95% aller Bewerbungen digital eingereicht werden, Papierbewerbungen nur selten auftreten und dann teils digitalisiert werden, um sie im weiteren Prozess nutzen zu können. In einem Fall werden Papierbewerbungen mit der Bitte zurückgeschickt, sich digital zu bewerben. Bei den digitalen Verfahren steht die E-Mail mit Anhang in Form eines PDF oder Bilddateien an



erster Stelle – Word-Dokumenten wird mit Blick auf Viren jedoch hohe Skepsis entgegengebracht. Einige Unternehmen nutzen jedoch komplexe Softwaresysteme, bei denen Bewerber:innen ihre Daten in vorgegebene Felder eintragen und ggf. Zeugnisse als Anlage beifügen. Diese Systeme können, wie oben dargestellt, zur Unternehmenssoftware gehören – aber auch Jobplattformen wie Indeed gehören dazu.

### **Einsatz von KI**

Mit Blick auf das aktuelle Thema Künstliche Intelligenz (KI) lässt sich festhalten, dass diese Technologien in Bewerbungsprozessen aktuell nur in einem der befragten Unternehmen im Einsatz ist, dort jedoch keine Berücksichtigung findet bzw. eher eine informelle Rolle spielt: „diese Plattform macht im Prinzip einen Abgleich mit dem, was der Bewerber angegeben hat und mit dem, was ich dort in meiner Stellenausschreibung, [...] ich sage mal, [welche] Prozentuale Übereinstimmungen im Großen und Ganzen vorhanden ist. [...] und da steht meinetwegen dann 76 dabei. Man muss aber wirklich und das ist wirklich so, wenn du dann reinguckst, weißt du manchmal nie, wo die Zahlen herkommen, weil das einfach natürlich darauf ankommt, was der Bewerber dort anklickt. Ich bin aber ehrlich, das ist jetzt nichts, was wir momentan beachten, sage ich mal [...]“ (Interview 5, 04:56). Auch gibt es gegenüber KI durchaus Vorbehalte: „[...] wenn ich [bedenke] ein digitales System entscheidet, wer ist der passende Kandidat. Das wäre nicht das, was ich möchte, was das Unternehmen auch nicht möchte.“ (Interview 8, 20:00).

### **Vergleich von Bewerber:innen**

Die aktuelle Arbeitsmarktsituation konterkariert die Fragestellung nach einem umfangreichen Bewerber:innenvergleich. Unternehmen sind froh grundsätzlich Bewerbungen auf Stellen verzeichnen zu können. Abseits der aktuellen Rahmenbedingungen herrscht jedoch ein Interesse am Vergleich. Aktuell werden hierfür Excel-Listen oder bei weniger Bewerbungen ein direkter Vergleich durch parallele Ansicht der Dokumente genutzt. Besonders interessant ist der Vergleich, wenn Bewerber:innen ähnliche Qualifikationen aufweisen und Unterschiede in Bezug auf Berufserfahrung oder spezifische Teilqualifikationen identifiziert werden sollen: „... hätte [ich] mehrere Bewerber, die alle qualifiziert wären [...] für SIMATEC S7 Steuerung und so, jetzt hätte ich dort Nachweise, dass ich da [...] wirklich gucken könnte. Mensch, der hat sie, der hat sie nicht in der Qualität, der in der Qualität [...] dann [wäre das] ein zusätzliches angenehmes Tool natürlich, wenn ich das noch mal vergleichen könnte.“ (Interview 8, 11:27).

## **5.2 Weiterbildungsnachweise**

Der Umgang mit und die Beurteilung von Weiterbildungsnachweisen ist sehr unterschiedlich und stark von der Art des Nachweises abhängig, z.B. einer Befähigung zum Führen von Baugeräten oder ähnlichen. Teils sind die Weiterbildungsbemühungen von Bewerber:innen für Unternehmen ein Zeichen dafür, „dass man sich besonders engagiert hat, dass man Weiterbildungen gemacht hat und nicht nur, ja, ich sage mal den [...] Grundprozess zum Beispiel für eine Ausbildung und dann eben zehn Jahre in einem Unternehmen gearbeitet hat“ (Interview 1, 08:58).

## **Anzahl**

Bei der Anzahl an Weiterbildungsnachweisen, die Bewerbungen beigelegt sind, gibt es kaum genaue Zahlen. Manche Bewerbungen enthalten nur einen Lebenslauf, anderen Bewerbungen sind kleinteilig alle Nachweise beigelegt. Dennoch gaben mehrere Personalverantwortliche an, dass ein bis zwei Nachweise beigelegt werden. Auch wurde angemerkt, dass mit steigender Hierarchieebene die Anzahl als auch die Bedeutung an Weiterbildungsnachweisen zunimmt: „Bei Führungskräften ist es natürlich schon so, dass Weiterbildungsmaßnahmen oder Nachweise schon auch eine Rolle spielen, die sehr positiv natürlich für den Bewerber ausgelegt werden können. Also wenn der irgendwelche Weiterbildungen zum Thema Führung zum Beispiel hat oder [...] er hat irgendwelche Sprachen, die er vielleicht erlernt hat, schon wo er auch Nachweise hat, dann kann das schon sehr förderlich sein“ (Interview 2, 05:33).

## **Echtheitsprüfung**

Bezüglich der Echtheit der Nachweise ist eine Prüfung nicht standardmäßig vorgesehen. Bei ausgewählten Nachweisen (Befähigungen) erfolgt eine Sichtprüfung des Originals: „Und da ist es eben auch so, dass wir natürlich die Dokumente dann im Original [...] sehen wollen.“ (Interview 4, 09:22). In Summe herrscht aber ein großes Vertrauen gegenüber den Bewerber:innen: „[...] es wird natürlich in keinster Form irgendwie überprüft, ob das jetzt wirklich echt ist oder nicht.“ (Interview 8, 04:14). „Da geht natürlich das Unternehmen auch rein und sagt: merk ich ja dann spätestens in der täglichen Arbeit, ob derjenige das Know-how hat, das Wissen, oder [...] eben nicht.“ (ebd.). Auch wenn das aktuell praktizierte Herangehen widersprüchlich zu sein scheint, besteht großes Interesse an einer automatischen Echtheitsprüfung „Deswegen fand ich die Einladung zum Interview hochinteressant, dass Sie was haben, was das schon ‚vorprüft‘.“ (Interview 6, 06:04). Auch wünscht man sich „so einen Standard, dass man zumindest [...] die Sicherheit hätte, ja dieses Institut zum Beispiel gibt es oder diese Schulung gibt es.“ (Interview 2, 16:43). Für zwei der befragten Unternehmen ist diese Echtheitsprüfung insbesondere auch mit Blick auf die Arbeitsmarktmobilität und die Einstellung von ausländischen Bewerber:innen interessant, da diese Nachweise aufgrund sprachlicher Barrieren kaum beurteilbar sind.

## **Relevanz**

Die Relevanz von Nachweisen wird in den befragten Unternehmen sehr unterschiedlich eingeschätzt. Aussagen wie „Ich glaube, man muss unterscheiden. Also wenn wir davon reden, dass wir Mitarbeiter suchen oder Führungskräfte suchen.“ (Interview 2, 05:33) bzw. „Also wenn wir jetzt gezielt eine Stelle ausschreiben und sagen okay, die und die Qualifikation ist dafür erforderlich, dann schauen wir natürlich auch, ob derjenige das mitbringt.“ (Interview 4, 05:07) zeigen bereits Unterschiede. Für einige Unternehmen sind Nachweise eher im Bereich der Führungskräfte wichtig, bei anderen Unternehmen in direkter Abhängigkeit von den Stellenanforderungen (z.B. Staplerschein oder Schweißpass). Dennoch wird festgestellt: „Wissen kann man [...] vermitteln und auch Kompetenzen kann man erweitern und kann man weiter voranbringen, wenn derjenige grundsätzlich [...] zur Mannschaft passt und sag ich mal die Grundvoraussetzung

mitbringt.“ (Interview 5, 06:59). Somit sind fehlende (Teil-) Qualifikationen nicht immer ein Grund für eine Ablehnung, sondern für potenzielle Arbeitgebende Teil einer Kalkulation, welche zusätzlichen Kosten ggf. noch anfallen. Auf der anderen Seite können die verschiedenen vorliegenden Nachweise auch positiv ausgelegt werden und für eine höhere Eingruppierung relevant sein (vgl. Interview 2, 05:33).

### **Exkurs: Relevanz von Arbeitszeugnissen, Probearbeiten**

Im Rahmen der Interviews wurde mit Blick auf die Nachweise deutlich, dass weitere Dokumente bzw. Aktivitäten besondere Relevanz im Bewerbungsprozess haben. Als erstes Element wurden Praktikums- und Arbeitszeugnisse genannt. Diese sind in Einstellungsprozessen für Auszubildende bzw. Berufsanfänger wichtig, die keine weiteren Nachweise vorlegen können. Praktikumszeugnisse geben einstellenden Unternehmen jedoch umfangreiche Auskünfte über Verhalten, Pünktlichkeit und Qualität der zu erwartenden Arbeitsleistung. Arbeitszeugnisse dagegen sind vor allem bei ungelerntem Personal bzw. für Quereinsteiger, die ggf. in ähnlicher Position bereits gearbeitet haben wichtig. Speziell im Baugewerbe wird durch die kurzen Kündigungsfristen das Mittel des Probearbeitens intensiv genutzt.

## 5.3 Kompetenzbeschreibungen

Wie bereits beschrieben, steht das Thema der standardisierten Kompetenzbeschreibung und damit verbunden auch der Bewerber:innenvergleich unter dem Vorbehalt einer umfangreichen Bewerber:innenzahl. Wie an einzelnen Zitaten bereits gezeigt, sind Qualifizierungsnachweise von Interesse. Bezüglich des im Vorhaben verwendeten ESCO Standards (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) muss festgehalten werden, dass keine der befragten Personen diesen Standard kannte. Nach einer einführenden Erklärung des Standards und Vorstellung einer möglichen Visualisierung (vgl. Abbildung 1) erfolgte ein offener Austausch insbesondere über die Detailtiefe.



Abbildung 1: Sunburst-Diagramm einer beispielhaften Qualifikation (Ausschnitt)

Ähnlich wie bei der Relevanz von Nachweisen hängt der relevante Detaillierungsgrad der Kompetenzen von der gesuchten Position ab: „mit dem inneren Kern oder mit [dem] ersten oder zweiten Level sag ich mal, das könnte man noch gut vergleichen und verarbeiten, sage ich mal. Und dann wäre es natürlich wünschenswert, wenn [...] man dann die Möglichkeit hätte, sag ich mal, dann spezifisch vielleicht zu gucken. Also wenn ich jetzt [...] eine Führungskraft [...] für das Team brauche [...], der ganz besonders ausgeprägte soziale und kommunikative Fähigkeiten hat“ (Interview 2, 15:05).

## 5.4 Technologische Entwicklung

### Nutzungsbereitschaft und Anforderungen

Grundsätzlich lässt sich für die angestrebte technische Lösung eine Nutzungsbereitschaft feststellen, wobei die Nutzung oft vor allem für Unternehmen mit höheren Bewerber:innenzahlen als relevant angesehen wird. Unabhängig davon sind für eine Nutzung jedoch mehrere Faktoren ausschlaggebend: einfache Bedienung, Sicherheit, Integration in vorhandene Systeme und Automatisierung.

Einfache Bedienung bedeutet dabei: „Hauptsache es geht schnell und möglichst einfach, [...] Das muss wirklich was sein, wo ich [...] was einscane, wo dann am besten gleich steht mit grün oder rot wie bei der Corona-App oder so – ja, passt. Max Müller hat [...] sein Meister wirklich bei uns gemacht. Der ist an dem Tag geboren und dann passt das. Das würde mir jetzt schon reichen. Einfach, dass ich noch mal kurz sehe. Ja, das stimmt so und am besten gar nicht viel Text oder so. So eine Farbe [...] das wäre schon toll oder so ein Häkchen oder irgendwie so, dass man auf einen Blick sieht Ja, das stimmt.“ (Interview 1, 24:42).

Aus Sicherheitsperspektive sind die Bedenken ebenfalls nicht zu vernachlässigen: „weil jedes System ist ja irgendwo knackbar und irgendjemand wird auf die Idee kommen, das mal auszutesten, dass man das vielleicht auch fälschen könnte. Das ist eher so diese Hürde, die jeder hat, der halt im Internet unterwegs ist und digital unterwegs ist. Das müsste halt sichergestellt werden, dass da keine Lücke drin ist.“ (Interview 3, 08:43).

Für die Integration in vorhandene Systeme und die Automatisierung wird dabei festgehalten: „Generell wäre es eben immer gut und weil ja auch immer mehr Unternehmen so auch wir auf solche Rekrutierungs-Tools umsteigen, also Software nutzen, wenn da eben quasi die Sachen automatisch direkt verarbeitet werden können, ohne dass [...] jetzt Scans sind oder so, sondern automatisch [...] entsprechend abgelegt werden, können in dem System dort registriert werden, dass ich die gleich habe und dann am besten noch in die digitale Personalakte überführen.“ (Interview 8, 11:27).

### **Mehrwerte**

Die Mehrwerte werden vor allem in durchgängigen digitalen Prozessen gesehen, bei denen kein Papier mehr bearbeitet wird und Bewerbungsunterlagen ggf. später in die digitale Personalakte überführt werden. Dabei wird u.a. auf die Zeitersparnis verwiesen, wenn man Kompetenzabgleiche von Anforderungen der Stelle und dem was Bewerber:innen mitbringen nicht mehr händisch durchgeführt werden müssen. Weiterhin werden positive Effekte u.a. in der Beurteilung von ausländischen Abschlüssen erwartet: „der Abschluss oder die Abschlüsse, die er hat, wie ist das jetzt nun eigentlich in Deutschland zu sehen?“ (Interview 4, 16:40). Aktuell können hier nur eigene aufwendige Recherchen betrieben werden, die oftmals jedoch an Sprachbarrieren scheitern.

### **Bedenken**

Bedenken werden unter den befragten Teilnehmenden kaum geäußert. Vereinzelt sind es Überlegungen zur Akzeptanz neuer Technologien in älteren Personengruppen im eigenen Unternehmen oder zur Frage der Sicherheit einer Anwendung. Wichtig scheint jedoch, dass finale Entscheidungen immer vom Menschen getroffen werden.

## **5.5 Trends im Recruiting**

Was Unternehmen für sich als Trend im Bewerbungsprozess bzw. bei der Ansprache von potenziellen Mitarbeitenden definieren muss als sehr heterogen beschrieben werden. Einige Unternehmen bezeichnen die papierlosen Bewerbungen als neueste Entwicklung in ihrem Sektor, bei anderen eher die Möglichkeit auf ein Bewerbungsgespräch innerhalb von fünf Minuten, wenn sich ein/e Bewerber:in via Messenger auf eine Stellenanzeige im Geschäft meldet. Videotelefonate und Stellenanzeigen in Social Media-Diensten halten auch in Kleinunternehmen mittlerweile Einzug: „Also junge Bewerber heutzutage, die wollen möglichst auf anderen, auch auf anderen Medien angesprochen werden als jetzt nur über eine Website.“ (Interview 2, 20:56)

## 6 Diskussion

Bewerbungsprozesse als Ganzes sind so unterschiedlich wie die Unternehmen selbst. In ihren verschiedenen Teilbereichen, wie Ablauf, Art und Umfang der Unterlagen, Bedeutung von Nachweisen etc. bewegen sie sich zwischen Gegebenheiten der Branche, nach Unternehmensgröße realisierbaren Verfahren und im Unternehmen über Jahre hinweg etablierten Abläufen. Dennoch lassen sich Gemeinsamkeiten identifizieren die im Folgenden skizziert werden sollen.

Mit Blick auf die allgegenwärtige Digitalisierung zeigt sich, dass sich unabhängig von der Unternehmensgröße und der Branche digitale Werkzeuge und Prozesse im Arbeitsalltag etabliert haben – Bewerbungsunterlagen werden in nahezu allen befragten Unternehmen mehrheitlich in digitaler Form (Word- oder PDF-Datei) eingereicht und weiterverarbeitet. Fragestellung zur Computersicherheit und Datenschutz gehören dabei ebenfalls zum Tätigkeitsspektrum. Erste Unternehmen verfolgen zudem Schritte in Richtung digitale Personalakte und setzen unterstützende Werkzeuge im Beurteilungsprozess (informativ) ein.

Nachweise sind bei allen Befragten insbesondere dann von Bedeutung, wenn spezifische Stellen besondere Qualifikationen erfordern (z.B. Staplerschein, Schweißpass o.ä.). Dies entspricht dem Verständnis der Humankapitaltheorie (Becker, 1994), nach welcher eine höhere Produktivität auf Grundlage vorhandener Qualifikationen (Bildung) angenommen wird. Zudem werden Weiterbildungen den Bewerber:innen als positiv zugerechnet. Sie verdeutlichen den potenziellen Arbeitgebenden das individuelle Interesse an einer persönlichen Weiterentwicklung. Entsprechend der Warteschlangentheorie (Stiglitz, 1975; Thurow, 1975) kann dies als „Signal“ verstanden werden, dass der/die Kandidat:in das Potential besitzt, sich die für die Tätigkeit erforderlichen Kompetenzen anzueignen. Mit Blick auf die hinterlegten Kompetenzen nach ESCO bieten sich unterschiedliche Potenziale für die Personalauswahl. Neben dem Vergleich von Bewerber:innen ist vor allem die Prüfung von im Ausland erworbene Abschlüssen auf ihre Passfähigkeit im Deutschen Arbeitsmarkt interessant.

Für die zukünftigen technischen Entwicklungen im Projekt zeigt sich, dass ein digitales Werkzeug, welches Mail-Programme und andere Werkzeuge (z. B. SAP) ergänzt, den Auswahlprozess an wesentlichen Punkten durch den automatisierten Vergleich der Kompetenzen von Bewerber:innen sowie der Echtheitsprüfung von Bildungsnachweisen ergänzen bzw. erstmals überhaupt auf digitalen Weg ermöglichen kann. Dabei muss ein solches Werkzeug in seiner Bedienung an vorhandenen Werkzeugen orientiert und ohne Schulungsaufwand nutzbar sein. Für die Darstellung der durch Abschlüsse und Weiterbildungen erworbenen Kompetenzen der Bewerber:innen bietet sich die Anwendung eines internationalen Standards an, um beispielsweise im Ausland erworbene Abschlüsse unkompliziert vergleichen zu können. Die Kompetenzen sollten dabei übersichtlich visualisiert und dargestellt werden, um einerseits die relevanten Aspekte in den Kompetenzprofilen der Bewerber:innen zu erfassen und zu vergleichen und damit den zeitlichen Aufwand bei der Vorauswahl gering zu halten.

## Literatur

Becker, G. S. (1994). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, Third Edition. The University of Chicago Press.

Bol, T. & Weeden, K. A. (2015). Occupational Closure and Wage Inequality in Germany and the United Kingdom. *European Sociological Review*, 31(3), 354–369.  
<https://doi.org/10.1093/esr/jcu095>

Braehmer, B. (2020). Social Recruiting Erfolg mit LinkedIn–von Zero to Hero. *Praxishandbuch Social Media Recruiting: Experten Know-How/Praxistipps/Rechtshinweise*, 149-203.

Brown, P. & Souto-Otero, M. (2020). The end of the credential society? An analysis of the relationship between education and the labour market using big data. *Journal of Education Policy*, 35(1), 95–118. <https://doi.org/10.1080/02680939.2018.1549752>

Cedefop (2014). *Terminology of European education and training policy: a selection of 130 key terms*. 2nd edition. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Dannhäuser, R. (2017). Trends im Recruiting. In: Dannhäuser, R. (2017). *Praxishandbuch Social Media Recruiting*. Springer Fachmedien Wiesbaden.

Di Stasio, V. & van de Werfhorst, H. G. (2016). Why Does Education Matter to Employers in Different Institutional Contexts? A Vignette Study in England and the Netherlands. *Social Forces*, 95(1), 77–106. <https://doi.org/10.1093/sf/sow027>

Hesse, G. (2020). Gestern war heute noch morgen: Social Media Recruiting 2030. *Praxishandbuch Social Media Recruiting: Experten Know-How/Praxistipps/Rechtshinweise*, 801-818.

Käpplinger, B. (2007). *Abschlüsse und Zertifikate in der Weiterbildung*. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Mayring, P. (1994). *Qualitative Inhaltsanalyse* (Vol. 14, S. 159-175). UVK Univ.-Verl. Konstanz.

Miller, S. R. & Rosenbaum, J. E. (1997). Hiring in a Hobbesian world: Social infrastructure and employers' use of information. *Work and Occupations*, 24(4), 498–523.

Mottweiler, H. (2020). Was ist ESCO? Funktion und aktuelle Diskussion eines neuen Transparenzinstruments. *BWP*, 49(3), 28-31.

Neumann, J. & Stark, L. (2023). Ist-Stands-Analyse im BMBF-Verbundprojekt MyEduLife: Anforderungsanalyse bei Weiterbildungsanbietern zur Nutzung einer blockchain-basierten Anwendung für die Ausstellung von Fortbildungsnachweisen. *Open Research*

- in Progress – Reports of the Center for Open Digital Innovation and Participation, 1(1).  
<https://doi.org/10.58926/orp.2023.1.5>
- Petschar, S. & Zavrel, J. (2016). Candidate experience im e-recruiting. In Tim Verhoeven (Hrsg.), *Candidate Experience – Ansätze für eine positiv erlebte Arbeitgebermarke im Bewerbungsprozess und darüber hinaus*. Wiesbaden: Springer-Fachmedien.
- Rentzsch, R. (2021). *Digitale Bildungsnachweise – Der Stand 2020 in Deutschland und Europa*, Berlin. <https://www.iit-berlin.de/wp-content/uploads/2021/03/Digitale-Bildungsnachweise-2021.pdf>, Abruf am: 04.01.2023
- Stiglitz, J. E. (1975). The Theory of „Screening“, Education, and the Distribution of Income. *The American Economic Review*, 65(3), 283–300.
- Thurow, L. (1975). *Generating inequality*. New York: Basic Books
- Verhoeven, T. & Goldmann, P. (2020). Digitalisierung im Recruiting: der Status quo: Ein Überblick über Technologien, Lösungen und Systeme im Kontext der Digitalisierung des Recruitings. In: *Digitalisierung im Recruiting: Wie sich Recruiting durch künstliche Intelligenz, Algorithmen und Bots verändert*, 7-24.
- Weitzel, T., Laumer, S., Maier, C. et al. (2017). *Recruiting Trends: Bewerbung der Zukunft* Centre of Human Resources Information Systems. [https://www.uni-bamberg.de/fileadmin/uni/fakultaeten/wiai\\_lehrstuehle/isdl/5\\_Bewerbung\\_der\\_Zukunft\\_20170210\\_WEB.pdf](https://www.uni-bamberg.de/fileadmin/uni/fakultaeten/wiai_lehrstuehle/isdl/5_Bewerbung_der_Zukunft_20170210_WEB.pdf), Abruf am 20.10.2023
- Weitzel, T., Maier, C., Weinert, C. et al. (2020a). Digitalisierung und Zukunft der Arbeit- Ausgewählte Ergebnisse der Recruiting Trends 2020 und der Bewerbungspraxis 2020. *ACM Computing Reviews*.
- Weitzel, T., Maier, C., Oehlhorn, C. et al. (2020b). Social recruiting und active sourcing. *Ausgewählte Ergebnisse der Recruiting Trends*.
- Wittig, W. & Neumann, F. (2016). *Können belegen können: Lernwege, Kompetenzen und Zertifikate aus Sicht von Arbeitgebern und Arbeitnehmern*. Bertelsmann Stiftung.