



OTTO VON GUERICKE
UNIVERSITÄT
MAGDEBURG

HW

FAKULTÄT FÜR
HUMANWISSENSCHAFTEN

Nadja Matthes

**Übergang von Studienabbrechern in das
duale System -
Besonderheiten und Herausforderungen aus
Sicht von kleinen und mittelständischen
Unternehmen in Sachsen – Anhalt**

Hrsg. von Dr. Erika Gericke
Heft 2 | 2018
ISSN 1865-2247

Herausgeber:

Dr. Erika Gericke

Lehrstuhl für Berufs- und Wirtschaftspädagogik

Fakultät für Humanwissenschaften

Institut I – Bildung, Beruf und Medien

Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Zschokkestraße 32

D-39104 Magdeburg

Telefon: +49-(0)391-67-56 504

Telefax: +49-(0)391-67-46 550

E-Mail: erika.gericke@ovgu.de

Quelle/ Zitationshinweis:

Matthes, N. (2017): Übergang von Studienabbrechern in das duale System - Besonderheiten und Herausforderungen aus Sicht von kleinen und mittelständischen Unternehmen in Sachsen – Anhalt. In: Gericke, E. (Hrsg.), *Magdeburger Schriften zur Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, Heft 2, Jg. 2018. Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg.

Online Zugriff unter:

<http://www.bwp.ovgu.de/Forschung/Magdeburger+Schriften.html>

© Copyright

Die in der Reihe *Magdeburger Schriften zur Berufs- und Wirtschaftspädagogik* erscheinenden Veröffentlichungen sind einschließlich Graphiken und Tabellen urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung außerhalb der Grenzen des Urheberrechts ist ohne Zustimmung des Herausgebers unzulässig. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Microverfilmungen und Einspeicherung auf elektronischen Datenträgern.

Abstract

Die Etablierung von durchlässigen Bildungsmöglichkeiten und Übergängen im Bildungsbereich gewinnen vor dem Hintergrund einer immer flexibler und dynamischer werdenden Arbeitsmarktstruktur zunehmend an Bedeutung. Dieses Themengebiet ist nicht nur auf bildungspolitischer Ebene von hoher Relevanz, sondern auch aus unternehmerischer Sicht. Besonders bei dem Übergang von Studienabbrechern in das duale Berufsausbildungssystem bildet die Einstellungs- und Unterstützungsbereitschaft der Unternehmen den Grundstein für eine reibungslose Integration dieser Personengruppe in das Berufsleben. Doch wie gestaltet sich dieser Übergang unternehmensseitig? Welche Probleme und welche Potenziale sehen die Betriebe dabei und welche Faktoren befördern oder verringern eine Beschäftigungsbereitschaft und vielleicht sogar die systematische Erschließung dieser Bewerbergruppe? Die Beantwortung dieser Fragen bildet den Kern dieser Masterarbeit. Dabei wird ein Schwerpunkt auf eine Unterscheidung zwischen frühen und späten Studienabbrechern gelegt. Zusätzlich werden Ansichten und Meinungen bezüglich der Verwertung von Studienleistungen sichtbar gemacht.

Für einen umfassenden Überblick zu dieser Thematik werden im theoretischen Ansatz dieser Arbeit derzeitige Beweggründe und Standpunkte der Unternehmen zur verstärkten Hinwendung der Studienabbrecher als Auszubildende aufgedeckt. Dazu werden Entwicklungen des Arbeitsmarktes hinzugezogen sowie aktuelle Daten der Studienabbruchforschung. Die Durchlässigkeit zwischen der beruflichen und akademischen Bildung bildet den theoretischen Rahmen. Im Anschluss daran erfolgt eine empirische Untersuchung in Form einer Expertenbefragung von fünf Personalverantwortlichen von kleinen und mittelständischen Unternehmen in Sachsen-Anhalt sowie eines Mitarbeiters einer Kammerorganisation.

Die Resultate signalisieren eine grundsätzlich bestehende Beschäftigungs-bereitschaft der Betriebe zur Integration von Studienabbrechern. Die hohe Zahl an unbesetzten Lehrstellen und die Aussicht auf eine Erweiterung des Bewerberpools durch die Öffnung der Rekrutierungswege für neue Bewerbergruppen ist nur eine von vielen Ursachen für diese

Bereitschaft. Damit ist ein reibungsloser Übergang allerdings noch nicht gewährleistet. Die Unternehmen werden mit formalen Herausforderungen, in Form einer mangelhaften Übersetzung von Studienleistungen auf andere Bildungsbereiche, konfrontiert. Zusätzlich stellt der Zugang zu Studienabbrechern eine große Schwierigkeit für die Unternehmen dar. Diese Erkenntnisse setzen den Schwerpunkt für die Schaffung von neuen Maßnahmen, die eine erweiterte Beschäftigungsbereitschaft der Betriebe und eine Attraktivitätssteigerung des dualen Berufsausbildungssystems zur Folge hat und den Weg für eine durchlässigere Bildungsstruktur ebnet.

Inhaltsverzeichnis

Abstract	I
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	V
Abkürzungsverzeichnis	VI
1. Einleitung und Problemstellung	1
2. Theoretischer Rahmen	6
2.1 Durchlässigkeit zwischen akademischer und beruflicher Bildung	6
2.1.1 Berufliche und akademische Bildungssegmente im Umbruch.....	7
2.1.2 Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung	10
2.1.3 Empirische Befunde.....	14
2.2 Studienabbruch: Häufigkeit, Ursachen und Verbleib	17
2.2.1 Entwicklung der Studienabbruchquote in Deutschland.....	18
2.2.2 Ursachen und Motive des Studienabbruchs	21
2.2.3 Verbleibsforschung.....	24
2.3 Studienabbrecher als neue Zielgruppe zur Fachkräftesicherung.....	27
2.3.1 Quantitative Entwicklung des Ausbildungsmarktes in Deutschland	28
2.3.2 Rekrutierung von Studienabbrechern in den Ausbildungsmarkt – Standpunkt und Umsetzung der Unternehmen.....	31
2.4 Positive Aspekte beim Übergang von der Hochschule in das duale System	36
2.4.1 Potenziale des Überganges für Studienabbrecher und Ausbildungsbetriebe	37
2.4.2 Projektlage und aktuelle Möglichkeiten zur Anrechnung	40
2.4.2.1 Gesetzliche Anrechnungsmöglichkeiten	40
2.4.2.2 Aktuelle Projekte deutschlandweit	42
2.5 Herausforderungen der Ausbildungsbetriebe bei der Integration von Studienabbrechern	48
2.5.1 Kontaktaufnahme zwischen Unternehmen und Studienabbrechern	49
2.5.2 Bewertung und Anrechnung bereits erbrachter Studienleistungen	52
2.6 Zwischenfazit	58
3. Forschungsdesign	61
3.1 Durchführung von Experteninterviews: Methodik und Vorgehen.....	62
3.1.1 Das Experteninterview als qualitative Forschungsmethode	62
3.1.2 Auswahl der Interviewpartner, Kontaktaufnahme und Interviewablauf.....	64
3.1.3 Konstruktion des Interviewleitfadens	70
3.2. Auswertungsverfahren: die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring	78
3.2.1 Methodik und Ablauf.....	78
3.2.2 Entwicklung und Strukturierung eines Kategoriensystems.....	88
3.2.3 Anwendung inhaltsanalytischer Gütekriterien.....	93
4. Darstellung der Ergebnisse	97

4.1 Öffnung und Engagement	97
4.2 Bewerberauswahl.....	102
4.3 Besonderheiten der Studienabbrecher im Ausbildungsverlauf	110
4.4 Bewertung der Studienleistungen.....	113
4.5 Zusammenfassung.....	118
5. Diskussion.....	122
6. Fazit und Ausblick	136
Literaturverzeichnis	140
Anhang.....	VII

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Tätigkeiten von Studienabbrechern ein halbes Jahr nach Exmatrikulation im Zeitvergleich (2008 und 2014)	25
Abbildung 2: Ablauf der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring	80
Fehler! Textmarke nicht definiert.	
Abbildung 3: Ablaufmodell der inhaltlich strukturierten Inhaltsanalyse.....	87

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Fachstudiendauer bis zum Studienabbruch im Bachelorstudium.....	21
Tabelle 2: Unternehmenscharakteristika der Auswahlbetriebe	67
Fehler! Textmarke nicht definiert.	

Abkürzungsverzeichnis

ANKOM	Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen
DZHW	Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung
EQR	Europäischer Qualifikationsrahmen
GIB	Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH
HwO	Handwerksordnung
IHK	Industrie- und Handelskammer
KMK	Kultusministerkonferenz
KMU	Kleine und mittelständische Unternehmen
RBS	Referenz-Betriebs-System

1. Einleitung und Problemstellung

Das duale System als Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfes und Wegbereiter für einen optimalen Einstieg in das Berufsleben ist nach wie vor ein unumstrittener Bestandteil des deutschen Bildungssystems (Kultusministerkonferenz 2010, S. 2). In den vergangenen Jahren wurde das duale System dennoch mit einer Vielzahl tiefgreifender Herausforderungen konfrontiert, wie dem Nachfrageverlust der Schulabgänger an der Einmündung in die duale Berufsausbildung. Die starke Tendenz zur Hochschulbildung erreichte im Jahr 2013 ihren Höhepunkt, als erstmals mehr Jugendliche ein Studium begonnen haben, als in das Berufsausbildungssystem wechselten (vgl. Irmgard, Heister & Walden 2015, S. 6). Die steigende Studierendenzahl bewirkt jedoch auch eine hohe Studienabbruchquote. Demnach beenden fast ein Drittel der Studierenden ihr Hochschulstudium ohne Abschluss (vgl. Heublein et al. 2017, S. 263). Dabei stellt der Übergang vom Hochschulstudium in eine duale Berufsausbildung zunehmend eine Alternative für Studienabbrecher dar (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2014, S. 100). Aufgrund der Abschottung beider Bildungsbereiche, stellt dieser Übergang sowohl Ausbildungsbetriebe als auch die Studienabbrecher vor vielschichtigen Herausforderungen. Die Gestaltung von geeigneten Übergangsmöglichkeiten und der Schaffung von Durchlässigkeit von der akademischen in die berufliche Bildung werden daher von einer großen Zahl bildungspolitischer Akteure, wie dem Wissenschaftsrat, intensiv gefordert (vgl. Wissenschaftsrat 2014, S. 85). Ein Grund dafür, dass den Studienabbrecher ein reibungsloser Übergang in die Berufsausbildung geebnet werden soll, ist die hohe Zahl unbesetzter Lehrstellen und dem damit Mangel an zukünftigen Fachkräften (vgl. ebd., S. 27). Dieser gefährdet zunehmend das Wirtschaftswachstum in Deutschland.

Innerhalb dieser Arbeit soll daher geklärt werden, ob Betriebe die Studienabbrecher als Potenzial zur langfristigen Fachkräftesicherung ansehen. Dabei erfolgt die Untersuchung ausschließlich im Bereich des dualen Systems, weil die Integration der Studienabbrecher auf die freie Entscheidung der privatwirtschaftlich handelnden Akteure, wie es in diesem Bildungssegment der Fall ist, angewiesen ist. Besonderheiten und Herausforderungen aus der Sicht kleiner und mittelständischer Unternehmen sollen deutlich werden. Die Schaffung eines Meinungsbildes von Personalverantwortlichen der Unternehmen ist die Zielstellung dieser Arbeit. Innerhalb des zu erforschenden Meinungsbildes wird eine Unterscheidung zwischen frühen und späten Studienabbrechern nachgegangen. Im Verlauf der Studienabbruchforschung des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) konnten sowohl unterschiedliche Ursachen als auch Verbleibdaten zwischen frühen und späten Studienabbrechern festgestellt werden (vgl. Heublein et al. 2017, S. 51). Im Rahmen von Forschungsergebnissen konnte lediglich aufgedeckt werden, dass ein Teil der Unternehmen skeptisch gegenüber denjenigen Studienabbrechern ist, die ihr Studium kurz vor Studienabschluss beendet haben (vgl. Ebbinghaus, Beicht, Gei & Milde 2014, S. 19). In welchem Ausmaß und unter welcher Begründung diese Skepsis entstanden ist, wurde jedoch nicht untersucht. Daher ist es von hohem Interesse, ob und inwieweit die Unternehmen eine differenzierte Betrachtung dieser beiden Personengruppen vornehmen. Es wird weiterhin der Frage nachgegangen, welche Anforderungen und Erwartungen an den Studienabbrecher herangetragen werden und welche Schwierigkeiten die Unternehmen sowohl in Bezug auf den Studienabbruch, als auch innerhalb der Absolvierung der Ausbildung sehen. Zu den Einflussfaktoren, die bei der Integration von Studienabbrechern in eine Berufsausbildung für die Betriebe entscheidend sind, liegen bisher nahezu keine Forschungsergebnisse vor. In einer Vielzahl von Studien wurde lediglich eine grundsätzliche Einstellungsbereitschaft gegenüber dieser Bewerbergruppe thematisiert. Neue Erkenntnisse zu dieser Grauzone wurden von der Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH (GIB) im Jahr 2010

untersucht. Diese führte eine Befragung von Unternehmen und Kammern sowie der Agentur für Arbeit zur Integration von Studienabbrechern im MINT – Bereich¹ durch (vgl. Becker, Grebe & Bleikertz 2010). Dabei werden unter anderem der Übergang in die Erwerbstätigkeit, Einkommensunterschiede zu regulären Hochschulabsolventen sowie Schwierigkeiten in der Beurteilung von vorangegangenen, bereits erworbenen Qualifikationen untersucht. Ebenso hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Jahr 2014 die Integration von Studienabbrechern im Rahmen des Expertenmonitors aufgegriffen (vgl. Ebbinghaus et al. 2014). Hierbei wurden vorwiegend Bildungsfachleute und Vertretergruppen aus Unternehmen zu mehreren Themenschwerpunkten befragt, um ein Meinungsbild über diese neue Zielgruppe und ihre Relevanz für das duale System erstellen zu können. Darunter bildeten beispielsweise positive und negative Effekte auf die Berufsbildung sowie Potenziale und Grenzen zur Sicherung des Fachkräftebedarfes Schwerpunkte der Untersuchung. Des Weiteren wird die Bereitschaft der Experten zu unterschiedlichen Modellansätzen der Anrechnung und Anerkennung bisher erworbener Studienleistungen erfragt. Dagegen wird im Referenz – Betriebs – System (RBS) im Auftrag des BIBB im Jahr 2016 der Schwerpunkt der Befragung eher auf die Einstellung der Unternehmen selbst gelegt (vgl. Ebbinghaus 2016). Hier wird vor allem die Bereitschaft der Unternehmen, Studienabbrecher auszubilden mit ihrer Unternehmensgröße und -struktur im Zusammenhang gesetzt. Auch in dieser Studie werden, wie schon in den vorher Genannten, keine oder nur wenig Unterscheidungen zu den Zeitpunkten des Studienabbruchs vorgenommen.

Eine Thematik, die mit dem Übergang der Studienabbrecher eng verbunden ist, bildet die Anrechnungsbereitschaft der Unternehmen hinsichtlich vorher absolvierter Studienleistungen. Die Argumentation der Betriebe zu dieser Problematik komplettiert das Meinungsbild und stellt gleichzeitig einen Bezug zu

¹ Der MINT-Bereich umfasst die Bereiche Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (vgl. Becker et al. 2010, S. 1).

den Übergangsproblematiken dar, die den Wechsel von einem Bildungsbereich in einen anderen beinhaltet. Zentrale Fragestellungen der Masterarbeit sind daher:

- Welche Besonderheiten, Potenziale und Herausforderungen beeinflussen aus betrieblicher Sicht die Beschäftigungsbereitschaft der Studienabbrecher?
- Bestehen seitens der Unternehmen Unterschiede in der Bereitschaft zur Einstellung zwischen frühen und späten Studienabbrechern beim Übergang in das duale System?
- Wie hoch ist hierbei die Bereitschaft zur Anerkennung bereits erworbener Studienleistungen?

Aufgrund des engen Zusammenhanges des Studienabbruches mit der Durchlässigkeit zwischen akademischer und beruflicher Bildung, werden die theoretischen Grundlagen zu diesen beiden Bildungssegmenten im Kapitel 2.1 erarbeitet. Der hohe Stellenwert der Durchlässigkeit in die Richtung der Öffnung der Hochschulen für beruflich Qualifizierte ist innerhalb der Durchlässigkeitsdebatte präsenter, als der Weg von der akademischen in die berufliche Bildung (vgl. Knobbe & Dittmann 2016, S. 38). Daher wird diese Thematik ebenfalls innerhalb der Masterarbeit erörtert. Im Anschluss daran werden im Kapitel 2.2 die Ursachen, Studienabbruchquoten und Verbleibsdaten der Studienabbrecher analysiert. Bevor die Sichtweise der Unternehmen zur Personengruppe betrachtet wird, muss im Vorfeld die Personengruppe selbst untersucht werden und ihre Beweggründe zur Entscheidung für eine Ausbildung. Im Folgenden wird die Einstellungsbereitschaft und Öffnung der Unternehmen für Studienabbrecher als neue Zielgruppe zur Deckung des bestehenden Fachkräftebedarfes untersucht. Nach einer Darstellung über die Entwicklung des Ausbildungsmarktes werden aktuelle Forschungsergebnisse zu dieser Thematik

vorgestellt und in einen Zusammenhang gebracht, um einen Gesamteindruck über die allgemeine Bereitschaft der Unternehmen zur Integration der Studienabbrecher zu erhalten. Im Kapitel 2.4 werden positive Argumente der Unternehmen angeführt, die eine Integrationsbereitschaft erhöhen. Zusätzlich erfolgt ein Überblick über die bestehende Projektlage, die eine reibungslose Einstellung unterstützen, sowie über Anrechnungsmöglichkeiten auf Grundlage gesetzlicher Regelungen. Abschließend wird im Kapitel 2.5 auf Herausforderungen der Unternehmen auf Basis von Forschungsergebnissen eingegangen. Dabei liegt der Schwerpunkt auf zwei Themenbereiche, die den Unternehmen besonders häufig große Schwierigkeiten bei der Integration der Studienabbrecher bereiten: die Kontaktaufnahme mit dieser Zielgruppe und die Bewertung der Vorleistungen aus dem Hochschulstudium. Bisherige Erkenntnisse aus dem Forschungsstand sind in komprimierter Form im Kapitel 2.6 in einem Zwischenfazit zusammengefasst.

Da über die zentrale Fragestellung nur lückenhafte Erkenntnisse innerhalb des Forschungsstandes bestehen, wird nach dem theoretischen Teil ein qualitativer Forschungsansatz verfolgt, der eine Befragung von fünf Personalverantwortlichen von kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) in Sachsen – Anhalt beinhaltet. Die Befragung erfolgt im Rahmen von Experteninterviews. Zusätzlich wird ein Experteninterview mit einer regionalen Kammerorganisation stattfinden. Im Anschluss werden die Interviews mittels der Methodik der qualitativen Inhaltsanalyse von Mayring im Hinblick auf die Fragestellung ausgewertet, um ein umfassendes Bild über die Einstellungsbereitschaft und deren Integrationsdeterminanten bei der Einstellung zu erhalten. Daraufhin können neue Erkenntnisse und Ideen für weiterführende Forschungsvorhaben generiert werden.

2. Theoretischer Rahmen

Der theoretische Rahmen dient dazu, sowohl Einblicke in quantitative Analysen, wie der Studienabbruchforschung und der Entwicklung des Ausbildungsmarktes zu geben, als auch bisherige Untersuchungen zur Integration von Studienabbrechern in das duale Ausbildungssystem zu analysieren. Eine lückenlose Darstellung des aktuellen Forschungsstandes bildet die Grundlage für eine anschließende empirische Untersuchung und ist richtungsweisend für die Herausbildung von Schwerpunkten und Besonderheiten, die Einfluss auf die Beschäftigungs-bereitschaft der Betriebe nehmen.

2.1 Durchlässigkeit zwischen akademischer und beruflicher Bildung

In der bildungspolitischen Diskussion ist das mehrschichtige Thema der Durchlässigkeit von hoher Relevanz. Der Deutsche Bildungsrat beispielsweise fordert eine durchgängige wechselseitige Durchdringung von Bildungsgängen aus unterschiedlichen Bildungsbereichen (vgl. Irmgard et al. 2015, S. 16). Die Flexibilisierung und Erweiterung von Bildungsmöglichkeiten und -wegen sowie die verbesserten Möglichkeiten des lebenslangen Lernens sind zentrale Zielstellungen dieser Forderung. Die Flexibilisierung betrifft auch die neuen Anforderungen des Arbeitsmarktes. Lineare und starre Karrierewege nehmen zusehends ab, sodass sich eine Vielzahl von individuellen und atypischen Berufsbiografien entwickelt haben (vgl. Anslinger & Heibült 2015, S. 121). Nach diesen Entwicklungen konzentrieren sich die bildungspolitischen Bestrebungen darauf, dem Individuum den Übergang zwischen den Bildungsbereichen auch nach bereits gefallener Entscheidung für einen Bildungsweg zu erleichtern (vgl. Haugg 2015, S. 9). Für die berufliche und auch die akademische Bildung ist diese Problematik aufgrund ihrer traditionell verankerten Abgrenzung von besonderer Bedeutung (vgl. Weiss 2006, S. 3). Die Gleichwertigkeit zwischen beruflicher und allgemeiner Bildung, wie auch

der hochschulischen Bildung steht sowohl aus der Perspektive der Berufsbildungsforschung als auch der Berufs- und Wirtschaftspädagogik im engen Zusammenhang mit der Durchlässigkeit (vgl. Frommberger 2012a, S. 82). Aus diesem Grund wird im folgenden Kapitel die Konstellation dieser beiden Bildungsbereiche thematisiert. In der derzeitigen bildungspolitischen Diskussion liegt der Fokus vor allem auf Durchlässigkeit von der beruflichen in die akademische Bildung. Der Gliederungspunkt 2.1.2 geht daher verstärkt auf diesen Übergangsweg ein. Zum Abschluss des Kapitels werden quantitative Daten und Ergebnisse aus empirischen Befunden erläutert und analysiert.

2.1.1 Berufliche und akademische Bildungssegmente im Umbruch

Der Wechsel von einem Bildungsbereich in einen anderen, wie es beispielsweise beim Übergang von der akademischen in die berufliche Bildung der Fall ist, hängt stark mit der Durchlässigkeit zwischen den beiden Bildungsbereichen zusammen. Aus diesem Grund nimmt die Durchlässigkeit in der bildungspolitischen Betrachtung einen hohen Stellenwert ein. Zentrale Zielstellung der erhöhten Durchlässigkeit ist die Stärkung der individuellen, beruflichen und sozialen Mobilität und der Erhöhung der Mobilitätsbereitschaft beim Wechsel zwischen unterschiedlichen Bildungs- und Berufsbildungssystemen (vgl. Frommberger 2012a, S. 81). Diese Mobilitätssteigerung soll durch einen grenzüberschreitenden Zu- und Übergang zwischen verschiedenen Stufen des Bildungssystems erreicht werden. Dabei stellt die Durchlässigkeit für den einzelnen Bildungsteilnehmer die Möglichkeit dar, von einem Qualifikationsweg in einen nächsten zu wechseln (vgl. Wittig, Tutschner & Müskens 2012, S. 92). Die Durchlässigkeit der Übergänge trägt zur umfassenden Gewährleistung von Bildungschancen bei und reduziert langfristig den bestehenden Fachkräftemangel (vgl. Irmgard et al. 2015, S. 17). Die Regelung der Übergänge läuft in Deutschland über ein Berechtigungssystem ab, welches eng mit staatlich anerkannten Abschlüssen verbunden ist (vgl. Frommberger 2012a, S. 82). Die Gleichwertigkeitsdebatte der beruflichen und

allgemeinen Bildung steht daher, aus der Perspektive der Berufsbildungsforschung, sehr nah an der Thematik der Durchlässigkeit.

Jedoch sind die beiden Bildungssegmente der beruflichen und der allgemeinen Bildung durch eine institutionelle, aufgrund von Traditionen verankerten Trennung geprägt. Baethge, Solga & Wieck (2007) nennt diese Trennung zwischen der höheren Allgemeinbildung, wie sie an Gymnasien und Universitäten gelehrt wird und der Berufsbildung das „deutsche Bildungs-Schisma“ (Baethge et al. 2007, S. 16). Die Unterschiedlichkeit dieser beiden Bildungssegmente beruht, neben den differenzierten politisch und institutionell verankerten Ordnungsprinzipien, auf der Verwirklichung unterschiedlicher Ziele und Funktionen, die sich auf veränderte Lernprozesse auswirken. Die Separierung hat einen tief verwurzelten bildungshistorischen Hintergrund (vgl. Elsholz 2014, S. 100). Die Strukturen der allgemeinen und beruflichen Bildung im postschulischen Bildungsbereich haben sich weitestgehend unabhängig voneinander entwickelt und folgen einer eigenen Logik mit eigenen Zertifizierungssystemen (vgl. ebd., S. 102). Sie zielt weiterhin in ihrer Ausrichtung auf verschiedene Personengruppen ab und folgt einer differenzierten Werteorientierung (vgl. Fischer & Frommberger 2013, S. 56). Während die berufliche Bildung auf die Berufsausübung im mittleren Beschäftigungssegment abzielt, betont die hochschulische Bildung die Vorbereitung auf die Übernahme von Entscheidungs- und Führungsaufgaben (vgl. ebd., S. 54). Die starke Erkenntnis- und Prestigeorientierung (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2014, S. 58) eines Studiums führte zu einer Abwertung und dadurch zum Attraktivitätsverlust der beruflichen Bildung (vgl. ebd., S. 22). Im Gegensatz zum akademischen Abschluss bestehen nach dem Abschluss in der beruflichen Bildung eher begrenzte Möglichkeiten, weiterführende Kompetenzen und Berechtigungen zu erwerben (vgl. Frommberger 2009, S. 8). Ein weiteres Problem der Separierung der Bildungsbereiche stellt die nur schwer mögliche Revidierung bereits getroffener Bildungsentscheidungen dar (vgl. Elsholz 2014, S. 102). Durch die Abschottung der

Bildungsbereiche und den dadurch entstehenden Sackgassen im Bildungssystem ist die Mobilitätsmöglichkeit der Bildungsteilnehmer stark eingeschränkt und wirkt somit der Zielstellung von Durchlässigkeit entgegen (vgl. Frommberger 2009, S. 4). Durch die Schaffung von Übergangsmöglichkeiten zwischen dem akademischen und beruflichen Bildungsbereich kann verhindert werden, dass erstmalig getroffene Bildungsentscheidungen weiterführende Karriere- und Bildungsmöglichkeiten unterbinden (vgl. Wissenschaftsrat 2014, S. 85).

Tendenziell nähern sich beide Bildungssegmente seit Beginn des 21. Jahrhunderts stärker aneinander an (vgl. Elsholz 2015, S. 248; Wolter 2013, S. 203). Ein Grund dafür ist, neben der gestiegenen Nachfrage im akademischen Bildungssektor (vgl. Elsholz 2015, S. 248), die Auflösung von starren Bildungsbiografien (vgl. Wissenschaftsrat 2014, S. 39). Die veränderte Konstellation zwischen den beiden Bildungsbereichen ist außerdem durch die bildungsübergreifende Orientierung an berufliche Handlungsfähigkeit zu begründen (vgl. Irmgard et al. 2015, S. 13). Hinzu kommt, dass nur noch wenige Absolventen nach dem Universitätsstudium einen wissenschaftlichen Karriereweg anstreben (vgl. Elsholz 2015, S. 249-250). Die Entwicklung der Hochschulbildung hin zu Schlüsselqualifikationen und Handlungsfähigkeit finden zunehmend Anwendung in hochschulischen Curricula (vgl. Elsholz 2014, S. 104). Eine verstärkte Berufsorientierung und „Verberuflichung der akademischen Bildung“ (Elsholz 2014, S. 99) sowie die damit einhergehende Flexibilisierung der Lernprozesse verpflichtet die Bildungsbereiche zum engeren Austausch und bewirkt eine Veränderung der traditionellen Strukturen (vgl. Wissenschaftsrat 2014, S. 39). Auch im Bereich der Berufsausbildung erfolgt eine Entwicklung weg von traditionellen Lernmethoden, hin zur Vermittlung von Handlungskompetenzen und der Bildung von Schlüsselqualifikationen (vgl. Wolter 2013, S. 203). In diesem Zusammenhang wird von der „Akademisierung der Berufsbildung“ (Frommberger 2012b, S. 4) gesprochen, in denen Lernprozesse Anwendung finden, die ursprünglich in der allgemeinbildenden oder akademischen Ausbildung verortet waren. Daraufhin

sind höhere Anforderungen in der beruflichen Bildung zu verzeichnen. Durch die vermehrten Überschneidungen zwischen beruflicher und akademischer Bildung werden die traditionell verankerten Abschottungen verstärkt hinterfragt und die formale Trennung wird durch Unterstützung von bildungspolitischen Maßnahmen allmählich überwunden (vgl. Frommberger 2013, S. 57). Neben der zunehmenden Unterstützung von nicht traditionellen Zugangswegen (vgl. Elsholz 2015, S. 250), besteht bereits eine Vielzahl von Bestrebungen für eine erleichterte Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen zum Übergang in den akademischen Bildungssektor, wie im späteren Verlauf dieser Arbeit umfassend dargestellt. Die Öffnung der Berufsausbildung für neue Zielgruppen, wie den Studienabbrechern, soll zur vermehrten Durchlässigkeit und Attraktivitätssteigerung der beruflichen Bildung beitragen sowie die Gleichwertigkeit im postschulischen Bildungsbereich schaffen (vgl. Wissenschaftsrat 2014, S. 14). Damit ist die Erhöhung von Durchlässigkeit nicht mehr nur eine bildungspolitische Forderung, es ist vielmehr auch im Interesse der Unternehmen, wodurch sie wichtige Akteure dieses Themenbereiches darstellen.

2.1.2 Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung

Der erleichterte Übergang seitens der Studienabbrecher in das duale System und der beruflich Qualifizierten in den Hochschulbereich bildet eine Reduzierung ungerechter Entwicklungschancen und Bildungsbenachteiligung und stellt einen wertvollen Beitrag zur Chancengleichheit im Bildungssystem dar (vgl. Frommberger 2012c, S. 171). Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) beispielsweise folgt durch Förderung berufsbegleitender Studienangebote speziell für beruflich Qualifizierte dieser Zielstellung und geht damit der Forderung zu einer Aufwertung der beruflichen Bildung nach (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2012, S. 6). Dadurch ist eine Weiterentwicklung von dynamischen Bildungskarrieren und breitgefächerten Qualifikationsmöglichkeiten gegeben (vgl. Wissenschaftsrat 2014, S. 73).

Die konkrete Gestaltung der Übergänge und der Vergleichbarkeit von Abschlüssen werden durch differenzierte Leitbilder und Klassifikationssysteme der Bildungsabschlüsse gehemmt (vgl. Frommberger 2013, S. 56). Um diesem Problem entgegenzuwirken, wurden Rahmenwerke entwickelt, die Abschlüsse aus verschiedenen Bildungsteilbereichen oder informellen erworbenen Abschlüssen gegenüberstellen und vergleichbar machen (vgl. Frommberger 2012c, S. 175). Im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR), welcher im Mai 2013 in Kraft getreten ist (vgl. Elsholz 2015, S. 252), sollte unter Berücksichtigung des deutschen Bildungssystems dieses Ziel umgesetzt werden (vgl. Gehmlich 2012, S. 61). Die Bestrebungen des Rahmenwerkes gehen mit der Forderung nach Veränderung zur Trennung von beruflicher und hochschulischer Bildung einher und sollen Transparenz und Gleichwertigkeit der beiden Bildungsprozesse schaffen (vgl. Nehls 2012, S. 24). Das Rahmenwerk beinhaltet die Einordnung von Abschlüssen und Strukturierung von Lernniveaus und beschreibt dadurch die Beziehungen zwischen Qualifikationen (vgl. Blings 2012, S. 9). Bei der Einordnung der Kompetenzen und Qualifikationen werden Inputfaktoren, wie Ort und Zeit des Lernens vernachlässigt, sodass allein der Abschluss bildungsübergreifend im Vordergrund steht (vgl. Dorn & Müller 2008, S. 54). Ziel dabei ist die Öffnung von Zugängen und die damit verbundene Erleichterung von Anrechnungs- und Anerkennungsprozessen. Der DQR wurde auf Grundlage des Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) entwickelt. Den erworbenen Kompetenzen können acht Niveaustufen zugeordnet werden (vgl. Blings 2012, S. 12). Die Niveaus beinhalten vom grundlegenden Schulabschluss (Niveau 1) bis zur Promotion (Niveau 8) das gesamte Spektrum der Qualifikationen aus der allgemeinen, beruflichen und akademischen Bildung (vgl. ebd., S. 11). Die höheren Niveaus werden in den Mitgliedsstaaten vorrangig der akademischen Bildung zugeordnet (vgl. Nehls 2012, S. 30). Der DQR schafft jedoch die Grundlage dafür, dass beruflich Qualifizierte ebenfalls den höchsten Niveaus zugeordnet werden und ebnet durch die Aufwertung der Berufsausbildung den Weg zur Chancengleichheit. Diese

neuen Entwicklungen verzerren das traditionelle Bild des berechtigungs- und zertifikatsgeprägten Deutschlands, wodurch Schwierigkeiten in der Akzeptanz des DQR auftreten können (vgl. Wolter 2013, S. 202).

Ein Gestaltungsfeld für den Übergang vom beruflichen in das akademische Bildungssegment ist nach Hartmann et al. (2008) der Zugang zur Hochschule für beruflich qualifizierte ohne Hochschulzugangsberechtigung (vgl. Hartmann et al. 2008, S. 18). Der Beschluss „Hochschulzugang für beruflich qualifizierte Bewerber ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung“ der Kultusministerkonferenz (KMK) aus dem Jahr 2009 ist dabei ein wichtiger Bestandteil der Öffnung der Hochschule für neue Zielgruppen. (vgl. Wolter, Dahm, Kamm, Kerst & Otto 2015, S. 11). Durch den KMK – Beschluss wurde bundesweit eine Regelung geschaffen, die flächendeckend denjenigen, die erfolgreich einen Meisterabschluss oder Fortbildungsabschluss und Vergleichbares absolvierten, eine allgemeine Hochschulzugangsberechtigung zusichern (vgl. Kultusministerkonferenz 2009, S. 1). Damit ist dieser Abschluss formal mit der Hochschulzugangsberechtigung gleichgestellt (vgl. Wolter et al. 2015, S. 11). Eine fachgebundene Hochschulreife erhalten, nach der Absolvierung eines Eignungsfeststellungsverfahrens oder eines Probestudiums, die Bewerber, die eine Berufsausbildung und mehrjährige Berufserfahrung vorweisen können (vgl. Kultusministerkonferenz 2009, S. 1). Dies ermöglicht die individuelle Weiterentwicklung und schafft die Voraussetzungen für einen beruflichen Aufstieg (vgl. Wolter et al. 2015, S. 24). Gleichzeitig können frühere Bildungsentscheidungen korrigiert werden (vgl. ebd., S. 22). Die Hochschule weicht damit vom Bild des „normalen“ Studenten ab und beginnt, neue Zielgruppen und deren Bedürfnisse vermehrt in den Fokus zu nehmen (vgl. Nickel & Püttmann 2015, S. 95). Auch die Unternehmen profitieren von der Öffnung der Hochschulen. Das Angebot wirkt sich, vor allem für kleine Unternehmen, attraktivitätssteigernd auf die Personalbindung aus und tritt dadurch einer Abwanderung von leistungsfähigen Arbeitnehmern entgegen (vgl. Friedrich & Schwill 2013, S. 250). Der KMK – Beschluss stellt demnach einen

wertvollen Beitrag zur Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung dar.

Nicht nur die reine Zulassung zum Hochschulstudium trägt zur Durchlässigkeit der beiden Bildungsbereiche bei, auch die verstärkten Bestrebungen nach Modellen zur Anrechnung bestimmter Qualifikationen aus dem vorherigen beruflichen Werdegang auf das Studium sind Bestandteil der Gleichwertigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung (vgl. Frommberger 2012c, S. 172). Ziel der Anrechnung beruflicher Kompetenzen ist eine Verkürzung des Hochschulstudiums für beruflich Qualifizierte unter Berücksichtigung entsprechender Lernergebnisse (vgl. Wittig et al. 2012, S. 94). Um eine passgenaue Anrechnung von beruflicher Vorleistung generieren zu können, wurden im Rahmen von Modellversuchen Übergangsgestaltungen von der beruflichen in die hochschulische Bildung unternommen (vgl. Frommberger 2012c, S. 185). Die vom BMBF im Jahr 2005 ausgeschriebene Förderinitiative „Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge“ (ANKOM) beinhaltet Entwicklungsprojekte und -verfahren, mit denen Fortbildungsabschlüsse auf Hochschulstudiengänge angerechnet werden (vgl. Hartmann et al. 2008, S. 16). So kann beispielsweise der staatlich geprüfte Betriebswirt oder Techniker unter Abgleich mit den Modulhalten direkt in das dritte Semester einsteigen (vgl. Hartmann 2008, S. 168). Die Entwicklung von Anrechnungsverfahren von beruflichen Qualifikationen auf den akademischen Sektor sind bedeutende Ergebnisse der ANKOM – Initiative (vgl. Daubenfeld, Zenker & Gros 2015, S. 337). Jedoch ist die Beschreibung von Lernergebnissen zweier unterschiedlicher Bildungsgänge nach wie vor schwer umzusetzen, da die dafür verwendeten Dokumente sowohl der beruflichen als auch der akademischen Bildung eher Lernziele anstatt Lernergebnisse aufzeigen (vgl. Hartmann 2008, S. 160). Die Initiative trägt trotz dieser Hindernisse zur Verbesserung der Durchlässigkeit und Attraktivität der beruflichen Bildung bei, da dadurch eine umfassende Übersetzung von beruflich erlangten Wissen in ein

Hochschulstudium stattfinden kann (vgl. Wolter, Banscheraus, Kamm, Otto & Spexard 2014, S. 26).

Zusätzlich zu diesen Bestrebungen ist eine höhere Zahl an neuen Studienmodellen zu verzeichnen. Es entstehen Mischformen, wie das Duale Studium, das Teile der Berufsausbildung und des Hochschulstudiums beinhaltet (vgl. Haugg 2015, S. 9). Durch die hohe Nachfrage nach dieser Verzahnung sowohl seitens der Unternehmen als auch seitens der Schulabgänger (vgl. Krone 2015, S. 21) wird ebenfalls der Trend zur vermehrten Annäherung der beiden Bildungsbereiche deutlich. Bestandteil vieler Projekte und Initiativen ist zusätzlich auch die Beratung von Studienabbrechern (Wolter et al. 2014, S. 16), um zu signalisieren, dass Durchlässigkeit nicht nur den Übergang von der beruflichen zur akademischen Bildung beinhaltet. Der Prozess der Anrechnung auf Hochschulstudiengänge ist deutlich stärker ausgeprägt und weiterentwickelt als die Durchlässigkeit von der akademischen in die berufliche Bildung (vgl. Jahn & Birckner 2014, S. 3). Das Methodenspektrum zur Gleichwertigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung bietet daher viel Potenzial zur Weiterentwicklung, deren Wirkung im folgenden Abschnitt untersucht wird.

2.1.3 Empirische Befunde

Die, im Abschnitt 2.1.2 bereits beschriebenen, Maßnahmen haben zu einer formalen Durchlässigkeit geführt (vgl. Wolter et al. 2014, S. 17). Diese bewirken jedoch nicht automatisch eine tatsächlich stattfindende Durchlässigkeit (vgl. ebd., S. 19). Zwar haben sich die absoluten Zahlen der beruflich qualifizierten Studierenden zwischen 2000 und 2012 verachtfacht, aber aufgrund des allgemeinen starken Anstiegs von Studienanfängern relativiert sich die Zahl (vgl. ebd., S. 17). Der Anteil beruflich Qualifizierter ohne Hochschulzugangsberechtigung stieg zwar von 1 % im Jahr 1995 auf 2 % im Jahr 2010 und schließlich auf 2,6 % in 2012, jedoch ist er im Vergleich zu den

Studienanfängern, die über den „Königsweg“ zum Studium gelangt sind (90 %), marginal (vgl. ebd., S. 17). Bei den Studienanfängerdaten der beruflich qualifizierten Studierenden sind enorme Unterschiede zwischen den Bundesländern zu beobachten, die auf unterschiedliche Angebotspektren von Fernstudiengängen und berufsbegleitenden Studiengängen zurückzuführen sind (vgl. Banscheraus, Bernhard, Graf 2016, S. 19). Fernstudiengänge bieten eine bessere Vereinbarkeit von Studium und Familie (vgl. Wolter et al. 2014, S. 19). Dadurch ist grundsätzlich die Nachfrage seitens beruflich qualifizierten Studierenden nach diesem Studienmodell sehr hoch. Die Nachfrage nach den Angeboten der regulären Universitäten sind jedoch vergleichbar gering, sodass trotz einer hohen Anzahl an neuen Öffnungsmaßnahmen die Durchlässigkeit nur marginal zugenommen hat (vgl. ebd., S. 22).

Ein möglicher Grund für diese verminderte Nachfrage ist die weiterhin bestehende fehlende Transparenz und Unübersichtlichkeit der Zulassungsregelungen zwischen den einzelnen Bundesländern (vgl. Wolter et al. 2014, S. 22). Dies bestätigt die Studie „AnHoSt – Anrechnungspraxis in Hochschulstudiengängen“ bei denen auf der Internetseite der Hochschulen und Universitäten die Anrechnungsregelungen von 100 Studiengängen untersucht wurden (vgl. Hanft, Brinkmann, Gierke & Müskens 2014, S. 69). In den meisten Fällen ist der direkte Kontakt mit der Hochschule notwendig, um weitere Informationen zu erhalten (vgl. ebd., S. 72). Auch Vertreter der Kammern bemängeln die fehlende Informationsweitergabe für Interessierte und die unzureichende Publikation von Projektergebnissen für die Öffentlichkeit (vgl. Benning, Burchert & Müller 2016, S. 330). Um mehr Transparenz bei der Anrechnung beruflicher Kompetenzen zu gewährleisten, hat die Fachhochschule Bielefeld die Informationsplattform „DAbeKom: Datenbank zur Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen“ (vgl. ebd., S. 330) entwickelt. Der Studieninteressierte kann dabei nach Anrechnungsmöglichkeiten filtern und erhält so, nach Angabe seines Berufsabschlusses, Informationen zu den Anrechnungsregelungen auf mögliche

Studiengänge mit Angabe der anrechenbaren Kreditpunkte und eventuellen Auflagen (vgl. ebd., S. 331). Ziel dabei ist die verstärkte Wahrnehmung und Akzeptanzsteigerung des Themas Anrechnung für die Interessierten. Neben dem Informationszugang von Anrechnungsregelungen wurden in der Studie „AnHoSt“ ebenso Fallberichte von 12 Hochschulen eingeholt, in denen die tatsächliche Anrechnungspraxis der einzelnen Hochschulen offengelegt werden sollte (vgl. Hanft et al. 2014, S. 2). Hier bestätigt sich die Annahme, dass Anrechnungsmöglichkeiten nur von wenigen Studierenden genutzt werden (vgl. ebd., S. 86). Auch sind Hemmungen seitens der Hochschule bei der Anrechnungspraxis aufgrund von fehlenden Ressourcen (vgl. ebd., S. 75) und eine dadurch entstandene Überforderung sowie fehlende Wissensbestände in den Strukturen der Studiengänge zu verzeichnen (vgl. ebd., S. 86). Ungenaue Rahmenvorgaben und hohe Interpretationsspielräume bei der Anrechnung als Folge von zu geringer Qualitätssicherung verursachen dies (vgl. ebd., S. 88).

Ein weiterer Grund für die geringe Nachfrage der beruflich Qualifizierten, ein Studium zu beginnen, stellt die Unvereinbarkeit der Erwerbstätigkeit mit einem Vollzeitstudium dar (vgl. Hartmann 2008, S. 158). Daher ist also auch der Standpunkt und das damit einhergehende Entgegenkommen der Betriebe, die die Studieninteressierten beschäftigen, ein bedeutender Faktor im Entscheidungsprozess zur Studienaufnahme. Zur Schaffung eines Meinungsbildes seitens der Betriebe hat das BIBB im Jahr 2008 eine Betriebsbefragung zu diesem Thema durchgeführt. In diesem Rahmen konnten die Befürchtungen der beruflich Qualifizierten bestätigt werden. Im Gegensatz zu berufsbegleitenden Studiengängen, halten 91 % der Betriebe ein Vollzeitstudium als Weiterbildung auf hochschulischer Ebene für ungeeignet (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2009, S. 2). Mehr als ein Drittel der Betriebe vertreten zwar die Ansicht, dass bei einigen Mitarbeitern mit Berufsabschluss hochschulische Kompetenzen durchaus vorliegen, die eher aus der Berufserfahrung, als aus der vorherigen Berufsausbildung entstanden ist (vgl. ebd., S. 3), aber die Unternehmen sind nicht

bereit, diejenigen während der Weiterbildung aus dem Arbeitsleben auszuschließen (vgl. ebd., S. 2). Bezüglich der Anrechnung von beruflichen Kompetenzen ist das Meinungsbild eher positiv, da sie die zeitliche Verkürzung des Studiums als effizient und entlastend für ihr Interesse, denjenigen schnellstmöglich wieder in seine Arbeitsbereiche integrieren zu können, ansehen (vgl. ebd., S. 4). Sie schätzen die Motivation der Mitarbeiter, sich wissenschaftlich weiterqualifizieren zu wollen, jedoch haben einige Unternehmen (21 %) die Befürchtung, dass derjenige nach dem Studienabschluss das Unternehmen verlässt (vgl. ebd., S. 4).

Die Durchlässigkeit zwischen der beruflichen und akademischen Bildung ist aus mehreren Perspektiven und Gesichtspunkten zu betrachten. Sowohl die tatsächliche Anrechnungspraxis von erworbenen Kompetenzen, als auch die Sichtweisen der Betriebe und der beruflich Qualifizierten nach Studienaufnahme sind entscheidende Faktoren, um weiteres Potenzial zu erkennen und bestehende Problemfelder zu identifizieren und zu bereinigen. Die empirischen Befunde bestätigen sowohl die Fortschritte der letzten Jahre, jedoch beweisen sie auch die Aussage von Wolters, dass allein durch die Schaffung bildungspolitischer Rahmenbedingungen nicht automatisch eine tatsächliche Durchlässigkeit gegeben ist (vgl. Wolter et al. 2014, S. 19).

2.2 Studienabbruch: Häufigkeit, Ursachen und Verbleib

Nachdem die Durchlässigkeit vom beruflichen in den akademischen Bildungssektor untersucht wurde, soll im Folgenden die Schwelle von der akademischen in die berufliche Bildung analysiert werden. Im Vorfeld zum Übergang in eine duale Ausbildung muss zuerst der quantitative Anteil der Studienabbrecher in Deutschland verortet werden, um die potenziellen Ausbildungsanfänger feststellen zu können. Ein wichtiger Bestandteil dieser Untersuchung ist die Ursachenforschung eines Studienabbruches, der die Motivation beinhaltet, eine duale Ausbildung zu beginnen. Neben der allgemeinen

Analyse der Abbruchmotive erfolgt hierbei auch die Unterscheidung zwischen frühen und späten Studienabbrechern. Im letzten Teil wird, anknüpfend an die Ursachen, der Verbleib der Studienabbrecher untersucht, der die Grundlage für den Perspektivwechsel zur Ansicht der Unternehmen und ihre Betrachtung der neuen potenziellen Bewerbergruppe der Studienabbrecher bildet.

2.2.1 Entwicklung der Studienabbruchquote in Deutschland

Die Berechnung der Studienabbruchquote kann je nach Zielstellung und Grundlage für einen weiteren Forschungsverlauf sehr differenziert erfolgen (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2016a, S. 2). Eine gängige Methode zur Berechnung stellt eine Studienverlaufsstatistik dar, die bisher aus datenschutzrechtlichen Gründen in Deutschland nicht ausgegeben werden durfte (vgl. Heublein & Wolter 2011, S. 217). Aus diesem Grund bestehen keine bundeslandübergreifenden Quoten, wodurch bestimmte Schätzverfahren bei der Ermittlung von Studienabbruchquoten zur Anwendung kommen (vgl. Heublein et al. 2017, S. 261). Die Studienabbruchforschung und damit zugrundeliegende Berechnung der Studienabbruchquoten wird in Deutschland vorwiegend und in regelmäßigen Abständen vom DZHW untersucht. Die Berechnung der Studienabbruchquote erfolgt dabei auf der Basis eines Vergleichsverfahrens, indem ein Absolventenjahrgang in Relation mit den jeweiligen Jahrgängen der Studienanfänger gesetzt wird. Die aktuellen quantitativen Ergebnisse zu den Studienabbruchquoten der DZHW erschienen im Jahr 2017. Die Berechnung der aktuellen Daten erfolgte auf der Grundlage des Absolventenjahrganges 2014 (vgl. ebd., S. 261). Die Schätzungen wurden sowohl für die Bachelorstudiengänge, als auch für das Master- und Staatsexamensstudium berechnet. In der vorliegenden Arbeit werden jedoch nur die Ergebnisse aus den Bachelorstudiengängen berücksichtigt, da bei den Staatsexamensstudiengängen spezielle Berufsgruppen ausgebildet werden. Bei den Studienabbrechern des Masterstudienganges liegt bereits ein akademischer Abschluss vor. Damit gehören die Studienabbrecher der

Masterstudiengänge nicht in die klassische Definition eines Studienabbruches, die im Rahmen dieser Arbeit von Heublein et al. (2017) zugrunde gelegt wird:

„Unter Studienabbrechern [...] ehemalige Studierende zu verstehen, die zwar durch Immatrikulation ein Erststudium an einer deutschen Hochschule aufgenommen haben, dann aber das Hochschulsystem ohne (erstes) Abschlussexamen verlassen. Fachwechsler, Hochschulwechsler wie auch erfolglose Studierende in einem Zweitstudium gehen nicht in die Berechnung der Abbruchquote ein“ (Heublein et al. 2017, S. 261).

Nach den aktuellen Berechnungen konnte über alle Hochschularten und Fachrichtungen hinweg eine aktuelle Studienabbruchquote der Studienanfänger von 29 % festgestellt werden (vgl. Heublein et al. 2017, S. 263). Im Vergleich zu den vorangegangenen Erhebungen der DZHW zu den Anfängerjahrgängen in 2006 / 2007 sowie in 2008 / 2009 hat sich die Abbruchquote nur um 1 % erhöht. Die Entwicklungen des Studienabbruchs an der Universität unterscheidet sich dabei stark von der an der Fachhochschule. Während die Zahl der Studienabbrecher an der Universität von 35 % in 2006 / 2007 auf 32 % in 2010/2011 gesunken ist, so stieg die Studienabbruchquote der Fachhochschulen von 23 % auf 27 % im aktuellen Erhebungszeitraum an (vgl. ebd., S. 263). Heublein et al. (2017) erklären dies mit einer erhöhten Anfängerzahl in der Fächergruppe der Ingenieurwissenschaften, die allgemein von einer hohen Abbruchquote geprägt ist (vgl. Heublein et al. 2017, S. 264). Im Gegensatz dazu ist der Studienabbruch der Ingenieurwissenschaften in den Universitäten von 36 % auf 32 % zurückgegangen. Die höchste Abbruchquote ist bei der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften zu verzeichnen. Sie liegt an der Universität unverändert zur vorherigen Untersuchung bei 39 % (vgl. ebd., S. 267). Ein Rückgang der Studienabbrüche besteht im Bereich der Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften um 2 % auf 28 % (vgl. ebd., S. 264). Die Anzahl der Studienabbrecher für den universitären Bereich der Sprach-, Kultur- und Sportwissenschaften ist

unverändert auf dem Niveau der Voruntersuchung (30 %), während die Fächergruppen der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften um 3 % auf 30 % leicht angestiegen ist. Die sich stark voneinander abweichenden Abbruchquoten zwischen den Fächergruppen sind ein Merkmal der, nach wie vor bestehenden, unterschiedlich hohen Anforderung von einem Studiengang zum anderen (vgl. Bergmann 2016, S. 22).

Neben der Entwicklung der Studienabbruchquote ist der Zeitpunkt, an dem ein Studium endgültig abgebrochen wurde, von hoher Bedeutung für die vorliegende Arbeit. Die Verteilung von frühen und späten Studienabbrechern ist ein relevanter Bestandteil dieser Untersuchung. Im Durchschnitt erfolgte der Studienabbruch im aktuellen Untersuchungszeitraum 2014, unter Einschluss der Staatsexamensstudiengänge, nach 4,7 Fachsemestern (vgl. Heublein et al 2017, S. 47). Dieser Wert hat sich im Vergleich zur Untersuchung von 2008 um 1,6 Semester verringert. Ein Grund hierfür ist, dass im Jahr 2008 der Anteil der Diplom- und Magisterstudiengänge im Gegensatz zum Jahr 2014 vergleichbar groß war. Unter alleiniger Betrachtung der Bachelorgänge, kann ein Studienabbruch bereits nach 3,8 Fachsemestern beobachtet werden, der damit um nahezu ein Semester früher vollzogen wird, im Vergleich zum allgemeinen Durchschnitt. Die Bachelorstudiengänge der Untersuchung des Jahrganges 2008 beinhalteten zum Großteil die damals neu eingeführten Studiengänge, die den Diplomstudiengängen gegenüberstanden. Der Zeitpunkt des Abbruchs im Bachelorstudium 2008 wurde bereits nach 2,3 Semestern festgestellt (vgl. ebd., S. 46). Seit dem früheren Erhebungszeitraum hat sich jedoch die reguläre Studiendauer stufenweise verlängert, sodass sich der Abbruchzeitpunkt nun auf einen späteren Zeitpunkt verlagert hat (vgl. ebd., S. 47). Bei Gegenüberstellung der anderen Studiengangarten, wie dem Staatsexamen, ist der vergleichbar frühe Abbruchzeitpunkt der Bachelorstudiengänge mit der hohen Verdichtung von Anforderungen in der Studieneingangsphase zu erklären. Der Bachelorstudierende wird frühzeitig mit hohen Leistungsansprüchen konfrontiert, die nur schwer in die späteren Semester verschoben werden können, sodass eine

zeitige Selektion der Studierenden stattfindet. Betrachtet man die Verteilung des Studienabbruchs semesterweise, wie in Tabelle 1 dargestellt, so wird die Tendenz zum frühzeitigen Abbruch deutlich:

Tabelle 1: Fachstudiendauer bis zum Studienabbruch im Bachelorstudium.

Fachsemester	Studienabbruch Bachelorstudium
1. und 2. Semester	47 %
3. und 4. Semester	29 %
5. und 6. Semester	12 %
7. und 8. Semester	7 %
9. und 10. Semester	3 %
11. und mehr Semester	3 %

Quelle: Heublein et al. 2017, S. 47.

Der überwiegende Teil der Betroffenen beendet das Studium im 1. und 2. Semester vorzeitig (vgl. Heublein et al. 2017, S. 47). Bis zum 4. Semester haben bereits

76 % der Studienabbrecher ihren Studiengang abgebrochen. Nur 13 % der Abbrecher sind länger als sechs Semester in ihren Studiengang immatrikuliert. Innerhalb des Entscheidungsprozesses zum Studienabbruch rücken mehrschichtige Problemstellungen zunehmend in den Vordergrund. (vgl. Heublein & Wolter 2011, S. 223). Diese Problemstellungen und Motivlagen, die mit dem Studienabbruch einhergehen, werden im Folgenden untersucht.

2.2.2 Ursachen und Motive des Studienabbruchs

Im Verlauf der empirischen Untersuchung ist der Grund für den Studienabbruch relevant für den Übergang in eine duale Berufsausbildung. Vor allem im Rahmen von Bewerbungsgesprächen für einen dualen Ausbildungsplatz könnte diese

Thematik von den Personalverantwortlichen angesprochen werden. Daher soll im Folgenden ein Überblick über die Motivlage gegeben werden, die schlussendlich zum Studienabbruch geführt haben. Hierbei wird unter Berücksichtigung der Forschungsfrage nach Möglichkeit eine Unterscheidung zwischen frühen und späten Studienabbrechern vorgenommen. Bei beiden Personengruppen ist festzuhalten, dass der Studienabbruch als ein komplexer und mehrschichtiger Prozess anzusehen ist, der mit einer Vielzahl von Bedingungen verknüpft ist (vgl. Heublein & Wolter 2011, S. 223). Die Ursachen und Motive werden von jedem Studienabbrecher individuell unterschiedlich gewichtet und bedingen sich oftmals gegenseitig. Für einen Großteil der Studienabbrecher lässt sich jedoch jeweils ein vordergründiges Motiv feststellen, welches als ausschlaggebend gilt (vgl. Heublein et al. 2010, S. 17).

Neben den neuen Erkenntnissen zur Entwicklung der Studienabbruchquote, wurden im Rahmen der Studie des DZHW die wesentlichen Gründe bzw. Motive für einen Studienabbruch untersucht (vgl. Heublein et al. 2017., S. 21). Dabei hat sich ergeben, dass, ähnlich zur Untersuchung in 2008, ein überwiegender Teil der Studienabbrecher das Bachelorstudium aufgrund von Leistungsproblemen beendet. 30 % geben dieses Motiv als ausschlaggebend für ihre Entscheidung an. Durch die gestraffte Studienstruktur, die Bologna – Prozesse mit sich führten, müssen sehr früh Kompetenzen erworben werden (vgl. Richter 2008, S. 121), wodurch zeitig Defizite sichtbar werden und bewältigt werden müssen. Der Studienabbruch aus Leistungsgründen erfolgt durchschnittlich im 4. oder 5. Semester (vgl. Heublein et al. 2017, S. 50). Ein weiteres Motiv, welches 17 % der Studienabbrecher als ausschlaggebend für den Abbruch empfanden, war die mangelnde Studien-motivation, die genau wie die Leistungsprobleme im Vergleich zu 2008 auf einem ähnlichen Niveau blieb (vgl. ebd., S. 21). Hierbei erfolgt der Abbruch durchschnittlich im Vergleich zu den Leistungsproblemen etwas zeitiger bereits nach 3,6 Semestern (vgl. ebd., S. 50).

Das mit 15 % am dritthäufigsten genannte Motiv, der Wunsch nach einer praktischen Tätigkeit (vgl. Heublein et al. 2017, S. 21), ist im Rahmen dieser Arbeit von besonderem Interesse, da es vorwiegend auf die Studienabbrecher abzielt, die anschließend eine praxisorientierte Ausbildung machen möchten. Ein Grund für diese Annahme ist, dass 71 % der Studienabbrecher, die diesen Grund angeben, die Aufnahme einer Berufsausbildung im Anschluss erwägen (vgl. ebd., S. 208). Der Wunsch nach einer praktischen Tätigkeit ist im Vergleich zur Untersuchung in 2008 um 4 % angestiegen (vgl. ebd., S. 32). Dieser Anstieg geht mit der Annahme einher, dass sich bei einem höheren Anteil der Studienanfänger die Affinität zum akademischen Bildungssektor verringert hat (vgl. ebd., S. 22). Die Studierenden erwarten möglicherweise eine adäquatere Anwendbarkeit auf das spätere Berufsfeld durch praktischere Studieninhalte (vgl. Kolland 2002, S. 61). Auffällig ist, dass 61 % der Studienabbrecher schon im 1. oder 2. Semester erste Überlegungen zum Studienabbruch hegten (vgl. Heublein et al. 2017, S. 57). Bei einem Großteil war bereits vor Aufnahme des Studiums ein Eintritt in das Ausbildungssystem Bestandteil der Überlegungen über ihre berufliche Zukunft (vgl. ebd., S. 51). Daraus lässt sich schlussfolgern, dass die Bedeutung der Aufnahme einer praktischen Tätigkeit zugenommen hat und vergleichsweise zeitig zu einem endgültigen Studienabbruch führt. Ähnlich zum Wunsch nach der Ausübung einer praktischen Tätigkeit hat die Wahl für eine berufliche Alternative als Ursachengruppe von 3 % in 2008 auf 6 % in 2014 zugenommen (vgl. ebd., S. 21). Dieses Motiv weist eine vergleichbare Entwicklung zum Streben nach einer praktischen Tätigkeit auf. Der Zeitpunkt des Abbruchs liegt hierbei mit 3,6 Semestern noch vor den Studienabbrechern, die wegen dem Wunsch nach einer praktischen Tätigkeit ihr Studium ohne Abschluss beenden (vgl. ebd., S. 50).

Der Studienabbruch aus extern orientierten Motiven, wie der finanziellen Situation (19 %), aufgrund persönlicher Gründe (11 %) oder Studienbedingungen (5 %) (vgl. Heublein et al. 2017, S. 21) werden im Rahmen dieser Abschlussarbeit nur geringfügig betrachtet. Der Grund dafür ist, dass sie durch die vorwiegend

extrinsische Faktorenzusammensetzung wenig Grundlage für die anschließende empirische Aufarbeitung des Themas bietet. Da sich vor allem die finanzielle und familiäre Situation bei einem Großteil der Studierenden im fortgeschrittenen Alter problematisch entwickeln könnte, ist es nicht überraschend, dass sich eher Spätabbrecher hiermit auseinandersetzen (vgl. ebd., S. 51). Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die meistgenannten Motive, wie der Wunsch nach praktischen Tätigkeiten und mangelnde Studienmotivation, eher für die frühen Studienabbrecher bezeichnend sind. Damit kann angenommen werden, dass die ersten Semester oftmals als Phase der beruflichen Orientierung anzusehen sind (vgl. Bergmann 2016, S. 23; Kolland 2002, S. 139).

2.2.3 Verbleibsforschung

Nach Feststellung der ausschlaggebenden Ursachen, die zum Studienabbruch führten, soll nun der berufliche Verbleib der Studienabbrecher nach der Exmatrikulation untersucht werden. Zur Thematik der Verbleibsforschung, die die Situation der Studienabbrecher nach dem Abbruch beschreibt, bestehen nur wenige bzw. eher veraltete empirische Befunde (vgl. Bergmann 2016, S. 24; Jahn & Brickner 2014, S. 6). Für diesen Abschnitt soll daher erneut auf die Erkenntnisse der DZHW – Studie, die unter anderem den Verbleib der Studienabbrecher sechs Monate nach der Exmatrikulation erfasst hat, zurückgegriffen und in Abbildung 1 dargestellt werden.

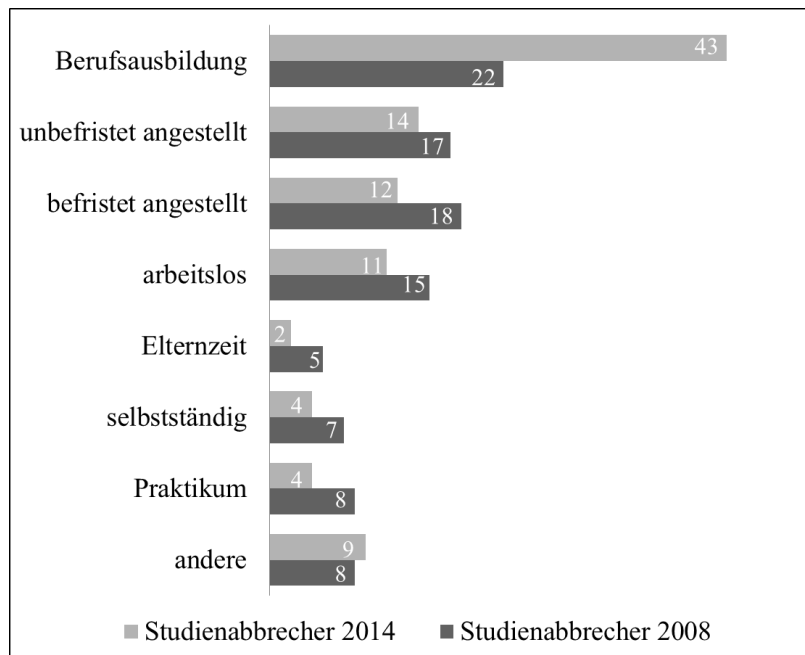


Abbildung 1: Tätigkeiten von Studienabbrechern ein halbes Jahr nach Exmatrikulation im Zeitvergleich (2008 und 2014), Angaben in Prozent.

Quelle: Heublein et al. 2017, S. 219.

Dabei stellte sich heraus, dass der überwiegende Teil der Studienabbrecher, insgesamt 43 %, im Anschluss eine Ausbildung aufgenommen haben (vgl. Heublein et al. 2017, S. 217). 14 % davon begannen eine schulische Ausbildung, während 29 % im dualen System einen Ausbildungsplatz fanden. Im Vergleich zur vorherigen Untersuchung, in der 22 % eine Ausbildung aufgenommen haben, hat diese Alternative zum Studium enorm an Bedeutung gewonnen (vgl. ebd., S. 218). Im Gegensatz dazu ist der Anteil der Studienabbrecher, der direkt in eine befristete oder unbefristete Anstellung übergeht, von 35 % auf 26 % gesunken (vgl. ebd., S. 219). Somit beginnen nun mehr Studienabbrecher mit der Aufnahme einer Ausbildung als mit der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. Die Abbrecher, die eine befristete Tätigkeit im Anschluss ausüben, entscheiden sich meist für eine Arbeitsstelle, die nicht adäquat zum vorherigen Studium ist (vgl. ebd., S. 227). Die direkte Einstellung in ein Arbeitsverhältnis ist abhängig vom Forschungsdesign der Studien. Innerhalb einer Unternehmensbefragung der GIB gaben 53 % der Unternehmen an, die Studienabbrecher direkt und vorwiegend unbefristet fest

anzustellen, während in nur 29 % der Fälle eine Berufsausbildung begonnen wird (vgl. Becker & Lübbers 2014, S. 80). Diese gegenläufigen Aussagen zwischen der Verbleibsforschung des DZHW und der Untersuchung der Unternehmen im GIB Qualifizierungsmonitor könnte durch die unterschiedlichen Forschungsfragestellungen und methodischen Vorgehensweisen begründet sein. Das Rekrutierungsverhalten der Unternehmen zur festen Einstellung von Studienabbrechern ohne formalen Abschluss scheint jedoch trotzdem als Alternative zur Besetzung einer Ausbildungsstelle präsent zu sein. Auffällig ist weiterhin, dass im Falle einer direkten Anstellung kaum Unterschiede in Art und Umfang der Tätigkeit, sowie im Einkommen zwischen Studienabbrechern und Hochschulabsolventen bestehen (vgl. ebd., S. 85). Damit nähern sich die fest eingestellten Studienabbrecher im Status näher an die Hochschulabsolventen, als dies bei den Studienabbrechern im Ausbildungsverhältnis der Fall ist (vgl. ebd., S. 86). Jedoch konnten im weiteren Verlauf der Tätigkeitsausübung, also drei Jahre nach der Einstellung, keine Änderungen im Status festgestellt werden, sodass die eingangs hohe Einstufung keine beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten vermuten lässt (vgl. ebd., S. 85). Die Präferenzen der Unternehmen auf eine direkte Anstellung des Studienabbrechers anstatt der Aufnahme einer Ausbildung ist jedoch ebenso stark branchenabhängig. Vor allem in den MINT – Bereichen erfolgt in 42 % der Fälle eher eine direkte Anstellung, wobei 28 % einen Ausbildungsvertrag erhalten (vgl. Becker et al. 2010, S. 40). Vergleichsweise selten erfolgte ein Übergang in Form eines dualen oder berufsbegleitenden Studiums, da dies aus Sicht der Vertreter des MINT – Bereiches gerade für leistungsschwächere Studienabbrecher eine sehr anspruchsvolle Qualifizierungsform sei, die von einigen Befragten für Studienabbrecher nur schwer zu bewältigen sei (vgl. ebd., S. 45). Ähnlich, wie im Monitoring der GIB hat auch in den MINT – Bereichen die Hälfte der Studienabbrecher zum Zeitpunkt der Festeinstellung keinen formalen Berufsabschluss (vgl. ebd., S. 40). Dabei ist der Anteil der Spätabbrecher im Falle einer Erwerbstätigkeit höher, als im Falle einer Ausbildungsaufnahme (vgl. ebd., S. 41). Gerade im IT – Bereich werden häufiger Studienabbrecher eingestellt, da

Unternehmen dieser Branche diese Zielgruppe systematischer in den Fokus nehmen, als andere Wirtschaftsbereiche (vgl. ebd., S. 32). Eine Begründung für die guten Einstellungschancen für vorzeitig Exmatrikulierte könnte, neben dem vergleichbar hohen Fachkräftebedarf in dieser Branche, die grundsätzliche Offenheit gegenüber neuen Bewerbergruppen sein sowie die geringere Bedeutung einer beruflichen Ausbildung zur Qualifizierung von Fachkräften (vgl. ebd., S. 33).

Ein möglicher Grund für die starke Zunahme in der Bedeutung der Berufsausbildung stellt die Tendenz zum zeitigeren Studienabbruch dar, die mit einer höheren Akzeptanz einhergeht, sich mehrere Jahre in einem Bildungssektor aufzuhalten (vgl. Heublein et al. 2017, S. 219). Die höhere Anzahl von Studienabbrechern, die aufgrund des Wunsches nach einer praktischen Tätigkeit oder bestehenden beruflichen Alternative das Studium vorzeitig beenden, wie in Abschnitt 2.2.2 bereits erläutert wurde, bestätigt diese Tendenz. Die Auswertung der Erkenntnisse zum Verbleib der Studienabbrecher verdeutlicht, dass die berufliche Bildung im Vergleich zur direkten Aufnahme einer Berufstätigkeit keine nachgeordnete Alternative mehr darstellt, sondern enorm an Relevanz zugenommen hat. Die aktuellen Entwicklungen weisen seitens der Studienabbrecher auf ein hohes Potenzial zur Deckung der unbesetzten Ausbildungsplätze hin. Inwiefern dieses Potenzial von den Unternehmen bereits wahrgenommen wurde, soll im folgenden Abschnitt thematisiert werden.

2.3 Studienabbrecher als neue Zielgruppe zur Fachkräftesicherung

Um den aktuellen Stand in der Bereitschaft der Unternehmen hinsichtlich einer Beschäftigung von Studienabbrechern zu analysieren, muss vorerst die Entwicklung der Ausbildungsnachfrage und des Ausbildungsangebotes analysiert werden. Dabei werden Unterschiede in den Branchen, die eine unterschiedliche Anzahl unbesetzter Lehrstellen vorweisen, aufgezeigt. Weiterhin wird dargestellt, inwieweit Unternehmen Studienabbrecher bereits in das duale

Ausbildungssystem aufgenommen haben. Hierbei werden ebenfalls branchentypische Unterscheidungen getroffen, um dahingehend Tendenzen und Ursachen für die Beschäftigungsbereitschaft feststellen zu können.

2.3.1 Quantitative Entwicklung des Ausbildungsmarktes in Deutschland

Laut dem Datenreport des BIBB zum Berufsbildungsbericht für das Jahr 2015 sinkt seit dem Jahr 2011 die Zahl der Ausbildungsanfänger im dualen System spürbar (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2016b, S. 155). Dies lässt sich anhand der Ausbildungsanfängerquote feststellen. Sie ist für das Berichtsjahr 2014 um 4,6 % niedriger als im Berichtsjahr 2011 und auch im Vergleich zum Vorjahr um 0,8 % gesunken. Damit lässt sich eine verringerte Ausbildungsbeteiligung seitens der Ausbildungsnachfrager feststellen, die zum Teil auf die hohe Studierneigung zurückzuführen ist (vgl. ebd., S. 156), wobei immer noch über 50 % der Schulabgänger eine duale Berufsausbildung beginnen (vgl. ebd., S. 155). Im Berichtsjahr 2015 hat sich jedoch im Vergleich zum Vorjahr das Ausbildungsplatzangebot im dualen System wiederum leicht um 0,8 % auf 544.188 Stellen erhöht, während die Ausbildungsplatznachfrage mit 602.900 Interessierten nur um 0,2 % ebenfalls leicht zurückgegangen ist (vgl. ebd., S. 12). Dabei sind, laut dem Berufsbildungsbericht, sowohl Angebot als auch Nachfrage in Ostdeutschland stärker angestiegen, als in Westdeutschland (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2016, S. 17). Die Zusammensetzung der Ausbildungsplatz-nachfrager hat sich dabei stark verändert. Die Bewerbergruppe mit einem Hauptschulabschluss, die einen Ausbildungsplatz erhalten haben, ist seit 2009 enorm zurückgegangen und hat im Berichtsjahr 2014 mit einem Anteil von 28,1 % an der Gesamtheit der abgeschlossenen Ausbildungsverträge den Tiefstand erreicht (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2016b, S. 160). Demgegenüber ist der Anteil der Studienberechtigten gestiegen und hatte den Höchststand ebenfalls in 2014 mit 26,2 %. Aus dieser Entwicklung kann geschlussfolgert werden, dass eine Tendenz zur verstärkten Rekrutierung

leistungsstarker Jugendlicher seitens der Betriebe zu beobachten ist. Betrachtet man die Angebotsseite des Ausbildungsmarktes, so ist die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe zu beachten. Hierbei lässt sich für das Berichtsjahr 2014 ein Rückgang der Ausbildungsbetriebe von 437.000 auf 431.000, also um 1,5 % im Vergleich zum Vorjahr feststellen, obwohl der Gesamtbestand der Betriebe angestiegen ist (vgl. ebd., S. 209). Diese Entwicklung lässt sich aber vorwiegend auf den rückläufigen Bestand der Kleinstbetriebe mit 1 – 9 Beschäftigten erklären, welcher um 3,8 % gesunken ist (vgl. ebd., S. 212). Alle Betriebsgrößen, im Speziellen die mittelgroßen Unternehmen mit einem Anstieg von 1,2 % haben eine wachsende Zahl an Ausbildungsbetrieben zu verzeichnen.

Besonders aufschlussreich in der Entwicklung des Ausbildungsmarktes ist die hohe Zahl an unbesetzten Lehrstellen, die mit 41.000 und damit einer Steigerung von 10,4 % im Vergleich zu 1996 im Berichtsjahr 2015 ihren Höchststand erreicht hat (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2016b, S. 15). Vor allem Kleinstbetriebe mit 1 – 9 Beschäftigten sind davon betroffen. So konnten drei Viertel der Betriebe dieser Größenordnung nicht alle ausgeschriebenen Ausbildungsstellen besetzen, während der Anteil bei den Großbetrieben mit 200 oder mehr Beschäftigten bei 23,8 % liegt (vgl. ebd., S. 220). Besonders hoch ist die Zahl der unbesetzten Lehrstellen im Bereich Handwerk, in dem 9,7 % der angebotenen Ausbildungsstellen ohne Besetzung blieb (vgl. ebd., S. 16). Dieser Wert ist unter Berücksichtigung des allgemeinen Rückgangs im handwerklichen Bereich, in dem 200.000 Unternehmer in den folgenden 10 Jahren in den Ruhestand gehen (vgl. ZDH 2013, S. 9), besonders kritisch anzusehen. Nach dem Datenreport zum Berufsbildungsbericht hat die geringste Zahl an unbesetzten Ausbildungsstellen demgegenüber der öffentliche Dienst zu verzeichnen (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2016b, S. 15). Probleme in der Stellenbesetzung sind nicht nur in bestimmten Berufen verstärkt festzustellen, sondern auch zwischen den Bundesländern zu verzeichnen. (vgl. ebd., S. 220). Die Lage in Ostdeutschland ist trotz des gestiegenen Ausbildungsplatzangebotes und der höheren Nachfrage als

kritischer zu bewerten, weil die Zahl der unbesetzten Lehrstellen höher ist. Bei einer derart hohen Anzahl besteht die Befürchtung, dass sich die betroffenen Betriebe möglicherweise endgültig von der Berufsausbildung distanzieren werden (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2016, S. 63).

Neben den Auswirkungen des demografischen Wandels, wodurch abnehmende Schulabgängerzahlen einen negativen Einfluss auf die Entwicklungen am Ausbildungsmarkt ausüben (vgl. Schütte 2013, S. 47), sind noch weitere Veränderungen des Arbeits- und Ausbildungsmarktes zu berücksichtigen. Innerhalb von Unternehmensbefragungen, wie beispielsweise der Online – Befragung des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) über den Ausbildungsmarkt in 2015, wird oftmals die ungenügende Zahl an geeigneten Bewerbern für Ausbildungsstellen bemängelt (vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag 2015, S. 17). Dies wurde als häufiger Grund für die unbesetzten Lehrstellen deklariert. Eine tendenziell mangelnde Ausbildungsreife der Bewerber wird ebenfalls angeführt (vgl. ebd., S. 20). Aus diesen Gründen erhöht sich die Nachfrage nach leistungsstärkeren Jugendlichen, d.h. die Schulabgänger mit einer Fach- oder Hochschulreife seitens der Betriebe (vgl. Werner, Erdmann & Schröder 2011, S. 31). Um diesen Passungsproblemen und dem derzeit stattfindenden Wettbewerb um leistungsstarke Jugendliche (vgl. Ristau – Winkler 2015, S. 17) entgegenzuwirken, setzt nun ein großer Teil der Betriebe auf die Erschließung von neuen Bewerbergruppen (vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag 2015, S. 25). Unter diesen neuen Zielgruppen stellen Studienabbrecher einen beachtlichen Teil dar. Die Bereitschaft der Betriebe, speziell diese Bewerbergruppe in den Fokus zu nehmen, soll nun im Folgenden näher erläutert werden.

2.3.2 Rekrutierung von Studienabbrechern in den Ausbildungsmarkt – Standpunkt und Umsetzung der Unternehmen

Wie eingangs bereits erwähnt, wurde in bisherigen Untersuchungen zur Thematik des Studienabbruchs vorwiegend die Sicht der Studienabbrecher selbst erforscht (vgl. Becker & Lübbers 2014, S. 75). Auf der Basis verschiedener empirischer Studien wird untersucht, in welchem Maße sich die Unternehmen den Studienabbrechern als neue Zielgruppe zur Verringerung des steigenden Fachkräftebedarfes zuwenden. Weiterhin wird analysiert, ob hierbei branchen- und betriebsgrößenabhängige Unterschiede innerhalb des Arbeitsmarktes bestehen. Grundlage für die Untersuchung stellen vier empirische Studien dar. Unter anderem wird die Befragung von Ausbildungsbetrieben im Rahmen des Referenz – Betriebs – Systems des BIBB im Jahr 2015 betrachtet, die aus unternehmensstrukturellen Merkmalen dieser Betriebe heraus, die Bereitschaft zur Integration von Studienabbrechern untersucht (vgl. Ebbinghaus 2016). Eine zweite Studie stellt der BIBB – Expertenmonitor des Jahres 2014 dar (vgl. Ebbinghaus et al. 2014). Hier wurden 306 Unternehmen und unternehmensnahe Akteuren, wie Kammern, Arbeitgeberverbände und Schulen über positive und negative Aspekte sowie Standpunkte zur Akquise dieser speziellen Personengruppe für eine duale Berufsausbildung befragt. Die letzten beiden relevanten Studien wurden von der Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH betreut und beinhalten ebenfalls eine, in 2014 stattfindende Unternehmensbefragung von 412 Betrieben, die bereits Studienabbrecher beschäftigen, zu den Schwerpunktthemen des Umfangs der Einstellung von Studienabbrechern sowie Branchenunterschiede der Einstellungsarten (vgl. Becker & Lübbers 2014). Ergänzend dazu wurde in der letzten Studie des Jahres 2010 durch die Befragung von 250 KMU und Kammern sowie Agenturen für Arbeit speziell die berufliche Integration der Studienabbrecher im MINT – Bereich untersucht (vgl. Becker et al. 2010).

Im Zuge der Analyse der Befragung im RBS konnte jedes dritte Unternehmen bereits Erfahrungen mit der Integration von Studienabbrechern in eine Berufsausbildung vorweisen (vgl. Ebbinghaus 2016, S. 5). In der Untersuchung des Qualifizierungsmonitors der GIB konnte dagegen festgestellt werden, dass nur 5 % der Unternehmen, Studienabbrecher sowohl in Ausbildung als auch in direkter Beschäftigung integrierten, was im Vergleich zu einer Studie der GIB im Herbst 2011 keine Änderung verdeutlichte (vgl. Becker & Lübbers 2014, S. 75). Im MINT – Bereich ist die Zahl der Beschäftigung von Studienabbrechern um ein Vielfaches höher. Hier gaben 22,8 % der Unternehmen an, in den vergangenen Jahren Studienabbrecher beschäftigt zu haben (vgl. Becker et al. 2010, S. 30). Diese voneinander abweichenden Daten können zum Teil auf die unterschiedliche Zahl und Strukturmerkmale der Unternehmensbefragungen, sowie methodischer Vorgehensweise in der Durchführung der empirischen Studien beruhen. Daher kann allein aus dem Anteil eingestellter Studienabbrecher nur schlecht eine Aussage zur Zuwendung der Betriebe auf diese Zielgruppe hin, getätigt werden. Aus diesem Grund wurde in den Studien untersucht, ob die Betriebe die Studienabbrecher als geeignete Bewerbergruppe zur Deckung des Fachkräftebedarfs wahrnimmt. Innerhalb des BIBB – Expertenmonitors herrscht hierbei Einigkeit, da 82 % der befragten Experten die berufliche Qualifizierung als notwendigen Schritt ansehen, um den Fachkräftebedarf zu decken und ein Großteil (72 %) die Studienabbrecher gern eher als Potenzial erkannt hätte (vgl. Ebbinghaus et al. 2014, S. 11). Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Befragung des RBS, wobei 66 % der Unternehmen, vor allem vor dem Hintergrund der wachsenden Zahl der unbesetzten Lehrstellen, die Studienabbrecher als wichtige oder tendenziell wichtige Bewerbergruppe zur Lösung dieses Problems ansehen (vgl. Ebbinghaus 2016, S. 5). Dabei konnte festgestellt werden, dass je höher der Mangel an qualifizierten Bewerbungen wahrgenommen wird, desto eher erfolgt die Zuwendung hin zu den vorzeitig Exmatrikulierten (vgl. ebd., S. 12). Nicht nur ein drohender Fachkräftemangel stellt sich als Merkmal heraus, Studienabbrecher verstärkt in den Fokus zu nehmen. Während der Untersuchungen des RBS konnten

ebenfalls Unterschiede in der Unternehmensgröße festgestellt werden. Die Unternehmen, die bereits Erfahrungen mit Studienabbrechern machen konnten, sind zum überwiegenden Teil Großbetriebe, während kleinere Betriebe anteilig viel weniger erfahren sind und sich zum Teil auch zurückhaltend gegenüber dieser neuen Bewerbergruppe zeigen (vgl. Ebbinghaus 2016, S. 6). Die Ergebnisse des BIBB – Expertenmonitors konnten diese Tendenz bestätigen. Auch hier schätzten die Experten ein hohes Interesse an Studienabbrechern überwiegend bei den Betrieben mit einer hohen Mitarbeiterzahl ein (vgl. Ebbinghaus et al. 2014, S. 15). Hervorzuheben ist hierbei, gerade die kleineren Unternehmen, wie im vorherigen Abschnitt erläutert, stärker von einer rückläufigen Bewerberanzahl und unbesetzten Lehrstellen betroffen sind und sich allerdings eher den Studienabbrechern als neue Zielgruppe verschließen, als die Großbetriebe.

Die Unternehmen, die Studienabbrecher jedoch erschließen möchten, weisen bezüglich der Unterscheidung von Früh- und Spätabbrechern eine Tendenz auf. Für einen überwiegenden Teil der Befragten kommen grundsätzlich alle Studienabbrecher für eine Berufsausbildung in Frage. Allerdings stellte sich im Qualifizierungsmonitor heraus, dass sich nahezu jeder Vierte skeptisch gegen diejenigen Studienabbrecher ausspricht, die kurz vor dem endgültigen Studienabschluss einen Abbruch des Studiums vollzogen haben. 58 % der Unternehmen wünschen sich eher Studienabbrecher, die ihr Studium zeitig beendet haben (vgl. Ebbinghaus et al 2014, S. 19). Diese Erkenntnis hat einen enormen Nachteil für die berufliche Zukunft der Spätabbrecher zur Folge. Hierbei ist jedoch anzumerken, dass in dieser Studie vorzugsweise die Integration in eine Berufsausbildung betrachtet wird, nicht jedoch in eine direkte Anstellung. Die Einstellung in eine befristete oder unbefristete Tätigkeit ist bei der Frage nach der Erschließung der Studienabbrecher aus der Sicht der Unternehmen unbedingt zu berücksichtigen. Dieser Anteil ist, wie bereits im Abschnitt 2.2.3 erläutert, gesunken und somit geringer, als die Aufnahme einer Ausbildung nach der vorzeitigen Exmatrikulation.

Das hohe Interesse an Studienabbrechern seitens der Unternehmen aus dem IT – Bereich, welches in der Verbleibsforschung des Abschnittes 2.2.3 beschrieben wurde, konnte auch von den Teilnehmern aus dem BIBB – Expertenmonitor bestätigt werden (vgl. Ebbinghaus et al. 2014, S. 15). Zusätzlich wurden Betriebe der Bereiche Bank- und Versicherungsdienstleistungen, sowie Organisations- und Verwaltungsberufe als Interessenten für die Erschließung dieser Zielgruppe genannt. Diese Aussagen decken sich mit den Untersuchungen des RBS, in dem ein Großteil der Unternehmen (57 %), die bereits Studienabbrecher eingestellt haben, den Zuständigkeiten der Industrie- und Handelskammer (IHK) angehören (vgl. Ebbinghaus 2016, S. 6). Die vorzeitig Exmatrikulierten wurden nach Aussage der Unternehmen im Rahmen des Monitorings der GIB vorwiegend im Bereich des verarbeitenden Gewerbes, dem Finanz- und Versicherungsbereich, sowie im Handel, Wohnungswesen, Gastgewerbe und ebenfalls im Bereich der IT – Dienstleistungen sowohl als Auszubildende, als auch als Erwerbstätige eingestellt (vgl. Becker & Lübbers 2014, S. 76). Lediglich im Gesundheits- und Sozialwesen konnte eine geringe Zahl an Studienabbrechern festgestellt werden. Dabei werden vor allem Studienabbrecher bevorzugt, deren vorher gewählte Studienrichtung Schnittstellen zum Ausbildungsberuf vorweisen (vgl. Ebbinghaus et al 2014, S. 19). Zusätzlich fällt auf, dass vorwiegend Berufe mit vergleichsweise hohen Qualifikationsanforderungen von den Betrieben genannt werden, wie Industriekaufmann/-frau, Automobilkaufmann/-frau oder Kaufmann/-frau für Büromanagement (vgl. Ebbinghaus 2016, S. 5), die auch im Allgemeinen stärker nachgefragt werden (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2016b, S. 21). Innerhalb des BIBB – Expertenmonitors konnte festgestellt werden, dass die Chance, Studienabbrecher für den öffentlichen Dienst zu gewinnen, besonders hoch ist (vgl. Ebbinghaus et al. 2014, S. 17). Dieser Bereich scheint bereits generell sehr stark nachgefragt zu werden, da die Zahl der unbesetzten Lehrstellen hier am geringsten ist. Im Gegensatz dazu ist das Interesse an Studienabbrechern seitens der Unternehmen aus dem Bereich Handwerk zwar enorm hoch, jedoch ist die Chance, diese Bewerbergruppe problemlos erschließen zu können, sehr gering.

Eine Befragung von 42 Handwerkskammern, durchgeführt vom Zentralverband des Deutschen Handwerks in 2013, in dem die Befragten ihr hohes Interesse an Studienabbrechern bekunden, bestätigt diesen Eindruck (vgl. Zentralverband des Deutschen Handwerks 2013, S. 3). 90 % gaben an, diese Bewerbergruppe als wichtigen Bestandteil zur Sicherung von Fachkräften anzusehen (vgl. ebd., S. 4). Vor dem Hintergrund der besonders hohen Zahl an unbesetzten Lehrstellen im Bereich Handwerk ist der verstärkte Wunsch zur Erschließung neuer Bewerbergruppen nachvollziehbar. Ein Grund für die Schwierigkeiten in der Akquise geeigneter Bewerber stellt die, vor allem aus Sicht der leistungsstarken Jugendlichen, vergleichbar niedrige Attraktivität dieser Branche dar (vgl. Bergerhoff, Hemkes, Seegers, Wiesner 2016, S. 25). Dies ist den Handwerkskammern durchaus bewusst, sodass sie sich vermehrt der Erstellung von Maßnahmen und Konzepten für ansprechende Ausbildungsmodelle und Weiterqualifizierungsmöglichkeiten sowie der allgemeinen Imageverbesserung des Handwerkes zuwenden (vgl. Zentralverband des Deutschen Handwerks 2013, S. 7).

Nach Auswertung der oben genannten Studien lässt sich feststellen, dass einige Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt Studienabbrecher als neue Zielgruppe zunehmend für sich entdecken. Gerade im IT – Bereich ist die Deckung des Fachkräftebedarfs nicht mehr nur über den „Königsweg“ von der Ausbildung in eine Erwerbstätigkeit, sondern alternativ die Übernahme von Studienabbrechern in eine direkte Anstellung ein teilweise sogar gängiger Weg. Die starke Nachfrage nach diesen Berufsfeldern erleichtert hierbei die systematische Erschließung der Bewerbergruppe. Auch in anderen Branchen wird mit einer erhöhten Offenheit gegenüber vorzeitig Exmatrikulierten gerechnet (vgl. Becker et al. 2010, S. 33). Vor allem Betriebe, die die Situation am Arbeitsmarkt wegen des drohenden Fachkräftemangels als kritisch ansehen, sind eher gewillt, die Studienabbrecher als neue Quelle zur Akquise leistungsstarker Jugendlicher zu fokussieren (vgl. Ebbinghaus 2016, S. 12). Studienabbrecher sehen allerdings diese Betriebe, die beispielsweise verstärkt im handwerklichen Bereich zu finden sind, zum

überwiegenden Teil als eher unattraktiv an (vgl. Ebbinghaus et al. 2014, S. 27). Die geringe Ausbildungsattraktivität von Berufsbildern im handwerklichen Bereich im Gegensatz zum Bereich Industrie und Handel konnte in einer Befragung von Studierenden zur Einschätzung der Attraktivität der beruflichen Bildung ebenso festgestellt werden (vgl. Bergerhoff et al. 2016, S. 25). In der Passung zwischen Studienabbrechern und Ausbildungsstelle bestehen hierbei also ähnliche Schwierigkeiten, wie im regulären Ausbildungsmarkt, in dem Schulabgänger bestimmte Berufsrichtungen stärker nachfragen, als andere. Die bereits bestehenden Engpässe können hierbei durch die Gewinnung von Studienabbrechern aus diesem Grund nur sehr schwer überwunden werden, weil die betroffenen Betriebe kaum profitieren (vgl. ebd., S. 11). Zur Attraktivitätssteigerung könnten spezielle Ausbildungskonzepte und Maßnahmen zur Imageverbesserung dienen, um eine bessere Passung herstellen zu können. Diese sind in der Zielstellung vielfältiger bundesweiter Projekte enthalten und sollen, neben den Potenzialen, die eine Einstellung von Studienabbrechern mit sich bringt, im Folgenden thematisiert werden.

2.4 Positive Aspekte beim Übergang von der Hochschule in das duale System

Im vorherigen Abschnitt wurde deutlich, für welche Bereiche des Arbeitsmarktes die Studienabbrecher besonders attraktiv zur Deckung des Fachkräftebedarfes sind und in welchen die Passungsprobleme zwischen Bewerber und Ausbildungsstelle weiterhin bestehen bleiben. Im Folgenden sollen nun sowohl die Potenziale einer Einmündung in eine Berufsausbildung seitens der Studienabbrecher, als auch positive Erfahrungen der Unternehmen mit vorzeitig Exmatrikulierten aufgeführt werden. Für die positiven Aspekte, die die Unternehmen in den Studienabbrechern sehen, wird dabei erneut auf die Ergebnisse der im Abschnitt 2.3.2 vorgestellten Studien eingegangen. Im Anschluss wird die umfassende und auf unterschiedliche Zielstellungen ausgerichtete Projektlage dargestellt, die sowohl Neuregelungen zur Anrechnung

als auch Unterstützung für die Unternehmen von der erleichterten Akquise und Vermittlung von Ausbildungsstellen bis hin zur Anrechnung von zuvor erworbenen Studienleistungen beinhaltet.

2.4.1 Potenziale des Überganges für Studienabbrecher und Ausbildungsbetriebe

Ein Studienabbruch wird für die Betroffenen oftmals mit Versagensängsten oder Unsicherheiten bezüglich der eigenen Charakterstärke und Intelligenz in Verbindung gebracht (vgl. Öttl & Härter 2001, S. 18). Im Gegensatz dazu konnte im Rahmen der DZHW – Studie (2017) festgestellt werden, dass die Studienabbrecher nach der Entscheidung zur Aufnahme einer betrieblichen Berufsausbildung mit diesem Neuanfang in ihrer Berufsbiografie äußerst zufrieden sind (vgl. Heublein et al. 2017, S. 253). Sie sind in vielen Bereichen, wie Arbeitsbedingungen und Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie Karrieremöglichkeiten sogar häufig zufriedener sind, als dies bei den Absolventen der Fall ist. Lediglich bei den Faktoren „Einkommen“ und „gesellschaftliche Anerkennung“ sind die Absolventen zufriedener. Diese positive Einstellung der Studienabbrecher lässt vermuten, dass die Wahrscheinlichkeit, die begonnene Ausbildung auch abzuschließen, sehr hoch ist (vgl. ebd., S. 255). Ein Grund für die optimistische Einstellung seitens der Studienabbrecher könnte der, wie bereits im Verlauf der Studienabbruchforschung im Abschnitt 2.2.2 beschriebene, häufig genannte Wunsch nach der Ausübung einer praktischen Tätigkeit (vgl. ebd., S. 21) sein, der nun mit der tatsächlichen Ausbildungsaufnahme in Erfüllung geht. Es ist zu vermuten, dass sich dies positiv auf die Motivation der Studienabbrecher auswirkt. Der mit vielen Folgen verbundene, Entscheidungsprozess beim Übergang vom hochschulischen in den beruflichen Bildungssektor hat eine Entwicklung eigener Kompetenzen und ein Zuwachs an persönlicher Reife zum Ergebnis (vgl. Knobbe & Dittmann 2016, S. 39). Dieser Zuwachs verstärkt sich durch die überfachlichen Kompetenzen des Studiums, die meist eine selbstständige Wissensvermittlung und Studienorganisation beinhalten, die dann

vor allem die Eingangs- und Orientierungsphase der Ausbildung erleichtern. Die Faktoren, die mit einem erleichterten Start in die Berufsausbildung nach dem Studienabbruch einhergehen, verschaffen den vorzeitig Exmatrikulierten im Idealfall Selbst-bewusstsein und ein Bewusstsein bezüglich ihrer bereits erworbenen Kompetenzen.

Bisher wurde die verstärkte Einstellung von Studienabbrechern, wie im Abschnitt 2.3.2 bereits erläutert, mit den branchenweit bestehenden Rekrutierungsschwierigkeiten in Verbindung gebracht (vgl. Becker et al. 2010, S. 31; Ebbinghaus 2016, S. 6). Dabei konnten vor allem Betriebe, die bereits Studienabbrecher eingestellt haben, umfassende Vorteile dieser Zielgruppe fernab von der Begründung der unzureichenden Bewerberzahl nennen. Die Betriebe des MINT – Bereiches beispielsweise, die während der Studie der GIB befragt wurden, äußerten sich überwiegend positiv zu den vorzeitig Exmatrikulierten (vgl. Becker et al. 2010, S. 41). Seitens der Unternehmen werden besonders die Faktoren Loyalität, Motivation und Lebenserfahrung bei den Studienabbrechern als ausschlaggebende Vorteile gegenüber den regulären Hochschulabsolventen eingeschätzt (vgl. ebd., S. 42). Eine Begründung für die hohe Motivation vermuten die Unternehmen in der Schaffung einer neuen Möglichkeit zur beruflichen Selbstverwirklichung, die der Ausbildungsbetrieb den vorzeitig Exmatrikulierten mit einer Einstellung bietet. Abbrecher sind in den meisten Kompetenzen, die für Tätigkeit relevant ist, nicht generell schlechter qualifiziert als Hochschulabsolventen (vgl. ebd., S. 50-51), Fähigkeit im EDV – Bereich und Sozialkompetenz werden gleich eingeschätzt, lediglich die Kenntnis wissenschaftlicher Methoden werden von einem überwiegenden Teil der Unternehmen schlechter bewertet (vgl. ebd., S. 51). Bezüglich der Persönlichkeitsmerkmale schätzen die Unternehmen vor allem die Offenheit der Studienabbrecher für neue Erfahrungen sowie ihre Motivation als teilweise höher ein, als dies bei den Absolventen der Fall ist (vgl. ebd., S. 52). Jedoch bestehen seitens der Betriebe des MINT – Bereiches außerhalb der IT – Dienstleistungen

zum Teil Vorbehalte bezüglich der Leistungsfähigkeit und des Durchhaltevermögens der Studienabbrecher. Hinsichtlich des Ausbildungsverlaufes, wie die Vermittlung der Ausbildungsinhalte, konnte ebenfalls wenig Problempotenzial festgestellt werden (vgl. ebd., S. 57). Die Einigkeit über die hohe Motivation der Studienabbrecher, die im MINT – Bereich vorliegt, kann durch die Studie des GIB – Monitors des Jahres 2014 bestätigt werden. In diesem Fall werden die hohe Arbeitsmotivation und die langfristige Bindung an das Unternehmen als sehr hoch eingeschätzt (vgl. Becker & Lübbers 2014, S. 78). Diese Vorteile werden innerhalb dieser Befragung deutlich häufiger genannt, als das Argument der Einstellung aufgrund fehlender qualifizierter Bewerbungseingänge. Die Unternehmen beschäftigen die Studienabbrecher nicht nur aufgrund der hohen Zahl an unbesetzten Lehrstellen, sondern erschließen aufgrund der genannten Potenziale die vorzeitig Exmatrikulierten gezielt. Ebenso konnte festgestellt werden, dass durch die vermehrte Einstellung von Studienabbrechern, keine Verdrängung der bisherigen Bewerbergruppen, wie Haupt- und Realschulabsolventen sowie Abiturienten stattfindet oder die Zugangschancen für weniger qualifizierte Bewerber verschlechtert werden (vgl. Ebbinghaus et al. 2014, S. 10). Vielmehr wurde von den Befragten die Vermutung aufgestellt, dass eine Erweiterung der angebotenen Ausbildungsberufe entwickelt werden könnte. Die vermehrte Einstellung von Studienabbrechern wirkt sich nach Meinung der Experten im Rahmen des BIBB – Expertenmonitors positiv auf die Attraktivität der dualen Berufsausbildung aus und steigert die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen aufgrund der genannten Potenziale (vgl. ebd., S. 8). Die Hoffnung auf eine erweiterte Rekrutierung und eine größere Auswahl aus Bewerbungen durch das verbesserte Image könnte die Ausbildungsbereitschaft dieser Zielgruppe daher steigern. Ebenso wird es als wichtigen und notwendigen Schritt angesehen, um die Durchlässigkeit im Bildungssystem zu verbessern. Die Einstellung eines Studienabbrechers weist ein mehrschichtiges Begründungsspektrum auf, die sowohl fachliche und überfachliche Fähigkeiten des Studienabbrechers vor und während der Ausbildung beinhaltet, als auch die

Außenwirkung des Unternehmens und die Konsequenzen für die berufliche Bildung. Zur verstärkten Unterstützung dieser Potenziale, die der Übergang eines Studienabbrechers in das duale System mit sich bringt, bestehen bereits eine Vielzahl unterschiedlicher Projekte und Initiativen, die nun im Folgenden erläutert werden sollen.

2.4.2 Projektlage und aktuelle Möglichkeiten zur Anrechnung

2.4.2.1 Gesetzliche Anrechnungsmöglichkeiten

Der Übergang vom akademischen in den beruflichen Bildungssektor kann für den Studienabbrecher durch bestimmte systematische Verfahren, wie einer Verkürzung der dualen Berufsausbildung erleichtert und attraktiver gestaltet werden (vgl. Jahn & Birckner 2014, S. 11). Die gesetzlichen Rahmenbedingungen sind im Vorfeld zur Ausgestaltung spezieller Projekte für diese Zielgruppe von hoher Bedeutung. Von besonderem Interesse für die Studienabbrecher sind die Regelungen des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) sowie der Handwerksordnung (HwO) zur zeitlichen Verkürzung der Berufsausbildung. Eine grundsätzliche Verkürzung der Ausbildungszeit für alle Auszubildenden, unabhängig von ihrem Schulabschluss bzw. ihrem bisherigen Werdegang, ist im § 8 des BBiG Abs. 1 bzw. im § 27b Abs. 1 gesetzlich verankert. Die Dauer der Ausbildung kann hierbei durch die zuständige Stelle verkürzt werden, sobald erwartet wird, dass das Ausbildungsziel innerhalb dieser Zeit erreicht werden kann (§ 8 Abs. 1 BBiG bzw. § 27b Abs. 1 HwO). Laut einer Empfehlung des Hauptausschusses des BIBB im Jahr 2008 können mehrere Gründe zu einer Verkürzung der Ausbildungsdauer führen (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2008, S. 3). Das Vorhandensein einer Fachoberschulreife o.Ä. könnte beispielsweise zu einer Verkürzung von bis zu sechs Monaten führen, wogegen eine Fachhochschulreife, allgemeine Hochschulreife oder eine bereits abgeschlossene Berufsausbildung zu einer Verkürzung von bis zu 12 Monaten berechtigt. Neben dem vorhandenen Schul- bzw. Berufsabschluss können das Lebensalter von mehr als 21 Jahren sowie

bereits bestehende Arbeitserfahrungen im Berufsfeld weitere Gründe für eine 12-monatige Verkürzung darstellen. Solange die Mindestausbildungsdauer von 18 Monaten bei einer dreijährigen Ausbildung (vgl. ebd., S. 6) nicht unterschritten wird, können auch mehrere Gründe zur Verkürzung berücksichtigt werden (vgl. ebd., S. 4). Falls beim Studienabbrecher bereits eine berufliche Vorbildung vorliegt, so kann diese nach § 7 BBiG bzw. § 27a HwO auch Einfluss auf die Ausbildungsdauer haben. Die bisher erworbenen Leistungen aus dem Hochschulstudium werden dann als „zurückgelegte Ausbildungszeit“ angesehen und können daher berücksichtigt werden (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2016b, S. 420). Diese Form der Anrechnung ist jedoch nicht deutschlandweit möglich, sondern nur in bestimmten Bundesländern mit gültiger Anrechnungsverordnung, wie dies zurzeit in Bayern, Nordrhein – Westfalen und Sachsen der Fall ist.

Stellt sich im Ausbildungsverlauf heraus, dass der Auszubildende überdurchschnittliche Leistungen sowohl seitens der Berufsschule als auch seitens der Arbeitsweise im Unternehmen erbringt, so besteht die Möglichkeit, die Abschlussprüfung bzw. die Gesellenprüfung zeitlich vorzuziehen, was ebenfalls eine Verkürzung der Ausbildungszeit zur Folge hat (§ 45 Abs. 1 BBiG / § 37 Abs. 1 HwO). Über die sogenannte Externenprüfung erfolgt die Zulassung zur Abschlussprüfung, wenn mindestens das Eineinhalbfache der Ausbildungszeit in Form einer Berufstätigkeit im passenden Berufsfeld ausgeübt wurde (§ 45 Abs. 2 BBiG). Die vorzeitige Zulassung ist auch gerechtfertigt, wenn berufliche Handlungsfähigkeit bewiesen wurde. Da dies ebenfalls in Form von informell erworbenen Kompetenzen, die außerhalb der Berufsausbildung erlangt wurden, bewiesen werden kann, ist die Externenprüfung vor allem für Studienabbrecher mit umfangreichen Erfahrungen im Vorfeld zur Berufsausbildung eine Möglichkeit, ihre vorherigen Studienleistungen oder Praktika anrechnen zu lassen und ihren Berufsabschluss zeitnah zu absolvieren (vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie 2013, S. 8). Die Möglichkeit der Anerkennung informell

erworbenen Wissens im Allgemeinen und die Externenprüfung im Speziellen ist jedoch bisher in der Praxis ein vergleichbar selten gegangener Weg zur Erlangung eines Berufsabschlusses (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2008, S. 21). Auch im Bereich Handwerk, speziell bei der Absolvierung der Meisterprüfung, besteht nach § 49 Abs. 4 HwO die Möglichkeit, direkt im Anschluss der Berufsausbildung bestimmte Kurse zu besuchen, die für einen Meisterabschluss notwendig sind. Die für die Prüfung notwendige Dauer der Berufstätigkeit von drei Jahren kann dabei verkürzt werden. Unter besonderer Berücksichtigung der kritischen Bewerberlage im handwerklichen Bereich, kann die Ausschöpfung dieser rechtlichen Regelungen und die Bekanntmachung dieser Weiter-qualifizierungsmöglichkeiten genutzt werden, um die Ausbildung für Studienabbrecher attraktiver zu gestalten. Nicht nur die Ausschöpfung der Rechtsgrundlagen, sondern auch die Neuordnung rechtlicher Regelungen zugunsten der Studienabbrecher führen zu einer Attraktivitätssteigerung im beruflichen Bildungssektor. Im Jahr 2014 wurden die Fortbildungsordnungen der Handelsberufe „Geprüfter Handelsfachwirt“ und „Geprüfter Fachwirt für Vertrieb im Einzelhandel“ novelliert (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2015a, S. 100). Dabei ist nun zur Fortbildungsprüfung zugelassen, wer sowohl mindestens 90 Kreditpunkte in einem betriebswirtschaftlichen Studium als auch eine zweijährige Berufstätigkeit vorweisen kann. Durch diese Regelung wird den Studienabbrechern eine neue Option zur Qualifizierung angeboten, die einen direkten Leistungsbezug auf vorangegangene Studienleistungen beinhalten. Diese rechtlichen Rahmenbedingungen gelten daher auch als Basis für bestehende Projekte, die bundesweit Angebote speziell für Studienabbrecher entwickelt und im folgenden Abschnitt dargestellt werden.

2.4.2.2 Aktuelle Projekte deutschlandweit

Die Ausgestaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen ist vorwiegend für die zuständigen Kammern relevant (vgl. Bundesministerium für Bildung und

Forschung 2015b). Diese entscheiden auf gesetzlichen Grundlagen, ob eine Berücksichtigung der Studienleistungen stattfinden soll. (vgl. ebd.). Einige regionale IHKs, beispielsweise die IHK Nürnberg für Mittelfranken, verweisen somit direkt auf die Möglichkeit einer Ausbildungsverkürzung auf 18 Monate unter der Voraussetzung, dass der vorzeitig Exmatrikulierte mindestens zwei Semester studiert haben muss, mindestens bereits 30 CP erreicht hat und der gewünschte Ausbildungsberuf Bezug auf das abgebrochene Studium nimmt (vgl. Industrie- und Handelskammer Nürnberg für Mittelfranken, o.J.). Gegenüber dieser direkten Verrechnung der Studienvorleistungen gehen einige Kammerorganisationen, wie beispielsweise die IHK Reutlingen bei der Verkürzung eher nach Einzelfallentscheidungen vor (vgl. Industrie- und Handelskammer Reutlingen, o.J.). Die unterschiedlichen Herangehensweisen bezüglich der Verkürzung sind bezeichnend für die Flexibilität der Kammern bei der Ausgestaltung rechtlicher Regelungen (vgl. Weyer 2015, S. 118). Weiterhin sind diese zusätzlich in ihrer Beratertätigkeit ebenfalls ein wichtiger Akteur in der Schaffung und Umsetzung regionaler Projekte für die Gewinnung von Studienabbrechern (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2015b).

Damit die Studienabbrecher verstärkt von den Unternehmen als Zielgruppe zur Fachkräftesicherung in den Blick genommen werden und der Übergang sowohl betriebsseitig als auch seitens der Studienabbrecher erleichtert wird, wurde eine Vielzahl an Projekten entwickelt. (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2016b, S. 419). Besonders das im Jahr 2015 gestartete Ausbildungsstrukturprogramm JOBSTARTER plus des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen der Initiative „Gewinnung von Studienabbrechern für die berufliche Bildung“ ist bei der Integration von Studienabbrechern von hoher Bedeutung (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2015). In diesem Rahmen sollen die entstandenen 18 Projekte vorwiegend kleine und mittelständische Unternehmen systematisch bei der Gewinnung von Studienabbrechern unterstützen (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2016b, S. 98). Zur Zielstellung von JOBSTARTER

plus gehört vor allem die Sensibilisierung der Akteure Studienabbrecher und Unternehmen füreinander. Eine umfassende beidseitige Beratung und Schaffung eines Informationsaustausches zu relevanten Themen, wie Ausbildungsverkürzung und -modelle und Rekrutierungsstrategien sollen zur Attraktivitätssteigerung beitragen und eine Passung zwischen den beiden Akteuren erleichtern (vgl. Weyer 2015, S. 117). Die Projekte sind dabei an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt des jeweiligen Bundeslandes angepasst und verfolgen unterschiedliche Problemstellungen (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2016b, S. 419). Aufgrund der verschiedenen Herangehensweisen, die sich daraus ergeben, werden im Folgenden beispielhaft Projekte zu den Themen Rekrutierung, Beratung und Vermittlung, Netzwerkbildung und Ausarbeitung spezieller Ausbildungs-modelle vorgestellt.

In einigen Projekten des Programmes JOBSTARTER plus ist die Unterstützung kleiner und mittelständischer Unternehmen bei der gezielten Rekrutierung von Studienabbrechern oftmals ein bedeutender Bestandteil. Beim **Projekt „Plan B – Durchstarten in die berufliche Zukunft“** der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt in Leipzig (vgl. JOBSTARTER 2017a) wird auf die Methodik der Ansprache von Studienabbrechern besonderen Wert gelegt. Es werden durch das Projekt Rekrutierungsstrategien und -modelle entwickelt und umgesetzt, um die Passung zwischen dieser Personengruppe und Unternehmen zu erleichtern. Dafür werden mittels einer Handreichung konkrete Instrumente zur Gewinnung dieser Zielgruppe vorgestellt, wie beispielsweise die gezielte Ansprache in Stellenanzeigen, die geeignete monetäre und nicht-monetäre Anreizsetzung im Online-Auftritt (vgl. KOWA o.J., S. 8) sowie die Einbindung bereits eingestellter auszubildenden Studienabbrecher in die Akquise (vgl. ebd., S. 9). Die Instrumente und ihre geeignete Anwendung im jeweiligen Unternehmen können im individuellen Unternehmenscoaching vertieft thematisiert werden (vgl. JOBSTARTER 2017a). Zusätzlich wird den interessierten Betrieben angeboten, das Unternehmensprofil auf der Homepage der Projektverantwortlichen vorzustellen,

aktuelle Ausbildungsangebote zu veröffentlichen sowie Kontakte zu Studienabbrechern herzustellen. Dadurch findet eine umfassende Betreuung und Unterstützung von der Erhöhung der Bekanntheit der Unternehmen, über die konkrete Kontaktherstellung bis hin zur korrekten Anreizsetzung zur Bindung der Zielgruppe an das Unternehmen statt.

Bei der Kontaktherstellung und bei der Gewährleistung einer umfassenden Beratung sowohl für Studienabbrecher als auch für die Unternehmen ist es notwendig, alle betroffenen Akteure, d.h. neben den interessierten Betrieben auch Kammern, Hochschulen und Agenturen miteinander zu vernetzen (vgl. Rathmann & Gagern 2015, S. 77). Ein Projekt, welches vorwiegend diesen Aspekt beinhaltet, ist „**Finish IT 2.0 – Studienabbrecher/-innen als Fachkräfte in der IT**“ in Karlsruhe (vgl. JOBSTARTER 2017b). Es wird durch den Verein CyberForum e.V. betreut und der Branchenschwerpunkt wird hierbei auf Unternehmen der IT – Dienstleistungen gelegt. Zur zentralen Zielstellung gehört die Stärkung von Kooperationsstrukturen, um die Leistungsangebote der Akteure, die meist auf unterschiedlichen Grundlagen und Problemstellungen beruhen, sinnvoll miteinander kombinieren zu können. Durch Bildung verschiedener Arbeitskreise werden unterschiedliche Themenschwerpunkte angesprochen, an denen alle im Netzwerk agierenden Akteure beteiligt sind. Dabei erfolgt eine Sensibilisierung der Akteure füreinander und es findet ein hoher Erfahrungs- und Informationsaustausch statt.

Ein überwiegender Teil der Projekte im Rahmen des JOBSTARTER plus setzen einen Fokus auf die reine Vermittlungs- und Beratungsarbeit, die bei der Integration der Studienabbrecher nötig ist. Ein Projekt, welches sich vor allem der Beratung der vorzeitig Exmatrikulierten zuwendet, ist „**New Start**“, welches 2015 im Verbund mit dem Institut Technik und Bildung und dem Bildungszentrum der Wirtschaft im Unterwesergebiet e.V. entwickelt wurde (vgl. Fischer & Thielen 2016, S. 22). Die Studienabbrecher werden zu ihren individuellen Interessen und Kompetenzen

befragt und beraten. Dabei wird auch untersucht, wieso der gewählte Studiengang abgebrochen wurde und welche Berufsrichtung nun geeigneter wäre. Die Projektmitarbeiter prüfen außerdem die Möglichkeit der Ausbildungsverkürzung, sobald sich für einen Ausbildungsberuf entschieden wurde. Durch umfassende Kooperationen zu interessierten Unternehmen kann nun die gezielte Vermittlung in den gewünschten Ausbildungsberuf stattfinden, wobei der Studienabbrecher ebenso bei der Erstellung der Bewerbungsunterlagen unterstützt wird. Ein ähnliches Angebot für Studienabbrecher bietet das Projekt **ISABEL** "Integration von Studienabbrecher/innen in den ersten Arbeitsmarkt – Berufliche Einstiegs- und Laufbahnberatung" der MA&T Organisations-entwicklung GmbH in Magdeburg (vgl. MA&T Organisationsentwicklung GmbH 2017). Neben den Beratungsangeboten und Coachings für die vorzeitig Exmatrikulierten, die mit dem Projekt „New Start“ vergleichbar sind, bestehen auch etliche Angebote für die Betriebe selbst. In Form von Workshops mit regionalen Unternehmen und Kammern werden Maßnahmen zur geeigneten Gewinnung dieser Zielgruppe und Möglichkeiten zur Verkürzung der Berufsausbildung erarbeitet. Die erfolgreichen Beispiele werden zusätzlich repräsentativ auf der Webseite des Projektes in Form von Videos aufgeführt. Ergänzend haben die Betriebe die Möglichkeit, anhand verschiedener Kriterien, einen Überblick über ihre unternehmensspezifische Ausbildungsattraktivität zu erhalten und somit eigenständig Potenziale zur besseren Gewinnung von Auszubildenden zu erkennen. Das Projekt bietet daher vor allem für die Unternehmen ein umfassendes Spektrum an Beteiligungsmöglichkeiten zur Erleichterung der Gewinnung und Integration der Studienabbrecher.

Ein weiterer Schwerpunkt in der Projektlage umfasst die Entwicklung von Ausbildungsmodellen speziell für Studienabbrecher, die in eine betriebliche Berufsausbildung münden. Ein Beispiel hierfür ist das Projekt „**SWITCH Full Service Agentur**“ in Aachen, welche sich in erster Linie an Studienabbrecher aus dem MINT – Bereich richtet (vgl. Gronostaj 2013, S. 32). Besonders vorzeitig

Exmatrikulierte, die bereits über technische Vorkenntnisse, wie beispielsweise auf den Gebieten Maschinenbau, Elektrotechnik, Informatik und Wirtschaft verfügen, mindestens zwei Semester studiert haben und dabei 20 Kreditpunkte erreicht haben, kommen für eine Verkürzung auf 18 Monate in Frage. Nach der Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis bilden die Studienabbrecher eine separate Ausbildungs-klasse. Der Berufsschulbesuch umfasst dabei nur einen Tag in der Woche, wodurch ein hoher Praxisanteil während der Ausbildung gewährleistet werden kann. Einen ähnlichen Projektaufbau für den handwerklichen Bereich bietet das, von der Handwerkskammer in Unterfranken initiierte, Projekt **„Karriereprogramm Handwerk – Vom Campus in den Chefessel“**. Hierbei wird ergänzend zur Ausbildungsverkürzung eine Kombination von Aus- und Weiterbildung angeboten (vgl. Rathmann & Gagern 2015, S. 77). Dies geschieht in Form einer vorgezogenen Meisterausbildung, sodass Teile der Meisterprüfung bereits während der Ausbildung absolviert werden können. Die Studienabbrecher haben damit die Möglichkeit, innerhalb kurzer Zeit Führungspositionen zu übernehmen und im Idealfall das Problem der mangelnden Zahl an Unternehmensnachfolgern in Handwerksbetrieben schrittweise zu reduzieren.

Die Angebotsspektren der Projekte spiegeln die Problembereiche bei der Integration von Studienabbrechern wieder. Anhand der Vielzahl der Projekte und der Unterscheidung der Zielstellungen zwischen den Projekten, ist zu erkennen, dass die interessierten Unternehmen vor verschiedenen Schwierigkeiten stehen, wenn sie einen Studienabbrecher in das Unternehmen integrieren wollen. Gerade bei kleinen und mittelständischen Unternehmen muss daher das Potenzial durch die Unterstützung der bestehenden Projekte noch besser ausgeschöpft werden (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2016b, S. 419). Bisher sind die initiierten Projekte jedoch vorwiegend regional von Bedeutung, sodass eine vernetzte Struktur der Angebote eine bessere Betreuung der Unternehmen und der Studienabbrecher gewährleisten würde (vgl. Wissenschaftsrat 2014, S. 10).

Dadurch bietet der Themenbereich eine Grundlage zur ständigen Weiterentwicklung unterstützender Projekte.

2.5 Herausforderungen der Ausbildungsbetriebe bei der Integration von Studienabbrechern

Wie bereits im vorherigen Abschnitt beschrieben, können Studienabbrecher Eigenschaften und Kompetenzen vorweisen, die gute Voraussetzungen für eine erfolgreiche Absolvierung einer Berufsausbildung und die Basis für anspruchsvolle Tätigkeitsfelder nach der Übernahme darstellen (vgl. Richter 2008, S. 120). In den bisher vorgestellten Studien konnte daher eine tendenziell offene und positive Grundhaltung der Unternehmen gegenüber Studienabbrechern festgestellt werden. So sind in der Studie von Ebbinghaus et al. (2014) nur 9 % der Experten der Ansicht, dass die Übernahme dieser Zielgruppe in ein Ausbildungsverhältnis risikobehaftet ist (vgl. Ebbinghaus et al. 2014, S. 13). Auch im MINT – Bereich sind die Vorbehalte gegenüber den vorzeitig Exmatrikulierten minimal (vgl. Becker et al. 2010, S. 51). Innerhalb der hier vorgestellten Studien sind allerdings von den Betrieben und unternehmensnahen Akteuren zwei Problembereiche besonders häufig hervorgehoben worden, die eine Integration von Studienabbrechern in eine duale Berufsausbildung erschweren. Die gezielte Gewinnung dieser besonderen Zielgruppe und die Anrechnung der bisher erworbenen Studienleistungen sehen die Unternehmen als enorme Herausforderungen an. Die Bereinigung dieser Schwierigkeiten wurde bereits, wie im Abschnitt 2.4.2.2 erläutert, in den Zielstellungen einiger Projekte systematisch verfolgt. Der Fokus der Projektlage auf diese beiden Problembereiche betont den hohen Handlungsbedarf, den die Unternehmen verlangen. Jedoch müssen zur Verringerung der Schwierigkeiten zuerst die Ursachen untersucht werden. Dies soll im Folgenden unter Einbezug der bereits vorgestellten Untersuchungen geschehen, wobei auch Maßnahmen außerhalb der bestehenden Projekte beschrieben werden.

2.5.1 Kontaktaufnahme zwischen Unternehmen und Studienabbrechern

Das Zusammenfinden von Unternehmen und Studienabbrecher wird zum überwiegenden Teil als einer der Hauptschwierigkeiten bei der Integration in eine Berufsausbildung angesehen (vgl. Ebbinghaus et al. 2014, S. 1). Dabei sind besonders die zielgruppenspezifische Ansprache sowie die sinnvolle Platzierung von Stellenangeboten problematisch (vgl. ebd., S. 20). Von 72 % der Befragten aus dem Expertenmonitor des BIBB wird die Akquise der Studienabbrecher sogar als große Herausforderung eingeschätzt. Dabei wird die Kontaktaufnahme bei Großbetrieben als weniger erschwert eingeschätzt, als bei Betrieben mit einer kleineren Belegschaft (vgl. ebd., S. 15). In Handwerksbetrieben führt die erschwerte Akquise trotz hohem Interesse dazu, dass weniger Studienabbrecher in diesen Bereich einmünden, als das von den Betrieben gewünscht wird (vgl. ebd., S. 17). Diese Vermutung deckt sich mit den Ergebnissen des Referenz – Betriebs – Systems, wonach 68 % der aufgeschlossenen und 57 % der zurückhaltenden Unternehmen, deren Zusammensetzung vorwiegend aus kleineren Unternehmen bestehen, die Kontaktaufnahme als eher schwierig einschätzen (vgl. Ebbinghaus 2016, S. 8). Bei erfahrenen Unternehmen, die überwiegend aus Großbetrieben bestehen, vermuten nur 48 % eine Schwierigkeit. Die Zahl der Unternehmen, die Probleme in der Kontaktaufnahme sehen, jedoch unabhängig von Betriebsgröße vergleichsweise hoch. Ähnlich ist dieses Hindernis aus der Sicht der Studienabbrecher zu bewerten. Im Verlauf der Untersuchung des GIB konnte festgestellt werden, dass der Zugang zu Unternehmen äußerst selten durch die direkte Ansprache von Unternehmen erfolgt ist (vgl. Becker et al. 2010, S. 35). Nur 12 % der Unternehmen gaben an, dass dies häufig der Fall sei, wogegen eine Einstellung in Folge einer Initiativbewerbung mit 62 % öfter von statten ging. Diese Ergebnisse stimmen mit der bundesweiten Befragung des DZHW in 2016 zur Nutzung von Beratungseinrichtungen für Studienabbrecher überein. Es wurden, neben den zentralen Studienberatungen und Beratungsteams der Agentur für Arbeit, auch Projektmitarbeiter der JOBSTARTER plus – Projekte befragt (vgl. Heublein et al. 2017, S. 234). Auch hier konnte festgestellt werden, dass von den

erfolgreich vermittelten Studienabbrechern nur 7 % direkt vom Arbeitgeber angesprochen wurden und der Großteil durch eine Initiativbewerbung Erfolg hatte (vgl. ebd., S. 233). Die Inanspruchnahme der bestehenden Projekte erfolgte dabei vergleichbar selten (vgl. ebd., S. 235). Als Begründung dafür wurde neben der geringen Bekanntheit auch die mangelnde Eigeninitiative zum Aufsuchen einer Beratungseinrichtung genannt (vgl. ebd., S. 247). Die mangelnde Inanspruchnahme der Projekte, die zu einer passgenauen Vermittlung zwischen Unternehmen und Studienabbrecher führen sollen, mindern den Bewerberpool für beteiligte Betriebe. Eine direkte Ansprache der Unternehmen findet nur selten statt, sodass sich die Studienabbrecher vorwiegend initiativ bei den ihnen bekannten Firmen bewerben.

Die Kontaktaufnahme wird zusätzlich dadurch beeinträchtigt, dass Studienabbrecher aus dem akademischen Bildungsbereich stammen, der mit dem betrieblichen Bildungssegment traditionell bedingt nur wenig Schnittstellen vorweisen kann (vgl. Ebbinghaus et al. 2014, S. 27). Dies erschwert durch den eingeschränkten Zugang zu dieser Personengruppe eine gezielte Ansprache der Studienabbrecher (vgl. Becker et al. 2010, S. 35). Ein weiteres, ebenfalls traditionell bedingtes, Problem ist die geringere Attraktivität der Berufsausbildung im Vergleich zum Hochschulstudium. In der Befragung von Studierenden zur Einschätzung der Attraktivität der beruflichen Bildung durch das BIBB² konnte dies festgestellt werden. Das Image des dualen Systems wird, vor allem durch den Aspekt der Arbeitsplatzsicherheit (vgl. ebd., S. 28), von ihnen zwar als durchaus positiv wahrgenommen, jedoch für die eigene Berufsbiographie als eher unattraktiv eingeschätzt (vgl. ebd., S. 49). Besonders die Berufsfelder, die eine vergleichsweise hohe Anzahl unbesetzter Lehrstellen vorweisen können, wie es im Bereich Handwerk der Fall ist, werden gegenüber stark nachgefragten Bereichen, wie Verwaltungs- und Organisationsberufe, eher mit schlechterem Ansehen betrachtet (vgl. ebd., S. 26). Die mangelnde Attraktivität der Berufsausbildung

² Diese Studie erfolgte in Kooperation mit der Department of Labour Economics an der School of Business and Economics der Maastricht University im Jahr 2015 unter Befragung von 12.000 Studierenden (vgl. Bergerhoff 2016).

konnten Beratungseinrichtungen im Rahmen der DZHW – Studie bestätigen. Nur ein geringer Teil der Einrichtungen vertritt die Meinung, dass Studienabbrecher das Hochschulstudium und eine Berufsausbildung als gleichwertig ansehen (vgl. Heublein et al. 2017, S. 239). Auch aus der Perspektive der Unternehmen wird es als Problem angesehen, Studienabbrechern die Attraktivität der Berufsausbildung nahezubringen. Sie gehen daher von höheren Anstrengungen in der Akquise dieser Zielgruppe aus (vgl. Ebbinghaus 2016, S. 7). Jedoch sehen die Unternehmen eine Inanspruchnahme von externen Unterstützungsangeboten bei der Rekrutierung als wenig sinnvoll an (vgl. Becker & Lübbers 2014, S. 89).

Bei der gezielten Gewinnung von Studienabbrechern erfolgt bei einem Großteil der Unternehmen noch keine systematische Erschließung dieser Bewerbergruppe zur Deckung des eigenen Fachkräftebedarfs (vgl. Becker et al. 2010, S. 63). Daher ist es sinnvoll, die unternehmensspezifische Akquisepraxis an diese Zielgruppe anzupassen. Von einigen Unternehmen im MINT – Bereich wurde mit der direkten Ansprache der Studienabbrecher auf der Homepage, in der Ausbildungsstellenanzeige oder auf Plattformen der Projekte bereits positive Erfahrungen gemacht (vgl. Becker et al. 2010, S. 38). Ein Großteil der Studienabbrecher informiert sich über Homepages von Firmen über eine mögliche Alternative zum Hochschulstudium (vgl. Heublein et al. 2017, S. 229). Dadurch kann ein solches Vorgehen den Bekanntheitsgrad des Unternehmens erhöhen und Offenheit gegenüber neuen Zielgruppen vermitteln (vgl. Weyer 2015, S. 119). Eine stärkere Vernetzung zu bestehenden Projekten der Agentur für Arbeit und den Kammern kann ebenso einen erleichterten Zugang gewährleisten (vgl. Heublein et al. 2017, S. 248). Weiterhin wirkt sich die Darlegung von speziellen Anreizen, wie Weiterbildungsmöglichkeiten und die Aussicht auf eine Verkürzung der Ausbildung, attraktivitätssteigernd auf das Unternehmen und den Ausbildungsplatz aus (vgl. Becker et al. 2010, S. 66). Die Anrechnungspraxis muss jedoch vom Unternehmen im Vorfeld sehr durchdacht werden. Auf diese Herausforderung wird im Folgenden näher eingegangen.

2.5.2 Bewertung und Anrechnung bereits erbrachter Studienleistungen

Eine weitere Herausforderung beim Übergang von Studienabbrechern in das duale System stellt die Anrechnung der vorher erbrachten hochschulischen Leistungen dar. Die Anrechnung ist jedoch ein wichtiges Instrument, um den vorzeitig Exmatrikulierten alternative Karrierewege fernab des Hochschulsystems aufzuzeigen und sie damit für die berufliche Bildung gewinnen zu können (vgl. Diettrich 2012, S. 22). Anrechnungsverfahren wurden bereits im Abschnitt 2.1 für den Übergang von beruflich Qualifizierten in die hochschulische Bildung erläutert. Da es sich hier jedoch um eine reziproke Durchlässigkeit handelt, die den Weg von der Hochschule in die Berufsausbildung erleichtern soll (vgl. Hemkes, Wilbers, Zinke & Bednarz 2015, S. 29), bestehen die Anrechnungen darin, die Gesetzmäßigkeiten des BBiG bzw. der HwO auszuschöpfen (vgl. Wilbers 2014, S. 26). Wie bereits in Abschnitt 2.4.2.1 beschrieben sind hierbei Verkürzungen der Ausbildungszeit oder die Befreiung von Prüfungsbestandteilen enthalten. Durch die Anrechnung von Vorleistungen können Personen mit ungewöhnlichen Lernbiografien in ein anderes Bildungssystem, wie das der beruflichen Bildung schneller integriert werden (vgl. Schreiber, Gutschow, Weber-Höllner & Gei 2012, S. 5). Eine Schwierigkeit hierbei ist jedoch, dass die Arbeitgeber die oftmals uneinheitlichen und intransparenten Prüfungsleistungen, die ein Großteil der Studienabbrecher vorweisen, nur mit Mühe bewerten und oftmals nicht als Grundlage für eine mögliche Anrechnung verwenden können (vgl. Jahn & Brickner 2014, S. 11). Dadurch schwindet das Interesse einer Anrechnung seitens der Unternehmen, sodass eine Verkürzung der Ausbildungszeit oftmals nur in Ausnahmefällen durchgeführt wird (vgl. Becker et al. 2010, S. 39). Laut den Ergebnissen des Referenz – Betriebs – Systems sind über die Hälfte der Betriebe, die bereits Erfahrungen mit Studienabbrechern gemacht haben, gegen eine Anrechnung der Studienleistungen in Form einer Ausbildungsverkürzung (vgl. Ebbinghaus 2016, S. 13). Dabei sehen alle befragten Betriebe ein Problem darin, spezielle Ausbildungsmodelle für Studienabbrecher, wie eine Fortbildungsprüfung direkt im Anschluss an die Ausbildung, zu entwickeln oder Teile der Abschluss-

prüfung zu ersetzen (vgl. ebd., S. 8). Auch im MINT – Bereich stellt die korrekte Einordnung und Bewertung der zuvor erreichten Prüfungsleistungen eine enorme Herausforderung dar, sodass 64 % der befragten Unternehmen dieser Branchenzweige hierbei große Probleme hatten (vgl. Becker et al. 2010, S. 39). Ein hoher Anteil von 2/3 der Unternehmen fordert die transparente Übermittlung von Zwischennachweisen seitens der Hochschule (vgl. ebd., S. 53). Auffällig ist dabei, dass im Gegensatz zur mangelnden Anrechnungsbereitschaft der Unternehmen, trotzdem Studienabbrecher präferiert werden, deren vorheriges Studium inhaltliche Berührungspunkte mit der Ausbildungsstelle vorweisen (vgl. Ebbinghaus et al. 2014, S. 19).

Die Ursachen für die Probleme, mit denen die Unternehmen bei der Bewertung der Studienleistungen konfrontiert werden, sind vielfältig. Im Allgemeinen obliegt die Entscheidung über eine generelle Zulassung eines Bewerbers zu einem Ausbildungsplatz dem Ausbildungsbetrieb (vgl. Reißler 2009, S. 121). Formale Zugangsbedingungen, wie sie beispielsweise für ein Hochschulstudium vorausgesetzt werden, sind innerhalb der beruflichen Bildung nicht gegeben. Dadurch und durch die traditionell bestehende Abschottung beider Bildungsbereiche wird die Verrechnung von vorher erreichten Teilleistungen auf die Lerninhalte des dualen Systems erschwert. Die curriculare Struktur des Hochschulstudiums in Module und der Berufsausbildung in Lernfelder verhindern einen Abgleich der Lernleistungen (vgl. Friedrich & Schwill 2011, S. 21; Severing & Teichler 2013, S. 7). Daher bestehen bei dem Übergang in eine Berufsausbildung noch keine festgelegten Anrechnungsstandards (vgl. Irmgard et al. 2015, S. 40). Eine Übersetzung der erbrachten Studienleistungen seitens der Unternehmen scheidet oftmals an intransparenten Prüfungsinhalten und Notenübersichten, die die Nachvollziehbarkeit der tatsächlichen Kompetenzen, die der Studienabbrecher innehat, hemmt (vgl. Richter 2008, S. 122). Durch die hohe Gefahr einer Fehleinschätzung der vorhandenen Kompetenzen bleiben die Studienleistungen oftmals unberücksichtigt. Die Unkenntnis über bereits erlangte Lernleistungen

geht häufig mit bestehenden Vorbehalten der Unternehmen gegenüber dem zuvor besuchten Bildungsgang einher und erschwert die Bereitschaft zur Anrechnung dieser Leistungen (vgl. Frommberger 2012a, S. 93). Ein weiterer Einflussfaktor dieser Bereitschaft ist das strenge Zertifizierungssystem, welches vorwiegend bei gewerblich – technischen Ausbildungsberufen zu finden ist. Aufgabenbereiche des Berufsfeldes der Elektroindustrie beispielsweise dürfen nur mit entsprechenden Zusatzqualifikationen, die während der Ausbildung erlangt werden, ausgeführt werden (vgl. Becker et al. 2010, S. 54). Eine verkürzte Ausbildungszeit verringert die Zeiträume zur Absolvierung dieser Qualifikationen. Dies ist einer der Gründe, warum ein überwiegender Teil der Unternehmen der Ansicht ist, dass sich eine Anrechnung der Studienleistungen in Form einer zeitlichen Verkürzung negativ auf den Erwerb der praktischen Erfahrungen im Unternehmen im Ausbildungsverlauf auswirkt (vgl. Ebbinghaus et al. 2014, S. 8). Zu den Gründen einer mangelnden Anrechnungsbereitschaft gehört außerdem, dass die Betriebe darin keinen Nutzen sehen könnten (vgl. Frommberger 2012a, S. 94).

Die Unkenntnis der Betriebe über den Bildungsbereich, in welchem der Studienabbrecher vor Beginn der Ausbildung involviert war, könnte mit Misstrauen dem Hochschulsystem gegenüber verbunden sein (vgl. Frommberger 2012a, S. 93). Dieses Misstrauen führt in einigen Fällen zur Entwicklung von Vorurteilen seitens der Belegschaft, was einen weiteren Hemmnisfaktor in der Einstellungsbereitschaft von Studienabbrechern darstellt (vgl. Becker et al. 2010, S. 61). Diese Vorbehalte gehen über die Problematik der Anrechnung von Studienleistungen hinaus und betrifft Schwierigkeiten in der sozialen Integration des Studienabbrechers in das Unternehmen. So befürchten 45 % der Betriebe, dass bei der Integration des Studienabbrechers in das Kollegium Akzeptanzprobleme seitens der Belegschaft auftreten könnten (vgl. ebd., S. 57). Besonders bei Spätabbrechern werden hierbei Schwierigkeiten vermutet. Die Unternehmen begründen dies mit Problemen in der Anpassungsfähigkeit im

fortgeschrittenen Alter der Spätabbrecher. Ansatzweise konnte diese Schwierigkeit auch im Rahmen des RBS festgestellt werden. Besonders die zurückhaltenden Betriebe zeigten sich im Hinblick auf die Zusammenarbeit zwischen Ausbildern und Studienabbrechern skeptisch (vgl. Ebbinghaus 2016, S. 9). 42 % der zurückhaltenden Betriebe sehen zusätzliche Hindernisse in der Integration mit regulären Auszubildenden. Vorbehalte dieser Art verlangsamten einen reibungslosen Integrationsprozess der Studienabbrecher in eine duale Berufsausbildung.

Dabei haben sich Studienabbrecher aufgrund der gestrafften Struktur eines Studiums auch ohne Abschluss in sehr kurzer Zeit Kompetenzen aneignen können, die Voraussetzungen für eine erfolgreich absolvierte Ausbildung schaffen (vgl. Richter 2008, S. 121). Besonders Spätabbrecher können oftmals spezialisierte Wissensbestände vorweisen, die eine Übernahme anspruchsvoller Tätigkeiten gewährleisten. Trotzdem werden sie aufgrund ihres langen Aufenthaltes im universitären System oftmals als Risikogruppe angesehen (vgl. Kolland 2002, S. 144). Werden die umfassenden Wissensbestände aus diesem Grund nicht durch eine Anrechnung wertgeschätzt, verlängert sich die Qualifizierungsphase der Ausbildung zulasten des Studienabbrechers (vgl. Jahn & Brickner 2014, S. 10). Dem Unternehmen geht Potenzial verloren, wenn der Auszubildende Fachinhalte, die er schon beherrscht, erneut lernen muss. Eine fehlende Anrechnungspraxis führt im steigendem Wettbewerb um leistungsstarke Ausbildungsbewerber zu einem Attraktivitätsverlust des Unternehmens (vgl. Frommberger, Held, Milolaza, Reinisch & Steib 2012, S. 134). Allerdings würde das duale System durch vermehrte Bereitstellung solcher Angebote an Bekanntheit gewinnen und eine Entscheidung für alternative Qualifizierungswege seitens der Studienabbrecher verhindern. Im Rahmen einer Befragung von Studierenden über ihre Einschätzung zu Stärken und Schwächen des Ausbildungssystems konnte ein direkter Zusammenhang zwischen Ausbildungsdauer und Ausbildungsattraktivität festgestellt werden (vgl. Bergerhoff et al. 2016, S. 44). Demnach wird eine Ausbildung positiver bewertet,

wenn sie von geringerer Dauer ist. Unterstützend dazu wurden im Zuge einer Online – Befragung mit Studienzweiflern ähnliche Erkenntnisse gewonnen (vgl. Hemkes & Wiesner 2016, S. 21). Hierbei gaben 81 % der Befragten an, dass eine Anrechnung der Vorleistungen entweder auf die Abschlussprüfung oder auf die Dauer der Ausbildung die Wahl des Ausbildungsberufes bedingt. Daher wird sogar unabhängig von Branche und Vergütung eher der Ausbildungsberuf, in dem eine Anrechnung enthalten ist, von den Studienzweiflern bevorzugt. Die Unternehmen verbinden eine spezielle Berücksichtigung vorangegangener Studienleistungen allerdings nicht zwingend mit einer Steigerung im Ansehen des Unternehmens oder einem Attraktivitäts-zuwachs der beruflichen Bildung (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2016b, S. 399). Dabei sehen nur sehr wenige Unternehmen die Notwendigkeit in der Schaffung und Förderung von Angeboten speziell für Studienabbrecher, um diese Zielgruppe für die Berufsausbildung zu begeistern. Diese Erkenntnisse decken sich mit denen des BIBB – Expertenmonitors. Die Verkürzung der Ausbildungszeit findet in den Unternehmen nur sehr selten Anwendung (vgl. Ebbinghaus et al. 2014, S. 24). Auf Grund dieser Zurückhaltung werden Studienabbrecher eher als reguläre Schulabgänger in die Ausbildung integriert ohne Berücksichtigung ihrer vorherigen Leistungen (vgl. Becker et al. 2010, S. 63). Die Möglichkeiten einer tätigkeits-bezogenen und monetären Annäherung zu Hochschulabsolventen bleiben ihnen damit verwehrt, wodurch sie eine Direkteinstellung ohne formalen Berufsabschluss in Erwägung ziehen.

Diese Auswirkungen stehen den Bestrebungen bildungspolitischer und institutioneller Akteure entgegen. Der Wissenschaftsrat bestätigt die positive Wirkung einer Anrechnungspraxis der Unternehmen auf die Ausbildungsattraktivität und strebt daher eine Schaffung von Anrechnungskriterien zwischen Studienfächern und Berufsbildungsgängen an, um diesen Problembereich zu reduzieren (vgl. Wissenschaftsrat 2014, S. 93). Als Lösungsvorschlag für die Anrechnung von, aus Sicht der Unternehmen, intransparenten Studienleistungen wurde eine Erweiterung der Gesetzmäßigkeiten im BBiG diskutiert (vgl.

Ebbinghaus et al. 2014, S. 25). Bestandteil der Diskussionen zu dieser Erweiterung ist ein Anrechnungszwang, der den Unternehmen verbindlich vorschreibt, eine Anrechnung durchzuführen, wenn der Studienabbrecher bestimmte Voraussetzungen erfüllt (vgl. Frommberger et al. 2012, S. 131). Aufgrund der hohen Einschränkungen in der Entscheidungsfreiheit stehen Unternehmen, Kammern und Gewerkschaften dem jedoch äußerst skeptisch gegenüber. Im schlimmsten Fall könnte eine Verschließung gegenüber den vorzeitig Exmatrikulierten eine Folge dieser Regelungen sein (vgl. Ebbinghaus 2016, S. 15). Ein Verfahren, welches schnittstellenübergreifend umsetzbar ist, kann unter den aktuellen Bildungsstrukturen nicht entwickelt werden und bedarf einer langfristigen Angleichung curricularer Strukturen beider Bildungsbereiche (vgl. Frommberger et al. 2012, S. 136). Eine kurzfristigere Lösung stellt eine transparente Dokumentation der Studienleistungen seitens der Hochschule dar (vgl. Richter 2008, S. 124). Eine Passung zwischen Studienabbrecher und Unternehmen könnte durch die Auflistung erlangter Qualifikationen, konkreter Tätigkeitsfelder und Einsatzbereiche erleichtert werden. Studieninhalte abschnittsweise zu zertifizieren und eine berufsbezogene Beschreibung der Fachinhalte unterstützt die Unternehmen bei der Beurteilung der Qualifikationen (vgl. Blüthmann, Lepa & Thiel 2008, S. 407). Eine transparentere Darstellung wird von den Unternehmen explizit gewünscht und erhöht deren Beschäftigungsbereitschaft (vgl. Becker & Lübbers 2014, S. 88). Ansonsten bleibt den Unternehmen nur die Möglichkeit, die Fähigkeiten des Studienabbrechers innerhalb unternehmensinterner Testverfahren im Rahmen des Vorstellungsgespräches zu erkennen und als Grundlage für eine mögliche Anrechnung zu verwenden (vgl. Becker et al. 2010, S. 22). Ein weiterer diskutierter Ansatz stellt die Befreiung von der Berufsschule dar. Jedoch ist dieser Ansatz sowohl für die potenziellen Auszubildenden, als auch für die Unternehmen von geringer Relevanz. 89 % der Betriebe des RBS stehen diesem Vorschlag ablehnend gegenüber (vgl. Ebbinghaus 2016, S. 12). In der Entwicklung von möglichen Anrechnungsverfahren zur Schaffung eines reibungslosen Übergangs vom

Studium in eine Berufsausbildung besteht nach wie vor erheblicher Handlungsbedarf (vgl. Irmgard et al. 2015, S. 36). Die Berücksichtigung der Lernergebnisse beim Übergang in eine Berufsausbildung ist bedeutend schwerer, als es beim Übergang von der absolvierten Ausbildung in ein Hochschulstudium der Fall ist. Damit verbunden ist das Risiko, dass vor allem späte Studienabbrecher von der Absolvierung einer Berufsausbildung aufgrund unzureichender Berücksichtigung der vorher erworbenen Studienleistungen absehen und eine Festeinstellung ohne formalen Abschluss anstreben (vgl. Jahn & Brickner 2014, S. 7). Dieses Risiko muss vermehrt von den Unternehmen wahrgenommen werden. Der bisherige Werdegang im akademischen Bildungssektor sollte von den Unternehmen verwertet und wertgeschätzt werden und ein Abbau bestehender Vorbehalte muss in die Wege geleitet werden (vgl. Richter 2008, S. 121).

2.6 Zwischenfazit

Aus den bisherigen Ausführungen ergibt sich, dass zwar keine umfassenden quantitativen Einstellungsdaten die aktuelle Beschäftigungsbereitschaft der Unternehmen repräsentieren können, jedoch ist eine grundsätzliche Offenheit der Betriebe gegenüber den Studienabbrechern erkennbar, welche viel Entwicklungspotenzial bietet. Sie können als neue Zielgruppe für ein breites Spektrum an Ausbildungsberufen berücksichtigt werden und werden vielfach als Möglichkeit angesehen, dem fortschreitenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Diesen Eindruck bestätigen die Daten der Verbleibsforschung, wonach ein höherer Anteil der Studienabbrecher aufgrund des ausgeprägten Wunsches nach einer praktischen Tätigkeit den Qualifizierungsweg der Ausbildungsaufnahme wählt. Die rückläufige Bewerberzahl ist nicht der einzige Grund für eine verstärkte Orientierung in Richtung der Studienabbrecher. Vielmehr konnte festgestellt werden, dass die Unternehmen Vorteile in der Integration der Studienabbrecher sehen, die von der motivierten Arbeitsweise, die sogar Hochschulabsolventen übertrifft, bis hin zur positiven Außenwirkung des

Unternehmens reichen. Dabei lassen sich unternehmensspezifische Unterschiede feststellen. Kleinere Betriebe sind in dieser Meinung zurückhaltender als Großbetriebe. Allerdings sind gerade die Unternehmen mit einer geringen Mitarbeiteranzahl stärker von der hohen Zahl unbesetzter Lehrstellen betroffen und dabei eher auf die systematische Erschließung neuer Zielgruppen angewiesen. Weiterhin lässt sich feststellen, dass das Interesse der Unternehmen an Studienabbrechern und die Wahrscheinlichkeit, diese Zielgruppe für sich gewinnen zu können branchenabhängig ist. Der MINT – Bereich weist dabei eine erfolgreiche und gezielte Akquise der Studienabbrecher auf, während andere, eher unattraktive Branchen, wie das des Handwerks, vor allem auf Seiten der Studienabbrecher unberücksichtigt bleiben. Passungsprobleme, wie sie auch regulär im Ausbildungsmarkt bestehen, sind bei dieser Thematik ebenfalls präsent. Die gezielte Kontaktaufnahme von Studienabbrechern unter Nutzung geeigneter Akquisestrategien stellt selbst für erfahrene Betriebe ein großes Problem dar. Innerhalb des Forschungsstandes herrscht Einigkeit, dass die Unternehmen diese Herausforderung teilweise als unüberwindbar ansehen und die fehlenden Rekrutierungsmöglichkeiten mit der, aus der Sicht der Studienabbrecher, mangelnden Attraktivität der Ausbildung in Verbindung bringen. Die Inanspruchnahme von Projekten zur Unterstützung bei der Rekrutierung lehnt jedoch ein Großteil der Unternehmen ab. Dabei ist die Projektlage vielfältig und zielt auf verschiedene Schwerpunkte ab, die neben der gezielten Rekrutierung auch Netzwerkbildung, Beratung und Vermittlung sowie die Ausarbeitung spezieller Ausbildungsmodelle abdeckt. Sowohl seitens der Studienabbrecher als auch der Unternehmen werden die bestehenden Projekte allerdings keineswegs ausreichend genutzt. Eine weitere Herausforderung stellt die Anrechnung vorheriger Studienleistungen dar. Ergebnisse aus den Forschungsarbeiten zeigen auf, dass das Interesse der Unternehmen bezüglich einer Verkürzung der Ausbildungszeit auf Grundlage der Vorleistungen aus dem akademischen Bereich gering ausgeprägt ist. Dabei konnte festgestellt werden, dass sich die Anrechnung von Leistungen vom akademischen in den beruflichen

Bildungsbereich sehr viel schwieriger gestaltet als von der beruflichen zur akademischen Bildung. Die Durchlässigkeit in beide Richtungen zu erhöhen, ist daher ebenso ein wichtiges bildungspolitisches Handlungsfeld innerhalb dieser Thematik. Die mangelnde Anrechnungs-bereitschaft ist vorrangig eine Belastung für Spätabbrecher, die oftmals eine Vielzahl an Prüfungsleistungen absolviert haben, welche nun für die berufliche Qualifizierung nicht von hohem Wert sind. Eine Folge dieser Zurückhaltung der Unternehmen ist oftmals der Wunsch der Studienabbrecher, eine Direkteinstellung ohne formalen Abschluss anzustreben. Die Ansichten der Unternehmen zu diesem Karriereweg sind im Rahmen des Forschungsstandes nur geringfügig ableitbar und werden aus diesem Grund innerhalb der empirischen Untersuchung dieser Arbeit ebenfalls betrachtet. Weiterhin konnten nur wenige Erkenntnisse zu einer Unterscheidung zwischen Früh- und Spätabbrechern erforscht werden. Einige Standpunkte von Unternehmen wiesen lediglich eine spürbare Abneigung gegenüber Spätabbrechern auf. Die Ursachen oder Auswirkungen dieser Einstellung bleiben jedoch unklar. Ein bestimmtes Vorbehaltsdenken der Belegschaft den Studienabbrechern gegenüber konnte ebenfalls nur in Ansätzen und vorwiegend von kleinen und unerfahrenen Betrieben bestätigt werden. Daher wird im folgenden empirischen Teil der Arbeit untersucht, inwieweit eine Unterscheidung im Zeitpunkt des Studienabbruchs bei der Auswahl, Einstellung und im Ausbildungsverlauf vorgenommen wird. Das in Ansätzen entstandene Meinungsbild der Unternehmen, welches innerhalb der Erkenntnisse aus dem Forschungsstand entwickelt wurde, soll nun durch die Stellungnahme branchenverschiedener KMUs aus Sachsen – Anhalt weiterentwickelt werden. Speziell die Chancen und Herausforderungen, die sich mit einer Beschäftigung von Studienabbrechern in ein Ausbildungsverhältnis ergeben, werden im Folgenden in das Zentrum der Betrachtungen gerückt.

3. Forschungsdesign

Nachdem im vorangegangenen Kapitel ein Überblick zum aktuellen Forschungsstand des Übergangs der Studienabbrecher in das duale Ausbildungssystem geschaffen wurde, beinhaltet dieses Kapitel nun die darauf aufbauende empirische Untersuchung zu diesem Thema. Dem Forschungsinteresse folgend, werden Besonderheiten und Herausforderungen aus der betrieblichen Sicht dargestellt, um ein umfassendes Gesamtbild sowie relevante Einflussfaktoren in der Beschäftigungsbereitschaft herauszubilden. Die Verwertung von bereits erworbenen Wissen aus dem Studium bildet einen Schwerpunkt dieser Untersuchung. Dabei findet eine differenzierte Betrachtung zwischen frühen und späten Studienabbrechern statt. Zur Beantwortung der Forschungsfrage werden Experteninterviews mit Personalverantwortlichen und einer Kammerorganisation geführt, die die Sichtweise der Unternehmen repräsentieren sowie Auskunft über aktuelle Arbeitsmarktentwicklungen geben können. Im Anschluss daran werden diese Interviews mit Hilfe der qualitativen Inhaltsanalyse von Mayring ausgewertet. Im folgenden Kapitel wird näher auf theoretische Konzepte des Experteninterviews sowie der Fragebogenkonstruktion eingegangen, die anschließend auf das Forschungsthema hin angepasst werden. Zusätzlich wird die Auswahl der Interviewpartner thematisiert. Die Vorgehensweise der qualitativen Inhaltsanalyse, die als geeignete Auswertungsmethode für das Forschungsinteresse angesehen wird, beinhaltet einzelne Interpretationsschritte sowie die Entwicklung eines Kategoriensystems, welches die Grundlage für die Auswertung bildet. Zum Abschluss dieses Kapitels werden die Forschungsprozesse mittels inhalts-analytischer Gütekriterien auf ihre Wirksamkeit hin untersucht.

3.1 Durchführung von Experteninterviews: Methodik und Vorgehen

3.1.1 Das Experteninterview als qualitative Forschungsmethode

Im Rahmen der empirischen Forschung wird zwischen qualitativen und quantitativen Forschungsmethoden unterschieden (vgl. Lamnek 2010, S. 6). Dabei beinhalten qualitative Methoden, in Abgrenzung zu quantitativen Verfahren, rekonstruierende Sinneseindrücke und subjektive Sichtweisen (vgl. Helfferich 2011, S. 21). In der vorliegenden Arbeit sollen konkrete Meinungsbilder und dazugehörige Einflussfaktoren erschlossen werden, die bei der Aufnahme von Studienabbrechern in eine Berufsausbildung entscheidend sind. Die Handlungshintergründe der Unternehmen, die eine Beschäftigungsbereitschaft der Studienabbrecher bedingen, sind durch quantitative Methoden nicht oder nur schwer zu erfassen. Eigene Eindrücke und Erfahrungen, sowie Herausforderungen sollen individuell bewertet und eingeschätzt werden. Bisher unbekannte Aspekte im Einstellungsverhalten sollen dabei erhoben werden. Des Weiteren sind unternehmensinterne Prozesse, wie Bewerbungs- und Rekrutierungsverfahren, Bestandteil der Untersuchung. Die benötigten Informationen können nur mit einem hohen Grad an Offenheit und Unvoreingenommenheit während der Interviews generiert werden und nicht durch einen standardisierten Fragebogen oder Tests, die für das quantitative Forschungsdesign charakteristisch ist (vgl. Helfferich 2011, S. 21). Qualitative Methoden eignen sich vor allem dann, wenn im Mittelpunkt der Untersuchung keine numerischen Daten stehen, sondern Handlungen und soziale Zusammenhänge (vgl. ebd., S. 22). Dies ist im Rahmen der Masterarbeit der Fall. Aus diesen Gründen fiel die Entscheidung auf eine qualitative Forschungsmethode im Sinne des Forschungsinteresses.

Innerhalb der Untersuchung sollen sowohl unternehmensspezifische Prozesse als auch subjektive Weltbilder von Entscheidungsbefugten aus Unternehmen analysiert werden. Um Zugang zu diesem besonderen Wissen zu erhalten, wurde sich für die Durchführung von Experteninterviews als Methodik der qualitativen Sozialforschung entschieden. Gläser und Laudel (2010) charakterisieren hierbei

den Experten als „Quelle von Spezialwissen über die zu erforschenden sozialen Sachverhalte.“ (Gläser & Laudel 2010, S. 12). Hierbei weisen Gläser und Laudel auf eine Zeugenfunktion der Experten hin, die eine Rekonstruktion des für das Forschungsinteresse nötige Kenntnisse über interne Vorgänge liefert (vgl. Gläser & Laudel 2010, S. 13). Dieses Wissen bezeichnen Bogner, Littig und Menz (2014) im Zuge ihrer Dimensionen des Expertenwissens als technisches Wissen, welches faktenorientierte Zusammenhänge darlegen sollen und eher personenunabhängig sind (vgl. Bogner et al. 2014, S. 18). In der vorliegenden Untersuchung ist dieses Wissen notwendig, um unternehmensspezifische Vorgänge erfassen zu können. Eine zweite Dimension des Expertenwissens stellt das Prozesswissen dar. Dieses Wissen hat einen größeren Bezug zum Experten selbst, weil es konkretes Erfahrungswissen aus seinem Handlungsbereich und Entscheidungen des Experten abverlangt. Beim Übergang von Studienabbrechern in eine Ausbildung muss die Einstellungsbereitschaft des Unternehmens durch den Experten abgebildet werden. Diese Bereitschaft basiert auf bereits erlebten Erfahrungen durch den Experten. Weiterführend betonen Bogner, Littig und Menz (2014), dass das Expertenwissen nicht nur aus dem, durch Interviews zugänglichen, Fach- und Erfahrungswissen in ihrem speziellen Bereich, besteht (vgl. ebd., S. 19). Die Definition der Autoren lautet daher:

„Experten lassen sich als Personen verstehen, die sich – ausgehend von einem spezifischen Praxis- oder Erfahrungswissen, das sich auf einen klar begrenzbaren Problembereich bezieht – die Möglichkeit geschaffen haben, mit ihren Deutungen das konkrete Handlungsfeld sinnhaft und handlungsleitend für Andere zu strukturieren.“ (Bogner, Littig & Menz 2014, S. 13).

Daraus resultiert, dass das Deutungswissen, welches die dritte Dimension des Expertenwissens beschreibt, einen unmittelbaren Einfluss nicht nur auf den Experten selbst, sondern durch seine Entscheidungsbefugnis auch auf die

Strukturen des Unternehmens hat. Die Erklärungsmuster des Befragten zu Beweggründen sowie Auswirkungen bei der Einstellung von Studienabbrechern haben hohe Relevanz für die Einstellungspraxis und das Akquiseverhalten des Unternehmens. Da innerhalb dieser Untersuchung sowohl bestehende Handlungskonzepte und Sonderwissen, als auch interpretative Sichtweisen von beteiligten Entscheidungsträgern in diesem Themenfeld erhoben werden müssen, stellt die Durchführung von Experteninterviews die beste Methodik für die Erhebung dar. Bei der konkreten Auswahl der Personengruppe wird, neben dem speziellen Fachwissen, auch eine Entscheidungs- und Problemlösefähigkeit im Personalbereich einer Organisation vorausgesetzt. Dem spezifischen Forschungsinteresse folgend, werden im Rahmen dieser Untersuchung daher Personalverantwortliche von kleinen und mittelständischen Unternehmen für die Einstellung von Auszubildenden befragt. In Ergänzung dazu soll ein Mitarbeiter einer Kammerorganisation interviewt werden. Nach der Entscheidung für eine Expertengruppe, folgt anschließend die konkrete Auswahl von Personalverantwortlichen für den Erhebungsraum Sachsen – Anhalt. Dieses Bundesland wurde ausgewählt, da die Unternehmenslandschaft dort sehr mittelständisch geprägt ist (Ministerium für Wissenschaft und Wirtschaft 2014, S. 6) und bisher noch keine Erkenntnisse zur Thematik der Einmündung von Studienabbrechern speziell für Sachsen – Anhalt vorliegen.

3.1.2 Auswahl der Interviewpartner, Kontaktaufnahme und Interviewablauf

Im Sinne des Forschungsinteresses wurde der Schwerpunkt der Expertenbefragung auf Personalverantwortliche von kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) gelegt. In der Wirtschaftsstruktur in Deutschland und auch Sachsen – Anhalt ist diese Unternehmensgröße am häufigsten vertreten und hat dadurch auch einen sehr starken Einfluss auf die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung (vgl. Ministerium für Wirtschaft und Wissenschaft 2014, S. 6). Bei der Identifikation von Einflussgrößen im Zuge der

Einstellung von Studienabbrechern sind die Aussagen von Personalverantwortlichen dieser Unternehmensgröße von hoher Bedeutung. Zur Bestimmung, welche Unternehmen dieser Kategorie zugeordnet werden können, empfiehlt die Europäische Kommission (2003) eine Abgrenzung nach Mitarbeiterzahl und Jahresumsatz. Demnach haben kleine Unternehmen maximal 49 Mitarbeiter und einen Jahresumsatz von bis zu 10 Millionen Euro. Die Belegschaft mittlerer Unternehmen umfasst weniger als 250 Mitarbeiter mit einem Jahresumsatz von höchstens 50 Millionen Euro (vgl. Europäische Kommission 2003, S. L124/41). Diese Daten wurden als Grundlage für die Auswahl der Unternehmen für die Befragung genutzt. In der Untersuchung wurden nur Ausbildungsbetriebe betrachtet, da Erfahrungen in die Vorgänge und Einstellungsprozesse in das duale System einen wesentlichen Schwerpunkt des Forschungsinteresses bildet. Hierbei ist ebenfalls anzumerken, dass die Ausbildungsquote bei KMU's deutlich höher ist, als die der Großbetriebe (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2016, S. 8). Eine hohe Ausbildungsbereitschaft lässt auf ein hohes Erfahrungs- und Handlungswissen über Merkmale vor und während der Beschäftigung von Auszubildenden schließen, worauf die vorliegende Untersuchung abzielt. Des Weiteren können KMU ein heterogenes Feld im Bereich der Branchenzugehörigkeit abdecken. Im Vergleich zu Großbetrieben sind sie durch ihre geringere Bekanntheit oftmals stärker vom Fachkräftemangel bedroht und bieten daher viel Potenzial zur Erschließung neuer Zielgruppen und veränderten Rekrutierungsstrategien (vgl. Becker et al. 2010, S. 6). Dies wurde auch innerhalb bestehender Projekte zur verstärkten Integration von Studienabbrechern erkannt, die vornehmlich KMU's bei ihren Unterstützungsangeboten adressieren (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2016b, S. 419).

Im Rahmen einer Internetrecherche auf der Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit und anderen Stellenbörsen wurde für die Wahl geeigneter Unternehmen gezielt nach Ausbildungsbetrieben dieser Betriebsgröße gesucht. Die Personal-

verantwortlichen wurden nach einem Anruf der ausgewählten Betriebe ermittelt. Bei der Suche nach einem Mitarbeiter der Kammerorganisation wurde online recherchiert, welcher Mitarbeiter für das Thema Studienabbruch zuständig ist und ausfindig gemacht. Den betreffenden Mitarbeitern der Unternehmen und der Kammer wurde im Anschluss eine E-Mail über das Anliegen, die wichtigsten Inhalte zur Zielstellung der Untersuchung und dem Hinweis auf Geheimhaltung zugesendet. Von den insgesamt 20 Unternehmen in Magdeburg, Halle und Umgebung, deren Mitarbeiter für eine Expertenbefragung in Betracht gezogen wurden, erklärten sich fünf Personalverantwortliche für die Befragung bereit. Davon sind vier Betriebe in Magdeburg und Umgebung angesiedelt, während ein Betrieb in Halle (Saale) ansässig ist. Die Zusammensetzung umfasst sowohl Unternehmen, die noch keine Erfahrung mit Studienabbrechern machen konnten, als auch erfahrene Betriebe. Jeder Personalverantwortliche ist in die internen Prozesse der Bewerberauswahl und Betreuung der Auszubildenden involviert. Somit verfügen die Befragten unabhängig von einer vorliegenden Beschäftigung von Studienabbrechern bereits über eine Erwartungshaltung gegenüber dieser Zielgruppe und können die Konsequenzen einer Einstellung bewerten. Die Unternehmenscharakteristik setzte sich wie folgt zusammen:

Tabelle 2: Unternehmenscharakteristika der Auswahlbetriebe

(eigene Darstellung)

Kennung ³ / Branche	Mit- arbeiter	Auszu- bildende	Ausbildungsberufe	Erfahrungen mit Studien- abbrechern
PR004/ Bauzuliefer- -industrie	50	4	- Fachkraft für Lagerlogistik - Kaufmann für Groß- und Außenhandel - Kaufmann für Büromanagement - Fachinformatiker für Systemadministration	Ja
PL260/ Techno- logie	125	5	- Industriemechaniker - Elektroniker für Geräte und Systeme - Kaufmann für Büromanagement	Nein
SI115/ Stahlbau	95	7	- Konstruktionsmechaniker	Nein
PL112/ Online- Handel	75	4	- Fachinformatiker für Systemadministration - Kaufmann für Groß- und Außenhandel - Fachlagerist - Mediengestalter	Ja

³ Den teilnehmenden Unternehmen wurde jeweils ein Code zugeordnet, der im Verlauf dieser Arbeit stellvertretend zum Firmennamen steht, da dieser aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht genannt werden darf.

WP001/ Steuer- beratung	12	1	- Steuerfachangestellter	Ja
--	----	---	--------------------------	----

Die Unternehmen sind unterschiedlichen Branchen zugehörig und bilden daher auch verschiedene Ausbildungsberufe aus. Sie bewerten die eigene Bereitschaft zur Einstellung von Studienabbrechern abhängig vom jeweiligen Ausbildungsberuf, der im Unternehmen angeboten wird. Die Heterogenität der Branchenzugehörigkeit und die damit verbundene Diversität in der Unternehmensstruktur und Personal-gewinnungsstrategien erlauben ein umfassendes Spektrum auftretender Meinungsbilder. Dadurch wird die Aufdeckung von Zusammenhängen und Problemstellungen im Hinblick auf das zu untersuchende Themengebiet erleichtert (vgl. Gläser & Laudel 2010, S. 98). Ergänzend zu den ausgewählten Experten in den Unternehmen, wurde sich für ein zusätzliches Interview mit einer Kammerorganisation entschieden. Ziel dieses Interviews ist ein umfassender Erkenntnisgewinn durch Generierung von Informationen eines unternehmensnahen Akteurs. Durch die Aussagen einer Kammer werden Auffassungen einer größeren Zahl von Unternehmen gebündelt, um das Meinungsbild zur Integration von Studienabbrechern ergänzen zu können. Der Zugang zu zusätzlichen Standpunkten der Unternehmen, die nicht in der Auswahl des Autors enthalten sind, wird durch den Experten der Kammerorganisation, der als Vertreter unternehmensspezifischer Ansichten agiert, zusammengefasst. Des Weiteren kann ein Mitarbeiter der Kammer Einblick in die rechtlichen Aspekte, wie der Ausbildungsverkürzung, geben, die für die Untersuchung von hoher Bedeutung sind. Die Kammer wirkt bei Projekten zur Integration von Studienabbrechern mit und verfügt dadurch über Wissen zur Beteiligung von Unternehmen und Studienabbrechern. Eine Prognose über zukünftige Entwicklungen der Fachkräftebedarfe und Besonderheiten in der Rekrutierung neuer Zielgruppen, sind wichtige Bestandteile in der Arbeit von

Kammerorganisationen und für eine umfassende Erkenntnisgenerierung im Rahmen der Untersuchung von besonderem Wert.

Sobald die Personalverantwortlichen der Unternehmen und ein Mitarbeiter einer Kammerorganisation für die Teilnahme am Interview zugestimmt haben, wurde telefonisch ein Termin vereinbart. Die Interviews fanden innerhalb der Räumlichkeiten des Personalverantwortlichen bzw. des Mitarbeiters der Kammerorganisation statt. Dadurch befanden sich die Experten in einer vertrauten Kommunikationssituation, die eine Besprechung von unangenehmen Sachverhalten erleichtert (vgl. Pfadenhauer 2005, S. 118). Im Vorfeld zum Interview wurde eine Einwilligungs- und Datenschutzerklärung sowohl vom Autor, als auch vom Interviewpartner unterschrieben. Diese beinhaltet die streng vertrauliche Behandlung der Daten, dem Hinweis auf die Freiwilligkeit der Teilnahme und dem Einverständnis für die Aufnahme mit Hilfe eines Aufzeichnungsgerätes. Die Entscheidung für eine Aufzeichnung des Interviews wurde aufgrund des geringen Informationsverlustes im Vergleich zu einer handschriftlichen Protokollierung gewählt (vgl. Gläser & Laudel 2010, S. 157). Nach der Unterschreibung der Einwilligungs- und Datenschutzerklärung folgte eine kurze Vorstellung zur eigenen Person sowohl des Autors als auch des Interviewpartners. Anschließend wurde das Ziel der Untersuchung erneut zusammenfassend dargestellt. Zusätzlich wurde darauf hingewiesen, dass innerhalb der Untersuchung eine Unterscheidung zwischen frühen und späten Studienabbrechern vorgesehen ist. Dabei verwies der Autor darauf, dass diese Unterscheidung nicht auf die Anzahl immatrikulierter Semester beruht, sondern auf eine typische Vorstellung von einem Studienabbrecher, der sehr frühzeitig die Entscheidung zum Studienabbruch gefällt hat und einem Spätabbrecher, der sehr lange im Hochschulsystem integriert war. Diese Unterscheidung sollte vorwiegend Interviewpartnern, die keine Erfahrungen mit der Personengruppe machen konnten, die Beurteilung von Herausforderungen und Potenzialen der Zielgruppe erleichtern. Im Anschluss an diesen Hinweis wurden Aufgabenbereiche, in die der

Interviewpartner involviert ist sowie die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit erfragt. Im Vorfeld wurde eine Dauer des Interviews von 60 Minuten vorgesehen. Die tatsächliche Interviewdauer erstreckte sich von 36 Minuten bis 59 Minuten. Der Interviewablauf orientierte sich dabei anhand eines Interviewleitfadens mit vorher festgelegten Themenbereichen. Im Anschluss an jedes Interview wurde ein Interviewbericht angefertigt. Da die Interviewsituation den Experten beeinflussen kann, musste die Situation im Falle von widersprüchlichen Aussagen oder Bewertungen dokumentiert werden (vgl. ebd., S. 192). Der Bericht enthält Informationen über das Zustandekommen des Interviews, eine Beschreibung der Bedingungen, unter welchen das Interview durchgeführt wurde sowie Bemerkungen vom Interviewpartner während und nach dem Interview. Die Entwicklung des Leitfadens, der als Grundlage für die Gespräche mit den Experten anzusehen ist, wird im Folgenden erläutert.

3.1.3 Konstruktion des Interviewleitfadens

Inwieweit das zu führende Experteninterview vorstrukturiert wird, ist abhängig vom Forschungsinteresse (vgl. Bogner & Menz 2005, S. 34). Innerhalb dieser Untersuchung müssen unterschiedliche Themenbereiche beim Übergang von Studienabbrechern in eine Berufsausbildung berücksichtigt werden. Diese Themen stehen im Vorfeld fest und werden nicht erst vom Interviewpartner bestimmt. Aufgrund dessen wurde sich für die Durchführung eines Leitfadeninterviews als Erhebungsmethode entschieden (vgl. Gläser & Laudel 2010, S. 111). Der Leitfaden ermöglicht eine konkrete Wiedergabe von umfassenden Aspekten unternehmens-naher Entscheidungen, die unter Einbezug sozialer Sachverhalte getroffen wurden (vgl. ebd., S. 43). Er stellt eine Übersetzung von allgemeinen Forschungsfragen in unternehmens- und situationsbezogene Interviewfragen dar (vgl. Hopf 1978, S. 111). Ein Abweichen von relevanten Themengebieten, die für die Erkenntnis-gewinnung wichtig sind, wird durch die Erstellung eines Leitfadens vermieden (vgl. Helferich 2011, S. 164). Zusätzlich dient

er als Hilfsmittel, welches durch die Vorgabe der Themen, die angesprochen werden müssen, Vergleichbarkeit zwischen den Interviews gewährleistet (vgl. Flick 2006, S. 272). Daher wurde sich für eine starke Vorstrukturierung des Leitfragebogens entschieden. Zeitgleich werden durch die offene Struktur der Fragen innerhalb des Leitfadens unerwartete Sichtweisen der Personalverantwortlichen und des Mitarbeiters der Kammer generiert. Der Leitfaden besteht aus Themenblöcken, die aus den vorherigen theoretischen Erkenntnissen abgeleitet wurden (Bogner et al. 2014, S. 28). Er ist daher unmittelbar mit dem Forschungsstand verbunden. Die Themenblöcke sind in sich abgeschlossen und beinhalten ausformulierte Hauptfragen, die in jedem Interview gleichermaßen gestellt werden. Bei der Formulierung dieser Fragen wurde darauf geachtet, dass der Interviewpartner einen hohen Redeanteil bei der Beantwortung der Frage vorweisen kann. Die Vorformulierung dient der Sicherheit, jedoch besteht zur Gewährleistung der Offenheit die Option, die genaue Formulierung der Fragestellung situationsabhängig zu variieren. Innerhalb des Fragebogens werden die inhaltlich zusammengehörenden Fragen auch nacheinander behandelt, um sich an einen natürlichen Gesprächsverlauf anzunähern (vgl. Gläser & Laudel 2010, S. 146). Um mögliche Spannungen zu Beginn des Interviews zu lösen, werden im Vorfeld zum eigentlichen Interview einige kurze Fragen zur Person des Experten gestellt (vgl. ebd., S. 147). Nach Meuser und Nagel (2005) ist eine unbürokratische Arbeit mit dem Leitfaden unter Nutzung der Themenblöcke als Rahmen, Voraussetzung für ein erfolgreiches Interview (vgl. Meuser & Nagel 2005, S. 269). Aus diesem Grund kann die Reihenfolge der Fragestellung innerhalb der Themenblöcke variieren.

Zur Erstellung der Leitfragen, unter Berücksichtigung der Erkenntnisse aus den theoretischen Vorüberlegungen, wird das SPSS – Prinzip von Cornelia Helfferich (2011) angewandt (vgl. Helfferich 2011, S. 182). Dieses Prinzip basiert auf der Zielstellung, im Gesprächsverlauf Offenheit zu wahren, aber dabei auch die thematische Begrenzung des Forschungsgegenstandes beizubehalten. Das Modell

beinhaltet die Bestandteile Sammeln, Prüfen, Sortieren und Subsumieren. Dabei umfasst der erste Schritt das **Sammeln** möglichst vieler Fragen, die für den Forschungsgegenstand relevant sind. Die Fragen haben dabei direkten Bezug zu den theoretischen Inhalten, die im Kapitel 2 untersucht wurden. Genaue Formulierungen und Bedenken über die finale Verwendung der Fragen werden vorerst zurückgestellt, damit alle Zusammenhänge, die mit dem Forschungsgegenstand in Verbindung stehen, aufgedeckt werden. Unter Anwendung dieses Schrittes konnte ein Fragenkatalog aus 61 Fragen zum Thema gesammelt und aufgelistet werden. Die Fragen zielen auf die im Vorfeld von Bogner et al. (2014) beschriebenen Dimensionen des Expertenwissens ab (vgl. Bogner et al. 2014, S. 18). Dabei umfasst das technische Wissen faktenorientierte Angaben, wie die Ausbildungsberufe, die das jeweilige Unternehmen anbietet und die Anzahl der derzeitig beschäftigten Auszubildenden. Das Prozesswissen beinhaltet in dem Fall Vorgehensweisen bei der Auswahl geeigneter Bewerber und der Nutzung von Rekrutierungswegen zur Beschaffung der Bewerber. Die für das Forschungsinteresse bedeutsamste Dimension stellt das Deutungswissen dar. Aus dem Handlungskontext der beiden vorangegangenen Wissensbereiche soll der Experte nun Sichtweisen und Erklärungsmuster darlegen, welche Wirkung der Studienabbrecher auf die Prozesse und Entscheidungswege des Unternehmens hat. Der Studienabbrecher wirkt dabei als Personengruppe, die auf all diese Bereiche einen Einfluss ausübt. Es muss nun untersucht werden, wie und ob das Unternehmen mit dieser Personengruppe umgeht. Es sollen Problemlagen aufgedeckt und die Beschaffenheit dieser Probleme untersucht werden. Um ein umfassendes Meinungsbild der Unternehmen erhalten zu können, werden die positiven Auswirkungen im Übergang des Studienabbrechers in eine Berufsausbildung den Problemlagen gegenübergestellt. Eine Unterscheidung dieser Deutungen zwischen frühen und späten Studienabbrechern differenzieren die Potenziale und Herausforderungen weiterführend aus.

Die genaue **Prüfung** der einzelnen Fragen wird im nachfolgenden Schritt durchgeführt. Unter Verwendung von Prüffragen werden nun Fragestellungen gestrichen, zusammengefasst oder umformuliert (vgl. Helfferich 2011, S. 182). Dabei müssen die Fragestellungen auf ihre Zweckmäßigkeit hin untersucht werden. Der Informationsgehalt und Redeanteil sollte bei den gewählten Fragen hoch genug sein und mehr als nur Faktenwissen abfragen. Geschlossene Fragestellungen oder Fragen, die eine einsilbige Antwort zur Folge haben, werden gestrichen. Ausnahmen bilden dabei faktenorientierte Fragen zur Person des Interviewpartners und zum Unternehmen. Dabei wurden Fragestellungen zur Position im Unternehmen und den Aufgabenbereichen des Personalverantwortlichen sowie die derzeitige Anzahl der Auszubildenden an den Beginn des Interviews gestellt und als Einleitungsfragen zeitlich vor die Themenblöcke gesetzt. Des Weiteren werden Fragen herausgenommen, wenn sie einen vom Autor vermuteten Zusammenhang nur bestätigen würden (vgl. ebd., S. 183). Die Fragen sollten offen genug sein, um unerwartete Aussagen generieren zu können und die Themengebiete aus einem anderen Blickwinkel zu betrachten. Aus diesem Grund wurden Fragen, die eine spezielle Richtung in der Antwort des Experten vorgeben, wie *„Welche Unterschiede bestehen in der Leistungsbereitschaft“* gelöscht. Zusätzlich wurden Fragen entfernt, die eher zu einer Forschungsfragestellung zugehörig waren und weniger auf die Beantwortung auf einen Experten zugeschnitten sind. Ein Beispiel hierfür ist die Frage *„Sehen Sie bildungspolitische Maßnahmen zur Integration von Abbrechern in das duale Ausbildungssystem als notwendigen Schritt zu einer verbesserten Durchlässigkeit zwischen akademischer und beruflicher Bildung?“* Sie wurde auf eine verständlichere Ebene zur Reduzierung der Komplexität erneut formuliert: *„Bei der Integration von Studienabbrechern wird auch oft eine bessere Durchlässigkeit zwischen akademischer und beruflicher Bildung thematisiert (Duales Studium, Offene Hochschule...) Wie bewerten Sie diesen Trend?“* Die Fragen, die außerhalb des Forschungsgegenstandes liegen, wie *„Welche unterschiedlichen Herausforderungen bestehen bei der Übernahme von*

Auszubildenden?“ wurden entfernt. Auf diesem Weg konnten von den 61 Fragen, die im ersten Schritt der Methode entstanden sind, 27 Fragen gelöscht werden und die bestehenden Fragen zusammengefasst oder umformuliert werden. Nach Beendigung dieses Schrittes sind die Fragestellungen genauer auf das Forschungsinteresse zugeschnitten und gewährleisten Offenheit und einen hohen Redeanteil.

Im dritten Schritt „**Sortieren**“ werden nun die übrigen Fragen nach bestimmten Kriterien geordnet (vgl. ebd., S. 185). Der Fragebogen wurde vorerst nach der zeitlichen Abfolge erstellt. Dabei wurden Fragen zum Rekrutierungsprozess zuerst betrachtet, anschließend Fragen zu Schwerpunkten in der Bewerberauswahl und Fragen zum Ausbildungsverlauf im hinteren Bereich des Leitfragebogens. Eine zeitlich geordnete Reihenfolge soll zur besseren Orientierung des Interviewten und Interviewers im Verlauf des Gesprächs dienen (vgl. Gläser & Laudel 2010, S. 146). Die Fragestellungen ließen sich bündeln und nach Themenschwerpunkten sortieren. Daraufhin haben sich vier Themenblöcke herausgebildet:

- Themenblock I: „Rekrutierung und Bewerberauswahl“
- Themenblock II: „Wahrnehmung von Studienabbrechern als Bewerbergruppe“
- Themenblock III: „Chancen und Herausforderungen im Ausbildungsverlauf“
- Themenblock IV: „Bewertung und Anrechnung von Studienleistungen“

Dadurch, dass der Fragenkatalog im Vorfeld einen engen Bezug zu allen Themenbereichen des theoretischen Teils dieser Arbeit aufzeigt, bilden diese

Themenblöcke inhaltliche Schwerpunkte des Gegenstandes der Untersuchung ab. Der erste Themenblock umfasst dabei Einblicke in die bestehenden Rekrutierungswege und Bewerberauswahl der Unternehmen und inwieweit diese auf Studienabbrecher angepasst sind oder sein könnten. Des Weiteren wird in diesem Bereich abgedeckt, ob die Experten einen spürbaren Mangel an Bewerbern verspüren, da dies innerhalb der vorgestellten Literatur einen hohen Einfluss auf die Aufgeschlossenheit den Studienabbrechern gegenüber hat. Der zweite Themenblock beinhaltet die Wahrnehmung der Studienabbrecher als Bewerbergruppe. Demnach soll vorerst erfragt werden, welche Bedeutung Studienabbrecher für das Unternehmen und das Ausbildungssystem haben. Dabei soll ermittelt werden, ob die Unternehmen an der Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung beteiligt sind und eine offene Unternehmenspolitik neuen Zielgruppen gegenüber vorliegt. In diesem Themenblock sind weiterhin Schwerpunkte im Bewerbungsgespräch mit Studienabbrechern enthalten, um abschätzen zu können, wie die in der bestehenden Literatur untersuchten Abbruchgründe im Gespräch bewertet werden. Im dritten Themenblock werden Fragen gebündelt, die Vor- und Nachteile der Studienabbrecher im Ausbildungsverlauf betreffen. Hierbei sollen unterschiedliche Arbeitsweisen und Einsatzbereiche der Studienabbrecher unter Differenzierung des Abbruchzeitpunktes beurteilt werden. Dabei soll speziell auf Arbeitsweisen der Spätabbrecher eingegangen werden, deren Integration in der bestehenden Literatur mit anderen Risiken verbunden sind, als mit Frühabbrechern. Der letzte Themenblock beinhaltet die Meinung des Experten zur Anrechnung vorheriger Studienleistungen. Dieser Aspekt wird vielfach innerhalb der vorgestellten Studien angesprochen und unterschiedlich beurteilt. Dabei konzentrieren sich die Fragestellungen eher auf die zeitliche Verkürzung der Ausbildung, als auf das Angebot spezieller Kombinationsmodelle, da nach Auswertung der bestehenden Literatur diese Art der Anrechnung verstärkt thematisiert wird. Die konkrete Anrechnungspraxis der Unternehmen und die

unternehmensinterne Erwägung für eine Anrechnung sind hierbei von besonderer Bedeutung für das Forschungsinteresse.

Nach der Sortierung der Fragestellungen in die vier Themenblöcke, werden im letzten Schritt der SPSS – Methode, dem **Subsumieren**, aus den bestehenden Fragestellungen die Leitfragen ausgewählt (vgl. Helfferich 2011, S. 185). Diese sollen als Erzählaufforderung auf die wichtigsten Inhalte innerhalb des Themenblockes abzielen und werden in jedem Fall gestellt. Die Leitfrage sollte so formuliert sein, dass diese Aspekte selbstständig vom Befragten angesprochen werden. Sie dienen als hauptsächlicher Gesprächsanreiz, der den einzelnen Themenblock in einer Fragestellung zusammenfasst. Die, für die Leitfrage, ausgewählten Fragen wurden daraufhin noch einmal umformuliert und ergänzt, sodass diese Voraussetzung erfüllt wird. Weitere Fragen des Themenblocks werden anschließend entweder in Form von Stichpunkten oder als ausformulierte Nachfrage direkt neben der Leitfrage vermerkt. Dadurch entsteht ein tabellarischer Aufbau des Leitfragebogens, welcher im Anhang 1 zu finden ist. Die Stichpunkte beinhalten Aspekte, die vom Interviewer nur angesprochen werden, wenn sie noch nicht vom Experten erwähnt wurden. Die ausformulierte Nachfrage hat den Zweck, auf die Leitfrage aufbauende zusätzliche Informationen vom Befragten zu erhalten. Die Nachfragen werden allen Teilnehmern gleichermaßen gestellt. Sollten die Antworten zu geringfügig ausfallen, werden pro Leitfrage Aufrechterhaltungsfragen gestellt, die es dem Interviewten erleichtern, den Experten schnellstmöglich zu weiteren Ausführungen seiner Aussagen zu verhelfen. Nach der Subsumierung sind alle für den Forschungsgegenstand relevanten Fragestellungen auf Grundlage der bestehenden Studienlage im Leitfragebogen enthalten. Sollte der Interview-partner im Anschluss an den Fragebogen weitere Eindrücke oder bisher unerwähnte Aspekte erläutern wollen, so wurde die Abschlussfrage „*Haben Sie noch eigene Ergänzungen oder Anmerkungen*“ hinzugefügt.

Inhalt und Aufbau des Leitfragebogens wurde im Sinne der Vergleichbarkeit für die Interviews der Personalverantwortlichen beibehalten. Jedoch wurden, um den Interviewverlauf so offen wie möglich zu halten, einige Fragen je nachdem, ob die Unternehmen bereits Erfahrung mit Studienabbrechern oder diesbezüglich Besonderheiten in der Stellenausschreibung der Ausbildungsplätze vorweisen können, geringfügig angepasst (vgl. Gläser & Laudel 2010, S. 150). Weiterführend wurden keine branchentypischen oder betriebsbezogenen Anpassungen des Fragebogens durchgeführt, da diese Unterschiede kein Schwerpunkt des Forschungsinteresses darstellt. Leichte Anpassungen wurden allerdings bei Unternehmen vorgenommen, die bisher keine Erfahrungen mit Studienabbrechern machen konnten. Diese Anpassungen beschränkten sich auf kleinere Umformulierungen in den Konjunktiv und Zusätzen, wie „*Was würden Sie vermuten?*“, „*Welche Besonderheiten könnten sich bei der Bewerberauswahl ergeben?*“. Die Kammerorganisation als unternehmensnaher Akteur jedoch kann sowohl eigene Erfahrungen, als auch Meinungsbilder der Unternehmen verschiedener Branchen wiedergeben und den Schwerpunkt dieses Gespräches auf die rechtlichen Aspekte der Ausbildungsverkürzung lenken. Demnach wurde der Leitfragebogen für dieses Interview ebenfalls mit wenigen Umformulierungen, wie „*Welche fachlichen und überfachlichen Kenntnisse sind den Unternehmen bei Bewerbern besonders wichtig?*“. Die inhaltlichen Bestandteile des Leitfragebogens bleiben jedoch bei jedem Interview gleich. Dieser ist im Anhang 1 einsehbar. Nach der Konstruktion der Leitfragen, wurde der Fragebogen zur Einschätzung des zeitlichen Rahmens und der inhaltlichen Vollständigkeit der Fragen und Antworten als Pretest an einer unternehmensnahen Person überprüft (vgl. Bogner et al. 2014, S. 34).

3.2. Auswertungsverfahren: die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring

3.2.1 Methodik und Ablauf

Zur Auswertung der durchgeführten Interviews wurde auf die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) zurückgegriffen. Diese Auswertungsmethodik zeichnet sich durch die die regelgeleitete und systematisierende Analyse von Handlungs- und Deutungsinhalten der Experten aus (vgl. Mayring 2015, S. 13). Das Auswertungsmaterial wird anhand einer festgelegten methodischen Vorgehensweise schrittweise analysiert, wodurch eine intersubjektive Nachvollziehbarkeit gewährleistet wird (vgl. Mayring 2002, S. 114). Innerhalb der Auswertung wird ein Kategoriensystem auf Grundlage theoretischer Erkenntnisse einbezogen, unter welchem das Material nach der Erhebung theoriebezogen zerlegt wird. Dabei unterscheidet sich die Auswertung durch die Anwendung eines Kategoriensystems von anderen Textanalyseansätzen (vgl. Mayring & Fenzl 2014, S. 544). Die Verwendung einer solchen Auswertungsmethode gewährleistet einen tiefen Einblick in das kaum erforschte Gebiet der betrieblichen Sichtweise auf Studienabbrecher und ermöglicht die Herausbildung von relevanten Einflussfaktoren bei der Integration in das duale System. Dabei wird in Abhängigkeit der Forschungsfrage ermittelt, welche der Expertenaussagen wichtige Aspekte beinhaltet, die eine Einstellungsbereitschaft der Unternehmen bezüglich der Studienabbrecher bedingen. Gleichzeitig werden bedeutende Handlungsmuster der Betriebe bei der Gewinnung und im Umgang mit dieser Personengruppe analysiert (vgl. Lamnek 2010, S. 465). Im Gegensatz zu hermeneutischen und narrativen Auswertungsmethoden, ist die Inhaltsanalyse im Rahmen der vorgegebenen Zeit und Ressourcen, die für eine Masterarbeit zur Verfügung steht, realisierbar. Die qualitative Inhaltsanalyse von Mayring (2015) ist durch die theorie- und regelgeleitete Vorgehensweise bei gleichzeitiger Herausbildung von Zusammenhängen und Einflussfaktoren eine adäquate und etablierte Auswertungsstrategie für die Beantwortung der Forschungsfragestellungen. Der genaue Ablauf der inhaltsanalytischen Auswertungsmethode folgt einem

festgelegten Schema, welches in Abbildung 2 dargestellt und anschließend schrittweise anhand des Interviewmaterials erläutert wird.

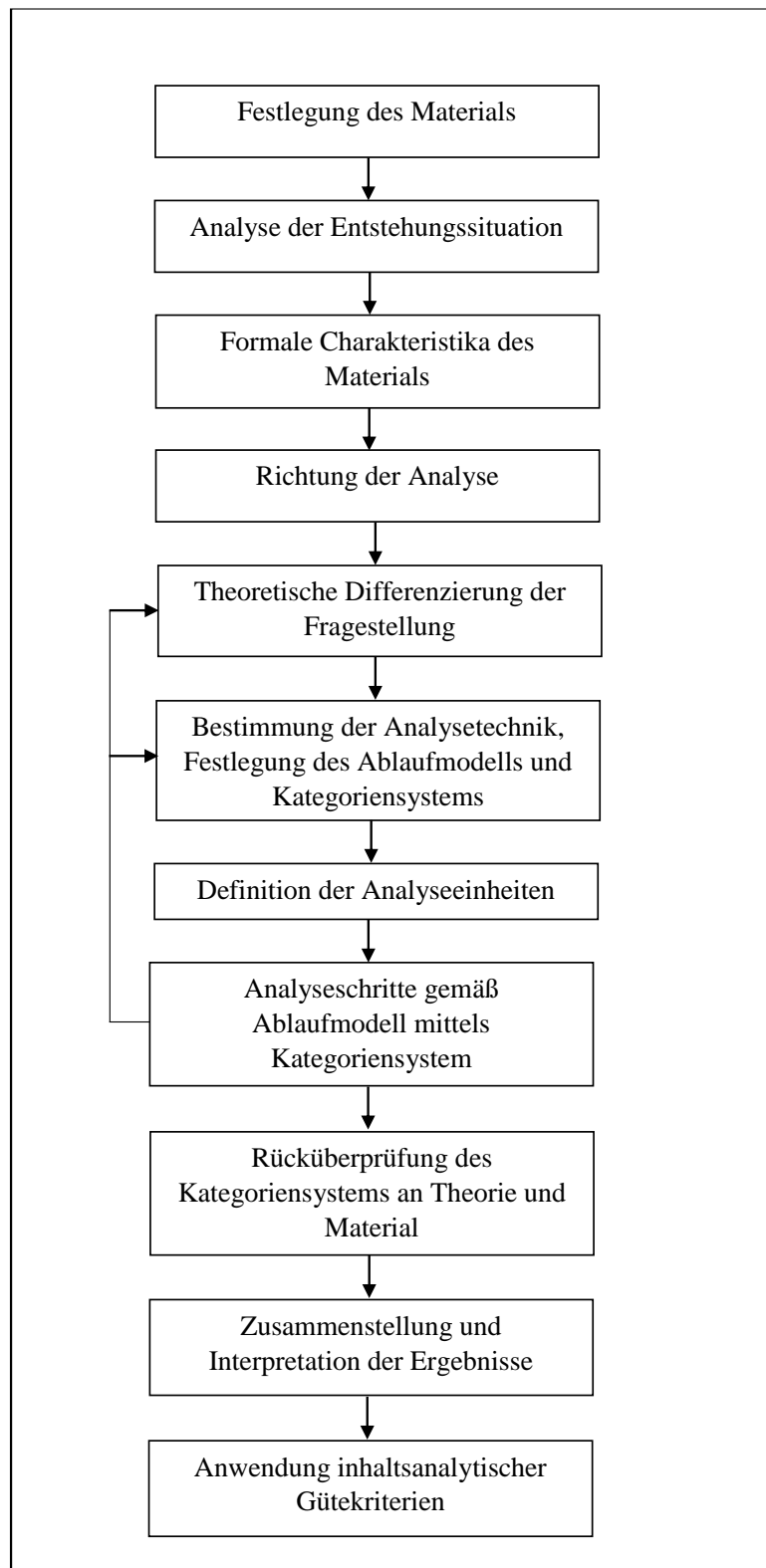


Abbildung 2: Ablaufmodell der allgemeinen qualitativen Inhaltsanalyse.

Quelle: Mayring 2015, S. 62.

Im Vorfeld zur eigentlichen Inhaltsanalyse muss das Ausgangsmaterial analysiert werden. Dafür erfolgt als Erstes eine genaue **Festlegung des Materials**, in dem entschieden wird welches Material für die Auswertung herangezogen werden soll (vgl. Mayring 2015, S. 54). Innerhalb der vorliegenden Untersuchung wurden insgesamt sechs Experteninterviews geführt, die als Transkripte vorliegen. Sie alle werden vollständig in die Auswertung einbezogen und dienen als Basis für eine Erkenntnisgewinnung. Der folgende Schritt umfasst die **Analyse der Entstehungssituation**. Dabei soll der Hintergrund zur Materialerhebung, zum Verfasser selbst und zur Zielgruppe der Befragung, sowie die Bedingungen, aus denen das Material entstanden ist, erläutert werden (vgl. ebd., S. 55). Ziel der Interviewdurchführung ist die Darstellung und Analyse positiver und negativer Einflussfaktoren bei der Schaffung eines Überganges von Studienabbrechern in das duale System im Rahmen einer Masterarbeit. Da die empirische Untersuchung aus der Sicht der Ausbildungsbetriebe erfolgt, wurden diese als Zielgruppe für die Befragung gewählt. Eine genaue Beschreibung der Befragten und Entstehungssituation ist im Abschnitt 3.1.2 zu finden. Neben der Beschreibung der Zielgruppe ist zusätzlich der Handlungshintergrund des Verfassers Bestandteil dieses Analyseschrittes. Ein persönlicher Bezug zu diesem Thema sowie die eigentliche Themenfindung sind im Rahmen eines Praktikums bei der Bundesagentur für Arbeit in Magdeburg entstanden. Innerhalb dieser Zeit stellte sich heraus, dass für die Berufsberater die passgenaue Vermittlung von Studienabbrechern in ein Ausbildungsverhältnis zusehends mit Schwierigkeiten verbunden war. Dabei waren die Ursachen für diese Schwierigkeiten seitens der Mitarbeiter nur schwer ermittelbar. Der wachsende Unterschied zwischen der Ausbildungsvermittlung von frühen Studienabbrechern und den späten Studienabbrechern stellte sich diesbezüglich als besonders auffällig dar. Die Unternehmen weisen nach den Erfahrungen der Berufsberater ein eher zurückhaltendes Einstellungsverhalten bei der Integration der späten Studienabbrecher auf. Diese Vermutung sowie bestehende Ansichten der

Unternehmen über diese Personengruppe soll daher im Rahmen dieser Masterarbeit überprüft werden.

Nach der Entstehung und Durchführung der Interviews wird nun die **formale Charakteristik des Materials** näher ausgeführt. Dabei interessiert vor allem die Form, in der das Interviewmaterial vorliegt (vgl. Mayring 2015, S. 55). Die Interviews mit den Ausbildungsbetrieben wurden aufgezeichnet und anschließend verschriftlicht. Eine Transkription der aufgenommenen Audiodateien wurde also durchgeführt, sodass das Material als Auswertungsgrundlage dienen kann. Da die Gespräche eine Vielzahl umfassender Meinungsäußerungen und Erklärungen beinhalten, war die vollständige Verschriftlichung des Gesagten unbedingt notwendig, damit keine Informationen verloren gehen. Alle Interviews wurden mit dem Programm Audacity transkribiert. Die Art und Weise des Gesagten ist für den Gegenstand der Untersuchung nicht von Bedeutung. Aus diesem Grund wird auf eine lautsprachliche Transkription verzichtet. Weiterhin wurden für diese Arbeit die Transkriptionsregeln von Gläser und Laudel (2009) verwendet. Demnach wird in Standardorthografie verschriftlicht, um die Lesbarkeit und Verständlichkeit zu erhöhen (vgl. Gläser & Laudel 2009, S. 194). Außerdem werden nichtverbale Äußerungen, wie lachen und stottern ausgelassen. Gesprächsunterbrechungen werden durch „(Gesprächsunterbrechung)“ als solche vermerkt und Pausen durch „(...)“ gekennzeichnet. Inhaltlich zusammengehörige Aussagen werden in einem Absatz verfasst. Angaben des Interviewpartners wurden zu Beginn des Absatzes mit „B“ gekennzeichnet, während Aussagen des Interviewers mit einem „I“ vermerkt wurden.

Nach der Analyse des Ausgangsmaterials wird, dem Ablaufschema in Abbildung 2 folgend, die Fragestellung analysiert. Dafür muss zuerst die **Richtung der Analyse** dargelegt werden (vgl. Mayring 2015, S. 58). Das Material könnte dabei auf den Untersuchungsgegenstand selbst bezogen sein oder auch Auswirkungen des Interviewmaterials auf andere Zielgruppen thematisieren. Das Gesagte der

Interviewpartner soll in Bezug auf den Forschungsgegenstand ausgewertet werden. Im Verlauf dieser Arbeit bildet allerdings der Gegenstand selbst, das heißt der Übergang von Studienabbrechern in das duale System, die Richtung der Analyse. Aussagen der Betriebe zu den Potenzialen und Bedenken eines solchen Übergangs sollen gesammelt werden, um anschließend Meinungsbilder über diesen Gegenstand liefern zu können. Weiterhin soll die Berücksichtigung der Unternehmen bezüglich absolvierter Studienleistungen als Einflussfaktor für den Ausbildungsverlauf bewertet werden. Es soll zusätzlich eine Einschätzung erfolgen, ob Unternehmen eine Unterscheidung zwischen Früh- und Spätabbrechern vor und während der Ausbildung wahrnehmen.

Nachdem die grundsätzliche Richtung der Analyse definiert wurde, erfolgt im Anschluss die **theoretische Festlegung der Fragestellung**. Die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) zeichnet sich durch eine theoriegeleitete Vorgehensweise aus (vgl. Mayring 2015, S. 59). Daher muss sowohl das auszuwertende Material als auch die Fragestellung theoretisch begründet sein. Das Forschungsziel dieser Arbeit ist die Beantwortung der Frage, ob und wenn ja, welche Besonderheiten mit dem Übergang von Studienabbrechern in ein Ausbildungsverhältnis aus betrieblicher Sicht einhergehen. Der aktuelle Forschungsstand beschränkte sich bisher vorwiegend auf die Sicht der Studienabbrecher. Meinungsbilder der Betriebe, die über eine quantitative Bestandsaufnahme hinausgingen, wurden nur bedingt berücksichtigt. Daher werden umfassende Besonderheiten und Meinungsbilder durch die Durchführung und Auswertung der Interviews mit Ausbildungsbetrieben herausgebildet, um einen Erkenntnisfortschritt in der Beschäftigungsbereitschaft erzielen zu können. Die theoretischen Grundlagen, die einen direkten Bezug auf die empirischen Instrumente, wie die Erstellung des Leitfragebogens haben, sind ausführlich im Kapitel 2 dieser Arbeit dargestellt.

Nachdem Ausgangsmaterial und Fragestellung analysiert wurden, folgt nun eine Festlegung auf eine, von Mayring (2015) vorgeschlagene **Analysetechnik**, welche auf drei Grundformen des Interpretierens beruhen: Zusammenfassung, Explikation und Strukturierung (vgl. Mayring 2015, S. 67). Die Zusammenfassung beinhaltet eine Reduktion und Abstraktion des Materials auf die, für den Forschungsgegenstand relevanten, Aspekte. Bei dieser Technik wird die induktive Kategorienbildung angewandt. Die Kategorien werden dabei erst im Verlauf der Auswertung gebildet und bestehen nicht von vornherein. Diese Art von Kategorienbildung ist für das Forschungsinteresse ungeeignet, da die Kategorien auf Grundlage der theoretischen Erkenntnisse gebildet werden und dadurch bereits im Vorfeld entwickelt werden sollten. Auf diesem Weg kann eine streng theoriegeleitete Auswertung gewährleistet und der Fokus einzig und ohne Abschweifungen auf Besonderheiten der Betriebe aus den theoretischen Erkenntnissen weitergeführt werden. Eine Rücküberprüfung im Anschluss an die Kategorienbildung in Form eines ersten Probedurchlaufs des Materials ist ausreichend, um die Vollständigkeit der Kategorien feststellen zu können. Auf die genaue Strukturierung und Bildung wird im Abschnitt 3.2.2 dieses Kapitels vertieft eingegangen. Innerhalb der zweiten Form, der Explikation, erfolgt eine schrittweise Erweiterung des Verständnisses über das Material, in dem zusätzliche Daten an das Material herangetragen werden. Das Zulassen von weiterem Material ist zum einen sehr aufwändig in der Durchführung, zum anderen ist die Explikation eher bei Forschungszielen anwendbar, die eine umfassende Neuerschließung eines in sich abgeschlossenen Themengebietes betrachtet. Diese Form wird daher auch als eher ungeeignet für die Zielstellung dieser Untersuchung betrachtet. Im Gegensatz dazu soll anhand der Strukturierung das vorhandene Material nach bestimmten Kriterien hin ausgewertet werden, um relevante Aspekte für das Forschungsinteresse herausheben zu können. Dabei sind die Kategorien für die Auswertung im Vorfeld festgelegt. Es handelt es sich also um eine deduktive Kategorienbildung, auf die das Material hin ausgewertet werden soll. Diese Vorgehensweise ermöglicht eine umfassende Darstellung aller

relevanten Gesichtspunkte und Meinungsbilder, die die Befragten im Experteninterview anführen, ohne dass Informationen verloren gehen. Auf die Fragestellung hin werden durch theoretische Vorüberlegungen relevante Inhalte reduziert und strukturiert. Die Strukturierung wird daher als passendes Analyseinstrument ausgewählt. Diese Grundform wurde weiterhin in vier konkreten Analysetechniken ausdifferenziert, die eine genauere Anpassung der Technik an den jeweiligen Forschungsgegenstand ermöglichen: die formale, die inhaltliche, die typisierende und die skalierende Strukturierung (vgl. Mayring 2015, S. 68). Bei der formalen Strukturierung soll die innere Struktur des Materials nach formalen Aspekten analysiert werden. Dabei sind Satzkonstruktionen und Formulierungen ebenfalls Gegenstand dieser Technik (vgl. ebd., S. 99). Da dies jedoch nicht im Interesse des Forschungsgegenstandes steht, wurde sich gegen die Anwendung der formalen Strukturierung entschieden. Mit der typisierenden Strukturierung wird das Material auf unterschiedliche Merkmalsausprägungen hin untersucht (vgl. ebd., S. 68). Die Bildung von repräsentativen Typen eines Sachverhaltes birgt allerdings vor allem bei einer geringen Anzahl von Interviewpartnern die Gefahr der Verallgemeinerung und der vorschnellen und falschen Einordnung der Unternehmen aufgrund ihres Meinungsbildes über Studienabbrecher. Diese Auswertungstechnik wird daher ebenfalls als eher ungeeignet angesehen. Innerhalb der skalierenden Form der Strukturierung werden die Interviewtexte in Dimensionen geordnet und auf einer Skala eingeschätzt (vgl. ebd., S. 68). Mit dieser Technik nähert sich die Inhaltsanalyse an quantitative Auswertungsmethoden an. Innerhalb des Forschungsgegenstandes könnten dadurch wichtige Zusammenhänge und Begründungen der Unternehmen unberücksichtigt bleiben, wodurch diese Auswertungstechnik ebenfalls abgelehnt wird. Für die Auswertung des Interviewmaterials wurde sich für die inhaltliche Strukturierung entschieden. Das Material wird anhand von festgelegten inhaltlichen Bereichen herausgebildet und zusammengefasst (vgl. ebd., S. 68). Das Material wird an im Vorfeld definierte Haupt- und Unterkategorien herangetragen und extrahiert (vgl. ebd., S. 103). Die Textbestandteile werden dann zuerst pro

Unterkategorie und dann pro Hauptkategorie zusammengefasst. Die strenge Anlehnung des gesamten Materials an von vornherein festgelegte Kategorien, die auf Grundlage der theoretischen Vorüberlegungen entstanden, werden als geeignete Vorgehensweise zur Beantwortung der Forschungsfrage angesehen. Durch die unterschiedlichen Bestandteile des Analysegegenstandes dieser Arbeit, wie der Bewertung der Studienleistungen und der Unterscheidung zwischen frühen und späten Studienabbrechern, die insgesamt auf den Umgang mit Studienabbrechern im Ausbildungsmarkt abzielen, ist eine Orientierung anhand eines Kategoriensystems unbedingt im Vorfeld zur Analyse notwendig.

Die inhaltliche Strukturierung als Analysetechnik besteht aus einer genau vorgegebenen Ablaufbeschreibung, in denen die einzelnen Interpretationsschritte vorgegeben sind (vgl. ebd., S. 61). Durch diese Vorgaben ist die Auswertung intersubjektiv überprüfbar und nachvollziehbar. Dieses Schema wird in Abbildung 3 aufgezeigt:

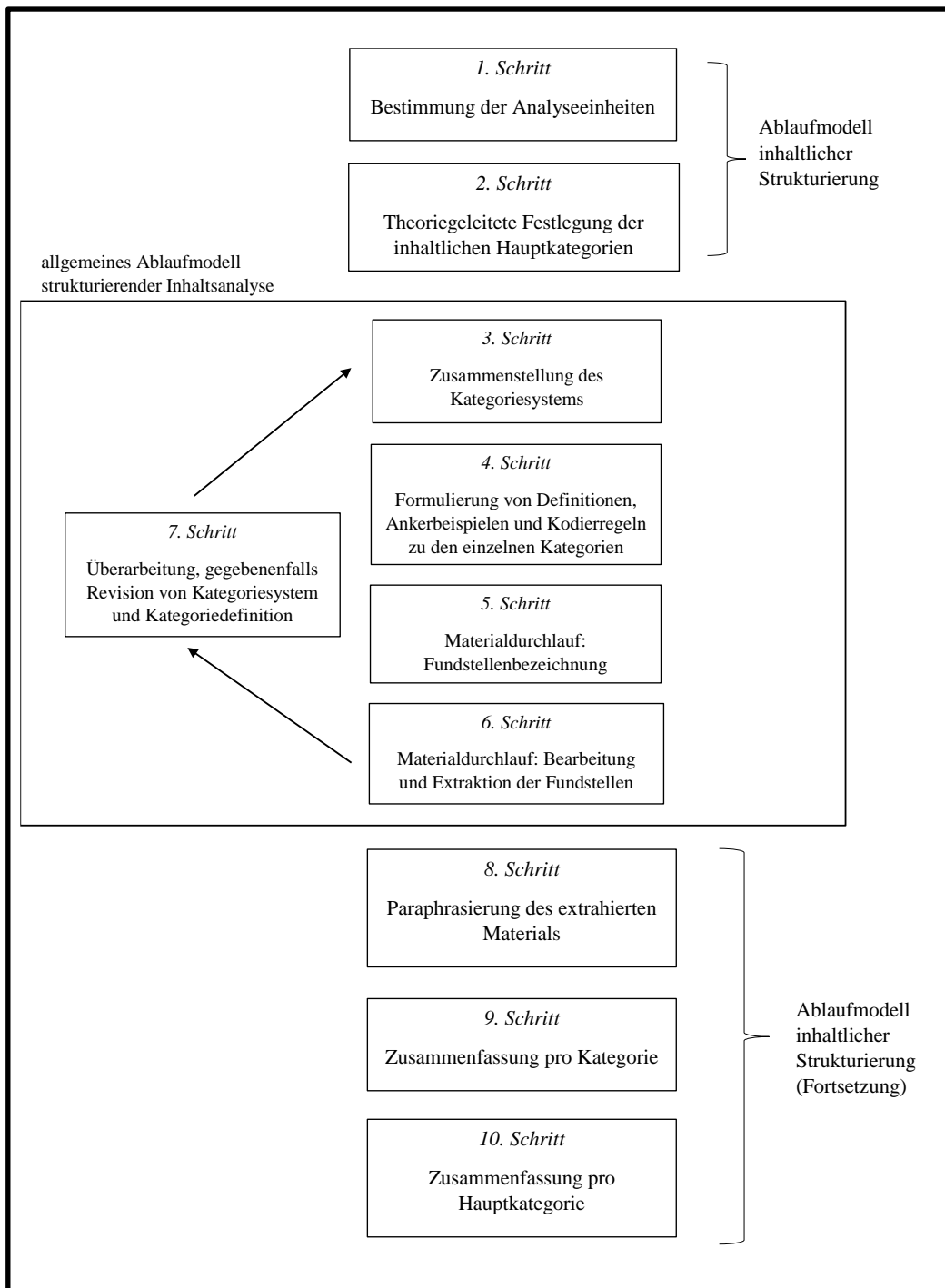


Abbildung 3: Ablaufmodell der inhaltlich strukturierten Inhaltsanalyse.

Quelle: Mayring 2015, S. 98, 104.

Hauptbestandteil dieses Ablaufschemas ist die Entwicklung und Definition der einzelnen Kategorien, unter denen das Material ausgewertet werden soll. Bevor

die Kategorien allerdings gebildet werden können, müssen im ersten Schritt die **Analyseeinheiten** für die Auswertung bestimmt werden. Diese Einheiten setzen sich aus drei Bestandteilen zusammen: der Kodiereinheit, der Kontexteinheit und der Auswertungseinheit (vgl. ebd., S. 61). Dabei wird durch die Kodiereinheit der kleinste Materialbestand innerhalb der Auswertung bestimmt. Auf die vorliegende Untersuchung bezogen, kann der kleinste Textteil bereits ein einzelnes Wort sein, da dies für eine Beantwortung bestimmter Fragen oder Nachfragen in einigen wenigen Fällen auswertbar ist. Die Kontexteinheit beinhaltet den größten Textbestandteil, der einer Kategorie zugeordnet werden kann und die Auswertungseinheit bestimmt, welche Textabschnitte nacheinander analysiert werden. Sowohl Kontext- als auch Auswertungseinheit stellt in diesem Fall das gesamte Interview dar. Die Interviews werden nacheinander ausgewertet und im Anschluss daran gegenübergestellt. Das Material wird an ein theoriegeleitetes Kategoriensystem herangetragen und stellt somit den Rahmen dieser Auswertung dar. Die Bildung des verwendeten Kategoriensystems wird im Folgenden schrittweise erläutert.

3.2.2 Entwicklung und Strukturierung eines Kategoriensystems

Nach dem Ablaufschema von Mayring (2015) zur inhaltlich strukturierten Inhaltsanalyse werden nun die Kategorien für die Auswertung des Interviewmaterials gebildet (vgl. Mayring 2015, S. 104). Dieser Auswertungsschritt wird als zentrales Merkmal inhaltsanalytischer Techniken angesehen (vgl. ebd., S. 97). Hierbei werden alle Textbestandteile, die inhaltlich der jeweiligen Kategorie zugeordnet werden können, dahingehend extrahiert, sodass eine Struktur des Materials gebildet und damit der Textumfang reduziert werden kann. Da innerhalb dieser Arbeit eine deduktive Kategorienbildung angewandt wird, in der die Kategorien im Vorfeld zur Interviewdurchführung erstellt wird, bilden die theoretischen Vorüberlegungen aus Kapitel 2 die Grundlage für die Entwicklung der Kategorien. Da die Konstruktion des Leitfadens ebenfalls aus einem Rückbezug

auf die Fachliteratur und den aktuellen Forschungsstand heraus entwickelt wurde, erfolgt die Kategorienbildung auch unter Berücksichtigung des Leitfragebogens.

Im Themenblock II des Fragebogens, welcher die Wahrnehmung der Studienabbrecher als Bewerbergruppe für die Unternehmen thematisiert, wird eine grundsätzliche Öffnungsbereitschaft, nicht nur gegenüber Studienabbrechern, sondern auch gegenüber anderen Maßnahmen der Durchlässigkeitsförderung thematisiert. Die Aussagen der Experten zu diesem Sachverhalt werden daher der ersten Hauptkategorie „**Öffnung und Engagement**“ zugeordnet. Die Abschätzung der Beschäftigungsbereitschaft gegenüber Studienabbrechern betrifft sowohl den Übergang in ein Ausbildungs- als auch in ein Beschäftigungsverhältnis. In der bestehenden Literatur erfolgte eine zusätzliche Darstellung des Überganges in ein festes Angestelltenverhältnis. Aus dem Grund ist das Meinungsbild der Unternehmen bezüglich einer Direkteinstellung ebenfalls dieser Kategorie zugeordnet. Damit besteht diese Kategorie aus den Unterkategorien „Maßnahmen zur Durchlässigkeit“, „Beschäftigungsbereitschaft gegenüber Studienabbrechern“ und „Direkteinstellung von Studienabbrechern“. Die zweite Hauptkategorie „**Bewerberauswahl**“ hingegen wurde in Anlehnung an Themenblock I des Fragebogens gebildet. Diese beinhaltet unternehmensinterne Verfahren zur Bewerberauswahl, die der Unterkategorie „Rekrutierungsverhalten“ zugeordnet werden. Im Rahmen von Forschungsergebnissen konnte ein enormer Bewerberrückgang für freie Ausbildungsstellen festgestellt werden. Innerhalb der Interviews soll daher untersucht werden, inwieweit die Unternehmen darauf reagieren und ob sie in der Beschäftigung von Studienabbrechern eine Möglichkeit sehen, dieser Entwicklung entgegenzutreten. Dafür ist von Interesse, wie sich die Bewerbungen zusammensetzen und in welchem Umfang Bewerbungen von Studienabbrechern eintreffen. Aussagen darüber werden der Unterkategorie „Zusammensetzung der Bewerbungseingänge“ zugeordnet. Auch der Zugang zu Studienabbrechern, der im Rahmen bestehender Untersuchungen zum

überwiegenden Teil als Herausforderung angesehen wurde, wird analysiert. Weiterhin werden Besonderheiten im Bewerbungsgespräch herauskristallisiert. Dafür wurde in den Interviews erst ein allgemeiner Überblick über das Auswahlverfahren der Unternehmen geschaffen, um anschließend gesonderte Themengebiete im Gespräch mit Studienabbrechern zu erfragen. Die zweite Hauptkategorie beinhaltet diese Aspekte ebenfalls, wonach besonders die Beurteilung des Studienabbruchgrundes von Interesse ist. Diese Aussagen werden daher der Unterkategorie „Schwerpunkte im Bewerbungsgespräch“ zugeordnet. Zusätzlich sind in der Unterkategorie „Unterscheidung zwischen Früh- und Spätabbrecher“ alle Aussagen bezüglich der Unterscheidung zwischen frühen und späten Studienabbrechern enthalten. Innerhalb der Literatur wurde diese Differenzierung kaum thematisiert. Daher ist es von hoher Relevanz, von den Personalverantwortlichen zu erfahren, ob und in wieweit sie bereits bei der Bewerberauswahl zwischen diesen Personengruppen differenzieren. Der dritten Hauptkategorie **„Besonderheiten der Studienabbrecher im Ausbildungs-verlauf“** werden alle Aussagen zur Zeit nach der Bewerberauswahl zugeordnet. Diese Kategorie beinhaltet daher Besonderheiten der Studienabbrecher im Ausbildungsverlauf und wurde in Anlehnung an den Themenblock III „Chancen und Herausforderungen im Ausbildungsverlauf“ gebildet. Den Untersuchungen aus dem aktuellen Forschungsstand folgend, konnten im Ausbildungsverlauf überwiegend positive Einflüsse der Studienabbrecher auf die Ausbildung festgestellt werden. Ziel ist es nun, ein aktuelles Meinungsbild und mögliche Defizite, die bei bisherigen Untersuchungen selten identifiziert werden konnten, aus Sicht der Betriebe und einer Kammerorganisation in Sachsen – Anhalt darzustellen. Die Kategorie besteht aus den beiden Unterkategorien „Besonderheiten im Ausbildungsablauf“ und „Verhaltensweisen während der Ausbildung“. Inwieweit die vorherigen Studienleistungen Einfluss auf den Ausbildungsablauf nehmen, wird analog zum Themenblock IV des Fragebogens, in der vierten Hauptkategorie **„Bewertung von Studienleistungen“** thematisiert. Neben der Kontaktaufnahme mit Studienabbrechern, wird das fehlende

Verständnis über Studieninhalte innerhalb diverser Forschungsergebnisse als Hauptproblembereich bei der Integration von Studienabbrechern angesehen. Alle Aussagen zur unternehmensinternen Anrechnungspraxis sowie ein Überblick über die Erfassung der Prüfungsleistungen aus dem Studium in eine Ausbildung sind dieser Kategorie mit den beiden Unterkategorien „Verständnis über Qualifikationsnachweise“ und „Unternehmensinterne Anrechnungspraxis“ zugehörig. Dabei ist anzumerken, dass in der bestehenden Literatur die Anrechnung in Form einer verkürzten Ausbildungszeit der gängigste Weg war, um Studienabbrechern eine Möglichkeit der Verwertung ihres Studienabschlusses zu geben. Aus diesem Grund wurde sowohl im Fragebogen, als auch innerhalb der Kategorienbildung überwiegend diese Form der Anrechnung in den Gesprächen thematisiert. Im Anschluss an die Entwicklung der Ober- und Unterkategorien folgt nun nach dem, in Abbildung X dargestellten, Ablaufschema eine Präzisierung des Kategoriensystems. Diese erfolgt mittels Definitionen, Ankerbeispielen und Kodierregeln für jede Ober- und Unterkategorie (vgl. Mayring 2015, S. 97). Dabei wird pro Kategorie genau definiert, welche Aussagen der jeweiligen Kategorie zugeordnet werden. Mittels eines Ankerbeispiels werden Textstellen vermerkt, die den Inhalt der Kategorie repräsentativ darstellen. Sollten einige Kategorien inhaltliche Schnittstellen vorweisen, so werden diese durch die Festlegung konkreter Kodierregeln voneinander abgegrenzt. Das verwendete Kategoriensystem für die Untersuchung sowie die dazugehörigen Definitionen, Beispielen und Abgrenzungen ist im Anhang 2 hinterlegt.

Durch einen Probedurchlauf mit einem Interviewtranskript wurde das Kategoriensystem auf seine Vollständigkeit und Aussagekraft hin überprüft. Dabei wurden testweise relevante Textstellen, auch Fundstellen genannt, die einer Kategorie zugeordnet werden können, markiert (vgl. Mayring 2015, S. 99). Die gekennzeichneten Aussagen wurden im Anschluss aus dem Material extrahiert. Zur Unterstützung der Fundstellenbezeichnung wurde das Programm MAXQDA verwendet. Im Anschluss an den Probedurchlauf wurden Definitionen und

Kodierregeln des Kategoriensystems leicht angepasst, um eine genauere Abgrenzung zwischen den Kategorien gewährleisten zu können. Nach der Überarbeitung konnte nun der Hauptmaterialdurchlauf aller Interviewtranskripte durchgeführt werden.

Die Grundlage für die Auswertung bildet das Interviewmaterial, welches durch die Zuordnung der Expertenaussagen zu den einzelnen Kategorien nun zwar extrahiert und strukturiert, aber noch nicht reduziert werden konnte. Die Aussagen müssen auf eine auswertbare Ebene gehoben werden, damit die Forschungsfragen umfassend beantwortet werden können. Dafür wurden die Aussagen im Anschluss an die Zuordnung zum bestehenden Kategoriensystem paraphrasiert, generalisiert und, in Folge darauf, reduziert. Dem Ablaufschema in Abbildung 2 folgend, kann danach erst eine Zusammenfassung des Materials erst pro Unterkategorie und dann pro Oberkategorie stattfinden. Alle Auswertungsschritte bauen aufeinander auf und werden daher nacheinander durchgeführt. Die Paraphrasierung des extrahierten Materials hat zum Ziel, die Aussagen auf eine einheitliche und wissenschaftliche sprachliche Ebene zu bringen (vgl. Mayring 2015, S. 71). Die Textstellen in den einzelnen Kategorien wurden in eigenen Worten umformuliert, wobei überflüssige Textbestandteile ausgelassen wurden. Die Paraphrasen bilden die Grundlage für die Generalisierung. Dabei werden alle Paraphrasen nach einem definierten Abstraktionsniveau verallgemeinert. Der Rückbezug zum Ursprungstext ist dabei noch realisierbar, sodass sich bei diesem Auswertungsschritt innerhalb dieser Arbeit nicht zu stark vom Text entfernt wird. Ein Grund dafür stellt die hohe Relevanz genauer Ausführungen über interne Unternehmensprozesse dar, sowie präzise Begründungen für die Meinung gegenüber Studienabbrechern an unterschiedlichen Stationen innerhalb dieser Prozesse. Darauf aufbauend folgt die Reduktion des Materials. Während der Paraphrasierung entstehen oftmals inhaltsgleiche Textbestandteile, die gestrichen werden können. Unwichtige Aussagen, die für die Auswertung in der jeweiligen Kategorie keine Bedeutung

haben, werden ebenfalls gelöscht. Paraphrasen, die aufeinander aufbauen oder sich gegenseitig bedingen werden gebündelt. Unter Anwendung von Überbegriffen und inhaltlich zusammenpassende Paraphrasen werden nun alle Inhalte einer Unterkategorie wiederum zusammengefasst. Unter dieser Prämisse werden im letzten Schritt der Auswertung die Inhalte der Unterkategorien pro Oberkategorie gebündelt. Diese Vorgehensweise wurde für jedes Interview gesondert durchgeführt.

3.2.3 Anwendung inhaltsanalytischer Gütekriterien

Die Vorgehensweise innerhalb der qualitativen Inhaltsanalyse wird auf Tauglichkeit überprüft, um nachzuweisen, dass die gewonnenen Erkenntnisse legitimiert werden können (vgl. Mayring 2015, S. 123). Diese Überprüfung erfolgt anhand von Gütekriterien. Die klassischen Gütekriterien einer quantitativen Auswertungsmethode, die Reliabilität, Objektivität und Validität sind nur eingeschränkt anwendbar (vgl. Helfferich 2011, S. 154). Ein Grund dafür ist, dass keine quantitativen Daten die Grundlage für eine Auswertung bilden, sondern sprachliches Textmaterial, welche im Rahmen von Interviews erhoben wurden. Die Textproduktion ist damit immer text- und personenabhängig. Demzufolge bieten die zentralen Gütekriterien der quantitativen Forschung bei der qualitativen Inhaltsanalyse nur beschränkte Aussagekraft über die Qualität des Forschungsprozesses. Um trotzdem das Vorgehen dieser Arbeit überprüfen zu können, werden die sechs Gütekriterien nach Mayring herangezogen. Die Kriterien setzen sich zusammen aus: Verfahrensdokumentation, argumentative Interpretationsabsicherung, Regelgeleitetheit, Nähe zum Gegenstand, kommunikative Validierung und Triangulation (vgl. Mayring 2002, S. 144). Die **Dokumentation** beinhaltet die transparente Darstellung wissenschaftlicher Methoden und Verfahrensweisen. Um ein intersubjektiv nachprüfbares Vorgehen gewährleisten zu können, muss der gesamte Forschungsprozess detailliert aufgezeigt werden. Auf Grundlage der theoretischen Darstellung über den

Forschungsgegenstand wurde die Entwicklung des Leitfragebogens und des Kategoriensystems, die Auswahl der Interviewpartner sowie die einzelnen Schritte der Interviewauswertung vollständig dokumentiert und sowohl zum Teil haptisch im Anhang dieser Arbeit als auch digital im detaillierterem Umfang zur Einsichtnahme hinterlegt. Die Dokumente, die digital zu finden sind, wurden in Form einer CD der Arbeit beigelegt und beinhalten die die Konstruktion des Interviewfragebogens, die Interviewtranskripte, die Audiodateien der Interviews, ein Muster der Einwilligungserklärung, die Interviewberichte sowie die vollständige Interviewauswertung. Damit ist jeder einzelne Erhebungs- und Auswertungsvorgang nachvollziehbar. In der **argumentativen Interpretationsabsicherung** wird sichergestellt, dass die Deutung der Expertenaussagen auf theoretische Vorüberlegungen basiert (vgl. ebd., S. 145). Die theoriegeleitete Interpretation ist insofern gegeben, als dass die inhaltliche Schwerpunktsetzung sowohl in den Interviews als auch innerhalb der Auswertung auf den aktuellen Forschungsstand beruhen. Dabei wurde der Leitfragebogen für die Interviewdurchführung auf Grundlage theoretischer Annahmen entwickelt und ebenso das Kategoriensystem für die anschließende Auswertung der Interviews. Neben der Anwendung theoriebasierter Handlungsschritte wird die Qualität des Forschungsprozesses ebenfalls durch ein **regelgeleitetes Vorgehen** gewährleistet. Der gesamte Auswertungsprozess wurde innerhalb dieser Arbeit in einzelne Analyseeinheiten zerlegt. Diese Einheiten beruhen auf ein konkretes Ablaufschema der inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse von Mayring (2015). In Anlehnung an dieses Schema konnte eine schrittweise und systematische Auswertung erfolgen. Einige Schrittfolgen wurden dabei zusammenfassend durchgeführt. Eine flexible Vorgehensweise bei der Interpretation wird trotz strenger Vorgaben durch die offene Deutung der Inhalte gewährleistet. Der gesamte Prozess wurde sowohl im Abschnitt 3.2.1 bzw. in 3.2.3 dargestellt. Ein weiteres Gütekriterium, welches den wissenschaftlichen Anspruch der Forschungsarbeit sicherstellen soll, bildet die **Nähe zum Gegenstand**. Dem Interviewpartner sollte ausreichend Raum für seine Aussagen gegeben werden. Er

sollte weder als reines Forschungssubjekt verstanden werden, noch eine Distanz zum Forschungsthema vorweisen. Innerhalb der Untersuchung wurden Personalverantwortliche befragt, die direkt mit Einstellungsprozessen und der Bewerberauswahl involviert sind und daher wertvolle Aussagen zur betrieblichen Sichtweise auf Studienabbrecher geben können. Die Nähe zum Gegenstand wird durch das Stattfinden der Befragung direkt am Standort des Unternehmens verstärkt. Im Interviewverlauf hatten die Interviewpartner aufgrund der Leitfragenstruktur ausreichend Möglichkeiten, eigene Begründungen und Argumente darzustellen sowie unternehmensinterne Prozesse ausführlich aufzuzeigen. Zudem zeigten sich alle Befragten äußerst interessiert an den Ergebnissen, wodurch ein Eigeninteresse am Forschungsgegenstand erkennbar ist. Die Interviewpartner sind ebenso für das nun folgende Gütekriterium, der **kommunikativen Validierung**, relevant. Dieses beinhaltet eine Rücküberprüfung der Ergebnisse zusammen mit dem befragten Experten. Eine gemeinsame Diskussion über die Resultate ist im Rahmen dieser Masterarbeit aufgrund der begrenzten zeitlichen Verfügbarkeiten der Personalverantwortlichen und des Mitarbeiters der Kammerorganisation nur schwer umsetzbar. Aus diesem Grund wurde auf eine Auseinandersetzung der Forschungsergebnisse mit dem Interviewpartner verzichtet. Da die vollständige Ergebnisdarstellung im Anschluss an die Befragten versendet wird, besteht an dieser Stelle die Möglichkeit einer gemeinsamen Auseinandersetzung über die Inhalte. Innerhalb des letzten Gütekriteriums, der **Triangulation**, sollen verschiedenartige Analyseinstrumente während des Forschungsprozesses Anwendung finden (vgl. ebd., S. 147). Dadurch wird eine umfassendere Möglichkeit der Datengewinnung gewährleistet. Im Rahmen dieser Arbeit wurden Interviewtranskripte erstellt und verwendet und unter Berücksichtigung der Interviewberichte wurden Eindrücke über die Befragten sowie Interviewsituation komplettiert. Zusätzlich erfolgte zu Beginn jedes Interviews eine allgemeine Datenaufnahme in Form von Einleitungsfragen, die Fakten zur Person und zum Unternehmen des Personalverantwortlichen enthalten und ebenfalls als Ergänzung für die Informationsgewinnung der

Interviews herangezogen wurden. Diese Gütekriterien dienten der Reflexion des eigenen Forschungsprozesses unter qualitativen Gesichtspunkten und Einflüssen.

Nach der Überprüfung anhand inhaltsanalytischer Gütekriterien wird im Folgenden die eigene Vorgehensweise des gesamten Forschungsprozesses ergänzend einer kritischen Betrachtung unterzogen werden. Die ausgewählten Interviewpartner lieferten wichtige Standpunkte und Einflussfaktoren auf die Beschäftigung der Studienabbrecher. Allerdings darf vor diesem Hintergrund aufgrund der geringen Fallzahl nicht auf die Gesamtheit der KMUs geschlossen werden. Die Bedenken und Potenziale, die die Interviewpartner ansehen, unterscheiden sich stark voneinander, sodass die Aussagen keinesfalls pauschalisiert werden können. Die Interviewpartner konnten detaillierte Aussagen zum Bewerbungsprozess und den Rahmenbedingungen des Ausbildungsverlaufes machen. Bezüglich des Verhalten des Studienabbrechers im sozialen Umfeld, d.h. innerhalb der Belegschaft und im Verhalten mit Vorgesetzten, waren sie jedoch auf Aussagen von Mitarbeitern anderer Fachabteilungen oder von Ausbildern abhängig, was eine wahrheitsgetreue Darstellung verzerren könnte. Es ist daher sinnvoll, innerhalb dieser Thematik nicht nur Personalverantwortliche oder Mitarbeiter von Kammerorganisationen, sondern auch andere beteiligte betriebszugehörige Personen zu befragen, die mit Studienabbrechern während der Ausbildung in Kontakt stehen und Auskunft zum Sozialverhalten geben können. Die Auswahl der Interviewpartner auf die Ausbilder und auch auf eine größere Anzahl an Personalverantwortlichen zu erweitern, könnte ebenfalls eine genauere Darstellung der gewählten Fragestellung zur Folge haben. Weiterhin könnte innerhalb des Leitfragebogens die Zuordnung der Fragen in den Themenblöcken auf chronologische Gesichtspunkte hin umgestaltet werden, um eine bessere Nachvollziehbarkeit seitens des Interviewpartners zu gewährleisten. Beispielsweise werden zu Beginn im ersten Themenblock unternehmensinterne Rekrutierungsprozesse thematisiert. Im Anschluss daran wird allerdings im zweiten Themenblock bei der Frage, welchen Einfluss die

vermehrte Einstellung von Studienabbrechern auf die duale Berufsausbildung hat, auf eine abstraktere Ebene gewechselt. Die Überleitung von Unternehmensprozessen hin zum Thema Durchlässigkeit sollte stärker ausgebaut werden, damit der Interviewpartner den Verlauf sowie einen Wechsel der Themenbereiche besser nachvollziehen kann.

4. Darstellung der Ergebnisse

Das Interviewmaterial wurde, wie im Forschungsdesign dargestellt, mit Hilfe des Kategoriensystems schrittweise reduziert und zusammengefasst. Dies erfolgte vorerst einzelfallabhängig für jedes Interview. Da die Aussagen der Experten den einzelnen Kategorien zugeordnet werden konnte, erscheint es sinnvoll, die Ergebnisse ebenfalls kategorienweise darzustellen. Die Erkenntnisse aus den Interviews wurden daher pro Kategorie zusammengefasst und gegenübergestellt.

4.1 Öffnung und Engagement

Die Analyse dieser Kategorie hat ergeben, dass die Öffnungsbereitschaft der Unternehmen für gemischte Studienmodelle, wie das Duale Studium sowie für Modelle zur Steigerung der Durchlässigkeit, wie das berufsbegleitende Studium, weitestgehend gegeben ist. Ein Großteil der befragten Firmen bietet diverse Modelle an und engagiert sich für eine stetige Weiterentwicklung und Kombination vielfältiger Bildungsverläufe. Dabei kritisieren die Unternehmen jedoch die steigende Abwanderung, die mit einer Weiterqualifizierung einhergeht. Entweder ziehen die Mitarbeiter ein Vollzeitstudium einer nebenberuflichen Studienaufnahme vor oder sie fordern einen schnellen Aufstieg nach der Weiterqualifizierung bzw. der Absolvierung des Dualen Studiums, welches das Unternehmen nicht erfüllen kann und wechseln daher den Arbeitgeber. Dies

schmälert die Bereitschaft zur Unterstützung der beruflichen Weiterentwicklung. Eine mögliche Abwanderung ist zusätzlich ein bedeutender Einflussfaktor bei der Entscheidung zur Unterstützung des Überganges eines Studienabbrechers in das Ausbildungssystem. Die Unternehmen befürchten, dass der Studienabbrecher aufgrund seiner vorherigen hochschulischen Laufbahn im Anschluss unerfüllbare Perspektiven einfordern oder erneut ein Hochschulstudium aufnehmen könnte. Nach Ansicht der Kammer, die aufgrund ihrer Beteiligung an Projekten sowohl Schnittstellen mit Unternehmen als auch mit Studienabbrechern vorweisen kann, bevorzugen Studienabbrecher Ausbildungsberufe mit hohen Aufstiegschancen. Besonders die Problematik der fehlenden Bindung an das Unternehmen aufgrund von Wünschen zur beruflichen Weiterentwicklung betrifft reguläre Auszubildenden ebenso, wie Studienabbrecher. Zusätzlich vermuten die Unternehmen, dass sie den Gehaltsvorstellungen des Studienabbrechers nicht durch eine Ausbildungsvergütung gerecht werden könnten. Vereinzelt wurden neben den genannten Hemmnissen, die die Unternehmen in der Integration der Studienabbrecher berücksichtigen, auch eine Vielzahl von Eigenschaften der Personengruppe genannt, die einen Vorteil gegenüber den regulären Schulabgängern darstellen und eine generelle Einstellungsbereitschaft erhöhen. Den größten Vorteil sehen die Unternehmen in der persönlichen Reife des Studienabbrechers. Aufgrund der Erfahrung im Studium und vor allem durch den erfolgreich bewältigten Prozess des Studienabbruchs verfügen die Studienabbrecher nach Einschätzung der Unternehmen über ein hohes Maß an Selbstständigkeit und Zielstrebigkeit, die den Weg in eine erfolgreiche Absolvierung der Ausbildung ebnet. Häufig kann der Studienabbrecher Nebentätigkeiten während des Studiums vorweisen und sich somit eine gute Entscheidungsgrundlage für seine Berufswahl schaffen. Zusätzlich verfügt er häufig über Erfahrungen im Berufsalltag. Damit hebt er sich von regulären Schulabgängern ab. Die Kammer erwähnte hierbei, dass Unternehmen Studienabbrecher bevorzugen, wenn eine vakante Position im Unternehmen nach einer gezielten Weiterbildung im Anschluss an die Ausbildung besetzt werden soll.

Viele Unternehmen sehen in solchen Fällen beim Studienabbrecher einen geeigneten Kandidaten aufgrund der persönlichen Reife. Zeitgleich wird der Wunsch nach einem zeitnahen beruflichen Aufstieg erfüllt. Ein Unternehmen sieht bei dem Vorzug der Studienabbrecher jedoch die Gefahr, dass die Bewerbergruppe der Realschüler aufgrund des hohen Bildungsabschlusses der Studienabbrecher und ihres Wissensvorsprungs verdrängt werden könnte:

„Was ich dann aber als negative Auswirkung auf die 10. Klasse Abgänger, also die Realschulabgänger sehe. Weil klar, wenn das Angebot kommt und da ist jemand und es sind wieder Abiturienten. Für einen Betrieb vielleicht, aber gesamtgesellschaftlich gesehen, ist es vielleicht nicht nur positiv.“ (SI115, Z. 313-316).

Dieses Unternehmen konnte bisher noch keine Erfahrungen mit Studienabbrechern machen und beschäftigt vorwiegend Realschüler aus der Region. Die Kammer betont, dass die Unternehmen mehr von den Persönlichkeitseigenschaften des Studienabbrechers profitieren, als vom Einsatz des universitären Wissens in die Ausbildung. Ein Teil der befragten Unternehmen sieht das Wissen aus dem Studium im Falle einer fachadäquaten Ausbildung als profitables Merkmal an, jedoch ist im Verlauf der Interviews der Eindruck entstanden, dass die persönlichen Eigenschaften von höherer Bedeutung für die Unternehmen sind. Es zeigte sich weiterhin, dass Unternehmen eine heterogene Mitarbeiterstruktur mit differenzierten Bildungshintergründen als wünschenswert ansehen und sogar selbst Erfahrungen mit einem Studienabbruch machen konnten und dadurch aufgrund der eigenen Biografie Toleranz zeigen:

„Eine der Geschäftsführer hat Lehramt studiert und ist Abbrecher.“ (PL112, Z. 490).

Die Faktoren, die zur Erhöhung der Beschäftigungsbereitschaft von Studienabbrechern beitragen, sind äußerst vielfältig. Sie zeigen eine eindeutige Tendenz dahingehend, dass diese Personengruppe keinesfalls als potenzielle Auszubildende ausgeschlossen werden und zu einem Teil sogar den regulären Schulabgängern vorgezogen werden. So konnte eine hohe oder tendenziell hohe Beschäftigungsbereitschaft sowohl aus der Sicht der beiden Personalverantwortlichen, die noch keine Studienabbrecher beschäftigt haben, als auch innerhalb der restlichen drei Unternehmen, die bereits überwiegend positive Erfahrungen machen konnten, festgestellt werden.

Im Gegensatz zur grundsätzlich bestehenden Einstellungsbereitschaft der Unternehmen herrscht jedoch Uneinigkeit bezüglich einer Direkteinstellung von Studienabbrechern in ein festes Arbeitsverhältnis. Einige Unternehmen sind einer Direkteinstellung von Studienabbrechern ohne formalen Abschluss aus unterschiedlichen Gründen heraus positiv eingestellt. Die Belegschaftsstruktur dieser Unternehmen weist ohnehin heterogene Belegschaftsstrukturen auf, wonach die Hemmungen und Bedenken, die mit einer Einstellung ohne Berufs- oder Studienabschluss einhergehen, nicht sehr ausgeprägt sind:

„Wir sind da eh relativ offen durch unseren speziellen Fertigungsbereich. Das ist eine bunte Truppe, sag ich mal von den Facharbeitern her.“ (PL260, Z. 526-527).

Einen deutlichen Einfluss auf die Bereitschaft zur Direkteinstellung eines Studienabbrechers hat nach Aussage dieser Unternehmen der hohe und zeitnah zu besetzende Fachkräftebedarf. Bei einem Betrieb konnte die Besetzung vakanter Stellen durch Studienabbrecher als gängige Strategie beobachtet werden, um diese Personengruppe gezielt zur Deckung ihres Bedarfes an Mitarbeitern einzusetzen. Als Vorteil wurden die monetären und tätigkeitsbezogenen

Erwartungshaltungen des Studienabbrechers genannt, die weit unter denen der Studienabsolventen liegen:

„Man sagt eher, dass das Leute sind, die schon mal einen kleinen Knicks im Lebenslauf. Sie haben dadurch nicht diese Erwartungshaltung. Sie sind dadurch leichter zufrieden zu stellen.“ (PL112, Z. 457-459).

Diese Begründung für eine Direkteinstellung verdeutlicht den Nutzen für das Unternehmen, betont aber gleichzeitig mögliche monetäre Nachteile für den Studienabbrecher selbst, falls kein Berufsschulabschluss absolviert wird. Einige Unternehmen stehen im Gegensatz dazu und aufgrund der Notwendigkeit eines Berufsabschlusses einer Direkteinstellung sehr skeptisch gegenüber. Im Verlauf der Interviews konnte festgestellt werden, dass eine Direkteinstellung vor allem aufgrund des fehlenden Grundwissens zur Ausübung der Tätigkeit abgelehnt wurde. In technischen Ausbildungsberufen ist die Absolvierung von Zusatzqualifikationen, wie dem Schweißpass, Bestandteil der Ausbildung. Auch im Ausbildungsberuf des Steuerfachangestellten zum Beispiel sind rechtliche Wissensbestände unerlässlich, die praxisnah im Rahmen der Berufsschule vermittelt werden. Diese Qualifikationen müssen vor Antritt einer Vollzeitstelle zwingend vorliegen. Die Unternehmen sehen aufgrund der fehlenden normierten Grundlage, die ein Abschluss bietet, eine genaue Beurteilung der vorhandenen Kompetenzen als sehr schwierig an. Mit einer Direkteinstellung sind oftmals hohe Erwartungen des Unternehmens verbunden, die nur schwer erfüllt werden können. Die Nachteile der Direkteinstellung werden ebenso von der Kammer wahrgenommen. Daher empfiehlt sie den Unternehmen, keine direkte Einstellung anzubieten. Die Unternehmen führen jedoch an, dass eine Direkteinstellung nicht von Grund auf abgelehnt werden sollte und in Einzelfällen möglich sei. Dabei wird mehrfach die Einstellung in einen kaufmännischen Bereich in Folge eines betriebswirtschaftlichen Studiums angeführt, da die kaufmännische Ausbildung viele Schnittstellen zum jeweiligen Hochschulstudium aufweist. Die Unternehmen

erkennen jedoch auch, dass eine direkte Einstellung den Studienabbrecher selbst mit vielen Herausforderungen konfrontiert. Sie führen dabei zum großen Teil das strenge Berechtigungssystem in Deutschland an und die Höherwertigkeit eines Studienabschlusses. Die Absolvierung einer Ausbildung erachten sie dadurch als unattraktiv, wobei sie es vorziehen, direkt in das Unternehmen einzusteigen. Dies ist jedoch mit finanziellen Einbußen verbunden und erschwert einen beruflichen Aufstieg, der nach Absolvierung einer Berufsausbildung mit weniger Barrieren möglich wäre.

4.2 Bewerberauswahl

Der Befragte der Kammerorganisation sowie ein überwiegender Teil der Unternehmen konnten einen spürbaren Mangel an eingehenden Bewerbungen feststellen. Lediglich ein Unternehmen gab an, eine große Menge an Bewerbungen erhalten zu haben:

„Dieses Jahr ist es so, als ob jemand ein Tor aufgemacht hat und die Bewerbungen sprudelten herein.“ (PL112, Z. 137-138).

Die restlichen Unternehmen schätzen die derzeitige Lage am Ausbildungsmarkt als sehr kritisch ein und fürchten, zukünftig nicht mehr alle Lehrstellen besetzen zu können. Dabei war ein Unternehmen, welches nur einen Auszubildenden pro Lehrjahr einstellt, besonders von der rückläufigen Bewerberzahl betroffen:

„Wir konnten keinen einstellen. Ich glaube, wir hatten eine Bewerbung und die kam für uns überhaupt nicht in Frage [...]“ (WP001, Z. 141-142).

Als Begründung führt der Befragte dieses Unternehmens an, dass er ausschließlich Bewerbungen von Abiturienten in Betracht zieht. Da diese Bewerbergruppe aufgrund der hohen Studierneigung in den vergangenen Jahren stark zurückgegangen ist, gehen nur vereinzelt Bewerbungen von Abiturienten ein.

Diese Beobachtungen konnten flächendeckend alle befragten Unternehmen machen. Als Reaktion darauf, versucht ein Großteil der befragten Betriebe durch eine erhöhte Messebeteiligung mehr Bekanntheit sowohl für Studienabbrecher als auch für leistungsstarke Bewerber zu erlangen. Der Personalverantwortliche des Unternehmens PR004 bezweifelt die Zuständigkeit der Unternehmen beim Thema Attraktivitätssteigerung der Ausbildung und gezielte Rekrutierung der Studienabbrecher. Die Hochschulen sollten diesbezüglich aktiv werden und verstärkt Anlauf- und Vermittlungsstellen einrichten, da der Zugang zu dieser Bewerbergruppe an den Hochschulen mit weniger Schwierigkeiten verbunden ist. Damit stellt der Befragte dieses Unternehmens klar, dass nicht nur Unternehmen für die systematische Gewinnung der Studienabbrecher verantwortlich sind. Ansonsten konnte festgestellt werden, dass trotz des Bewerbermangels nur wenige Unternehmen eine Erweiterung ihrer bestehenden Rekrutierungskanäle in Betracht ziehen. Bei einem Großteil beschränkt sich die Suche nach geeigneten Bewerbern auf eine Stellenausschreibung auf der firmeneigenen Webseite und der Veröffentlichung der Stellen auf der Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit. Im Gegensatz dazu wurde von der Kammer festgestellt, dass die Rekrutierung im Allgemeinen offensiver erfolgt, als das noch vor einigen Jahren der Fall war. Es werden innerhalb der Stellenanzeigen verstärkt Anreize, wie der Inaussichtstellung einer Übernahme, gesetzt und es erfolgt eine schrittweise Öffnung für neue Zielgruppen, die nicht nur Studienabbrecher, sondern auch Menschen mit Migrationshintergrund oder leistungsschwache Schüler betreffen. Die Kammer konnte gleichzeitig feststellen, dass die Unternehmen trotzdem noch einen hohen Unterstützungsbedarf in der geeigneten Rekrutierung der Auszubildenden benötigen. Die Anforderungen an den Bewerber und an die Bewerbungsunterlagen mussten angepasst werden, sodass vorwiegend Realschüler die hauptsächliche Bewerbergruppe darstellt. Die hohe Studierneigung wurde unter anderen damit begründet, dass ein niedriges Ausbildungsgehalt gezahlt wird und die Gehälter im Anschluss an ein Studium bedeutend höher sind. Diese Problematik beeinflusst auch das Interesse der

Unternehmen an den Studienabbrechern. Die Kammer konnte diesbezüglich feststellen, dass neben den geringen Bewerberzahlen der Abiturienten auch wenige Studienabbrecher in das Ausbildungssystem eintreten. Von dieser Bewerbergruppe gehen bei den Unternehmen nur sehr wenige Unternehmen ein. Die Betriebe besitzen nur wenig Kenntnis über die Möglichkeiten, wie diese Gruppe gezielt erschlossen werden kann. Trotzdem sehen die Unternehmen bei der Integration der Studienabbrecher das Potenzial, die ehemals Studierenden für das Ausbildungssystem zurückzugewinnen. Ein anderer Weg, um ungeachtet des Mangels an Bewerbungen von leistungsstarken Schulabgängern, genügend geeignete Bewerbungen zu erhalten, wird von einem Unternehmen erläutert:

„Da sind wir nicht traurig, wenn wir unsere Ausbildung nicht besetzt bekommen. Wir sagen dann, dass wir stärker auf die dualen Studenten setzen.“ (PR004, Z. 572-574).

Dieses Unternehmen bietet vermehrt duale Studienplätze an, sobald nicht alle Lehrstellen besetzt werden können. Der Befragte präferiert dieses Modell aufgrund des hohen Anspruchs und Praxisanteil. Dadurch könnte vermutet werden, dass kein Bedarf besteht, die Studienabbrecher verstärkt zu integrieren. Die Empfehlung der Kammer, die Studienabbrecher innerhalb der Stellenanzeige direkt anzusprechen, wird von den Befragten bisher nicht berücksichtigt. Der Personalverantwortliche des Unternehmens PR004 beispielsweise lehnt dies aufgrund einer möglichen Diskriminierung anderer Bewerbergruppen ab. Der Befragte der Kammer merkt hierbei an, dass die Unternehmen stärkere Unterstützung in der Kontaktaufnahme mit Studienabbrechern benötigen, die Studienabbrecher selbst jedoch wenig Hilfe bei der Suche nach geeigneten Ausbildungsstellen in Anspruch nehmen müssen. Die Nutzung von Vermittlungsangeboten innerhalb regionaler Projekte wird von nahezu keinem der Befragten Unternehmen als zusätzlicher Rekrutierungskanal genutzt. Lediglich der Betrieb PR004 kann Erfahrungen mit dem Projekt ISABEL vorweisen und

veröffentlicht freie Lehrstellen auf den Plattformen dieses Projektes. Bisher konnten jedoch über andere Wege Studienabbrecher in ein Ausbildungsverhältnis integriert werden. Einige Studienabbrecher konnten die Unternehmen über Messeveranstaltungen kennenlernen. Ansonsten findet diese Bewerbergruppe auf den gleichen regulären Rekrutierungswegen zu den Betrieben, wie es auch bei den Schulabgängern der Fall ist.

Innerhalb der Vorstellungsgespräche konnte ein unterschiedlicher Gesprächsverlauf mit Studienabbrechern festgestellt werden. Während der Bewerbungsgespräche mit Schulabgängern liegt der Schwerpunkt auf der Analyse und Beurteilung der Schulleistungen, die sowohl auf fachliche Fähigkeiten als auch auf Interessensgebiete des Bewerbers, seinen Ehrgeiz und seine Zielstrebigkeit schließen lassen. Dabei ist anzumerken, dass die Erwartungen an Bewerber für anspruchsvollere Ausbildungsberufe, wie die Berufe im kaufmännischen Bereich, tendenziell höher sind, als in vergleichbar anderen Ausbildungsberufen. Zusätzlich sollen Freizeitaktivitäten und außerschulische Aktivitäten Rückschluss auf die Persönlichkeit des Bewerbers geben. Aufgrund der überwiegend homogenen Lebensläufe der Schulabgänger kann der Personalverantwortliche nur schlecht auf notwendige Persönlichkeitseigenschaften schließen. Die Analyse fachlicher Kenntnisse ist dagegen einfacher, beispielsweise im Rahmen eines Auswahltestes. Es konnte weiterhin festgestellt werden, dass für einen Großteil der Unternehmen die überfachlichen Eigenschaften, wie Zuverlässigkeit und Teamfähigkeit, eine viel höhere Relevanz für die Beurteilung eines Bewerbers und die Passung für den Ausbildungsberuf haben als die fachlichen Kenntnisse. Diese sind jedoch erst im Verlauf der Ausbildung beobachtbar und erschwert die Auswahl geeigneter Bewerber für die jeweilige Stelle. Aus diesem Grund wird von fast allen befragten Unternehmen ein Probetag zur Festigung des bestehenden Gesamtbildes über den Bewerber durchgeführt. Neben den überfachlichen Auswahlkriterien erwarten die Personalverantwortlichen vom Bewerber, dass sich dieser umfassend über die Ausbildungsinhalte informiert hat und seine Berufswahl

begründen kann. Die Begründung und das damit verbundene Interesse am Ausbildungsberuf sind nach Ansicht der Befragten zum überwiegenden Teil nicht ausreichend. Bezüglich der Vorgehensweise bei der Bewerberauswahl räumte das Unternehmen SI115 im Rahmen der Untersuchung ein, dass im Anschluss an den Auswahltest kein individuelles Vorstellungsgespräch mit dem Bewerber erfolgt. Er begründet diese Entscheidung damit, dass fachliche Kenntnisse und das technische Verständnis, welches für diesen Beruf relevant ist, vorausgesetzt und daher überprüft werden müssen. Daher bilden ausschließlich die Testergebnisse und die Bewerbungsunterlagen die Grundlage für die Bewerberauswahl. Ein Vorstellungsgespräch mit einem Studienabbrecher kann auf dieser Grundlage nicht erfolgen. Die Gespräche verlaufen intensiver als beim Schulabgänger, da der Studienabbrecher sowohl von seinen Erfahrungen im Studium berichten kann, als auch die Möglichkeit hat, seine Entscheidungen zu Studienwahl und Studienabbruch transparent darzustellen. Dadurch, dass er mehr Stationen im Lebenslauf vorweisen kann, gibt er dem Personalverantwortlichen einen umfassenderen Einblick in seine Person. Dabei ist eine genaue und nachvollziehbare Begründung des Studienabbruchs unabdingbar. Die Befragten geben an, daraufhin Rückschlüsse auf die Person ziehen zu können und Kriterien, wie Zielstrebigkeit und Entscheidungsfreudigkeit genauer abzuschätzen. Ein Studienabbruch aufgrund des Wunsches nach der Ausübung einer praktischen Tätigkeit wird von nahezu allen Unternehmen begrüßt. Sie hoffen dadurch auf ein hohes Maß an Engagement und Motivation im Verlauf der Ausbildung. Die umfassende Darstellung des Entscheidungsprozesses hin zum Studienabbruch ist nach Vermutung der Kammer besonders wichtig, da einige Unternehmen eine bestehende Neigung zum Abbruch befürchten. Durch eine schlüssige Begründung kann diese Befürchtung gemindert werden. Die genauen Fragestellungen zu Studium, Studienabbruch und zur Berufswahl können zu einer besseren Entscheidungsgrundlage für den Personalverantwortlichen bezüglich der Passung zwischen Bewerber und Unternehmen führen. Hierbei ist jedoch anzumerken, dass die Erwartungen an den Studienabbrecher nicht zwingend höher sind, als

beim Schulabgänger. Das sichere Auftreten des Studienabbrechers im Vergleich zum Schulabgänger, die ihre Defizite erfahrungsgemäß schlechter verstecken können, kann jedoch in einigen Fällen eine hohe Erwartung beim Befragten erzeugen. Einige Unternehmen vergleichen den Gesprächsverlauf mit einem Studienabbrecher eher mit dem für eine Festeinstellung in das Unternehmen und weniger mit einem Auswahlgespräch für einen Ausbildungsplatz. Der Personalverantwortliche erhält mehr Informationen vom Studienabbrecher im Vergleich zu den Schulabgängern, in denen Schulleistungen und Praktika teilweise als einzige Informationsgrundlage dienen. Bei einigen Unternehmen liegt der Schwerpunkt auf den Inhalten des abgebrochenen Studiums. Dadurch können Schnittstellen zum gewählten Ausbildungsberuf sichtbar gemacht werden. Sollten keine Schnittstellen zum Ausbildungsberuf vorliegen, so nähert sich der Gesprächsverlauf in vielen Fällen an ein reguläres Einstellungsgespräch mit Schulabgängern an und entfernt sich vom Gespräch, welches mit einer Direkteinstellung vergleichbar ist. Einige Interviewpartner stellen die Berufswahl des Studienabbrechers in Frage, sollte der Studiengang gänzlich fachfremd zum Ausbildungsberuf stehen. Allgemein stellt die Berufswahl einen bedeutenden Bestandteil des Gespräches dar, wobei festgestellt werden konnte, dass Studienabbrecher bezüglich der Tätigkeitsinhalte oft genauer informiert sind, als Schulabgänger und ihre Berufswahl dadurch auch schlüssiger begründen können. Häufig konnte sogar schon Berufserfahrung durch Nebentätigkeiten während des Studiums gesammelt werden, sodass sie ein genaueres Bild eines Berufsalltages vorweisen können:

„Mir ist jemand, der Berufserfahrung mitbringt, schon mal irgendwo gejobbt hat, Studienabbrecher haben meistens schon viel gejobbt, sind mir viel lieber.“ (PL112, Z. 462-464).

Ein weiterer Unterschied im Gespräch mit Studienabbrechern im Vergleich zu Schulabgängern stellt die mögliche Verkürzung der Ausbildungszeit dar, die

teilweise bereits im Vorstellungsgespräch thematisiert wird. Außerdem werden berufliche Zielstellungen und Wünsche zur Weiterqualifizierung besprochen. Dabei möchte das Unternehmen das Abwanderungsrisiko im Anschluss an die Ausbildung einschätzen. Die Befragten betonen hierbei, dass diese Thematik im Gespräch mit allen Bewerbergruppen angesprochen wird, da die Gefahr einer Abwanderung, beispielsweise durch Aufnahme eines Studiums bei allen Bewerbern möglich ist.

Im Verlauf der Befragung herrschte Uneinigkeit in der Unterscheidung zwischen frühen und späten Studienabbrechern. Einige Unternehmen beurteilen die Studienabbrecher im Bewerbungsgespräch unabhängig vom Studienabbruchzeitpunkt. Die Erfahrungen der Kammer zeigen ebenso, dass der Zeitpunkt des Studienabbruchs im Rahmen der Projekte mit Unternehmen zur Integration von Studienabbrechern nicht thematisiert wurde. Entscheidend sei hierbei der nicht vorhandene Abschluss, unabhängig vom Abbruchzeitpunkt. Sowohl das Vorstellungsgespräch als auch mögliche Erwägungen zur Verkürzung der Ausbildungszeit verlaufen unabhängig vom Abbruchzeitpunkt. Die rückläufige Bewerberzahl wurde von einem Unternehmen als Begründung dafür angeführt:

„Weil wir auch nicht so die große Auswahl haben. Das ist vielleicht kein guter Grund, aber deswegen machen wir da keine Abstriche, ob jetzt jemand früh oder spät abbricht [...]“ (WP001, Z. 388-390).

Die Auswahlmöglichkeiten sind begrenzt, sodass generell keine Bewerbergruppen ausgeschlossen werden dürfen. Im Gegensatz zu diesen Unternehmen äußerten sich andere Experten eher skeptisch gegenüber Spätabbrechern, während Frühabbrecher als unkritisch angesehen werden. Diese Tendenz deckt sich mit der Vermutung der Kammer. Die Unterscheidungsmerkmale beider Bewerbergruppen sind nach ihrer Einschätzung in der Persönlichkeit der Studienabbrecher zu finden und weniger in den unterschiedlich ausgeprägten Wissensbeständen des

vorherigen Studiums. Passend dazu konnten alle Befragten, auch solche, die generell keine differenzierte Bewertung der Bewerbergruppen vornehmen, charakteristische Einschätzungen nennen, die auf Grundlage des Abbruchzeitpunktes entstanden sind. So sehen die meisten der befragten Unternehmen die Frühabbrecher als unkritisch an, da der Studienabbruch frühzeitig erfolgte. Dies wird oftmals mit einem hohen Maß an Zielstrebigkeit und Entscheidungsfreudigkeit in Verbindung gebracht. Das Studium diene einer ersten Orientierung der Berufswahl. Das Vorstellungsgespräch mit ihnen verläuft, falls überhaupt im Abbruchzeitpunkt unterschieden wird, sehr ähnlich zum Gespräch mit den Schulabgängern, da sie noch nicht lange im Hochschulsystem verblieben sind. Die Spätabbrecher haben sich dagegen möglicherweise an die selbstbestimmte Struktur der Hochschule gewöhnt, sodass einige Unternehmen Probleme im Arbeitsalltag vermuten. Die Hälfte der Befragten zeigen zwar Vorbehalte bezüglich dieser Bewerbergruppe, sie wird jedoch nicht von vornherein vom Einstellungsprozess ausgeschlossen. Die Vorbehalte sind zum großen Teil auf Schwierigkeiten in der Anpassungsfähigkeit aufgrund des Alters und des veränderten Status vom Student zum Auszubildenden zu sehen. Die Entscheidung zu einem späten Studienabbruch ist für die Befragten zum Teil nicht nachvollziehbar und muss daher äußerst gut begründet werden. Der ohnehin schon hohe Rückschlag eines Studienabbruchs wird durch die fortgeschrittene Anzahl an Semestern noch verstärkt, sodass ein Großteil der Unternehmen einen inneren Konflikt des Abbrechers vermutet. Neben den finanziellen Einbußen einer Ausbildungsvergütung, besteht hierbei die Gefahr, dass der verlorene Abschluss zukünftig noch nachgeholt werden soll. Die Skepsis einiger Unternehmen kann jedoch gemindert werden, sobald der Spätabbrecher eine sinnvolle Nutzung der Zeit bis zum Abbruch vorweisen kann. Die Personalverantwortlichen achten hierbei auf berufliche Eigeninitiative des Studienabbrechers, beispielsweise in Form von Berufserfahrung durch Nebentätigkeiten. Im Falle der Aufnahme einer fachnahen Ausbildung zum Studiengang kann das Unternehmen von speziellen Kenntnissen, die im Studium erlernt wurden, profitieren. Es ist weiterhin

erkennbar, dass die Unternehmen ein hohes Durchhaltevermögen beim Spätabbrecher vermuten und aufgrund des höheren Alters eine persönliche Reife besteht, die auf ausgeprägtes Verantwortungsbewusstsein schließen lässt. Das Unternehmen PL112 zieht Spätabbrecher weniger als Auszubildende, sondern eher als feste Mitarbeiter in Betracht. Dieses Unternehmen zeigte sich im Verlauf der Befragung generell als sehr aufgeschlossen gegenüber Studienabbrechern, sowohl für das Ausbildungssystem als auch für eine Direkteinstellung. Die Unternehmen weisen insgesamt zwar ein voneinander abweichendes Meinungsbild bei der Unterscheidung dieser beiden Personengruppen auf, allerdings scheinen diese bestehenden Bedenken keine schwerwiegenden Auswirkungen auf die Beschäftigungsbereitschaft zu haben. Der Zeitpunkt des Studienabbruchs kann als Grundlage für die Einschätzung bestimmter Eigenschaften des Bewerbers gesehen werden, die eine Beurteilung erleichtern.

4.3 Besonderheiten der Studienabbrecher im Ausbildungsverlauf

Im Ausbildungsverlauf konnte ein Großteil der Unternehmen überwiegend positive Aspekte in der Einstellung der Studienabbrecher beobachten. Dabei schätzen die Betriebe vor allem die Vorteile des Studienabbrechers, die aufgrund ihre persönlichen Reife entstanden sind. Im Rahmen eines Hochschulstudiums ist ein hohes Maß an Selbstständigkeit und Eigenverantwortlichkeit von Bedeutung. Diese Eigenschaften konnten die Unternehmen auch in der Arbeitsweise der Studienabbrecher im Arbeitsalltag beobachten. Zusätzlich zeichnen sie sich aufgrund des fortgeschrittenen Alters und der Inaussichtstellung einer neuen Möglichkeit zur beruflichen Verwirklichung durch eine engagierte und zielstrebige Arbeitsweise aus. Sie verfügen, im Vergleich zu den regulären Auszubildenden, oftmals über eine ausgeprägtere Sozialkompetenz. Weist der vorherige Studiengang inhaltliche Berührungspunkte zum Ausbildungsberuf auf, so kann der Studienabbrecher das bereits erlangte Wissen effektiv in die tägliche Arbeit und in die Berufsschule einbringen. Die Kammer erwähnte dagegen, dass ihr keine

prägnanten Leistungsunterschiede innerhalb und außerhalb der Ausbildungsstätte bekannt sind. Diese Aspekte wurden sowohl von Personalverantwortlichen mit Erfahrung genannt, als auch von denjenigen Befragten, die bisher noch keine Studienabbrecher eingestellt haben. Dadurch entsteht jedoch bei der zukünftigen Einstellung dieser Bewerbergruppe eine vergleichsweise hohe Erwartungshaltung. Die Erfahrungen zeigen weiterhin, dass mit Studienabbrechern eine schnelle und frühzeitige Einarbeitung in der jeweiligen Fachabteilung möglich ist. Dadurch werden teilweise zeitiger, als beim regulären Schulabgänger verantwortungsvolle Aufgaben übertragen. In der Zusammenarbeit mit anderen Auszubildenden können Studienabbrecher eine unterstützende Position bis hin zur Vorbildfunktion einnehmen. Das Unternehmen PL260 könnte sich sogar vorstellen, den Studienabbrecher als Pate für die Orientierungsphase von Auszubildenden einzusetzen, die gerade erst ihre Ausbildung begonnen haben. Im Gegensatz zu diesen gesonderten Einsatzmöglichkeiten muss allerdings darauf verwiesen werden, dass einige Unternehmen auf einen differenzierten Ausbildungsablauf verzichten. Die Unternehmen begründen dies damit, dass Leistungen aus dem Studium durch den fehlenden Abschluss unberücksichtigt bleiben und dadurch keine Berechtigung für eine andere Einsatzplanung besteht. Ein weiterer Grund gegen einen gesonderten Ausbildungsablauf, der von einigen Experten genannt wurde, ist, dass die Aufgabenbereiche für bestimmte Ausbildungsberufe, wie den zum Steuerfachangestellten ohnehin sehr anspruchsvoll sind und dem Auszubildenden viel abverlangt. Daher ist die Vergabe besonderer Einsätze nicht nur von der Leistungsbereitschaft des Studienabbrechers, sondern auch vom Anspruchsniveau des Ausbildungsberufes abhängig. Außerdem wird je nach Unternehmenskultur die Zusammenarbeit von Auszubildenden mit unterschiedlichem Bildungshintergrund gewünscht. Ein weiterer Grund gegen eine gesonderte Einsatzplanung könnten die, von den Personalverantwortlichen aufgeführten, Herausforderungen darstellen, die die Verhaltensweisen des Studienabbrechers möglicherweise negativ beeinflussen. Die Experten vermuten, dass diese

Personengruppe aufgrund des Altersunterschiedes Schwierigkeiten mit dem Besuch der Berufsschule haben könnte. Ebenfalls durch den Altersunterschied bedingt, kann es in einigen Fällen zu Anpassungsproblemen in der Zusammenarbeit mit anderen Auszubildenden oder Vorgesetzten führen. Der überwiegende Teil der Unternehmen sieht hierbei jedoch wenig Konfliktpotenzial. Ein größeres Problem stellt der, aus Sicht vieler Studienabbrecher bestehender, Rückschritt in den Auszubildendenstatus dar. Dabei kann das Lernverhalten und Auftreten dieses Auszubildenden negativ beeinflusst werden, sodass er in der Bewältigung der Ausbildungsinhalte und -tätigkeiten keine Schwierigkeiten sieht und eher leichtfertig an die Arbeiten herangeht. Mit Hilfe spezieller Einsatzbereiche und einem frühzeitigen Heranführen an anspruchsvolle Arbeiten kann, nach Aussage der Befragten, eine Unterforderung vermieden werden. Bisher konnten überwiegend positive Erfahrungen im Ausbildungsverlauf gemacht werden. Lediglich ein Personalverantwortlicher gab an, bei einem Studienabbrecher hohen Unterstützungsaufwand leisten zu müssen:

„Wir haben aber auch wiederum den anderen Fall, dass das von den Eltern initiiert wurde und dass es da dann der Fall ist, dass wir schauen müssen, dass wir die drei Jahre irgendwie zusammen rumkriegten.“
(PR004, Z. 344-346).

Der Grund dafür war Desinteresse an den Ausbildungsinhalten durch die Wahl eines für ihn ungeeigneten Ausbildungsberufes. Der Interviewpartner gab an, erst im Verlauf der Ausbildung festgestellt zu haben, dass die Eltern einen hohen Einfluss auf die Berufswahl des Studienabbrechers hatten. Demnach kann vermutet werden, dass ein Studienabbrecher bei der Wahl seiner beruflichen Laufbahn mit ähnlichen Problemen konfrontiert ist, wie dies bei einem regulären Schulabgänger der Fall ist. Diese Herausforderungen spiegeln Bedenken dar, die an der grundsätzlichen Einsatzbereitschaft nur wenig verändern. Fernab der

genannten Aspekte konnten keine weiteren Besonderheiten im Verhalten mit der Belegschaft oder mit anderen Auszubildenden festgestellt werden.

4.4 Bewertung der Studienleistungen

Beim Einbezug der Studienleistungen als Grundlage für eine Verkürzung der Ausbildungszeit wird von den Unternehmen eine Vielzahl an Einflussfaktoren berücksichtigt. Die deutliche Mehrheit der Befragten gab an, dass eine Verkürzung grundsätzlich und unabhängig vom Bildungshintergrund möglich sei. Da einige Betriebe bereits Erfahrungen mit der Verkürzung der Ausbildungszeit mit regulären Auszubildenden vorweisen können, gehört dies für die Unternehmen zur gängigen Vorgehensweise bei leistungsstarken Auszubildenden. Diese stehen dem Unternehmen im Falle einer Verkürzung schneller als vollwertige Fachkräfte zur Verfügung. Für die Personalverantwortlichen stellt die schnelle Verfügbarkeit vor dem Hintergrund des steigenden Fachkräftemangels einen beachtlichen Vorteil dar. Der Auszubildende profitiert ebenso durch einen schnelleren Anstieg des Gehaltes und einer Entlastung im Lernaufwand für die Berufsschule von einer Ausbildungsverkürzung. Lediglich das Unternehmen WP001, welches Steuerfachangestellte ausbildet, lehnt eine Verkürzung aufgrund der zwingenden Vermittlung des, auf den Ausbildungsberuf zugeschnittenen, notwendigen Grundlagenwissens der Berufsschule generell ab. Die grundsätzliche Möglichkeit einer Verkürzung der Ausbildungszeit für Auszubildende schließt eine Verkürzung bei der Einstellung eines Studienabbrechers nicht aus. Auffällig ist an dieser Stelle allerdings, dass keiner der Interviewpartner auf Grundlage der Studieninhalte in Form von absolvierten Prüfungsleistungen eine Verkürzung genehmigt. Vielmehr sind diverse Aspekte fernab der hochschulischen Wissensbestände für eine Verkürzung von Bedeutung, wobei die Studienleistungen einen Einflussfaktor von Vielen darstellen. Diesbezüglich konnte der Mitarbeiter der Kammerorganisation folgende Aussage machen:

„Sodass es gar nicht darauf ankommt, was er für Vorlesungen besucht hat und ob er schon ein halber Ingenieur ist. Sondern, dass das Unternehmen mehr profitiert von einem willensstarken und zielstrebigem jungen Menschen, der jetzt auch mit Motivation und Engagement eine Ausbildung durchzieht, als dass er jetzt wirklich von dem Wissen profitiert, was aus der Uni kommt.“ (Kammer, Z. 362-366).

An erster Stelle stehen diesbezüglich die erbrachten Leistungen in der Berufsschule und im Ausbildungsbetrieb. Diese müssen darauf schließen lassen, dass der Auszubildende eine vorzeitige Abschlussprüfung ohne Probleme erfolgreich absolvieren kann. Zusätzlich müssen sowohl Studienabbrecher als auch reguläre Auszubildende durch Eigeninitiative zeigen, dass eine Ausbildungsverkürzung in seinem Interesse liegt. Aus diesem Grund bestehen die Personalverantwortlichen darauf, dass der Impuls dafür vom Auszubildenden kommt und bieten dies daher nicht von ihrer Seite aus an. Liegt allerdings für bestimmte Positionen im Unternehmen ein dringender Bedarf an Fachkräften vor, so kann der Ausbilder zusätzliche Empfehlungen für mögliche Kandidaten, die für eine Verkürzung in Frage kommen, geben. Der Wunsch bezüglich einer reduzierten Ausbildungszeit sollte zwar endgültig vom Auszubildenden selbst kommen, jedoch wird diese Thematik im Vorstellungsgespräch mit Studienabbrechern im Gegensatz zu Gesprächen mit Schulabgängern in jedem Fall zumindest angesprochen. Inhalt dieser Gespräche ist, neben der grundsätzlichen Klarstellung der Möglichkeit zur Verkürzung, die ausführliche Besprechung der Studienleistungen. Dabei zweifeln die Experten an der Aussagekraft bereits absolvierter Prüfungen und deren Inhalte und betonen ihr mangelndes Verständnis dieser Inhalte. Dies könnte ein Grund dafür sein, dass einige Unternehmen die bisher erreichten Studienleistungen in keinem Fall berücksichtigen wollen. Als Ursache dafür wird das unterschiedliche Wertesystem, welches den beiden Bildungssegmenten zugrunde liegt, angeführt. Durch die gemeinsame Absprache der Inhalte zusammen mit dem Studienabbrecher, wird

das Verständnis zur Einordnung des erlangten Wissens und deren Nutzung im Kontext der Ausbildung erhöht. Der Studienabbrecher hat dabei die Funktion eines „Übersetzers“. Zum Teil werden auch die Noten der Prüfungsleistungen beachtet, um Rückschlüsse bezüglich der Eignung des Studienabbrechers auf den Ausbildungsberuf ziehen zu können. Dabei wird zusätzlich die Passung der gewählten Studienrichtung mit dem Ausbildungsberuf thematisiert. Fernab einer Verkürzung der Ausbildungszeit sind die Studieninhalte auch für die zukünftige Einsatzplanung im Ausbildungsverlauf bedeutsam. Wurden ähnliche Inhalte bestimmter Fachabteilungen bereits im Studium thematisiert, so kann der Einsatz in der jeweiligen Abteilung im individuellen Gespräch mit dem Studienabbrecher nach seinen Wünschen angepasst werden. Liegen allerdings keine Schnittstellen mit den Studieninhalten vor, so werden die Studienleistungen in den seltensten Fällen bei der Erwägung einer Verkürzung oder der Einsatzplanung berücksichtigt. Die Personalverantwortlichen wünschen sich allerdings zusätzliche Unterstützung zum besseren Verständnis der Studieninhalte. Eine transparente Auflistung der Tätigkeitsinhalte auf Ebene der Projektanbieter oder bildungspolitischer Maßnahmen könnte einen höheren Einfluss der Studienleistungen auf die Anrechnungspraxis bewirken, die derzeit noch wenig ausgeprägt zu sein scheint. Eine Auswirkung der tendenziell mangelnden Kenntnisse über die Studieninhalte ist die Ablehnung der Unternehmen, im Vorfeld zum Ausbildungsbeginn eine Verkürzung der Ausbildungszeit abzuschließen. Damit signalisieren sie allerdings keinesfalls, dass der Studienabbrecher die Ausbildung nicht in verkürzter Zeit bewältigen oder den höheren Erwartungen, die mit einer Verkürzung einhergehen nicht gerecht werden könnte. Vielmehr nutzen sie leistungsbezogene und beobachtbare Faktoren im Ausbildungsverlauf als Entscheidungsgrundlage für eine Verkürzung. Es entstehen weder für Unternehmen, noch für Studienabbrecher Nachteile in dieser Vorgehensweise. Einige Personalverantwortliche begründen die Ablehnung einer Verkürzung im Vorfeld zum Ausbildungsbeginn zusätzlich mit der Empfehlung der Kammer, erst auf

Grundlage der Leistungserbringung des Studienabbrechers im Ausbildungsverlauf zu verkürzen. Die Kammer begründet diese Empfehlung wie folgt:

„Also aus unseren Gesprächen und aus den Gesprächen mit den Projekten haben wir immer wieder festgestellt, dass die Unternehmen eher restriktiv sind, Ausbildungsverkürzungen von vornherein zuzusagen, einfach weil sie die Katze im Sack kaufen.“ (Kammer, Z. 433-436).

Die Kammer begründet diesen Sachverhalt vorwiegend mit einer Vielzahl an Herausforderungen, die mit einer Verkürzung der Ausbildungszeit für das Unternehmen verbunden ist. Die starre Struktur im Ausbildungsablauf, beispielsweise in Form eines regelmäßigen, festgelegten Abteilungswechsels muss für den jeweiligen Auszubildenden angepasst werden. Diese veränderte Einsatzplanung ist mit einem hohen Aufwand für die Unternehmen verbunden. Die Unterstützung für Unternehmen bei der Analyse vorheriger Studieninhalte und die darauf beruhende Entscheidung, welche Ausbildungsinhalte dadurch wegfallen, schätzt die Kammer als kosten- und ressourcenintensiv ein. Diese Herausforderungen sind vor allem für Klein- oder Kleinstbetriebe nahezu unüberwindbar. In Anbetracht der geringen Fallzahl der Region Sachsen – Anhalt stellt die Kammer den Nutzen der Verkürzung im Vergleich zum hohen Aufwand in Frage. Sie vermutet weiterhin, dass die Bereitschaft zur Verkürzung in Abhängigkeit zum Ausbildungsberuf steht. Der Befragte konnte nach etlichen Gesprächen mit Unternehmen feststellen, dass sich Unternehmen, die verstärkt im gewerblich – technischem Bereich ausbilden, tendenziell restriktiv gegenüber einer Anrechnung eines technischen Studiengangs zeigen, während innerhalb kaufmännischer Ausbildungsberufe eine tendenziell höhere Bereitschaft beobachtet werden konnte. Er begründet dies mit dem Vorliegen vergleichbarer Inhalte eines wirtschaftlichen Studiums mit einer kaufmännischen Ausbildung. Im gewerblich – technischen Bereich sind jedoch überwiegend praktische Fähigkeiten

notwendig, die nicht im Studium erlernt werden. Passend dazu konnte der Befragte des Steuerbüros ähnliche Aussagen treffen:

„Weil das steuerliche Fachwissen auch da sein muss. Wir brauchen jetzt keine Bürokauffrau. Das könnte man so machen, aber das wäre in den Bereichen, die wir nicht brauchen.“ (WP001, Z. 455-457).

Dieser konnte sich eine Verkürzung im kaufmännischen Bereich sehr gut vorstellen. Gleichzeitig wurde allerdings eine Verkürzung aufgrund fehlender spezieller Berufsschulinhalte im Bereich des Steuerfachangestellten strikt abgelehnt.

Aufgrund des bestehenden Unverständnisses der Unternehmen bezüglich der Studieninhalte rät die Kammer dazu, eine stärkere Nutzung bestehender Beratungsangebote zu erwägen und das Studium nicht als einzigen Indikator für eine mögliche Ausbildungsverkürzung zu berücksichtigen und erst im Ausbildungsverlauf eine Verkürzung anzusprechen. Der Befragte der Kammer betont dabei, dass der praktische Anteil eines Studiums fehlt, um eine pauschale Anrechnung für alle Studienabbrecher einzuführen. Innerhalb der Zusammenarbeit mit Projekten und Unternehmen war die Einführung einer Empfehlung zu einer pauschalen Anrechnung unter Rücksichtnahme der absolvierten Studienleistungen im Gespräch. Die Anrechnung in Form einer Verkürzung der Ausbildungszeit sollte individuell und innerhalb des eigenen Handlungsspielraumes der Unternehmen verbleiben. Durch eine gesetzlich festgelegte Anrechnung in Abhängigkeit von absolvierten Prüfungsleistungen in einem fachnahen Studiengang könnten sich die Unternehmen bevormundet fühlen. Die Kammer vermutet einen Rückgang der Beschäftigungsbereitschaft für Studienabbrecher und lehnt daher diese Form der Anrechnung strikt ab. Sie verweist hierbei auch auf den hohen Spielraum der Unternehmen bezüglich der rechtlichen Rahmenbedingungen einer generellen Verkürzung der

Ausbildungszeit auf maximal 18 Monate nach § 8 des BBiG. Demzufolge wird eine Verkürzung nicht auf Grundlage der absolvierten Studienleistungen, sondern aufgrund des Alters und Bildungsabschlusses ermöglicht. Diese Regelung sollte auch weiterhin sowohl für Studienabbrecher, als auch reguläre Auszubildenden gelten. Die Bemühungen auf bildungspolitischer Ebene sollten daher weniger eine Änderung dieser Regularien, sondern vielmehr eine Steigerung der Ausbildungsattraktivität umfassen, um mehr Studienabbrecher für diesen Bildungsbereich gewinnen zu können.

4.5 Zusammenfassung

Innerhalb der Experteninterviews konnte festgestellt werden, dass aufgrund der überwiegenden Offenheit der Unternehmen der Übergang zwischen der akademischen und beruflichen Bildung gefördert wird. Weiterhin werden Mischformen beider Bildungssegmente, wie der des dualen Studiums angeboten und als äußerst positiv angesehen. Die Einstellungsbereitschaft der befragten Unternehmen gegenüber Studienabbrechern kann tendenziell als hoch angesehen werden. Eine steigende unternehmensseitige Förderung der Durchlässigkeit hat jedoch für die Betriebe eine höhere Gefahr der Abwanderung und Fluktuation der Mitarbeiter zur Folge. Diese Problematik beeinflusst auch die Integrationsbereitschaft beim Übergang der Studienabbrecher in die duale Berufsausbildung negativ. Sowohl im Vorfeld der Einstellung, als auch im Verlauf der Ausbildung wurde jedoch überwiegend eine Vielzahl positiver Aspekte genannt, die aus einer Integration dieser Personengruppe in das duale System resultieren. Einen positiven Einfluss auf die Bereitschaft stellt die derzeitige, als kritisch anzusehende, Lage am Ausbildungsmarkt dar. Dabei gaben die Interviewpartner einen spürbaren Bewerbermangel für ausgeschriebene Lehrstellen an und bezweifeln zunehmend die volle Besetzung dieser Stellen. Besonders wurde diesbezüglich der zunehmende Rückgang der Bewerbungen von Abiturienten angegeben, die durch die höhere Studierneigung und der mangelnden

Attraktivität der Ausbildung im Vergleich zum Hochschulstudium begründet wurde. Die Befragten hoffen mit einer verstärkten Integration von Studienabbrechern darauf, Personen, die sie an den universitären Bildungsbereich verloren haben, zurückgewinnen zu können. Bewerbungen von Studienabbrechern gehen jedoch ebenfalls selten in hohen Zahlen bei den Unternehmen ein. Allerdings ziehen nur Wenige der Befragten ihre Konsequenzen aus dieser Entwicklung und verbleiben oftmals bei bestehenden und in der Vergangenheit bewährten Rekrutierungskanälen, ohne eine Erweiterung dieser in Betracht zu ziehen. Sie kennen zudem nur wenige Möglichkeiten einer gezielten Erschließung und bekunden einen hohen Unterstützungsbedarf bei der Kontaktaufnahme zur Bewerbergruppe der Studienabbrecher durch eine höhere Beteiligung der Hochschule und regionale Projekte. Damit signalisieren sie, dass die Verantwortung zur gezielten Erschließung dieser Zielgruppe nicht nur bei den Unternehmen, sondern auch bei anderen Akteuren des Bildungssystems liegen sollte. Neben der Hoffnung auf Überwindung des Bewerberrückganges bietet eine stärkere Gewinnung von Studienabbrechern für eine Ausbildung eine Vielzahl anderer Potenziale. Im direkten Vergleich mit Schulabgängern schätzen die Befragten vor allem die persönliche Reife aufgrund des meist vorliegenden höheren Alters und den Erfahrungen, die aus dem Studium und dem Studienabbruch resultieren. Dabei wird deutlich, dass die Unternehmen mehr von den ausgeprägten Persönlichkeitseigenschaften des Studienabbrechers innerhalb des Ausbildungs-verlaufes profitieren, als vom angeeigneten Wissen, aus dem Studium. Dieser Eindruck wird durch die zurückhaltende Anrechnungspraxis der Unternehmen verstärkt. Aufgrund der Darstellung der umfangreichen Erfahrungen des Studienabbrechers im Vorstellungsgespräch verläuft dieses oftmals ähnlich zu den Gesprächen für eine Festeinstellung. Die Befragten betonen hierbei oftmals den Wunsch nach einer heterogenen Zusammensetzung der Auszubildenden, um eine effektive Zusammenarbeit zu generieren. Dadurch wertschätzen viele Unternehmen den Einfluss neuer Zielgruppen, wie die des Studienabbrechers, auf die Berufsausbildung.

Im Gespräch berücksichtigen die Befragten nur bedingt den Zeitpunkt des Studienabbruchs. Der Grund für den Studienabbruch ist bei Spätabbrechern weniger schlüssig für die Interviewpartner und bedarf daher einer umfassenderen Begründung. Im Verlauf der Interviews wurde erkennbar, dass ein Studienabbruch zu einem späteren Zeitpunkt tendenziell als kritischer angesehen wird, aber keinen Ausschluss dieser Personengruppe zur Folge hat. Bedenken bei der Einstellung des Spätabbrechers sind bei der inneren Einstellung des Studienabbrechers zu sehen. Hinter dem Abbruchzeitpunkt stehen zudem unterschiedliche Persönlichkeits-eigenschaften, die der Befragte bei der Beurteilung des Bewerbers mit einbezieht. Dabei haben die unterschiedlichen Wissensbestände durch längere Zeit im Hochschulstudium des Spätabbrechers nur wenig Einfluss auf die Bewertung. Bei der Einschätzung von Herausforderungen, die möglicherweise Einfluss auf eine grundsätzliche Beschäftigungsbereitschaft der Betriebe nehmen, werden nur wenige Hindernisse für das Unternehmen selbst, sondern erneut vorwiegend für den Studienabbrecher gesehen. Diese betreffen die Auswirkungen der geringeren Ausbildungsattraktivität im Vergleich zum Hochschulstudium. Die Unternehmen befürchten Schwierigkeiten in der Akzeptanz der Statusveränderung vom Studenten zum Auszubildenden und damit verbundene Anpassungsprobleme des Studienabbrechers. Ähnliche innere Konflikte des Studienabbrechers werden im Falle einer Direkteinstellung ohne formalen Abschluss vermutet. Aufgrund des strengen Berechtigungssystems in Deutschland wird ein Abschluss erwartet, der die Kompetenzen und Fähigkeiten einer Person bescheinigt. Diese sind ohne Abschluss nur schwer erkennbar. Im Gegensatz dazu sehen einige Unternehmen die Direkteinstellung als Potenzial zur kostengünstigen Bewältigung des Fachkräftemangels, da sie ohne formalen Abschluss ein niedrigeres Gehalt zahlen müssen. Dabei werden fast ausschließlich Spätabbrecher für diese Art von Einstellung berücksichtigt. Es herrscht daher Uneinigkeit über die direkte Einstellung von Studienabbrechern.

Die Einschätzung der tatsächlichen Fähigkeiten des Studienabbrechers ist nicht nur bei der Entscheidung im Falle einer Direkteinstellung relevant, sondern auch bei einer Verkürzung der Ausbildungszeit. Die Unternehmen gaben hierbei an, dass eine reduzierte Ausbildungszeit zwar grundsätzlich für Studienabbrecher möglich sei, jedoch werden die absolvierten Studienleistungen hierbei nicht als hauptsächlicher Indikator an die Ausbildungszeit angerechnet. Vielmehr sind die Leistungen im Betrieb und der Berufsschule, von Bedeutung, wie es auch bei regulären Auszubildenden der Fall ist. Aus diesem Grund wird keine Verkürzung vor Beginn der Ausbildung, sondern individuell im Ausbildungsverlauf beschlossen. Allerdings berücksichtigen die Unternehmen Studienleistungen bei der Einsatzplanung im Ausbildungsverlauf. Ein differenzierter Ausbildungsablauf für den Studienabbrecher in Form einer Paten- oder Vorbildfunktion ermöglicht die Verwertung des erlangten Wissens und verhindert eine Unterforderung im Arbeitsalltag, auch wenn absolvierte Leistungen durch eine Anrechnung nicht honoriert werden. Die restriktive Anrechnungspraxis der Unternehmen bleibt unabhängig von den bestandenen Prüfungsleistungen und von der Zeit des Studienabbrechers im Hochschulsystem bestehen. Tendenziell ist die Anrechnungsbereitschaft und der Einbezug vorheriger Hochschulleistungen im Falle einer Anrechnung von einem betriebswirtschaftlichen Studium in eine kaufmännische Ausbildung höher. Gleiches gilt für die Bereitschaft einer Direkteinstellung innerhalb dieser Fachrichtung. Dies stellt aufgrund der erleichterten Übersetzung von Studien- auf Ausbildungsinhalte einen Ausnahmefall der ansonsten stark ausgeprägten Zurückhaltung bei der Berücksichtigung der Studienleistungen dar. Als Begründung für diese restriktive Anrechnung der Studienleistungen wurden die fehlenden praktischen Fähigkeiten genannt, die mit einem Hochschulstudium einhergehen sowie die mangelhafte Kenntnis der Personalverantwortlichen über die Studieninhalte. Ein stärkerer Fokus der Projektanbieter oder innerhalb bildungspolitischer Maßnahmen zum Verständnis der Inhalte könnte eine höhere Anrechnungsbereitschaft bewirken,

welche derzeit noch wenig ausgeprägt ist. Dabei stellt die Einführung einer pauschalen Anrechnung aus Sicht der Kammer keine Reduktion dieser Problematik dar, da sie einen eingeschränkten Handlungsspielraum im Gegensatz zu bisherigen gesetzlichen Regelungen des BBiG zur Folge hat.

5. Diskussion

Im vorliegenden Kapitel werden nun die Interviewergebnisse unter Bezugnahme des aktuellen Forschungsstandes im Hinblick auf die Forschungsfragestellung interpretiert und diskutiert. Dieses Kapitel stellt die Zusammenführung zwischen theoretischen Vorüberlegungen und empirischen Ergebnissen dar.

Eine Vielzahl bildungspolitischer Akteure, wie beispielsweise der Deutsche Bildungsrat, fordern eine wechselseitige Durchdringung von verschiedenen Bildungsbereichen (vgl. Irmgard et al. 2015, S. 16). Um diese Forderung zu erfüllen, wurden in den vergangenen Jahren überwiegend Zugangswege und -möglichkeiten für den Übergang von der beruflichen in die akademische Bildung geschaffen. Der Beschluss der KMK in 2009 bezüglich des Hochschulzugangs für beruflich Qualifizierte sowie die Schaffung des DQRs sind nur einige Beispiele für die Bemühungen in dieser Richtung (vgl. Wolter et al. 2015, S. 11). Dieser Weg stellt allerdings ohne eine ausreichende Unterstützung der Unternehmen eine Herausforderung für beruflich Qualifizierte dar. Innerhalb der Befragung konnte festgestellt werden, dass ein überwiegender Teil der Unternehmen durchlässigkeitsfördernde Maßnahmen in dieser Richtung, wie beispielsweise das berufsbegleitende Studium anbieten und den Übergang damit unterstützen. Eine Kombination oder Weiterentwicklung von Wissen aus verschiedenartigen Bildungsbereichen wird von den Befragten hoch angesehen, wodurch sie diese Bedürfnisse der Mitarbeiter gern unterstützen. Sie betonen allerdings die

steigende Möglichkeit einer Abwanderung im Anschluss an die Weiterbildung, wonach die hoch qualifizierten Mitarbeiter im Anschluss an die Bildungsmaßnahme nicht an das Unternehmen gebunden werden können. Diese Bedenken könnten das Angebotsspektrum der Unternehmen bezüglich der durchlässigkeitsfördernden Maßnahmen einschränken und eine tatsächlich gegebene Durchlässigkeit verringern. Die Bemühungen, eine Durchlässigkeit und somit Chancengleichheit zu schaffen, werden überwiegend in diese eine Richtung, von der beruflichen in die akademische Bildung, geschaffen. Von Interesse ist im Rahmen dieser Arbeit allerdings die Analyse der reziproken Durchlässigkeit, d.h. der Übergang von der akademischen in die berufliche Bildung. Die betriebliche Sicht auf diesen Übergang unter Einbezug möglicher Besonderheiten, Potenziale und Herausforderungen bildet den Kern dieser Untersuchung. Forschungsergebnisse aus bisherigen Publikationen zum Übergang von Studienabbrechern in das duale System können nur schwer messbare Angaben zur genauen Einmündung dieser Personengruppe in die duale Berufsausbildung angeben. Ungeachtet dessen signalisieren diese Ergebnisse eine grundsätzlich vorhandene Beschäftigungsbereitschaft der Unternehmen. Diese Ansicht teilen auch die Interviewpartner innerhalb der empirischen Untersuchung dieser Arbeit. Alle Unternehmen sowie die Kammer erkennen diese Zielgruppe als Potenzial zur Sicherung ihrer zukünftigen Fachkräfte. Sie sehen in den Studienabbrechern eine Möglichkeit, leistungsstarke Personen aus dem Hochschulsystem zurückgewinnen zu können. Dabei ist der Grad der Zuwendung zu dieser Personengruppe aus der betrieblichen Perspektive von einer Vielzahl von Einflussfaktoren abhängig. Einige Personalverantwortliche zielen systematisch auf Bewerber mit differenzierten Bildungshintergründen ab, um eine vielfältige Belegschaftsstruktur zu gewährleisten. Andere Befragte sehen den hochwertigen Schulabschluss der Studienabbrecher als Vorteil gegenüber regulärer Bewerber an und begrüßen eine Erweiterung ihres Bewerberpools durch diese Zielgruppe. Ein Teil der Befragten zeigt sich zwar grundsätzlich offen gegenüber Studienabbrechern, befürchtet allerdings, dass die Gehaltsvorstellungen und beruflichen Perspektiven, die bei

dieser Bewerbergruppe häufig vermutet wird, nur schwer erfüllt werden kann. Die Beschäftigungsbereitschaft ist daher vielschichtig strukturiert und unternehmensabhängig. Die Größe und Strukturmerkmale der Unternehmen, die innerhalb des Forschungsstandes als hauptsächliche Faktoren beschrieben werden (vgl. Ebbinghaus 2016, S. 6), bilden daher nicht die einzigen Kriterien, die das Meinungsbild der Betriebe bedingen. Der Wissenschaftsrat (2014) fordert hierbei eine unternehmensseitige Öffnung und systematische Zuwendung zu den Studienabbrechern (vgl. Wissenschaftsrat 2014, S. 14). Dies soll verstärkt zur Attraktivitätssteigerung der beruflichen Bildung beitragen. Dieses Potenzial einer verstärkten Einstellung der Studienabbrecher können die befragten Personalverantwortlichen sowie der Mitarbeiter der Kammerorganisation nicht bestätigen. Die Zahl der tatsächlich stattgefundenen Übergänge in das Berufsbildungssystem wird derzeit noch als sehr gering eingeschätzt, sodass keine attraktivitätssteigernden Auswirkungen auf andere Bewerbergruppen oder Unternehmen zu vermerken seien. Die Einmündung in eine Berufsausbildung ist nicht die einzige Beschäftigungsform beim Übergang in ein Unternehmen. Die Zahl der Direkteinstellungen von Studienabbrechern ohne formalen Abschluss ist zwar von 35 % auf 26 % gesunken, jedoch kann in einigen Branchen nach wie vor eine starke Präferenz der Unternehmen zur direkten Beschäftigung der Studienabbrecher beobachtet werden (vgl. Heublein et al., S. 219). So ist bei Betrieben, die dem MINT – Bereich angehören, die Zahl der erwerbstätigen Studienabbrecher sogar höher als die Anzahl der auszubildenden Studienabbrecher (vgl. Becker et al. 2010, S. 40). Innerhalb der empirischen Untersuchung dieser Arbeit konnten sowohl ablehnende als auch zustimmende Ansichten zur Festeinstellung ohne formalen Abschluss erkannt werden. Während dies für einige Unternehmen aufgrund des fehlenden Grundwissens und der Schwierigkeit der Kompetenzfeststellung ohne zertifizierten Abschlusses keine Option darstellt, haben andere Personalverantwortliche keinerlei Bedenken, die Nachteile für das Unternehmen zur Folge haben könnte. Ein Unternehmen sieht in der Direkteinstellung dieser Personengruppe aus monetären Vorteilen heraus

eine Alternative zur Einstellung von Hochschulabsolventen. Einige der Interviewpartner kritisieren an dieser Stelle allerdings das strenge Berechtigungssystem in Deutschland, wonach berufliche Selbstverwirklichung eng an einen staatlich anerkannten Abschluss geknüpft ist. Wiederum andere Interviewpartner geben an, auf eine normierte Grundlage zur Einschätzung von Fähigkeiten und Kompetenzen angewiesen zu sein. Alle Befragte hingegen schätzen die Herausforderungen für den Studienabbrecher selbst aufgrund eingeschränkter monetärer und tätigkeits-bezogener Aufstiegschancen als schwerwiegend ein. Heublein et al. (2017) konnte diesbezüglich ebenfalls eindeutige Einbußen innerhalb beruflicher Entwicklungs-chancen feststellen (vgl. Heublein et al. 2017, S. 85).

Abgesehen von der Beschäftigung der Studienabbrecher als fest eingestellte Mitarbeiter, wurde die Bereitschaft zum Übergang in das duale System in bisherigen Untersuchungen oftmals mit einem hohen wahrgenommenen Mangel an qualifizierten Bewerbungen für offene Lehrstellen in Verbindung gebracht (vgl. Ebbinghaus 2016, S. 12). Von der hohen Zahl an unbesetzten Ausbildungsplätzen, die im Jahr 2015 einen Höchststand erreicht hat (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2016b, S. 15) ist auch ein überwiegender Teil der befragten Unternehmen betroffen. Davon war bei einigen Unternehmen die Situation als besonders kritisch anzusehen, da nur wenige Stellen besetzt werden konnten, während ein Betrieb sogar einen Zuwachs an Bewerbungen verzeichnen konnte. Die Lage am Ausbildungsmarkt ist daher als stark unternehmens- und branchenabhängig zu betrachten. Einigkeit herrschte bei den Befragten beim fehlenden Bewerbungseingang von Abiturienten. Als Begründung dafür wird die hohe Studierneigung angeführt. Eingehende Bewerbungen signalisieren den Personalverantwortlichen oftmals eine fehlende persönliche Reife und werden den bestehenden Anforderungen, die für den jeweiligen Ausbildungsberuf vorausgesetzt werden, häufig nicht gerecht. Die daraus resultierende hohe Nachfrage nach leistungsstarken Bewerbern wird möglicherweise durch die

anwachsende „Akademisierung der Berufsbildung“ verstärkt (vgl. Frommberger 2012, S. 4). Aus der Literatur ergibt sich, dass Anforderungen aufgrund allgemeinbildender und akademischer Ausbildungsprozesse gestiegen sind. Daher beschäftigen die Unternehmen zunehmend Studienberechtigte, wodurch der Anteil der Auszubildenden mit einer Hochschulzugangsberechtigung in 2014 einen Höchststand erreicht hat (Bundesinstitut für Berufsbildung 2016b, S. 160). Auch die Befragten hoffen durch die Erschließung von Studienabbrechern, eine Personengruppe zu beschäftigen, die aufgrund ihres hohen Schulabschlusses und ihrer hohen persönlichen Reife, diese Anforderungen erfüllen kann. Demzufolge werden Studienabbrecher vorwiegend für Ausbildungsberufe mit vergleichsweise hohen Qualifikationsanforderungen in Betracht gezogen. Anspruchsvolle Berufe aus dem Bereich Industrie und Handel genießen ein höheres Ansehen, als eher handwerksorientierte Ausbildungsberufe (vgl. Bergerhoff et al. 2016, S. 25). Demzufolge kann vermutet werden, dass sich auch Studienabbrecher für diese Berufsrichtungen interessieren. Die hohe Nachfrage nach bestimmten Berufsfeldern ist allerdings zum Nachteil für Ausbildungsberufe mit weniger hohen Anforderungen, da die offenen Lehrstellen demzufolge auch nicht von dieser Personengruppe nicht gedeckt werden kann. Weiterhin konnte innerhalb dieser Untersuchung festgestellt werden, dass die Bewerbungseingänge von Studienabbrechern eher vereinzelt bei den Unternehmen eintreffen. Dabei konnte im Rahmen von Verbleibsstudien ermittelt werden, dass 29 % der Studienabbrecher im Anschluss an den Abbruch in das duale System übergegangen sind (vgl. Heublein et al. 2017, S. 217). Diese Zahl wird allerdings von den Personalverantwortlichen keinesfalls in diesem Umfang wahrgenommen. Als Begründung dafür führen sie die generell bestehende mangelhafte Attraktivität des Ausbildungssystems an, wie es auch bei ausbleibenden Bewerbungen von Abiturienten vermutet wird. Für die eigene Berufsbiografie wird das Ansehen des dualen Systems aus der Sicht von Studierenden auch eher als unattraktiv eingeschätzt (vgl. Bergerhoff 2016, S. 49). Faktoren, wie das Einkommen und gesellschaftliche Anerkennung werden im Vergleich zur

Anstellung nach dem Hochschulabschluss als eher unzureichend angesehen (vgl. Heublein et al. 2017, S. 253). Möglicherweise ebnet daher eine Erweiterung der Bemühungen zur Attraktivitätssteigerung den Weg in die Zurückgewinnung von Abiturienten sowie die Erschließung von Studienabbrechern, um die kritische Lage am Ausbildungsmarkt zumindest für anspruchsvolle Ausbildungsberufe besetzen zu können.

Ein weiterer Wegbereiter für eine systematischere Erschließung der Studienabbrecher stellt eine verstärkte zielgruppenspezifische Ansprache dar. Die gezielte Akquise wird innerhalb verschiedener Publikationen thematisiert und als große Hürde für Betriebe und unternehmensnaher Akteure bezeichnet (vgl. Ebbinghaus 2014, S. 20). Diese Ansicht deckt sich mit den Aussagen der Interviewpartner innerhalb dieser Untersuchung. Ihnen sind nur wenige Zugänge zu dieser Personengruppe bekannt. Trotz des derzeitigen Rückgangs eingehender Bewerbungen sind die Bemühungen der Unternehmen bezüglich einer Erweiterung der bestehenden Rekrutierungskanäle oder einer Hinweissetzung in Stellenanzeigen eher gering. Dies trifft auch auf die Gewinnung von Studienabbrechern zu, wonach diese gleiche Zugangswege in Anspruch nehmen, wie dies bei regulären Schulabgängern der Fall ist. Die Publikation der GIB konnte diesbezüglich ebenso ein restriktives Verhalten der Unternehmen bei der Direktansprache von Studienabbrechern feststellen (vgl. Becker et al. 2010, S. 35). Nach den Ergebnissen dieser Untersuchung erfolgt in der Mehrzahl der Fälle eine Beschäftigung im Anschluss an eine Initiativbewerbung vom Studienabbrecher. Als mögliche Auswirkung könnte vermutet werden, dass die Bewerber sich nur bei bekannten und medial präsenten Firmen bewerben, wodurch sich Unternehmen, die wenig Außenwerbung betreiben nicht im Blickfeld der Studienabbrecher befinden könnten. Im Verlauf der durchgeführten Experteninterviews betont die Kammerorganisation diesbezüglich, dass die Unternehmen verstärkt Unterstützung bei der Erschließung dieser Zielgruppe annehmen sollten. Projekte, die speziell zur Rekrutierung von Studienabbrechern zuständig sind, wurden

jedoch lediglich von einem der befragten Unternehmen in Anspruch genommen. Auch seitens der Studienabbrecher werden vergleichsweise selten Vermittlungsangebote für einen Ausbildungsplatz in Unternehmen genutzt (vgl. Heublein et al. 2017, S. 235). Eine mögliche Begründung für die unzureichende unternehmensseitige Nutzung von Angeboten aus den Projekten könnte die fehlende Wahrnehmung der Zuständigkeit der Unternehmen in dieser Problematik darstellen. Die Themen Attraktivitäts-steigerung und Gewinnung neuer Zielgruppen für das Ausbildungssystem liegen für einen Teil der Befragten nicht in der Verantwortung der Unternehmen, sondern vielmehr in der Hand bildungspolitischer Akteure oder Kammerorganisationen. Da Studienabbrecher aus dem akademischen Bereich stammen, wird sich eine verstärkte Einbindung der Hochschule bei der Erschließung der ehemals Studierenden gewünscht.

Aufgrund der Besonderheit der Studienabbrecher, einige Zeit im Hochschulsystem gewesen zu sein, verläuft das Vorstellungsgespräch mit dieser Personengruppe im Vergleich zu regulären Schulabgängern sehr differenziert. Durch diese Erfahrungen geben die Befragten an, dass eine umfassende Abschätzung der Person des Studienabbrechers möglich ist. Die Befragten stellen allerdings durch die persönliche Reife, die bei dieser Personengruppe als Vorteil gegenüber anderen Bewerbern vermutet wird, höhere Erwartungen an den Studienabbrecher, sodass sich das Vorstellungsgespräch häufig inhaltlich einem Gespräch zur Festeinstellung annähert. Den hauptsächlichen Unterschied im Vergleich zum Schulabgänger stellt der eigentliche Studienabbruch dar, welcher intensiv im Bewerbungsgespräch thematisiert wird. Nach dem Rückbezug auf Ergebnisse der Studienabbruch-forschung nahm der Wunsch nach einer praktischen Tätigkeit als am dritthäufigsten genannter Studienabbruchgrund einen hohen Stellenwert ein (vgl. Heublein et al. 2017, S. 21). Bei einem Teil der Studienanfänger scheint sich die Affinität für den akademischen Bildungssektor daher verringert zu haben (vgl. ebd., S. 22). Die Befragten sehen diesen Grund als positives Einstellungsmerkmal für die Absolvierung einer Berufsausbildung an, da

sie daraufhin auf eine hohe Motivation des Studienabbrechers hoffen, weil dieser Wunsch nach einer praktischen Tätigkeit nun in diesem Bildungssystem erfüllt werden kann. Eventuelle Befürchtungen bezüglich einer weiterhin bestehenden Abbruchneigung des Studienabbrechers werden verringert, wenn der Abbruchgrund transparent und nachvollziehbar dargestellt wird. Das Bedürfnis, eine praktische Tätigkeit ausüben zu können und sich dadurch aus dem Hochschulsystem zu entfernen, geht mit der bereits genannten Hoffnung einher, leistungsstarke ehemalige Studierende von der Hochschule in die Ausbildung „zurückholen zu können“. Verstärkt wird diese Möglichkeit vor dem Hintergrund der Berufswahl, wonach ein Großteil der Studienabbrecher bereits vor Aufnahme des Studiums das Ausbildungssystem als Alternative erwägen (vgl. Heublein et al. 2017, S. 51). Eine verstärkte Einbindung der Hochschulen bei der Erschließung der Studienabbrecher, wie es von einigen Interviewpartnern gewünscht ist, könnte unter Beachtung dieser Überlegungen erfolgreich sein und dazu führen, mehr (potenzielle) Studienabbrecher generieren zu können.

Inwieweit diese Erschließung der Studienabbrecher in Verbindung mit dem Abbruchzeitpunkt gebracht werden kann oder ob dies unabhängig davon erfolgt, ist ebenfalls Bestandteil dieser Untersuchung. Innerhalb der Studienabbruchforschung konnte zwar festgestellt werden, dass ein überwiegender Teil der Studienabbrecher bereits in den ersten Semestern das Hochschulsystem verlässt (vgl. Heublein et al. 2017, S. 47), allerdings sollten die Spätabbrecher für eine flächendeckende Integration dieser Personengruppe gleichermaßen berücksichtigt werden. Der aktuelle Forschungsstand signalisiert, dass für einen Großteil der Unternehmen grundsätzlich alle Studienabbrecher für die Sicherung eines zukünftigen Fachkräftebedarfes in Frage kommen, wobei sich jedoch einige Betriebe skeptisch gegenüber späten Studienabbrechern aussprechen und der Vorzug eher bei frühen Studienabbrechern liegt (vgl. Ebbinghaus et al. 2014, S. 19). Im Rahmen dieser Befragung konnten ähnliche Meinungen festgestellt werden. Die grundsätzliche Einstellungsbereitschaft ist

gegeben, wobei einige Unternehmen keinesfalls Unterschiede aufgrund des Abbruchzeitpunktes ausmachen. Andere Befragte, sowie die Erfahrung der Kammer auf Grundlage von Unternehmensgesprächen, zeigen dagegen auf, dass sie die Spätabbrecher als geringfügig kritischere Bewerbergruppe ansehen. Das, in der Literatur oftmals angegebene Argument des langen Aufenthaltes in der selbstbestimmten Struktur einer Hochschule (vgl. Kolland 2002, S. 144) wird von denjenigen Personalverantwortlichen als Grund für bestehende Vorbehalte angegeben. Dies kann nach der Ansicht dieser Befragten zu Anpassungs- und Akzeptanzproblemen seitens des Studienabbrechers führen, sich in der Rolle des Auszubildenden wiederzufinden. Erfolgt der Abbruch dagegen an einem frühen Zeitpunkt, so vergleichen die Experten die Studienzeit als Orientierungsphase, wie schon von Bergmann (2016, S. 23) und Kolland (2002, S. 139) vermutet, und sehen diese Personengruppe daher als unkritisch an. Insgesamt würde keiner der Personalverantwortlichen die Spätabbrecher als Bewerbergruppe ausschließen. Sie vermuten eher andere Abbruchmotive und haben teilweise geringfügig mehr Bedenken bei der Einstellung eines Spätabbrechers. Eine definitive Unterscheidung beider Personengruppe weist daher mit hoher Wahrscheinlichkeit keine hohen Auswirkungen auf das Beschäftigungsverhalten der Unternehmen auf.

Sowohl für Früh- als auch für Spätabbrecher konnten teilweise Unterschiede im Ausbildungsverlauf festgestellt werden. Demnach gaben nahezu alle Befragten an, dass im direkten Vergleich zu regulären Auszubildenden eine schnellere Einarbeitung in die Arbeitsprozesse möglich ist und dadurch schneller Verantwortung übertragen werden kann. Die Selbstständigkeit des Studienabbrechers könnte durch die gestraffte Studienstruktur, die sich seit der Bologna – Reform verstärkte, entstanden sein, da Studierende frühzeitig ein hohes Maß an Selbstorganisation vorweisen müssen (vgl. Richter 2008, S. 121). Dazu kommt, dass, nach Ansicht der Personalverantwortlichen innerhalb dieser Untersuchung, der Bewältigungsprozess des Studienabbruchs ein hohes Maß an persönlicher

Reife und die neue Chance auf berufliche Verwirklichung eine ausgeprägte Zielstrebigkeit mit sich führt. Während einige Unternehmen innerhalb der Einsatzplanung eher darauf Wert legen, dass alle Auszubildenden die gleichen Ausbildungsprozesse durchlaufen, passen Andere den Ablauf für den Studienabbrecher leicht an oder setzen ihn sogar als Pate für andere Auszubildenden ein. Auch im Falle vakanter Stellen, die im Anschluss an die Ausbildung in Aussicht stehen, können die Unternehmen den Studienabbrecher, nach Meinung der Kammer, gezielt anlernen. Aus Sicht der Unternehmen kann durch diese Anpassungen mögliche Unterforderung dieser, an hohe Anforderung gewöhnte, Personengruppe vermieden werden. Die einzige Herausforderung, die sich bereits bei der Unterscheidung zwischen frühen und späten Studienabbrechern leicht abgezeichnet hat, stellt das mögliche Anpassungs- und Akzeptanzproblem des Studienabbrechers im Ausbildungssystem dar. Dies wurde aber als einzige Herausforderung der Studienabbrecher im sozialen Umfeld des Ausbildungs-systems vermerkt. Defizite im Verhalten mit Vorgesetzten oder anderen Auszubildenden wurden weder für Früh- noch für Spätabbrecher in dem Ausmaß genannt, wie es in der Literatur vermutet wurde. Demnach gaben fast die Hälfte der befragten Betriebe in der GIB – Untersuchung an, dass es zu Akzeptanzproblemen innerhalb der Belegschaft kommen kann (vgl. Becker et al. 2010, S. 57). Die Unternehmen profitieren im Ausbildungsverlauf vorwiegend von persönlichen Eigenschaften der Studienabbrecher. Die Verwendung des Wissens aus dem Hochschulsystem nehmen zwar grundsätzlich Einfluss auf eine gesonderte Einsatzplanung, haben aber im Gesamten für die Befragten eine eher untergeordnete Bedeutung.

Bezüglich der Anrechnungsbereitschaft der Unternehmen konnte eine ähnliche Grundhaltung zu den absolvierten Studienleistungen der Studienabbrecher festgestellt werden. Daraufhin erfolgt eine Verkürzung der Ausbildungszeit sowohl für Studienabbrecher als auch für reguläre Auszubildenden auf Grundlage leistungsbezogener Indikatoren im Ausbildungsverlauf und nicht allein unter

Berücksichtigung der erbrachten Studienleistungen. Aus der Sicht bisheriger Publikationen wird diese Zurückhaltung bezüglich der Anrechnung von Studienleistungen ebenfalls thematisiert (vgl. Becker et al. 2010, S. 63). In Folge dessen wird von den Personalverantwortlichen dieser Untersuchung die Möglichkeit der Verkürzung zwar, anders als bei regulären Bewerbern, bereits im Vorstellungsgespräch besprochen, jedoch erst im Ausbildungsverlauf entschieden. Eine Verkürzung vor Ausbildungsbeginn zu unterlassen, entspricht auch der Vorgabe der Kammerorganisation zu dieser Thematik. Änderungen im Ausbildungsverlauf beschränken sich daher eher auf Anpassungen innerhalb der Ausbildungsprozesse, wie eine gesonderte Einsatzplanung als Reaktion auf absolvierte Prüfungsleistungen, als auf eine Verkürzung der Ausbildungszeit. Dies konnte sowohl innerhalb der vorliegenden Untersuchung als auch im Rahmen des Forschungsstandes festgestellt werden (vgl. Ebbinghaus 2016, S. 15). Eine Verkürzung der Ausbildungszeit könnte allerdings positive Auswirkungen auf die Ausbildungsattraktivität zur Folge haben. Im Rahmen einer Online – Befragung von Studienzweiflern konnte diesbezüglich festgestellt werden, dass eine Ausbildung positiver bewertet wird, wenn nicht die volle Ausbildungszeit absolviert werden muss (vgl. Hemkes & Wiesner 2016, S. 21). Demzufolge kann eine höhere Bereitschaft zur Anrechnung und damit eine höhere Wertschätzung der Studienleistungen seitens der Unternehmen dazu führen, dass die Gewinnung von Studienabbrechern erleichtert wird. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass die Unternehmen diese Möglichkeit der Attraktivitätssteigerung durch eine Anrechnung auch wahrnehmen. Im Zuge der Befragungen wurde jedoch von keinem der Personalverantwortlichen die Anrechnung direkt mit einer Auswirkung auf die Attraktivität in Verbindung gebracht und daher auch nicht als solche wahrgenommen. Weiterhin konnte innerhalb der Befragungen festgestellt werden, dass die Inhalte von wirtschaftsstämmigen Studiengängen auf kaufmännische Ausbildungsrichtungen mehr Berührungspunkte aufweisen, als dass beim Übergang technischer Studienrichtungen auf gewerblich – technische Ausbildungs-berufe der Fall ist. Eine mögliche Begründung dafür, führen Becker et

al. (2010) an, wonach innerhalb des Berufsfeldes der Elektroindustrie beispielsweise ein Ausbildungsabschluss nur mit Zusatzqualifikation und dem damit verbundenen Nachweis über praktische Fähigkeiten erlangt werden kann (vgl. Becker et al. 2010, S. 54). Diese Begründung wird auch von den Befragten angeführt. Eine ähnliche tendenzielle Differenzierung zwischen diesen beiden Berufsrichtungen werden in der Befragung zum Thema Direkteinstellung ergänzt, wonach dem Studienabbrecher Tätigkeiten im kaufmännischen Bereich mit ähnlicher Vorbildung durchaus zugetraut werden, während dies im gewerblich – technischem Bereich strikt abgelehnt wird.

Das Einschätzen von Fähigkeiten und Fachwissen allein auf der Grundlage von Studienleistungen einzuschätzen, erachten die Befragten nichtsdestotrotz als äußerst kritisch. Eine große Bedeutung stellt hierbei das fehlende Verständnis über die Studieninhalte dar. Dieses Unverständnis trägt mit hoher Wahrscheinlichkeit zu dem restriktiven Anrechnungsverhalten der Unternehmen bei. Das voneinander abweichende Wertesystem beider Bildungsbereiche wird von den Befragten als Begründung für die nur schwer umsetzbare Übertragung von Studienleistungen auf das duale Berufsausbildungssystem angeführt. Auch in der Literatur wurde darauf hingewiesen, dass die Beschreibung von Lernergebnissen und Lernzielen von zwei Bildungsgängen nur mit Mühe umzusetzen ist (vgl. Hartmann 2008, S. 160). Aus diesem Grund wurden Rahmenwerke, wie beispielsweise der DQR, entwickelt, der sich zunehmend vom Bildungsort, an dem das Wissen vermittelt wurde, entfernt (vgl. Wittig et al. 2012, S. 94). Diese Rahmenwerke erleichtern die Bewertung der Kompetenzen abschlussunabhängig und sollen einen erweiterten Zugang zu Bildungsmöglichkeiten schaffen. Bemühungen dieser Art sind jedoch vorwiegend auf Anrechnungsprozesse vom Übergang der beruflichen in die akademische Bildung zu beobachten und damit deutlich stärker ausgeprägt als die Schaffung von Zugängen von der Hochschule zum dualen Ausbildungssystem (vgl. Jahn & Birckner 2014, S. 3). Eine verkürzte Studienzeit innerhalb eines

berufsbegleitenden Studiums auf Grundlage beruflicher Fähigkeiten liegt im Interesse der Unternehmen, da die Mitarbeiter innerhalb kürzerer Zeit wieder vollständig in den Arbeitsprozess integrierbar sind (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2009, S. 4). Dagegen zeigen sowohl die Interviewpartner im Rahmen dieser Untersuchung als auch Ergebnisse anderer Forschungsdesiderate, dass eine Anrechnung von Studienleistungen auf die Ausbildungszeit nur in Ausnahmefällen durchgeführt wird (vgl. Becker et al. 2010, S. 39). Die Anstrengungen, die eine Verkürzung der Ausbildungszeit nach Aussage der befragten Kammerorganisation, mit sich führt, obliegt den Unternehmen und nicht der Hochschule, wie es im umgekehrten Übergang der Fall ist. Die Betriebe müssen sowohl eigenständig evaluieren, welche der Studienleistungen konkret anrechenbar sind, als auch Entscheidungen zum gesonderten Ausbildungsablauf, beispielsweise zur Anwesenheit der Berufsschule oder zur Erlangung von Zusatzqualifikationen, treffen. Die Schwierigkeit besteht darin, dass, anders als beim Übergang in ein Hochschulstudium, keine festgelegten Anrechnungsstandards bei der Integration vom akademischen Bereich in das duale Berufsausbildungssystem bestehen (vgl. Irmgard et al. 2015, S. 40). Daher wurde häufig eine Erweiterung der Gesetzmäßigkeiten im BBiG und die Einführung einer pauschalen Anrechnung diskutiert (vgl. Ebbinghaus et al. 2014, S. 25). Nach Ansicht der befragten Kammerorganisation wird eine pauschale Anrechnung in diesem Fall als nicht zielführend erachtet. Der hohe Handlungsspielraum der Unternehmen bei der Verkürzung der Ausbildungszeit sollte beibehalten werden, sodass die Betriebe weiterhin individuell entscheiden können, ob eine Anrechnung stattfinden soll. Ihre Vermutung, eine Standardisierung in der Anrechnungspraxis könnte eine Verschließung der Unternehmen gegenüber den Studienabbrechern zur Folge haben, deckt sich mit den Bedenken aus bestehenden Publikationen (vgl. Ebbinghaus 2016, S. 15). Daher muss eine andere Möglichkeit geschaffen werden, damit die Prüfungsleistungen der Studienabbrecher aus dem universitären Bereich nicht unberücksichtigt bleiben. Aufgrund des engen Zusammenhangs zwischen dem Verständnis über die Studieninhalte und der Bereitschaft zur

Anrechnung, könnten Bemühungen zur transparenten Dokumentation der Studienleistungen eine mögliche Lösung darstellen (vgl. Richter 2008, S. 124). Dieser Vorschlag liegt auch im Interesse der Experten innerhalb dieser Untersuchung. Eine konkrete Auflistung der Fähigkeiten und Kompetenzen des Studienabbrechers verbessert das Verständnis der Personalverantwortlichen und könnte die zurückhaltende Anrechnungspraxis der Unternehmen verringern. Ungeklärt bleibt jedoch, ob die Betriebe diese Möglichkeiten auch tatsächlich nutzen werden. Die Beteiligung und Inanspruchnahme der Betriebe von Projekten und Initiativen, die ebenfalls eine unterstützende Funktion bei der Analyse der Studienleistungen darstellen, wurde tendenziell eher wenig genutzt, wodurch im Falle einer Schaffung neuer Möglichkeiten in der Bewertung der Studienleistung genau überlegt werden muss, ob und wie diese Instrumente an die Betriebe herangetragen werden. Diese Herausforderung wird sowohl aus Sicht der befragten Unternehmen, als auch aus Sicht bestehender Publikationen zusammen mit dem problematischen Zugang zur Zielgruppe Studienabbrecher als größte Hürden innerhalb des Übergangs von Studienabbrechern in das duale Ausbildungssystem angesehen. Eine Erschließung und Beschäftigung dieser Personengruppe ist vor und während der Ausbildung mit einer hohen Anzahl an Einflussfaktoren verbunden, die genauestens von den Unternehmen berücksichtigt werden und teilweise sogar eine Beschäftigungs-bereitschaft bedingen. Sind diese Faktoren bekannt, können nun verstärkt Bemühungen sowohl seitens der Unternehmen als auch seitens bildungspolitischer Akteure erfolgen, die zu einer effektiven Erschließung dieser Zielgruppe beitragen, damit diese einer langfristigen Deckung des Fachkräftebedarfes dienen können.

6. Fazit und Ausblick

In diesem Kapitel werden hauptsächlich Ergebnisse der empirischen Untersuchung im Hinblick auf die Fragestellung skizziert und bewertet. Zusätzlich werden Handlungsbedarfe und -möglichkeiten der Unternehmen dargestellt sowie Hinweise auf zukünftige Forschungsdesiderate gegeben.

Eine grundsätzlich bestehende Beschäftigungsbereitschaft der Unternehmen, die sich zu Beginn der Untersuchung bei der Analyse aktueller Publikationen zu diesem Thema herausbildete, konnte im Verlauf der empirischen Untersuchung bestätigt werden. Die Studienabbrecher stellen eine attraktive Bewerbergruppe für die Personalverantwortlichen dar. Dabei sind Herausforderungen im Zusammenhang mit der Belegschaft sowie generell im sozialen Kontext des dualen Ausbildungssystems oder Vorbehalte aufgrund des Abbruchzeitpunktes nur sehr gering ausgeprägt. Die Schwierigkeiten, die eine Integration des Studienabbrechers mit sich führt, umfassen andere Gesichtspunkte. Eine effektive Strategie zur Gewinnung dieser Bewerbergruppe beispielsweise ist den wenigsten Unternehmen bekannt, sodass hierbei hoher Unterstützungsbedarf besteht. Gleiches gilt für die Bewertung vorheriger Studienleistungen. Hierbei konnten Schwierigkeiten in der Nachvollziehbarkeit von erworbenen Qualifikationsnachweisen festgestellt werden. Die Bereitschaft zur Anrechnung auf die Ausbildungszeit von den untersuchten Unternehmen ist eher gering, sodass die Interviewpartner es vorziehen, die Leistungen des Studienabbrechers im Ausbildungsverlauf abzuwarten und evtl. erst im Nachhinein eine Verkürzung anzubieten. Innerhalb einer Vielzahl von Publikationen wird die Aufnahme von Studienabbrechern in das duale Ausbildungssystem überwiegend mit der Hoffnung auf die Erschließung einer neuen Bewerbergruppe zur Deckung des bevorstehenden Mangels an Fachkräften sowohl im Ausbildungs- als auch im Arbeitsmarkt in Verbindung gebracht. Das bestehende Ungleichgewicht von Ausbildungsangebot und -nachfrage ist auch innerhalb dieser Problematik

präsent. Der Grund dafür ist der nach wie vor präsenste Attraktivitätsverlust einiger Ausbildungsberufe, wie die im handwerklichem Bereich, die nur in seltenen Fällen für die Studienabbrecher bei ihrer Berufswahl nach dem Studium interessant zu sein scheinen. Verstärkte Bemühungen zur Erhöhung der Ausbildungsattraktivität sollten daher nicht nur Zielstellung von Kammerorganisationen oder bildungspolitischen Akteuren sein, sondern auch zunehmend in das Blickfeld der Unternehmen geraten. Diese Problematik spiegelt sich auch in der gering ausgeprägten Projektbeteiligung der Unternehmen wider. Das Potenzial, welches die Studienabbrecher für die Betriebe bedeuten, könnte somit noch stärker genutzt werden.

Auf dieser Masterarbeit basierend, können weiterführende Forschungsdesiderate zur Ausdifferenzierung des bestehenden Meinungsbildes der Unternehmen sowie zur Erkenntnisgewinnung für Methoden entwickelt werden, um die Potenziale eines Überganges für Studienabbrecher besser ausschöpfen zu können. Die Standpunkte der Unternehmen könnten daher weiter ausdifferenziert werden, um neue Aspekte und Einflussfaktoren generieren zu können. Dabei könnte die Bildung von Unternehmenstypen hilfreich sein, die unterschiedliche Standpunkte in dieser Thematik repräsentiert. Unter Anwendung von wissenschaftlichen Methoden, wie beispielweise der fallkontrastierenden Typenbildung von Kelle und Kluge (2010), könnten charakteristische Unternehmenstypen zu einer genaueren Einordnung und Aufdeckung von Bestandteilen führen, die in dem Maße in bisherigen Untersuchungen noch unbeachtet blieben. Dafür muss eine höhere Zahl an Befragungen durchgeführt werden, als das innerhalb der Masterarbeit der Fall ist.

Die Unternehmen bezeichneten den Zugang zu Studienabbrechern aufgrund der wenigen Berührungspunkte zwischen dem Hochschulsystem, in dem sich die Studienabbrecher aufhalten, und dem dualen Ausbildungssystem als herausfordernd. Einige Personalverantwortliche wünschen sich daher mehr Initiative seitens der Hochschulen bei der gezielten Erschließung dieser

Personengruppe. Unter diesem Gesichtspunkt wären die Standpunkte der Hochschule in dieser Thematik interessant. Hierbei stellt sich daher die Frage, inwieweit eine verstärkte Präsenz und Einbindung des universitären Bereiches im Interesse der Hochschulen ist. Darauf aufbauend könnte untersucht werden, ob zusätzliche Angebote des universitären Bildungssegmentes eine verstärkte Zuwendung der Studienabbrecher auf das duale Ausbildungssystem zur Folge hat. Diese Überlegungen bauen neben den Aussagen der Personalverantwortlichen auf die Erkenntnisse der Studienabbruchforschung auf, in denen eine mögliche Aufnahme einer Berufsausbildung bereits vor und auch während des Studiums eine Option darstellten (vgl. Heublein et al. 2017, S. 51).

Ein weiteres Problem, welches auch die Ausbildungsattraktivität für Studienabbrecher negativ beeinflusst, stellt die gering ausgeprägte Anrechnungsbereitschaft der Unternehmen dar. Erworbene Kompetenzen sollten jedoch im Sinne des lebenslangen Lernens wertgeschätzt werden. Im Übergang von der beruflichen zur akademischen Bildung konnte dahingehend bereits eine Vielzahl an Modellen zur lückenlosen Anrechnung entwickelt werden. Innerhalb des hier thematisierten Überganges blieben diese Bemühungen jedoch weitestgehend aus. Auf Grundlage von Rahmenwerken, wie dem DQR ist es jedoch ebenso möglich, Strategien und Modelle zu entwickeln um auch den Übergang von der akademischen in die berufliche Bildung zu erleichtern⁴. Da diese Vorhaben allerdings noch einen sehr hohen Entwicklungsbedarf vorweisen, sind sie zwar kein Bestandteil dieser Masterarbeit, könnten aber Gegenstand zukünftiger Forschungs-desiderate sein. Bei der Anrechnung von erworbenen Leistungen aus dem Hochschulstudium sollten bildungspolitische Bestrebungen die

⁴ Im Projekt „Förderung von Durchlässigkeit zur Fachkräftegewinnung – Entwicklung von bereichsübergreifenden Bildungsmaßnahmen in der hochschulischen und beruflichen Bildung analog Niveau 5 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR)“ wird die Bildung von Maßnahmen basierend auf dem Niveau 5, die die Aufstiegsfortbildung beinhalten, des DQR angestrebt (vgl. Hemkes et al. 2015, S. 27). Innerhalb dieses Projektes werden Bildungsangebote für den Bereich IT entwickelt, die im Anschluss eine wechselseitige Anrechnung in beiden Bildungsbereiche ermöglichen.

Anwendbarkeit auf den unternehmerischen Kontext nicht unberücksichtigt lassen. Die Befragten wünschen sich zwar eine transparente Auflistung dieser Nachweise, müssen allerdings auch die Ressourcen für eine Anpassung des Ausbildungsablaufs, auf Grundlage dieser Leistungen, bereitstellen. Eine genaue Untersuchung aus der Perspektive der Unternehmen ist also im Falle neuer Erkenntnisse zur Schaffung von transparenten Vorleistungen unumgänglich. Des Weiteren fiel innerhalb der Befragung der Personalverantwortlichen und des Mitarbeiters der Kammer-organisation auf, dass die Bereitschaft zur Anrechnung eines wirtschaftsstämmigen Studienganges auf eine kaufmännische Berufsausbildung tendenziell stärker ausgeprägt ist, als dies im gewerblich-technischem Bereich der Fall ist. Dabei sind gerade die Unternehmen, die Ausbildungsstellen im gewerblich-technischem Bereich anbieten, von einer hohen Zahl unbesetzter Lehrstellen betroffen, die durch Anrechnungsmodelle an Attraktivität für die Studienabbrecher gewinnen würden. Zukünftige Forschungsdesiderate könnten daher diese Tendenz aufgreifen und innerhalb einer quantitativen Untersuchung von Ausbildungsunternehmen Unterschiede in der Anrechnungsbereitschaft unterschiedlicher Ausbildungsberufe überprüfen. Dies könnte bei der Schwerpunktsetzung zukünftiger Überlegungen bei der Anrechnung von Studienleistungen hilfreich sein.

Der Übergang von der hochschulischen in die berufliche Bildung ist nicht nur für den Studienabbrecher selbst mit einer Vielzahl unterschiedlicher Einflussfaktoren verbunden. Auch aus der Perspektive der Unternehmen geht dieser Übergang sowohl mit Potenzialen als auch mit Herausforderungen einher, die eine verstärkte Durchlässigkeit einerseits befördern und andererseits verringern könnten. Der Umgang mit diesen Herausforderungen ist dabei abhängig vom Unternehmen und auch vom Studienabbrecher. Die Förderung dieses Überganges trägt enorm zur Schaffung von chancengleichen und flexiblen Bildungsverläufen bei, die für einen dynamischen Arbeitsmarkt, wie er heutzutage besteht, unabkömmlich sind.

Literaturverzeichnis

Anslinger, E. & Heibült, J. (2015): Reflexive Beruflichkeit und berufliche Neuorientierung im Kontext des lebenslangen Lernens am Beispiel Studierender auf dem dritten Bildungsweg. In U. Elsholz (Hrsg.): *Beruflich Qualifizierte im Studium – Analysen und Konzepte zum Dritten Bildungsweg* (S. 119-133). Bielefeld: Bertelsmann.

Baethge, M., Solga, H. & Wieck, M (2007): *Berufsbildung im Umbruch – Signale eines überfälligen Aufbruchs*. Friedrich-Ebert-Stiftung. Berlin. Online verfügbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/stabsabteilung/04258/studie.pdf> (Stand: 30.09.2017).

Banscherus, U., Bernhard, N. & Graf, L. (2016a): *Durchlässigkeit als mehrdimensionale Aufgabe – Bedingungen für flexible Bildungsübergänge*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. Berlin. Online verfügbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/studienfoerderung/12498.pdf> (Stand: 30.09.2017).

Becker, C., Grebe, T. & Bleikertz, T. (2010): *Berufliche Integration von Studienabbrechern vor dem Hintergrund des Fachkräftebedarfs in Deutschland. Abschlussbericht*. Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH. Berlin. Online verfügbar unter: <https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mde2/~edisp/l6019022dstbai676445.pdf> (Stand: 30.09.2017).

Becker, C. & Lübbers, T (2014): *Empiriegestütztes Monitoring zur Qualifizierungssituation in der deutschen Wirtschaft – Ergebnisbericht zur Welle Frühjahr 2014*. GIB Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH. Berlin. Online verfügbar unter https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Wirtschaft/empiriegestuetztes-monitoring-zur-qualifizierungssituation-in-der-deutschen-wirtschaft.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (Stand: 30.09.2017).

Benning, A., Burchert, H. & Müller, C. (2016): DAbeKom – Datenbank zur Anrechnung beruflicher Kompetenzen – Anrechnung als Anreiz zur Hochschulwahl. *WiST: Wirtschaftswissenschaftliches Studium*, 45, Heft 6, 329-333.

Bergerhoff, J. N., Hemkes, B., Seegers, P. K., Wiesner, K. - M. (2016): *Attraktivität der beruflichen Bildung bei Studierenden Ergebnisse einer bundesweiten Erhebung*. Wissenschaftliche Diskussionspapiere des Bundesinstituts für Berufsbildung, Heft 166. Online verfügbar unter <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8323> (Stand: 30.09.2017).

Bergmann, D. (2016): Studien- und Ausbildungsabbrüche im Vergleich. *Berufsbildung: Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule*, 157, 22-24.

Blings, J. (2012): EQR-Implementierung und Lernergebnisorientierung – ein Weg in Richtung mehr Durchlässigkeit?. In J. Blings & K. Ruth (Hrsg.): *Transparenz und Durchlässigkeit durch den EQR? – Perspektiven zur Implementierung* (S. 9-22). Bielefeld: Bertelsmann.

Blüthmann, I., Lepa, S. & Thiel, F. (2008): Studienabbruch und -wechsel in den neuen Bachelorstudiengängen - Untersuchung und Analyse von Abbruchgründen. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 11, Heft 3, 406-429.

Bogner, A. & Menz, W. (2005): Das theoriegenerierende Experteninterview – Erkenntnisinteresse, Wissensformen, Interaktion. In A. Bogner (Hrsg.): *Das Experteninterview – Theorie, Methode, Anwendung* (S. 33-70). 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Bogner, A., Littig, B. & Menz, W. (2014): *Interviews mit Experten – Eine praxisorientierte Einführung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2008): *Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Abkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit / zur Teilzeitausbildung. BIBB-Pressemitteilung Nr. 27 vom 2.7.2008.* Online verfügbar unter: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/haempfehlung_129_ausbildungszeit.pdf (Stand: 03.10.2017).

Bundesinstitut für Berufsbildung (2009): *Sicherung des Bedarfs an hochqualifizierten Fachkräften und Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge. Information Nr. 32 Referenz-Betriebs-System.* Online verfügbar unter: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a1_rbs_info32.pdf (Stand: 03.10.2017).

Bundesinstitut für Berufsbildung (2016a): *LEAD – Expertise – Studienverlauf, Verbleib und Berufsstatus von Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern. Ergänzende Informationen zum Datenreport zum Berufsbildungsbericht.* Bonn. Online verfügbar unter: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a2_lead-expertise_nicole-tieben.pdf (Stand: 30.09.2017).

Bundesinstitut für Berufsbildung (2016b): *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016 – Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung.* Bonn. Online verfügbar unter: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2016.pdf (Stand: 30.09.2017).

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2016): *Berufsbildungsbericht 2016.* Bonn. Online verfügbar unter: https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht_2016.pdf (Stand: 30.09.2017).

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2015a): *Berufsbildungsbericht 2015.* Berlin. Online verfügbar unter: https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht_2015.pdf (Stand: 03.10.2017).

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2015b): *Neue Wege in der beruflichen Bildung: Chancen für Studienabbrecherinnen und -abbrecher*. Berlin. Online verfügbar unter: <http://www.jobstarter.de/de/studienabbrecherinnen-und-abbrecher-1923.php> (Stand: 03.10.2017).

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2014): *Attraktivität des dualen Ausbildungssystems aus Sicht von Jugendlichen - Band 17 der Reihe Berufsbildungsforschung*. Bonn: W. Bertelsmann.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2012): *Berufsbildungsbericht 2012*. Bonn/Berlin. Online verfügbar unter: https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht_2012.pdf (Stand: 30.09.2017).

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2008): *Stand der Anerkennung non-formalen und informellen Lernens in Deutschland im Rahmen der OECD Aktivität „Recognition of non-formal and informal Learning“*. Berlin. Online verfügbar unter: <https://www.oecd.org/germany/41679629.pdf>. (Stand: 03.10.2017).

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2013): *Fachkräfte finden – Rekrutierung von Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern*. Berlin. Online verfügbar unter http://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Ausbildung-und-Beruf/fachkraefte-finden-rekrutierung-von-studienabbrecherinnen-und-studienabbrechern.pdf?__blob=publicationFile&v=5 (Stand: 30.09.2017).

Daubenfeld, T., Zenker, D. & Gros, L. (2015): Herausforderungen, Lösungsansätze und Erfahrungen beim Übergang von beruflicher zu hochschulischer Bildung im Sektor Chemie. In W.K. Freitag, R. Buhr, E.-V. Danzeglocke, S. Schröder & D. Völk (Hrsg.): *Übergänge gestalten – Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung erhöhen* (S. 315-361). Münster: Waxmann.

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2015): *Ausbildung 2015 – Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung*. Berlin. Online verfügbar unter <https://www.dihk.de/ressourcen/downloads/dihk-ausbildungsumfrage-2015.pdf> (Stand: 30.09.2017).

Diettrich, A. (2012): Die Pilotinitiative DECVET als Innovations- und Reformprogramm der beruflichen Bildung. In H. Loebe & E. Severing (Hrsg.): *Kompetenzorientierung und Leistungspunkte in der Berufsbildung* (Bd. 61, S. 19-29). Bielefeld: Bertelsmann.

Dorn, B. & Müller, S. (2008): Durchlässigkeit und Flexibilität – Anforderungen an ein modernes Bildungssystem. In R. Buhr, W. Freitag, E.A. Hartmann, C. Loroff, K.-H. Minks, K. Mucke, I. Stamm-Riemer (Hrsg.): *Durchlässigkeit gestalten! Wege zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung* (S. 52-55). Münster: Waxmann.

Ebbinghaus, M., Beicht, U., Gei, J. & Milde, B. (2014): *Studienabbrecher für die duale Berufsausbildung gewinnen - Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor Berufliche Bildung 2014*. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn. Online verfügbar unter: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Bericht_Expertenmonitor_2014.pdf (Stand: 30.09.2017).

Ebbinghaus, M. (2016): *Studienabbrecher/-innen: Als Auszubildende in Betrieben willkommen – aber möglichst ohne Extrabehandlung – Ergebnisse einer Betriebsbefragung mit dem Referenz-Betriebs-System*. Report des Bundesinstituts für Berufsbildung, 2/2016. Bonn. Online verfügbar unter: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/7977> (Stand: 30.09.2017).

Elsholz, U. (2014): Akademische und berufliche Bildung – Überwindung der Trennung durch lebenslanges Lernen? In K.W. Schönherr & V. Tiberius (Hrsg.): *Lebenslanges*

Lernen – Wissen und Können als Wohlfandsfaktoren (S. 99-112). Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Elsholz, U. (2015): Überwindung der Trennung zwischen beruflicher und akademischer Bildung? Bildungstheoretische, bildungspolitische und didaktische Herausforderungen. In U. Elsholz (Hrsg.): *Beruflich Qualifizierte im Studium – Analysen und Konzepte zum Dritten Bildungsweg* (S. 245-259). Bielefeld: Bertelsmann.

Europäische Kommission (2003): *Empfehlung der Kommission vom 6. Mai 2003 betreffend die Definition der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen (2003/361). Bekannt gegeben unter Aktenzeichen K(2003)1422.* Online verfügbar unter http://www.dlr.de/Portaldata/50/Resources/dokumente/lufov/5_KMU_Erklaerung.pdf (Stand: 01.10.2017).

Fischer, A. & Thielen, M. (2016): Einstieg nach dem Ausstieg - das JOBSTARTER plus-Projekt „New Start“ begleitet Studienabbrecher/-innen beim Übergang in eine betriebliche Berufsausbildung. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 45, Heft 3, 22-23.

Flick, U. (2006): *Qualitative Sozialforschung – eine Einführung*. 4. Auflage. Reinbek: Rowohlt Taschenbuch.

Friedrich, E. & Schwill, U. (2011): Durchlässigkeit in beide Richtungen – Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge an der FH Brandenburg. *Wissenschaftsmanagement*, 4, 18-24.

Friedrich, E. & Schwill, U. (2013): Durchlässigkeit im Kontext der Hochschule – ein Praxisbericht von der Fachhochschule Brandenburg. In E. Severing & U. Teichler

(Hrsg.): *Akademisierung der Berufswelt? – Berichte zur beruflichen Bildung* (S. 233-252). Bielefeld: Bertelsmann.

Frommberger, D. (2009): „Durchlässigkeit“ in Bildung und Berufsbildung: Begriff, Begründungen, Modelle und Kritik. Online verfügbar unter: http://www.bwpat.de/profil2/frommberger_profil2.pdf (Stand: 03.10.2017).

Frommberger, D. (2012a): Mainstream Durchlässigkeit – Relevanz, Begründungen und Konzepte zur Förderung von Übergängen in Bildung und Berufsbildung. In K. Büchter, P. Dehnhostel & G. Hanf (Hrsg.): *Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR). Ein Konzept zur Erhöhung von Durchlässigkeit und Chancengleichheit im Bildungssystem?* (S. 81-97). Bielefeld: Bertelsmann.

Frommberger, D. (2012b): Berufsqualifizierung und Akademisierung – Wege und Brücken zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung. *Berufsbildung: Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule*, 136, 4-6.

Frommberger, D. (2012c): Von der Berufsbildung in die Hochschulbildung (Dritter Bildungsweg). *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 108, 169-193.

Frommberger, D., Held, G., Milolaza, A., Reinisch, H. & Steib, C. (2012): Zusammenfassung und Diskussion der Möglichkeiten und Grenzen der Förderung von Übergängen an den vier verschiedenen Schnittstellen im Berufsbildungssystem. In BMBF Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): *Durchlässigkeit und Transparenz fördern, DECVET – Ein Reformansatz in der beruflichen Bildung* (S. 123-136). Bonn. Online verfügbar unter https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Abschlussbericht_DECVET_Durchlaessigkeit_und_Transparenz_foerdern_barrierefrei.pdf (Stand: 01.10.2017).

Frommberger, D. (2013): Berufliche und hochschulische Bildung - Unterschiede, Diffusion und Übergänge in Deutschland und Europa. In A. Fischer & G. Hahn (Hrsg.): *Vielfalt an Übergängen in der beruflichen Bildung – zwölf Ansichten* (Bd. 6, S. 53-70). Hohengehren: Schneider.

Gehmlich, V. (2012): Ergebnisse und Reflexionen aus der DQR Arbeitsgruppe Handel – Herausforderungen, Durchlässigkeit, Chancengerechtigkeit, integrative Systeme. In J. Blings & K. Ruth (Hrsg.): *Transparenz und Durchlässigkeit durch den EQR? – Perspektiven zur Implementierung* (S. 61-78). Bielefeld: Bertelsmann.

Gläser, J. & Laudel, G. (2010): *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse*. 4. Auflage. Wiesbaden: Springer.

Gronostaj, P. (2013): SWITCH – die verkürzte Berufsausbildung für Studienabbrecher. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 4/2013, 32-33.

Handelsverband Deutschland (2014): *Studienabbrecher und Studienabbrecherinnen: Handlungsbedarfe, Chancen im Einzelhandel*. Berlin. Online verfügbar unter: https://www.einzelhandel.de/index.php?option=com_attachments&task=download&id=5967 (Stand: 03.10.2017).

Hanft, A., Brinkmann, K., Gierke W.B. & Müskens, W. (2014): *Anrechnung außerhochschulischer Kompetenzen in Studiengängen – Studie: AnHoSt „Anrechnungspraxis in Hochschulstudiengängen“*. Carl von Ossietzky Universität. Oldenburg. Online verfügbar unter: https://www.uni-oldenburg.de/fileadmin/user_upload/anrechnungsprojekte/Anhost.pdf (Stand: 30.09.2017).

Hartmann, E.A. (2008): Von der Lernergebnisbeschreibung zur Etablierung von Anrechnungsverfahren – Lösungswege für eine bessere Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung. In R. Buhr, W. Freitag, E.A. Hartmann, C.

Loroff, K.-H. Minks, K. Mucke, I. Stamm-Riemer (Hrsg.): *Durchlässigkeit gestalten! Wege zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung* (S. 157-172). Münster: Waxmann.

Hartmann, E.A., Buhr, R., Freitag, W. Loroff, C., Minks, K.-H., Mucke, K., Stamm-Riemer, I. (2008): Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung – wozu, wie, warum und für wen? In: R. Buhr, W. Freitag, E.A. Hartmann, C. Loroff, K.-H. Minks, K. Mucke, I. Stamm-Riemer (Hrsg.): *Durchlässigkeit gestalten! Wege zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung* (S. 13-20). Münster: Waxmann.

Haugg, K. (2015): Durchlässigkeit ist machbar. In W. K. Freitag, R. Buhr, E.-V. Danzeglocke, S. Schröder & D. Völk (Hrsg.): *Übergänge gestalten – Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung erhöhen* (S. 9-10). Münster: Waxmann.

Helfferrich, C. (2011): *Die Qualität qualitativer Daten – Manual für die Durchführung qualitativer Interviews*. 4. Auflage. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Hemkes, B., Wilbers, K., Zinke, G. & Bednarz, S. (2015): Bereichsübergreifende Bildungsmaßnahmen als Brücke zwischen Hochschule und Berufsbildung. *Hochschule und Weiterbildung, Heft 1*, S. 27-31.

Hemkes, B & Wiesner, K.-M. (2016): Studienzweifler und ihre Sicht auf die berufliche Bildung – Ergebnisse einer Studierendenbefragung. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 45, Heft 3*, S. 18-21.

Heublein, U. & Wolter, A. (2011): Studienabbruch in Deutschland - Definition, Häufigkeit, Ursachen, Maßnahmen. *Zeitschrift für Pädagogik, 57, Heft 2*, 214-236.

Heublein, U., Ebert, J., Hutzsch, C., Isleib, S., König, R., Richter, J. & Woisch, A. (2017): *Zwischen Studienerwartungen und Studienwirklichkeit Ursachen des*

Studienabbruchs - beruflicher Verbleib der Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher und Entwicklung der Studienabbruchquote an deutschen Hochschulen. Forum Hochschule des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung 1/2017. Hannover. Onlineverfügbar unter: http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201701.pdf (Stand: 30.09.2017).

Hopf, C. (1978): Die Pseudo-Exploration — Überlegungen zur Technik qualitativer Interviews in der Sozialforschung. *Zeitschrift für Soziologie*, 7, Heft 2, S. 97-115.

Industrie- und Handelskammer Nürnberg für Mittelfranken (o.J.): *Jetzt Durchstarten! - Angebote für Studienaussteiger.* Online verfügbar unter: <http://www.ihk-nuernberg.de/de/Geschaeftsbereiche/Berufsbildung/Ausbildung/angebote-fuer-studienabbrecher> (Stand: 03.10.2017).

Industrie- und Handelskammer Reutlingen (o.J.): *Neustart für Studis: IHK-Angebote für Studienabbrecher.* Online verfügbar unter: <https://www.reutlingen.ihk.de/ausbildung/neustart-fuer-studis/> (Stand: 31.08.2017).

Irmgard, F., Heister, M. & Walden, G. (2015): *Berufsbildung und Hochschulbildung – Durchlässigkeit und Verzahnung als bildungspolitische Herausforderungen – bisherige Entwicklungen und aktuelle Herausforderungen.* Wissenschaftliche Diskussionspapiere des Bundesinstituts für Berufsbildung, Heft 166. Online verfügbar unter: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/en/publication/download/7724> (Stand: 30.09.2017).

Jahn, R.W. & Birckner, M. (2014): *Studienabbrecher: Über die Situation einer (noch) kaum beachteten Zielgruppe innerhalb und außerhalb der Beruflichen Bildung.* Jenaer Institut für Berufsbildungsforschung & -beratung e.V. Jena. Online verfügbar unter: http://www.jibb-ev.de/wp-content/uploads/2014/01/220141_jahn_birckner.pdf (Stand: 30.09.2017).

JOBSTARTER Bundesinstitut für Berufsbildung (2017a): *Plan B – Durchstarten in die berufliche Zukunft*. Online verfügbar unter <https://www.jobstarter.de/de/projektlandkarte-1157.php?D=416> (Stand: 30.09.2017).

JOBSTARTER Bundesinstitut für Berufsbildung (2017b): *Finish IT 2.0 – Studienabbrecher/-innen als Fachkräfte in der IT*. Online verfügbar unter <https://www.jobstarter.de/de/projektlandkarte-1157.php?D=419&F=17&M=38&ZR=726> (Stand: 01.10.2017).

Kelle, U. & Kluge, S. (2010): *Vom Einzelfall zum Typus – Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung*. 2. Auflage. Wiesbaden: Springer VS.

Knobbe, I. & Dittmann, C. (2016): „Endlich kommt zusammen, was zusammen gehört“ - Berufliche (Neu-)Orientierung von Studienabbrecher_innen bei der Aufnahme einer Ausbildung. *Berufsbildung: Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule*, 161, 38-40.

Kolland, F. (2002): *Studienabbruch: Zwischen Kontinuität und Krise - eine empirische Untersuchung an Österreichs Universitäten*. Sociologica 7. Wien: Braumüller.

KOWA Leipzig (o.J.): *Studienabbrecher ins Boot holen – Eine Handreichung für ausbildende Unternehmen*. Online verfügbar unter http://www.kowa-leipzig.de/images/Studienabbrecher_ins_Boot_holen_Eine_Handreichung_f%C3%BCr_ausbildende_Unternehmen_barrierefrei.pdf (Stand: 30.09.2017).

Krone, S. (2015). Das duale Studium. In S. Krone (Hrsg.): *Duales Studieren im Blick: Entstehungsbedingungen, Interessenlagen und Umsetzungserfahrungen in dualen Studiengängen* (S. 15-26). Wiesbaden: Springer.

Kultusministerkonferenz (2009): *Hochschulzugang für beruflich qualifizierte Bewerber ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 06.03.2009*. Bonn. Online verfügbar unter http://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2009/2009_03_06-Hochschulzugang-erful-qualifizierte-Bewerber.pdf (Stand: 01.10.2017).

Kultusministerkonferenz (2010): *Erklärung der Kultusministerkonferenz für eine zukunftsorientierte Gestaltung der dualen Berufsausbildung. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 09.12.2010*. Bonn. Online verfügbar unter http://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2010/2010_12_09-Gestaltung-der-dualen-Berufsausbildung.pdf (Stand: 01.10.2017).

Lamnek, S. (2010): *Qualitative Sozialforschung*. 5. Auflage. Weinheim: Beltz. Fachmedien.

MA&T Organisationsentwicklung GmbH (2017): *Über ISABEL*. Online verfügbar unter <https://www.ma-t.de/isabel.htm> (Stand: 30.09.2017).

Mayring, P. (2002): *Einführung in die Qualitative Sozialforschung – Eine Anleitung zum qualitativen Denken*. 5. Auflage. Weinheim: Beltz.

Mayring, P. & Fenzl, T. (2014): Qualitative Inhaltsanalyse. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.): *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 543-556). Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Mayring, P. (2015): *Qualitative Inhaltsanalyse – Grundlagen und Techniken*. 12., überarbeitete Auflage, Weinheim: Beltz.

Meuser, M. & Nagel U. (2005): Vom Nutzen der Expertise – ExpertInneninterviews in der Sozialberichterstattung. In A. Bogner (Hrsg.): *Das Experteninterview – Theorie, Methode, Anwendung* (S. 257-272). 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Ministerium für Wissenschaft und Wirtschaft (2014): *Mittelstandsbericht des Landes Sachsen-Anhalt 2014*. Online verfügbar unter http://www.investieren-in-sachsen-anhalt.de/fileadmin/SOM/SOM_Allgemein/Downloads_und_Uploads/Studien_und_Co/Mittelstandsbericht_des_Landes-Sachsen-Anhalt_2014.pdf (Stand: 01.10.2017).

Nehls, H. (2012): Die Arbeitnehmer und der Europäische Qualifikationsrahmen. In J. Blings & K. Ruth (Hrsg.): *Transparenz und Durchlässigkeit durch den EQR? – Perspektiven zur Implementierung* (S. 23-33). Bielefeld: Bertelsmann.

Nickel, S. & Püttmann, V. (2015): Erfolgsfaktoren für die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung am Beispiel des Studierens ohne Abitur. In U. Elsholz (Hrsg.): *Beruflich Qualifizierte im Studium – Analysen und Konzepte zum Dritten Bildungsweg* (S. 85-100). Bielefeld: Bertelsmann.

Öttl, C. & Härter, G. (2001): *Studienabbruch – so geht's weiter: Erfolgreich bewerben ohne Studienabschluss*. Landsberg am Lech: mvg.

Pfadenhauer, M. (2005): Auf gleicher Augenhöhe reden – Das Experteninterview – ein Gespräch zwischen Experte und Quasi-Experte. In A. Bogner (Hrsg.): *Das Experteninterview – Theorie, Methode, Anwendung* (S. 113-130). 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Rathmann, C. & Gagern, S. (2015): Studienabbrecher/-innen für eine Berufsausbildung gewinnen – Status Quo und Handlungsbedarf. *Wirtschaft & Beruf – Zeitschrift für Corporative Learning*, 67, 76-78.

Reißler, U. (2009): Neue Wege in die Ausbildung – Antworten auf den demografischen Wandel aus Sicht der Automobilindustrie. In G. Zimmer & P. Dehnpostel (Hrsg.): *Berufsausbildung in der Entwicklung – Positionen und Leitlinien – Duales System, Schulische Ausbildung, Übergangssystem, Modularisierung, Europäisierung* (S. 119-126). Bielefeld: Bertelsmann.

Richter, C. (2008): Abbruch als neuer Durchbruch? Studienabbrecher als neue Zielgruppe wissenschaftlicher Weiterbildung. In M. Beyersdorf & B. Christmann (Hrsg.): *Jahrestagung 2008: Strukturwandel der Arbeit – Zukunft der wissenschaftlichen Weiterbildung. Beiträge 47* (S. 116-126). Hannover: DGWF Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium e.V.

Ristau-Winkler, M. (2015): Fachkräfte dringend gesucht – von der Engpassanalyse zur erfolgreichen Sicherung. In W. Widuckel, K. de Molina, M. J. Ringlstetter & D. Frey (Hrsg.): *Arbeitskultur 2020 - Herausforderungen und Best Practices der Arbeitswelt der Zukunft* (S. 13-26). Wiesbaden: Springer.

Schütte, F. (2013): Konkurrenz von akademischer und nicht akademischer Bildung – mehr als ein Phänomen. In E. Severing & U. Teichler (Hrsg.): *Akademisierung der Berufswelt? – Berichte zur beruflichen Bildung* (S. 43-62). Bielefeld: Bertelsmann.

Schreiber, D., Gutschow, K., Weber-Höllner, R. & Gei, J. (2012): *Anerkennung beruflicher Kompetenzen am Beispiel der Zulassung zur Abschlussprüfung im Rahmen der Externenregelung. Abschlussbericht*. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn. Online

verfügbar unter https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/dapro/data/documents/pdf/eb_43301.pdf (Stand: 30.09.2017).

Severing, E. & Teichler, U. (2013): Akademisierung der Berufswelt? Verberuflichung der Hochschulen? In E. Severing & U. Teichler (Hrsg.): *Akademisierung der Berufswelt? – Berichte zur beruflichen Bildung* (S. 7-18). Bielefeld: Bertelsmann.

Weiss, R. (2006): Durchlässigkeit – Es gibt noch viel zu tun. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 35, Heft 2, 3-4.

Werner, D., Erdmann, V. & Schröder, M. (2011): *Qualifizierungsmonitor – Empiriegestütztes Monitoring zur Qualifizierungssituation in der deutschen Wirtschaft*. Institut der deutschen Wirtschaft. Köln. Online verfügbar unter https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Sonstige_Dateien/Qualifizierungsmonitor.pdf (Stand: 30.09.2017).

Weyer, C. (2015): Aufbruch durch Abbruch – Chancen für Studienabbrecher und Rekrutierungsmöglichkeiten für Unternehmen und Betriebe. In T. Brüggemann & E. Deuer (Hrsg.): *Berufsorientierung aus Unternehmenssicht – Fachkräfterekrutierung am Übergang Schule – Beruf* (S. 115-121). Bielefeld: Bertelsmann.

Wilbers, K. (2014): *Das Niveau 5 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) als Plattform für die Gestaltung bildungsbereichsübergreifender Arrangements – Ein Weg zur Stärkung der Durchlässigkeit und Integration von hochschulischer Bildung und Berufsbildung*. *Berichte zur Wirtschaftspädagogik und Personalentwicklung*. Nürnberg. Online verfügbar unter https://www.wipaed.rw.fau.de/files/2017/02/Das_Niveau_5_des_DQR_als_Plattform.pdf (Stand: 30.09.2017).

Wissenschaftsrat (2014): *Empfehlungen zur Gestaltung des Verhältnisses von beruflicher und akademischer Bildung - Erster Teil der Empfehlungen zur Qualifizierung von Fachkräften vor dem Hintergrund des demographischen Wandels*. Darmstadt. Online verfügbar unter: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/3818-14.pdf> (Stand: 30.09.2017).

Wittig, W., Tutschner, R. & Müskens, W. (2012): Der Äquivalenzvergleich als EQR-basierte Methode der Anrechnung beruflicher Lernergebnisse. In J. Blings & K. Ruth (Hrsg.): *Transparenz und Durchlässigkeit durch den EQR? – Perspektiven zur Implementierung* (S. 91-105). Bielefeld: Bertelsmann.

Wolter, A. (2013): Gleichrangigkeit beruflicher Bildung beim Hochschulzugang? Neue Wege der Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschule. In E. Severing & U. Teichler (Hrsg.): *Akademisierung der Berufswelt? – Berichte zur beruflichen Bildung* (S. 191-212). Bielefeld: Bertelsmann.

Wolter, A., U. Banscherus, C. Kamm, A. Otto & A. Spexard (2014): Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung als mehrstufiges Konzept – Bilanz und Perspektiven. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 36, Heft 4, 8-39.

Wolter, A., Dahm, G., Kamm, C., Kerst, C. & Otto, A. (2015): Nicht-traditionell Studierende in Deutschland – Werdegänge und Studienmotivation. In U. Elsholz (Hrsg.): *Beruflich Qualifizierte im Studium – Analysen und Konzepte zum Dritten Bildungsweg* (S. 11-33). Bielefeld: Bertelsmann.

Zentralverband des Deutschen Handwerks (2013): *Integration von Studienaussteigern in das duale Berufsbildungssystem – Bestandsaufnahme der Handwerksinitiativen zur Integration von Studienaussteigern*. Berlin. Online verfügbar unter https://www.zdh.de/fileadmin/user_upload/themen/Bildung/Fachkraeftesicherung/Auswertung_Studienaussteiger_Fachkraeftepotenzial_09-2013.pdf (Stand: 30.09.2017).

Anhang

Anhang 1: Leitfragebogen.....	VIII
Anhang 2: Kategoriensystem.....	XIII

Anhang 1: Leitfragebogen

Einleitung

- Vielen Dank für die Teilnahme
- Vorstellung eigene Person
- Vorstellung der Masterarbeit mit Definition von Früh- und Spätabbrecher
- Gesprächsdauer: ca. 60 Minuten
- Vertraulichkeit und Datenschutz:
 - Daten werden vertraulich behandelt, keine Nennung des Unternehmens (Anonymisierung, Tonbandaufnahme, Interview wird transkribiert → Einverständnis einholen)
- Fragen im Vorfeld an mich?

Fragen zum beruflichen Hintergrund der Erzählperson und zum Unternehmen

- Stellung/Position im Unternehmen; Anzahl der Auszubildenden derzeit?
- In welche Aufgabenbereiche sind Sie involviert? Wie lange arbeiten Sie schon im Unternehmen?

Leitfragen Themenblock I: Rekrutierung und Bewerberauswahl	Wurden diese inhaltlichen Aspekte erwähnt?	Konkrete Nachfragen	Aufrechterhaltungs- und Steuerungsfragen
Ich möchte Sie bitten, mir aus Ihrer Sicht zu schildern, wie die Auswahl der Auszubildenden abläuft (von der Ausschreibung bis zur Einstellung)!	<ul style="list-style-type: none"> - Rekrutierungskanäle - Auswahlgespräche - Assessment-Center 	<ul style="list-style-type: none"> - Wie gestaltet sich die Zusammensetzung der Bewerber (Realschüler, Abiturienten, Studienabbrecher)? - falls zutreffend: welche Aufgabenbereiche im Assessmentcenter? 	<ul style="list-style-type: none"> - Nonverbale Aufrechterhaltung - Haben Sie dazu ein Beispiel? - Können Sie diesen Aspekt bitte noch näher ausführen?
Welche fachlichen und überfachlichen Kenntnisse sind Ihnen bei Bewerbern besonders wichtig?	<ul style="list-style-type: none"> - Spezialkenntnisse aus dem vorherigen Bildungsweg - Soft Skills 	<ul style="list-style-type: none"> - Woran erkennen Sie einen ungeeigneten Bewerber? - Worauf legen Sie mehr wert (fachlich vs. überfachlich) 	<ul style="list-style-type: none"> - Nonverbale Aufrechterhaltung - Haben Sie dazu ein Beispiel?
Bestehen Probleme mit der Rekrutierung geeigneter Auszubildender?	<ul style="list-style-type: none"> - spürbarer Mangel an geeigneten Bewerbern? - schwer zu besetzende Ausbildungsberufe? 	<ul style="list-style-type: none"> - falls zutreffend: Welche Schritte wurden eingeleitet, um das Problem zu lösen? 	<ul style="list-style-type: none"> - Nonverbale Aufrechterhaltung - Haben Sie dazu ein Beispiel? - Können Sie diesen Aspekt bitte noch näher ausführen?

Leitfragen Themenblock II: Wahrnehmung von Studienabbrechern als Bewerbergruppe	Wurden diese inhaltlichen Aspekte erwähnt?	Konkrete Nachfragen	Aufrechterhaltungs- und Steuerungsfragen
<p>In der bildungspolitischen Diskussion rückt der berufliche Verbleib von Studienabbrechern zunehmend in den Vordergrund. Auch bei vielen Unternehmen ist dieses Thema bereits von hoher Relevanz. Welchen Einfluss hat die vermehrte Einstellung von Studienabbrechern Ihrer Meinung nach auf das Duale System und die Unternehmen?</p> <p>Welche Besonderheiten ergeben sich bei Studienabbrechern unternehmensseitig bzgl. der Bewerberauswahl und im Vorstellungsgespräch? Unterscheiden Sie bei der Beantwortung der Frage zwischen frühen und späten Studienabbrechern!</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Beitrag zur Attraktivitätssteigerung - eigene Erfahrungen mit Studienabbrechern - Engagement in Projekten/Maßnahmen - Vorzug bei bestimmten Berufsgruppen - Einsatzbereiche - Zusatzqualifikationen - Einfluss der vorherigen Studienrichtung 	<ul style="list-style-type: none"> - Bei der Integration von Studienabbrechern wird auch oft eine bessere Durchlässigkeit zwischen akademischer und beruflicher Bildung thematisiert. (Duales Studium, Offene Hochschulen..) Wie bewerten Sie diesen Trend? - Studienabbrecher in Plattformen, Stellenausschreibung ect. direkt ansprechen? - Wie wird der Studienabbruch im Gespräch thematisiert und bewertet? 	<ul style="list-style-type: none"> - Nonverbale Aufrechterhaltung - Haben Sie dazu ein Beispiel? - Können Sie diesen Aspekt bitte noch näher ausführen? - Warum ist das so? - Nonverbale Aufrechterhaltung - Haben Sie dazu ein Beispiel? - Können Sie diesen Aspekt bitte noch näher ausführen? - Was meinen Sie mit...

Leitfragen Themenblock III: Chancen und Herausforderungen im Ausbildungsverlauf	Wurden diese inhaltlichen Aspekte erwähnt?	Konkrete Nachfragen	Aufrechterhaltungs- und Steuerungsfragen
Welche Unterschiede bestehen im Ausbildungsverlauf zwischen Studienabbrechern und traditionellen Schulabgängern? Was erwarten Sie von den Studienabbrechern? (Schulabgänger n Studienabbrecher)	<ul style="list-style-type: none"> - Fachwissen - Soft Skills - Integration im Kollegenkreis/Ausbilder - Verhalten gegenüber anderen Auszubildenden 	<ul style="list-style-type: none"> - Welche konkreten Vorteile sehen Sie bei der Einstellung von Studienabbrechern? - Welche Herausforderungen ergeben sich? Lösungsvorschläge? 	<ul style="list-style-type: none"> - Nonverbale Aufrechterhaltung - Haben Sie dazu ein Beispiel? - Können Sie diesen Aspekt bitte noch näher ausführen?
Innerhalb von Ergebnissen aus empirischen Untersuchungen (Befragung von Unternehmen und Kammern) gehen bei dieser Thematik verschiedene Ansichten hervor. Vor allem, was die Studierenden angeht, die ihr Studium spät abgebrochen, wird der Einstieg in die Arbeitswelt sehr unterschiedlich bewertet. Wie beurteilen Sie deren Einstieg und sehen Sie unterschiedliche Potenziale und Herausforderungen von späten Studienabbrechern im Vergleich zu frühzeitigen Abbrechern? (frühe Abbrecher ↔ späte Abbrecher)	<ul style="list-style-type: none"> - Fachwissen - Soft Skills - Integration im Kollegenkreis - Verhalten gegenüber anderen Auszubildenden 	<ul style="list-style-type: none"> - Wie bewerten Sie das zumeist fortgeschrittene Alter der späteren Studienabbrecher? 	<ul style="list-style-type: none"> - Nonverbale Aufrechterhaltung - Haben Sie dazu ein Beispiel? - Können Sie diesen Aspekt bitte noch näher ausführen?

Leitfragen Themenblock IV: Bewertung und Anrechnung von Studienleistungen	Wurden diese inhaltlichen Aspekte erwähnt?	Konkrete Nachfragen	Aufrechterhaltungs- und Steuerungsfragen
<p>Unter welchen Umständen wären Sie bei der Einstellung eines Studienabbrechers als Auszubildenden bereit, vorher erbrachte Studienleistungen anzuerkennen bzw. Zusatzqualifizierungen anzubieten? Unterscheiden Sie bei den Überlegungen zwischen Früh- und Spätabbrechern?</p> <p>Späte Studienabbrecher werden zum Teil von den Unternehmen ohne Berufs- oder Studienabschluss direkt in ein Arbeitsverhältnis eingestellt. Wie ist Ihre Meinung dazu?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Motivlage - Kenntnisse über Studieninhalte - Herausforderungen - Option für eigenes Unternehmen? - Gründe für diese Vorgehensweise - Problemlage 	<p>- Nachfrage: Was muss aus Ihrer Sicht getan werden, um das Thema Anrechnung voranzutreiben? (bildungspolitisch/firmenintern)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nonverbale Aufrechterhaltung - Haben Sie dazu ein Beispiel? - Können Sie diesen Aspekt bitte noch näher ausführen? - Nonverbale Aufrechterhaltung - Haben Sie dazu ein Beispiel? - Können Sie diesen Aspekt bitte noch näher ausführen?

- Haben Sie noch eigene Ergänzungen oder Anmerkungen?

- Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Anhang 2: Kategoriensystem

Name der Kategorie	Definition	Ankerbeispiele	Kodierregel
1. Öffnung und Engagement			
1.1 Maßnahmen zur Durchlässigkeit	Beteiligung der Unternehmen zur Verbesserung der Übergänge: Unterstützung von beruflich Qualifizierten, Angebot eines dualen Studiums, Projektengagement; unternehmensexterne Vorschläge zur Verbesserung der Durchlässigkeit	„Doch, das war berufsbegleitend. Erfahrungen haben wir damit und wir haben das auch unterstützt.“ (SI115, 422-423) „Aber wir setzen auch viel auf diese dualen Studenten.“ (PR004, 554-555)	Angebotsspektrum und deren Bewertung außerhalb der Integration von Studienabbrechern; Nutzung von Projekten als Informationsquelle
1.2 Beschäftigungs- bereitschaft gegenüber Studienabbrechern	Generelles Meinungsbild mit jeweiliger Erläuterung, warum bzw. warum keine Studienabbrecher eingestellt werden; positive Aspekte und bestehende Vorbehalte	„Einer der Geschäftsführer hat Lehramt studiert und ist Abbrecher. [...] Man ist aufgrund seiner eigenen Biografie tolerant.“ (PL112, 490-492) „Wir haben positive Erfahrungen mit Studienabbrechern gemacht. Sie wissen konkret, was sie wollen.“ (PR004, 184-186)	Grundsätzliche Bereitschaft in Verbindung mit (vermuteten) Eigenschaften und Risiken, die die Bereitschaft erhöhen/verringern
1.3 Direkteinstellung von Studienabbrechern	Meinungsbild über die Direkteinstellung von Studienabbrechern; unternehmensinterne Bereitschaft zur Direkteinstellung; Begründung und Auswirkungen	„Eine Grundausbildung gehört für mich irgendwie dazu.“ (PR004, 485) „Er fängt immer wieder bei null an beim Arbeitgeberwechsel.“ (Kammer, 542-543)	

Name der Kategorie	Definition	Ankerbeispiele	Kodierregel
2. Bewerberauswahl			
2.1 Rekrutierungsverhalten	Akquisepraxis bis zum Zeitpunkt der Einladung zum Bewerbungsgespräch; Veröffentlichung der Ausbildungsstellen; Vorauswahl der Bewerbungen; gezielte Ansprache von Studienabbrechern, Nutzung der Projekte	<p>„Was man vielleicht wirklich noch gezielt machen kann, ist in den Hochschulen die Studienabbrecher gezielt anzusprechen oder in den Messen verstärkt darauf geht.“ (PR004, 610-612)</p> <p>„Die Akquise hat sich auch verändert. Die Aufgeschlossenheit zu sozialen Medien, zu Schulkooperationen, zur Messebeteiligung, die ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen.“ (Kammer, 46-48)</p>	Bewertung bestehender Rekrutierungskanäle; Nutzung von Projekten als Rekrutierungsplattform
2.2 Zusammensetzung der Bewerbungseingänge	Anzahl der Auszubildenden; Zusammensetzung der Bewerbungseingänge je nach Schulabschluss; Qualität und Quantität der Bewerbungen; Ursachen und Maßnahmen im Falle eines Bewerbungsrückganges	„Ich glaube, wir hatten eine Bewerbung und die kam für uns überhaupt nicht in Frage und mehr kam dann auch nicht. Das ist schon sehr schwierig.“ (WP001, 141-143)	Beurteilung des Bewerberrückganges und der Qualität der Bewerbungseingänge

Name der Kategorie	Definition	Ankerbeispiele	Kodierregel
2. Bewerberauswahl (Fortsetzung)			
2.3 Schwerpunkte im Bewerbungsgespräch	Inhaltliche Bestandteile des Gespräches; eventuelle Aufgabenstellungen und Probetage; Gewichtung zwischen Fachkompetenzen und überfachlichen Fähigkeiten; Bewertung von Gründen für den Studienabbruch und der Studienrichtung	„Man führt mit Studienabbrechern eher ein Gespräch, als wenn ich einen normalen Mitarbeiter einstelle (...)“ (PL112, 247-248) „Wir würden natürlich seinen Weg erfragen. Warum wurde das Studium abgebrochen?“ (PL260, 279-280)	Auffälligkeiten der Studienabbrecher im Bewerbungsgespräch und deren Beurteilung
2.4 Unterscheidung zwischen Früh- und Spätabbrecher	Relevanz des Abbruchzeitpunktes bei der Einstellung von Studienabbrechern; konkrete Unterscheidungsmerkmale; Urteil über das fortgeschrittene Alter des Spätabbrechers	„Wie lange man studiert hat, ist relativ egal. Solange jemand keinen Abschluss hat, wird es nicht angerechnet.“ (WP001, 289-290) „Wer wirklich spät abbricht, hat dann auch schon ein Alter erreicht, ein Lebensalter erreicht, an dem ich sage, dass Sie da nicht mehr so formbar sind.“ (SI115, 517-518)	Bewertung der Unterschiede zwischen Früh- und Spätabbrecher vor, während und nach dem Einstellungsprozess

Name der Kategorie	Definition	Ankerbeispiele	Kodierregel
3. Besonderheiten der Studienabbrecher im Ausbildungsverlauf			
3.1 Besonderheiten im Ausbildungsablauf	Unterschiedliche Einsatz- und Aufgabenbereiche während der Ausbildung im Vergleich zu regulären Schulabgängern	<p>„Die Einsatzbereiche sind sehr ähnlich. Aber unsere Erfahrung ist, dass wir sie wirklich eher mit in das Tagesgeschäft reinziehen können.“ (PL112, 319-320)</p> <p>„Ich kann mir vorstellen, dass wenn jemand reifer ist auch Verantwortung für jemand anderen übernimmt. Also dann in einem späteren Ausbildungsjahr als Pate für neue Azubis arbeiten kann.“ (PL260, 335-337)</p>	vom Unternehmen initiierte Änderungen im Ausbildungsverlauf, die nicht die Verkürzung betreffen
3.2 Verhaltensweisen während der Ausbildung	Unterschiede in den Persönlichkeitseigenschaften und personellen Kompetenzen gegenüber regulären Schulabgängern; Arbeitsweise und Verhalten im sozialen Kontext der Ausbildung	„Sie sind viel produktiver in der Arbeit. Sie müssen nicht mehr so an die Hand genommen werden.“ (PL112, 184-185)	Eigenschaften des Studienabbrechers bezogen auf die konkrete Arbeitsweise

Name der Kategorie	Definition	Ankerbeispiele	Kodierregel
4. Bewertung von Studienleistungen			
4.1 Verständnis über Qualifikationsnachweise	Relevanz der vorherigen Studienleistungen für das zukünftig bestehende Ausbildungsverhältnis; Nutzung als Grundlage für eine mögliche Anrechnung; Verständnis über die Studieninhalte	„Also wenn ich die Credit Points sehe, egal ob das 25 oder 75 oder 90 sind. Was steckt dahinter? Was kann der, wenn er in mein Unternehmen kommt?“ (Kammer, 344-346)	Konkrete Herausforderungen und Lösungsvorschläge bei der Analyse der Vorleistungen
4.2 Unternehmensinterne Anrechnungspraxis	Angebot einer Verkürzung der Ausbildungszeit; Beweggründe für die Entscheidung, Studienleistungen anzurechnen bzw. nicht anzurechnen	„Und natürlich eine verkürzte Ausbildung. Das ist für den Azubi zum einen gut. Er hat schneller seine Ausbildung beendet, kann dann endlich anfangen zu arbeiten [...]“ (PL260, 344-346) „Klar kann man erwarten, dass er das Ausbildungsziel in verkürzter Zeit erreicht. Das kann man erwarten von einem Studienabbrecher. Aber wie gesagt, hier irgendwelche Credit Points hinzuzunehmen ist nicht vorgesehen.“ (Kammer 632-634)	

Eigenständigkeitserklärung

Hiermit erkläre ich, dass die vorliegende Masterarbeit eigenständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt und alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß aus veröffentlichten oder unveröffentlichten Schriften entnommen wurden, als solche kenntlich gemacht sind. Diese Masterarbeit ist in dieser oder einer leicht veränderten Form weder veröffentlicht noch als Studienleistung zur Anerkennung oder Bewertung vorgelegt worden.

Magdeburg, den 04. Oktober 2017

Nadja Matthes