

Duale Berufsausbildung nach Studienaustieg?

Ergebnisse des BIBB-Expertenmonitors

MARGIT EBBINGHAUS

Wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich »Berufsbildungsangebot und -nachfrage / Bildungsbeteiligung«, BIBB

BETTINA MILDE

Wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich »Berufsbildungsangebot und -nachfrage / Bildungsbeteiligung«, BIBB

MORITZ WINTERHAGER

Auszubildender im BIBB

Mit der zunehmenden Anzahl unbesetzter Ausbildungsplätze hat sich die Forderung nach mehr Durchlässigkeit im Bildungssystem auf die Frage ausgeweitet, wie sich Studienaussteiger/-innen für eine duale Ausbildung gewinnen lassen. Hierfür sind Erkenntnisse über die Interessenlage und mögliche Vorbehalte aufseiten von Betrieben und Studienaussteigerinnen und -aussteigern hilfreich. Der Beitrag nähert sich diesen auf Grundlage einer Expertenbefragung an.

Durchlässigkeit im Bildungsbereich ausweiten

Die Bemühungen um mehr Durchlässigkeit im Bildungssystem sind nicht neu. Bereits in den 1960/70er-Jahren wurde diskutiert, beruflich qualifizierten Personen ohne Studienberechtigung den Hochschulzugang zu ermöglichen (vgl. u. a. JAHN/BIRCKNER 2014). Die Durchlässigkeit von der Hochschule in die Berufsbildung ist hingegen erst in jüngster Zeit in den Blick geraten. Wesentlich dazu beigetragen haben gleichermaßen die zunehmende Anzahl von Studienaussteigerinnen und -aussteigern sowie unbesetzter Ausbildungsstellen und die damit verbundene Sorge um den Fachkräftenachwuchs.

Inzwischen wurde eine Reihe von Initiativen auf den Weg gebracht, die Studienaussteigerinnen und -aussteiger in die duale Berufsausbildung integrieren sollen (vgl. u. a. Zentralverband des Deutschen Handwerks 2013). Seit Anfang 2015 werden 18 neue Projekte im Rahmen der Förderlinie »Unterstützung von Klein- und Mittelunternehmen bei der Gewinnung von Studienaussteigerinnen und Studienaussteigern als Auszubildende« des Programms JOBSTARTER plus¹ gefördert.² Die Vielzahl der Initiativen weist darauf hin, dass Betriebe wie Studienaussteiger/-innen durchaus zusammenfinden können; sie lassen aber auch vermuten, dass es ebenfalls Hinderungsgründe gibt, sich aufeinander einzulassen. Die Erkenntnisse hierüber sind allerdings noch recht dünn. So liegen beispielsweise Hinweise darauf

vor, dass ein guter Teil der ausbildenden Betriebe Studienaussteiger/-innen in dualen Berufen qualifizieren würde (vgl. u. a. Zentralverband des Deutschen Handwerks 2013). Ebenso gibt es Anhaltspunkte dafür, dass ein gewisser Teil der Studienaussteiger/-innen eine duale Berufsausbildung anstrebt (vgl. HEUBLEIN/SPANGENBERG/SOMMER 2003; BECKER/GREBE/BLEIKERTZ 2010). Welche Gründe hinter dem bestehenden wie fehlenden Interesse bei Betrieben wie Studienaussteigerinnen und -aussteigern stehen könnten, ist bislang allerdings kaum untersucht worden (vgl. JAHN/BIRCKNER 2014, S. 6).

Annäherung durch Expertenbefragung

Erkenntnisse über Interessen und Vorbehalte dürften nicht nur Hinweise für die Entwicklung von Initiativen zur Integration von Studienaussteigerinnen und -aussteigern in die duale Berufsausbildung liefern, sondern auch Ansatzpunkte dafür, das erschließbare Potenzial abzuschätzen. Daher hat der BIBB-Expertenmonitor Berufliche Bildung (vgl. Kasten) diese Themen 2014 aufgegriffen, um sich ihnen über die Einschätzung von Berufsbildungsfachleuten anzunähern.

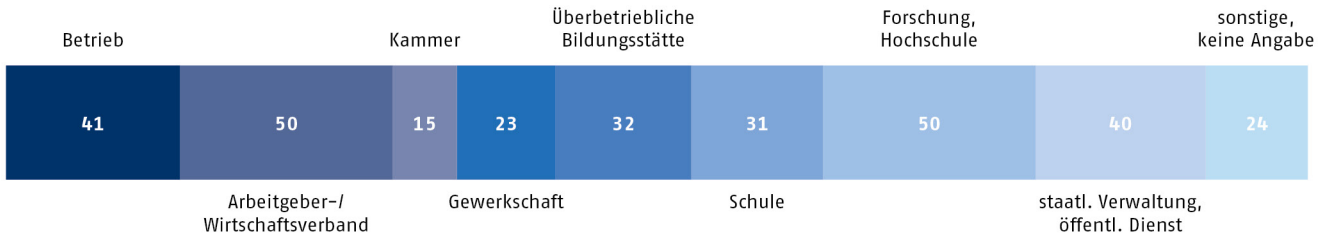
BIBB-Expertenmonitor Berufliche Bildung

Der Expertenmonitor Berufliche Bildung (kurz: Expertenmonitor) ist ein Online-Befragungssystem des BIBB. Sein Ziel besteht darin, das Fachurteil von Berufsbildungsfachleuten zu aktuellen berufsbildungspolitischen Fragestellungen einzuholen und in die bildungspolitische Diskussion einzuspeisen (vgl. EHRENTHAL/KREKEL/ULRICH 2004). Die hierfür befragten Fachleute rekrutieren sich aus Personen, die in unterschiedlichen institutionellen Kontexten (vgl. Abb.) professionell mit der beruflichen Bildung befasst sind.

¹ Es handelt sich hierbei um eine von insgesamt vier Förderlinien der 1. Förderrunde des vom BIBB im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) durchgeführten Programms »Jobstarter plus – für die Zukunft ausbilden« (vgl. www.jobstarter.de sowie www.bmbf.de/foerderungen/23755.php; Stand jeweils 22.12.2014).

² Vgl. Pressemitteilung des BMBF vom 22.01.2015 (www.bmbf.de/press/3729.php; Stand 13.03.2015)

Abbildung
Institutionelle Zugehörigkeit der Teilnehmenden am Expertenmonitor 2014



Den Expertinnen und Experten wurden – neben verschiedenen anderen Fragen zur Integration von Studienaussteigerinnen und -aussteigern in die duale Berufsausbildung (vgl. EBBINGHAUS u.a. 2014) – zwei Sets von Aussagen vorgelegt. Das eine Set enthielt Aussagen über mögliche Gründe, die aus Sicht von Betrieben dafür bzw. dagegen sprechen könnten, Studienaussteiger/-innen in dualen Berufen auszubilden. Das andere Set umfasste Aussagen über Gründe, die aus Sicht von Studienaussteigerinnen und -aussteigern für bzw. gegen die Aufnahme einer dualen Be-

rufsausbildung sprechen könnten. Abgeleitet wurden die Aussagen aus aktuellen Diskussionslinien um die Integration von Studienaussteigerinnen und -aussteigern in die duale Berufsausbildung sowie aus den Zielsetzungen der hierauf bezogenen Initiativen (vgl. u.a. WANKA u.a. 2013; Zentralverband des Deutschen Handwerks 2013; BECKER/GREBE/BLEIKERTZ 2010). Von den rund 1.100 im Expertenmonitor registrierten Expertinnen und Experten beteiligten sich 306 (28 %) an der Befragung (vgl. Abb.).

Tabelle 1
Gründe, die **dafür** sprechen, dass Betriebe Studienaussteiger/-innen ausbilden

	Experten insgesamt		Experten aus Betrieben	
	Zustimmungsquote (%) ¹	Mittelwert ²	Zustimmungsquote (%) ¹	Mittelwert ²
Qualifikation der Studienaussteiger				
Studienaussteiger/-innen können zu Nachwuchskräften für Führungspositionen qualifiziert werden.	56	3,68	46	3,27
Studienaussteiger/-innen verfügen über besondere fachliche und methodische Kompetenzen.	53	3,50	49	3,41
Die Ausbildung von Studienaussteigerinnen und -aussteigern erfordert weniger Betreuungsaufwand.	47	3,31	39	3,10
Die Gefahr, Studienaussteiger/-innen nach der Ausbildung an die Hochschule zu verlieren, ist gering.	45	3,25	46	3,28
Rekrutierungsschwierigkeiten				
Es ist insgesamt schwieriger geworden, Ausbildungsplätze zu besetzen.	79	4,10	78	4,22
Es ist schwieriger geworden, Studienberechtigte unmittelbar als Auszubildende zu gewinnen.	68	3,75	64	3,60

Erläuterung für alle Tabellen:

¹ Die Zustimmungquote gibt an, wie viel Prozent aller Expertinnen und Experten bzw. derjenigen aus Betrieben der jeweiligen Aussage (eher) zugestimmt haben. So haben beispielsweise 56 Prozent aller Fachleute der Aussage zugestimmt, dass Studienaussteiger/-innen zu Nachwuchskräften für Führungskräfte qualifiziert werden können. Von den Experten aus Betrieben waren es 46 Prozent.

² Der Mittelwert gibt die durchschnittliche Zustimmung zu der jeweiligen Aussage an, berechnet über die Skalenpunkte von 1 = »stimme überhaupt nicht zu« bis 5 = »stimme voll und ganz zu«.

Ergebnisdarstellung

Für jede Aussage werden die Zustimmungquote (Prozent) und der durchschnittliche Zustimmungswert (Mittelwert) aller Expertinnen und Experten ausgewiesen. Die Antworten der einzelnen Befragten sind hier jeweils mit dem gleichen Gewicht eingegangen. Da Expertinnen und Experten aus verschiedenen Institutionen erfahrungsgemäß zum Teil divergierende Ansichten vertreten und hier die Sichtweise der Betriebe von besonderem Interesse ist, werden die Ergebnisse zusätzlich noch spezifisch für die Fachleute aus Betrieben ausgewiesen.*

* Bei der Ergebnisdarstellung muss aus Platzgründen auf weitere Teilgruppen verzichtet werden.

Rekrutierungsschwierigkeiten als Hauptmotiv der Betriebe

Die Gründe, die aus Expertensicht Betriebe dazu bewegen, Studienaussteiger/-innen in dualen Berufen auszubilden, lassen sich zu zwei Motivlagen bündeln: Die eine betrifft das Qualifikationsprofil von Studienaussteigerinnen und -aussteigern, die andere die gestiegenen Schwierigkeiten, Auszubildende zu gewinnen (vgl. Tab. 1, S. 31).³ Aus den Antworten lässt sich erkennen, dass Rekrutierungsschwierigkeiten als die stärkere der beiden Motivlagen anzusehen sind, und zwar sowohl von den Expertinnen und Experten insgesamt als auch von den Fachleuten aus Betrieben. Wie drängend dieses Problem ist, zeigt sich daran, dass die generellen Schwierigkeiten, Auszubildende zu gewinnen, mit einer Zustimmungquote von jeweils knapp 80 Prozent noch stärker als Grund für das Interesse an Studienaussteigerinnen und -aussteigern betont werden, als die Probleme bei der Gewinnung besonders leistungsstarker Jugendlicher, die knapp 70 Prozent aller und knapp 65 Prozent der betrieblichen Fachleute als Motor für das Interesse an der dualen Qualifizierung von Studienaussteigerinnen und -aussteigern sehen (vgl. Tab. 1).

Die Prominenz der Stellenbesetzungsschwierigkeiten bedeutet aber nicht, dass die Qualifikationen der Studienaussteiger/-innen keine Rolle spielen. Hier zeigt sich allerdings, dass die Gesamtheit der Expertinnen und Experten das betriebliche Interesse höher einschätzt als die Betriebe selbst. Am deutlichsten trifft dies mit Blick auf das Potenzial von Studienaussteigerinnen und -aussteigern zu, sie nach der Ausbildung zu Führungskräften weiterqualifizieren zu können. 56 Prozent aller Fachleute meinen, dass dies Betriebe veranlassen könnte, Studienaussteiger/-innen auszubilden. Von den betrieblichen Fachleuten sind es mit 46 Prozent zehn Prozentpunkte weniger. Deutliche Unterschiede zeigen sich auch in Bezug auf die Annahme, dass ein vergleichsweise geringer Betreuungsaufwand von Studienaussteigerinnen und -aussteigern ein Argument für

diese Zielgruppe sein könnte. Knapp die Hälfte aller Expertinnen und Experten schließt sich dieser Ansicht an, von den betrieblichen Fachleuten sind es vier von zehn (vgl. Tab. 1).

Die gegen Studienaussteiger/-innen sprechenden Vorbehalte lassen sich ebenfalls in zwei Gruppen einteilen, und zwar in Vorbehalte, die sich auf die Erwartungshaltungen von Studienaussteigerinnen und -aussteigern beziehen, und in Vorbehalte, die das betriebliche Sozialisationsgeschehen betreffen (vgl. Tab. 2). In Bezug auf beide Arten von Vorbehalten zeigt sich, dass die Gesamtheit der Expertinnen und Experten mögliche Vorbehalte von Betrieben anders einschätzt als die betrieblichen Fachleute. So vermuten die Expertinnen und Experten, dass die Sorge vor zu hohen Ansprüchen während der Ausbildung Betriebe am ehesten davon abhalten könnte, Studienaussteiger/-innen auszubilden. Für die Betriebe selbst stellen hingegen die Erwartungen, die Studienaussteiger/-innen an ihre Karriere nach Ausbildungsabschluss haben könnten, den größten Hinderungsgrund dar, sich dieser Zielgruppe zuzuwenden. Bedenken in Bezug auf die betriebliche Sozialisations- und Integrationsbereitschaft von Studienaussteigerinnen und -aussteigern werden von den Betriebsvertreterinnen und -vertretern insgesamt seltener geäußert als von der Gesamtheit der Berufsbildungsfachleute.

Zukunftspotenzial einer dualen Ausbildung als wesentliches Zugpferd

Auch bei den Gründen, die dafür bzw. dagegen sprechen könnten, dass Studienaussteiger/-innen eine duale Ausbildung aufnehmen, spielen jeweils zwei Motivlagen eine Rolle. Förderliche Faktoren sind die Qualifizierungs- und Entwicklungschancen, die eine duale Berufsausbildung eröffnet, sowie die Sicherung des sozialen Status. Hinderliche Faktoren zielen auf eine gesellschaftliche Stigmatisierung sowie unattraktive Rahmenbedingungen (vgl. Tab. 3 und 4).

Dabei kommt die Gesamtheit der Expertinnen und Experten zu sehr ähnlichen Einschätzungen der Motivlagen wie die Teilgruppe der Betriebsfachleute. Zwar wird nicht in Abrede gestellt, dass es Gründe geben könnte, die Studienaussteiger/-innen von einer dualen Berufsausbildung abhalten könnten. Das Erleben einer dualen Ausbildung als sozialen Abstieg und als Ausweis des Scheiterns an der Hochschule wird sowohl von allen Expertinnen und Experten als auch von den betrieblichen Fachleuten jeweils als gewichtigstes Hindernis eingestuft.

Die Gründe, die für eine Neuausrichtung im dualen System sprechen, werden aber deutlich stärker hervorgehoben, insbesondere die Zukunftsperspektiven, die sich am Arbeitsmarkt eröffnen. Auffällig ist, dass Fachleute aus Betrieben die Vorzüge für Studienaussteiger/-innen noch

³ Die Zuordnung der einzelnen Gründe zu Motivlagen basiert auf Ergebnissen von Hauptkomponentenanalysen, die über die Antworten aller Expertinnen und Experten gerechnet wurden.

Tabelle 2

Gründe, die **dagegen** sprechen, dass Betriebe Studienaussteiger/-innen ausbilden

	Experten insgesamt		Experten aus Betrieben	
	Zustimmungsquote (%)	Mittelwert	Zustimmungsquote (%)	Mittelwert
Überzogene Erwartungshaltungen				
Studienaussteiger/-innen stellen zu hohe Ansprüche an die betriebliche Ausbildung.	43	3,21	29	3,05
Studienaussteiger/-innen wollen die Ausbildungszeit so stark verkürzen, dass den Ausbildungskosten ein zu geringer Nutzen gegenübersteht.	36	3,00	22	2,59
Studienaussteiger/-innen erwarten, nach der Ausbildung schnell Karriere machen zu können.	31	3,19	39	3,00
Unzureichende Sozialisationsbereitschaft				
Betriebe befürchten, dass Studienaussteiger/-innen sich nicht in eine Gruppe von Auszubildenden, die direkt von der Schule gekommen sind, einfügen können.	45	3,24	37	2,85
Betriebe befürchten, dass Studienaussteiger/-innen ihre »Abbruchkarriere« fortsetzen.	26	2,79	29	2,70

Tabelle 3

Gründe, die **dafür** sprechen, dass Studienaussteiger/-innen eine duale Ausbildung aufnehmen

	Experten insgesamt		Experten aus Betrieben	
	Zustimmungsquote (%)	Mittelwert	Zustimmungsquote (%)	Mittelwert
Qualifizierungs- und Entwicklungschancen				
Dual qualifizierte Fachkräfte sind am Arbeitsmarkt gefragt.	87	4,11	93	4,34
Im dualen System können interessante Berufe erlernt werden.	80	4,00	85	4,20
Bei einer dualen Berufsausbildung ist der Praxisanteil sehr hoch.	76	3,97	78	4,05
Die duale Berufsausbildung ermöglicht es, an Fortbildungsprüfungen teilzunehmen.	45	3,27	49	3,40
Sicherung des sozialen Status				
Eine duale Berufsausbildung trägt dazu bei, das Selbstwertgefühl zu steigern.	63	3,67	68	3,65
Ein dualer Berufsabschluss sichert den sozialen Status.	59	3,52	61	3,63

Tabelle 4

Gründe, die **dagegen** sprechen, dass Studienaussteiger/-innen eine duale Ausbildung aufnehmen

	Experten insgesamt		Experten aus Betrieben	
	Zustimmungsquote (%)	Mittelwert	Zustimmungsquote (%)	Mittelwert
Gesellschaftliche Stigmatisierung				
Eine duale Berufsausbildung wird als sozialer Abstieg angesehen.	42	3,24	34	3,05
Die Aufnahme einer dualen Berufsausbildung macht das Scheitern im Studium sichtbar.	40	3,17	32	2,97
Studienaussteiger/-innen wollen sich nicht mit Auszubildenden, die direkt von der Schule kommen, auf eine Stufe stellen.	34	3,09	32	2,95
Studienaussteiger/-innen befürchten, im Betrieb als Versager stigmatisiert zu werden.	24	2,74	20	2,53
Unattraktive Rahmenbedingungen				
Die Ausbildungsvergütung ist im Vergleich zum Einkommen bei unmittelbarer Berufstätigkeit zu gering.	38	3,12	27	2,73
Die Arbeitsmarktchancen sind für Studienaussteiger/-innen auch ohne Berufsabschluss sehr gut.	9	2,25	7	2,12

Erläuterungen zu den Tabellen vgl. Tabelle 1

etwas stärker hervorheben, die hindernden Gründe hingegen als weniger gegeben einschätzen als die Gesamtheit der Expertinnen und Experten. So stimmen beispielsweise 93 Prozent aller Fachleute aus Betrieben der Aussage zu, dass der Fachkräftebedarf am Arbeitsmarkt Studiaussteiger/-innen motivieren dürfte, eine duale Berufsausbildung aufzunehmen, von allen Fachleuten sind es 87 Prozent (vgl. Tab. 3). Umgekehrt kommen 42 Prozent aller, aber nur 34 Prozent der betrieblichen Fachleute zu der Einschätzung, dass Studiaussteiger/-innen deshalb von einer dualen Ausbildung absehen könnten, weil sie dies als sozialen Abstieg einstufen (vgl. Tab. 4).

Ausschöpfung der Potenziale erfordert breit gefächerte Aktivitäten

Mit der Gewinnung von Studiaussteigerinnen und -aussteigern sollen weitere Potenziale für die duale Berufsausbildung erschlossen werden. In den letzten Jahren lag die Abbruchquote im Bachelorstudium relativ konstant bei 28 Prozent (vgl. HEUBLEIN u. a. 2014). Die Mehrheit der Studienanfänger/-innen – und damit auch der späteren Studiaussteiger/-innen – hat zuvor keine Berufsausbildung abgeschlossen (vgl. SCHELLER/ISLEIB/SOMMER 2013). Eine duale Berufsausbildung bietet für Studiaussteiger/-innen somit eine Möglichkeit, doch noch einen qualifizierten Berufsabschluss zu erwerben.

Auch die befragten Expertinnen und Experten sehen einen Mehrwert. Sie gehen davon aus, dass sowohl Betriebe als auch Studiaussteiger/-innen von einer (verstärkten) Integration vorzeitig Exmatrikulierter in die duale Berufsausbildung profitieren können, auf betrieblicher Seite vor allem mit Blick auf die Sicherung des Fachkräftebedarfs, aufseiten der Studiaussteiger/-innen ganz wesentlich in Bezug auf die Sicherung individueller Zukunftsperspektiven.

Die Befunde zeigen aber auch, dass die Integration von Studiaussteigerinnen und -aussteigern in die duale Berufsausbildung kein Selbstläufer ist. Auch wenn Gründe, die für die Aufnahme einer dualen Berufsausbildung sprechen, aus Expertensicht überwiegen, gibt es doch Vorbehalte. Diese werden zwar von den Fachleuten aus Betrieben insgesamt geringer eingeschätzt als von der Gesamtheit der Expertinnen und Experten. Allerdings lässt die Art der Vorbehalte darauf schließen, dass einzelne Interventionen kaum ausreichen dürften, um sie aufweichen und letztlich überwinden zu können. So wird sich der bei Studiaussteigerinnen und -aussteigern potenziell mit dem Wechseln in eine duale Berufsausbildung verbundenen Sorge vor Statusverlust auf lange Sicht nur etwas entgegengesetzt lassen, wenn zu Maßnahmen, die nahe bei den Studiaussteigerinnen und -aussteigern sowie am Betrieb ansetzen, breit angelegte Aufklärungsarbeiten treten, um den Studienabbruch aus der Tabuzone zu holen, aber auch, um das gesellschaftliche Ansehen einer dualen Berufsausbildung (wieder) zu stärken. ◀

Literatur

BECKER, C.; GREBE, T.; BLEIKERTZ, T.: Berufliche Integration von Studienabbrechern vor dem Hintergrund des Fachkräftebedarfs in Deutschland. Berlin 2010

EBBINGHAUS, M. u. a.: Studienabbrecher für die duale Berufsausbildung gewinnen. Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor Berufliche Bildung 2014 – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/Bericht_Expertenmonitor_2014.pdf (Stand 17.2.2015)

EHRENTHAL, B.; KREKEL, E. M.; ULRICH, J. G.: BIBB richtet Expertenmonitor Berufliche Bildung ein. In: BWPplus, Beilage zur Zeitschrift Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 33 (2004) 5, S. 2–3

HEUBLEIN, U. u. a.: Die Entwicklung der Studienabbruchquoten an den deutschen Hochschulen. Forum Hochschule 2014, 4 – URL: www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201404.pdf (Stand: 17.2.2015)

HEUBLEIN, U.; SPANGENBERG, H.; SOMMER, D.: Ursachen des Studienabbruchs. Analyse 2002. Hochschulplanung Band 163. Hannover 2003 – URL: www.bmbf.de/pub/ursachen_des_studienabbruchs.pdf (Stand: 27.3.2015)

JAHN, R. W.; BIRCKNER, M.: Studienabbrecher: Über die Situation einer (noch) kaum beachteten Zielgruppe innerhalb und außerhalb der Beruflichen Bildung. Schriftenreihe des Jenaer Instituts für Berufsbildungsforschung und -beratung 2 (2014) 1 – URL: www.jibb-ev.de/wp-content/uploads/2014/01/220141_jahn_birckner.pdf (Stand: 17.2.2015)

SCHELLER, P.; ISLEIB, S.; SOMMER, D.: Studienanfängerinnen und -anfänger im Wintersemester 2011/2012. Forum Hochschule (2013) 6 – URL: www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201306.pdf (Stand: 17.2.2015)

WANKA, J.: Auf jeden einzelnen kommt es an. In: WANKA, J. u. a.: »Akademisierungswahn«: Studieren zu viele? In: ifo Schnelldienst (2013) 23, S. 3–6 – URL: www.cesifo-group.de/de/ifoHome/publications/docbase/details.html?docId=19102957 (Stand: 22.10.2014)

ZENTRALVERBAND DES DEUTSCHEN HANDWERKS: Integration von Studiaussteigern in das duale Berufsbildungssystem. Ergebnisse einer Umfrage. Berlin 2013 – URL: www.zdh.de/themen/bildung/fachkraefte_sicherung/studienaussteiger-sind-im-handwerk-willkommen.html (Stand: 17.2.2015)