



**L** MIND

# Integration von Studienabbrecher/innen in die duale Berufsausbildung

Eine Befragung von Unternehmen in der Oberpfalz

# 2017

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



**Bernhard  
Gschrey  
23.11.2017**

## Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	4
2. Integration von Studienabbrecher/innen in die duale Berufsausbildung.....	4
3. Methode .....	5
3.1. Stichprobe .....	5
3.2. Fragebogen.....	5
4. Ergebnisteil.....	5
4.1. Fachkräftebedarf im technischen Bereich.....	5
4.2. Integration von Studienabbrecher/innen in die duale Berufsausbildung.....	8
5. Diskussion.....	11
Literaturverzeichnis.....	13
Impressum.....	14

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Unbesetzte Ausbildungsstellen in Deutschland (Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung 2017).....	4
Abbildung 2: Sitz der Unternehmen / Betriebe (Region: Oberpfalz).....	6
Abbildung 3: Aktueller und zukünftiger Fachkräftebedarf im technischen Bereich - betroffene Berufshauptgruppen (Mehrfachnennungen) .....	7
Abbildung 4: Aktuell vakante Stellen im technischen Bereich - betroffene Qualifikationsniveaus .....	8
Abbildung 5: Zukünftiger Bedarf an Fachkräften im technischen Bereich - betroffene Qualifikationsniveaus.....	8
Abbildung 6: Interesse an der Gewinnung von Studienabbrecher/innen für die duale Berufsausbildung .....	8
Abbildung 7: Gründe für die Rekrutierung von Studienabbrecher/innen für die duale Berufsausbildung .....	9
Abbildung 8: Form der Berufsausbildung von Studienabbrecher/innen .....	10
Abbildung 9: Inwiefern werden in Ihrem Unternehmen folgende Maßnahmen bereits umgesetzt bzw. sind geplant, um Studienabbrecher/innen für die duale Berufsausbildung zu rekrutieren? .....	10
Abbildung 10: Würden die nachfolgend aufgeführten Maßnahmen / Angebote dazu beitragen, dass Ihr Unternehmen in Zukunft in stärkerem Maße Studienabbrecher/innen für die duale Berufsausbildung rekrutiert?.....	11

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Altersstruktur der Belegschaft.....	6
Tabelle 2: Interesse an der Gewinnung von Studienabbrecher/innen für die duale Berufsausbildung in Abhängigkeit des erwarteten Fachkräftebedarfs.....	9

# Integration von Studienabbrecher/innen in die duale Berufsausbildung

## Eine Befragung von Unternehmen in der Oberpfalz

In vielen Branchen und Regionen ist der Fachkräftemangel immer deutlicher spürbar. Um diesem zu begegnen, ergreifen Unternehmen zunehmend eigenständig die Initiative, indem sie die Ausbildung ihrer zukünftigen Fachkräfte selbst in die Hand nehmen. Schwierigkeiten bei der Gewinnung geeigneter Auszubildender veranlassen Unternehmen, sich intensiver mit der Erschließung neuer Zielgruppen auseinanderzusetzen. Auch Studienaussteiger/innen sind in diesem Zusammenhang bereits in den Fokus von Unternehmen gerückt (vgl. Becker/Lübbers 2014). Im Rahmen des Projekts OTH mind - modulares innovatives Netzwerk für Durchlässigkeit wurden mittels einer regionalen Unternehmensbefragung (IHK-Kammerbezirk Oberpfalz) sowohl der regionale Fachkräftebedarf, als auch verschiedene Aspekte bezüglich der Integration von Studienabbrecher/innen in die duale Berufsausbildung untersucht. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass hinsichtlich der Integration von Studienaussteiger/innen in die duale Ausbildung in einigen Bereichen noch wesentlicher Handlungsbedarf besteht.

### 1. Einleitung

Der Bedarf an qualifizierten Fachkräften in den Unternehmen hat sich in den letzten Jahren drastisch verschärft. Besonders stark betroffen sind hierbei vor allem klein- und mittelständische Unternehmen (KMUs). Die Ursachen hierfür sind vor allem auf den demographischen Wandel, die positive konjunkturelle Entwicklung in Deutschland und auf eine fallende Zahl an Schulabgänger/innen zurückzuführen. Besonders ausgeprägt ist der Bedarf an Fachkräften dabei in technischen Berufsfeldern (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2017; Jahn/Birckner 2014; Mesaros et al. 2009). Neben einem steigenden



Abbildung 1: Unbesetzte Ausbildungsstellen in Deutschland (Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung 2017)

Bedarf an qualifizierten Fachkräften haben Unternehmen auch zunehmend Probleme, offene Ausbildungsstellen zu besetzen. So ist die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen vom Jahr 2009 bis zum Jahr 2016 um 147% angestiegen (siehe Abbildung 1) (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2017). Vor allem in den MINT-Berufsfeldern ist in den letzten Jahren ein deutlicher Rückgang an Auszubildenden zu verzeichnen (vgl. Deutsche Akademie der Technikwissenschaften 2014; Bundesministerium für Bildung und Forschung 2017).

Ziel des Forschungsteilbereichs (FTB) „Anschlussmöglichkeiten für Studienabbrecher/innen“ ist es, Studienaussteiger/innen beim Übergang vom Studium in die (duale) Berufsausbildung zu unterstützen. Vor diesem Hintergrund wurden aus der Perspektive von Unternehmen mögliche Handlungsbedarfe in Bezug auf die Integration von Studienabbrecher/innen in die duale Ausbildung ermittelt. Der vorliegende Artikel greift diesbezüglich zentrale Erkenntnisse aus einer regionalen Unternehmensbefragung auf.

### Schwerpunkte der Befragung

- Analyse des aktuellen und zukünftigen Fachkräftebedarfs im technischen Bereich;
- Interesse regionaler Unternehmen an der Zielgruppe (Studienabbrecher/innen) für die duale Berufsausbildung;
- Erfahrungen mit der Zielgruppe bei der dualen Berufsausbildung;
- Maßnahmen zur Integration von Studienaussteiger/innen in die duale Berufsausbildung;
- Möglichkeiten zur Förderung der Integration von Studienabbrecher/innen in die duale Berufsausbildung;

### 2. Integration von Studienabbrecher/innen in die duale Berufsausbildung

Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden veranlassen Unternehmen zunehmend neue Zielgruppen zu erschließen (vgl. Tillmann et al. 2014). Vor allem Studienabbrecher/innen sind in den letzten Jahren verstärkt in den Fokus der Unternehmen gerückt, um den Bedarf an Auszubildenden bzw. Fachkräften zu decken (vgl. Be-

cker/Lübbers 2014; Bundesministerium für Bildung und Forschung 2017; Deutscher Industrie- und Handelskammertag 2015; Referenz-Betriebs-System 2015). Eine Befragung durch den Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) zeigt auf, dass Betriebe bereits verstärkt Maßnahmen zur Integration von Studienabbrecher/innen in die berufliche Bildung durchführen. Allerdings lässt sich festhalten, dass der Bedarf an geeigneten Integrationsmaßnahmen nach wie vor sehr groß ist. Insbesondere die Identifikation von Studienaussteiger/innen und die aktuell vorherrschenden Beratungsstrukturen stellen eine wesentliche Herausforderung im Hinblick auf die Integration der Zielgruppe dar (vgl. Zentralverband des deutschen Handwerks 2013). In diesem Zusammenhang ist einerseits die Kooperationsbereitschaft der Hochschulen von zentraler Bedeutung, andererseits existieren aus Sicht der Betriebe „parallel arbeitende Beratungsstrukturen, welche nicht miteinander vernetzt [...] sind“ (Zentralverband des deutschen Handwerks 2013, S. 8).

Grundsätzlich lässt sich bei Unternehmen eine hohe Aufgeschlossenheit gegenüber der Zielgruppe der Studienabbrecher/innen feststellen - wenngleich in einer Betriebsbefragung der Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung (GIB) festgestellt werden konnte, dass rund zwei Drittel der befragten Betriebe bisher keine Erfahrungen mit dieser Zielgruppe bei der Ausbildung gemacht haben (vgl. Ebbinghaus 2016). Besonders positiv bewerteten Unternehmen die hohe Motivation und die höhere Lebenserfahrung bei Studienabbrecher/innen. Demzufolge zeichnen sich diese oft durch ein besonders starkes Engagement und einen größeren Grad an persönlicher Reife aus (vgl. Becker et al. 2010).

In umfangreichen Untersuchungen konnte weiterhin belegt werden, dass Unternehmen, die Studienaussteiger/innen integrierten, diese auch in ein Ausbildungsverhältnis übernommen haben. In der Regel absolvieren diese dabei ihre Ausbildung in demselben Umfang wie Abiturient/innen.<sup>1</sup> Eine Berücksichtigung von im Studium erworbenen Kompetenzen – beispielsweise durch eine (zusätzliche) Verkürzung der Ausbildungsdauer – findet in der Regel eher selten statt. Ein wesentliches Hemmnis bezüglich der Integration von Studienaussteiger/innen, sowie einer Anrechnung von Studienleistungen ist seitens der Unternehmen vor allem in der schwierigen Beurteilung der im Studium erworbenen Qualifikationen zu sehen (vgl. Becker et al. 2010; Ebbinghaus et al. 2014; Referenz-Betriebs-System 2015). In diesem Zusammenhang existieren bisher keine einheitlichen Standards für eine Anrechnung von Studienleistungen auf die Berufsbildung (vgl. Frank et al. 2015; Reglin/Severin 2012).

Vor allem lässt sich der Bedarf ableiten, „Übergänge von

Studienabbrecher/innen in eine Berufsausbildung zu erleichtern und systematisch [...] Verfahren zu schaffen, die ggf. eine Anrechnung [...] und eine Verkürzung der Ausbildung ermöglichen“ (Jahn/Birckner 2014, S. 11).

### 3. Methode

#### 3.1. Stichprobe

Im Rahmen einer regionalen Unternehmensbefragung wurde unter anderem der aktuelle und zukünftige Fachkräftebedarf im technischen Bereich untersucht (n = 206). Ein weiterer Schwerpunkt dieser Befragung galt dem Thema *Integration von Studienabbrecher/innen in die duale Berufsausbildung*. Vor diesem Hintergrund gaben - im Rahmen eines Sonderteils der Unternehmensbefragung („Studienabbrecher“) - 78 Unternehmen eine Einschätzung bzw. Bewertung zu spezifischen Themen der beruflichen Integration von Studienaussteiger/innen ab. Befragt wurden in diesem Zusammenhang klein- und mittelständische Unternehmen (KMUs) sowie Großunternehmen aus technischen Branchen (**IHK-Kammerbezirk Oberpfalz**). Eine detaillierte methodische Beschreibung der Stichprobe sowie des Erhebungsinstruments ist dem Methodenbericht (Schnurer 2016) zu entnehmen.<sup>2</sup>

#### 3.2. Fragebogen

Neben der Analyse des aktuellen und zukünftigen regionalen Fachkräftebedarfs in technischen Berufsfeldern (MINT-Bereich) wurde im Rahmen der Erhebung das allgemeine Interesse an der Gewinnung von Studienabbrecher/innen für die (duale) Berufsausbildung analysiert. Zudem wurde untersucht, ob bereits Erfahrungen mit der Zielgruppe bei der dualen Berufsausbildung gemacht wurden - insbesondere die Gründe für die Rekrutierung, sowie die Form der dualen Berufsausbildung (z. B. Ausbildungsdauer, Kombination mit einer Fortbildung) standen hierbei im Vordergrund. Ein abschließender Themenkomplex befasste sich mit der Bewertung spezifischer Maßnahmen bzw. Angebote zur Förderung der Integration von Studienaussteiger/innen in die duale Ausbildung. Vor diesem Hintergrund sollten Maßnahmen bzw. Angebote eruiert werden, die dazu beitragen, dass Unternehmen in stärkerem Maße Studienaussteiger/innen für die (duale) Ausbildung rekrutieren.

### 4. Ergebnisteil

Im folgenden Kapitel werden zunächst die Ergebnisse in Bezug auf den aktuellen und zukünftigen Fachkräftebedarf im technischen Bereich dargelegt. Anschließend werden die Auswertungen zum Thema *Integration von Studienabbrecher/innen in die duale Berufsausbildung* erörtert.

#### 4.1. Fachkräftebedarf im technischen Bereich

#### **Allgemeine Statistiken**

<sup>1</sup> Verkürzung der Ausbildungsdauer um maximal 12 Monate (Abkürzung der Ausbildungszeit und Teilzeitausbildung gem. § 8 Abs. 1 BBiG/§ 27b Abs. 1 HwO).

<sup>2</sup> Kapitel 3.3 Unternehmensbefragung

Bei der Auswertung der Ergebnisse spielte der regionale Bezug eine wesentliche Rolle. Aus diesem Grund wurden für die Auswertungen nur die Unternehmen aus der Region „Oberpfalz“ (n = 206) herangezogen. Abbildung 2 gibt einen Überblick über die Verteilung der befragten Unternehmen in der Region (nach kreisfreien Städten und Landkreisen). Die Mehrheit der befragten Unternehmen (91,7%) fällt mit 1 - 499 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unter den Definitionsbereich eines klein- bzw. mittelständischen Unternehmens (KMU). Aufgrund der geringen Fallzahl an Großunternehmen in der Stichprobe wurde für die Analysen auf eine Unterscheidung zwischen KMU und Großunternehmen verzichtet. Der Frauenanteil bei den Beschäftigten in den Unternehmen beläuft sich im Mittel auf 29,17% (SD (Standardabweichung): 22). Mit Blick auf das Alter der Belegschaft lässt sich bei den befragten Unternehmen eine eher durchschnittliche Altersstruktur feststellen (siehe Tabelle 1).

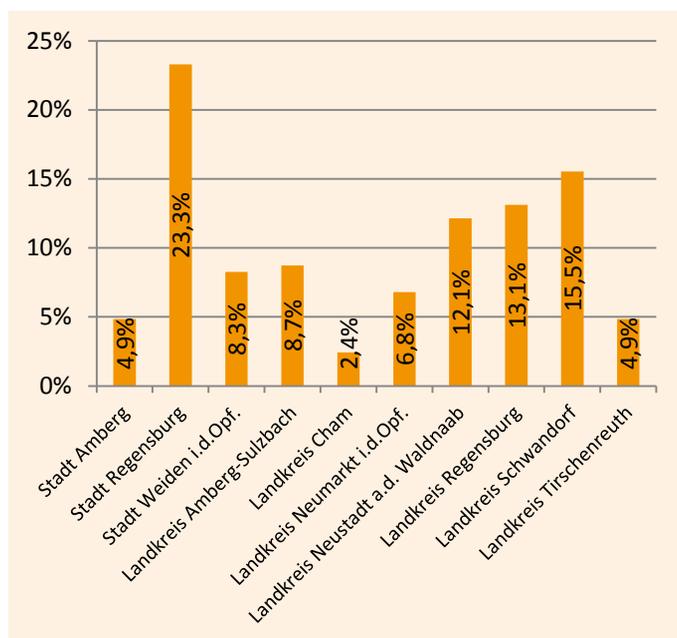


Abbildung 2: Sitz der Unternehmen / Betriebe (Region: Oberpfalz)

Tabelle 1: Altersstruktur der Belegschaft

	absolut	prozentual
sehr jung	7	3,5%
eher jünger	54	26,9%
durchschnittlich	109	54,2%
eher älter	30	14,9%
sehr alt	1	0,5%
Σ	201	100%

### Aktueller Fachkräftebedarf

Zum Zeitpunkt der Befragung gab mehr als ein Drittel der Unternehmen (37,4%) an, aktuell vakante Stellen im technischen Bereich zu haben (hierbei handelt es sich um Stellen, welche seit mehr als sechs Monaten nicht besetzt werden konnten). Die von Vakanz betroffenen Unternehmen wurden schließlich auch hinsichtlich der davon betroffenen technischen Berufshauptgruppen und

Qualifikationsniveaus<sup>3</sup> befragt. Dabei zeigt sich, dass in den Berufshauptgruppen „Elektrotechnik“ (35,1%), „Maschinenbau- und Betriebstechnik“ (24,7%) und „Bauberufe“ (23,4%) die meisten vakanten Stellen zu verzeichnen waren (siehe Abbildung 3). Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass sich hinsichtlich der betroffenen Qualifikationsniveaus - teils größere - Unterschiede zeigen (siehe Abbildung 4): Am stärksten betroffen waren hierbei „Fachkräfte mit einer mindestens 2-jährigen Berufsausbildung“ (MW (Mittelwert): 3,68; SD: 0,68)<sup>4</sup>. So gaben mehr als drei Viertel der von Vakanz betroffenen Unternehmen (77,3%) an, einen starken Bedarf an dieser Personengruppe zu haben. Auch bei den Qualifikationsniveaus der „Meister/innen, Techniker/innen“ (MW: 3,31; SD: 0,95)<sup>4</sup> und „Ingenieur/innen“ (MW: 3,25; SW: 1,02)<sup>4</sup> wurde der aktuelle Bedarf durchaus als sehr hoch eingestuft. Am vergleichsweise schwächsten - wenngleich noch immer relativ hoch - ausgeprägt war schließlich der Bedarf an Auszubildenden (MW: 3,04; SD: 1,17)<sup>4</sup>. So äußerten mehr als die Hälfte der von Vakanz betroffenen Unternehmen (52,2%) einen starken Bedarf an Auszubildenden zu haben.

### Zukünftiger Fachkräftebedarf

Bei Betrachtung des zukünftigen Bedarfs an Fachkräften im technischen Bereich lässt sich bei den Unternehmen eine deutliche Zunahme gegenüber dem aktuellen Bedarf feststellen. So gaben über zwei Drittel der befragten Unternehmen (68,9%) an, in den nächsten drei Jahren einen verstärkten Bedarf an Fachkräften im technischen Bereich zu erwarten. Insbesondere bei den Berufshauptgruppen „Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe“ (31,0%), „Elektrotechnik“ (28,2%), sowie „Maschinenbau- und Betriebstechnik“ (28,2%) wird nach Angaben der Unternehmen mit einem hohen Bedarf an Fachkräften zu rechnen sein (siehe Abbildung 3). Hinsichtlich der davon betroffenen Qualifikationsniveaus zeigt sich ein analoges Bild wie beim aktuellen Bedarf (siehe Abbildung 5). Wiederum am stärksten ausgeprägt war der zukünftige Bedarf bei den „Fachkräften mit einer mindestens 2-jährigen Berufsausbildung“. Über die Hälfte der befragten Unternehmen (56,8%) ging hierbei von einer Zunahme des Personalbedarfs aus. Ebenfalls wurde von den Unternehmen in Bezug auf die Qualifikationsniveaus der „Meister/innen, Techniker/innen“ (37,1%) und der „Ingenieur/innen“ (42,7%) ein zunehmender Bedarf erwartet, wohingegen bei den Auszubildenden überwiegend von einem gleichbleibenden Bedarf (57,6%) ausgegangen wurde.

<sup>3</sup> Im Rahmen der Unternehmensbefragung wurden die Qualifikationsniveaus wie folgt definiert: a) Ingenieur/innen, b) Meister/innen, Techniker/innen, c) Fachkräfte (mit einer mindestens 2-jährigen Berufsausbildung), d) Auszubildende.

<sup>4</sup> Skala: 1 = „nicht betroffen“, 2 = „kaum betroffen“, 3 = „etwas betroffen“, 4 = „stark betroffen“;

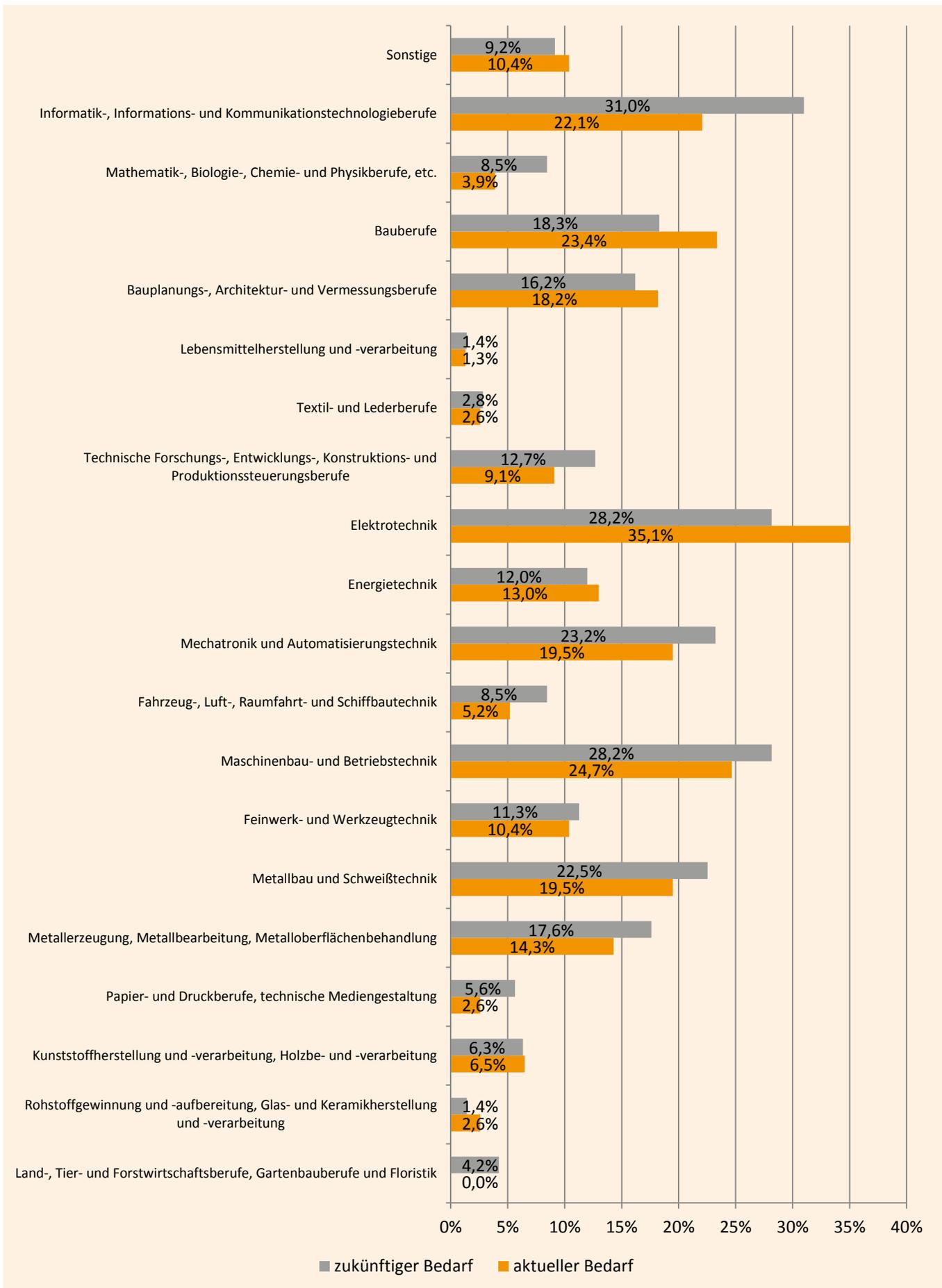


Abbildung 3: Aktueller und zukünftiger Fachkräftebedarf im technischen Bereich - betroffene Berufshauptgruppen (Mehrfachnennungen)

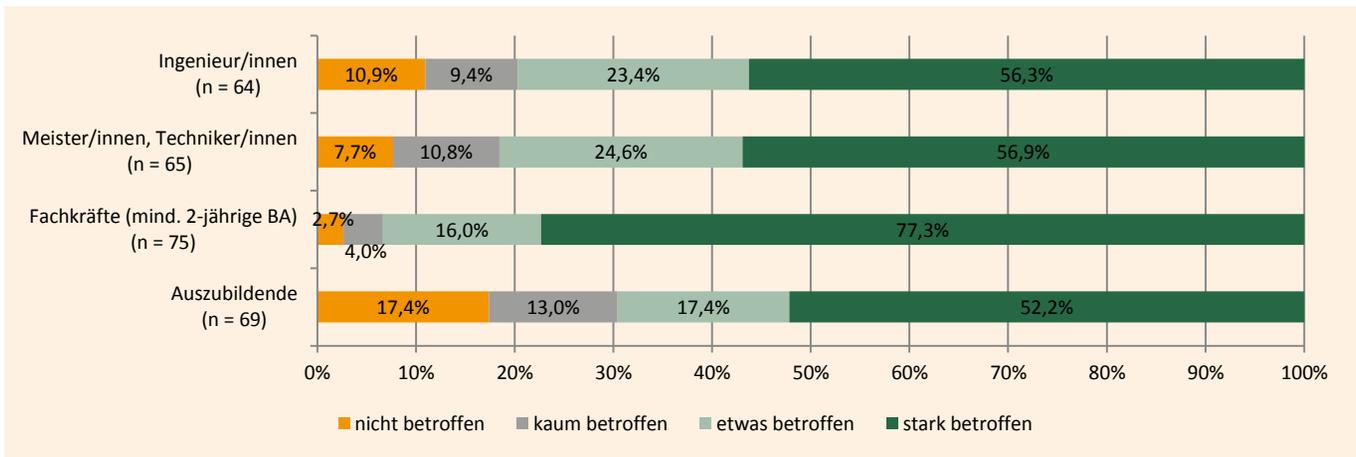


Abbildung 4: Aktuell vakante Stellen im technischen Bereich - betroffene Qualifikationsniveaus

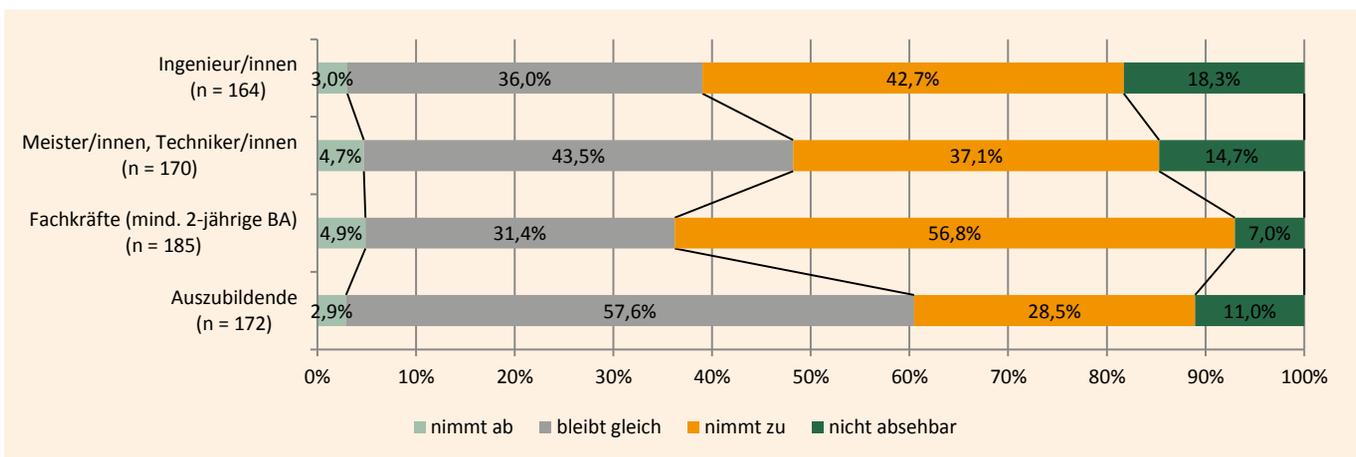


Abbildung 5: Zukünftiger Bedarf an Fachkräften im technischen Bereich - betroffene Qualifikationsniveaus

#### 4.2. Integration von Studienabbrecher/innen in die duale Berufsausbildung

Neben dem aktuellen und zukünftigen Fachkräftebedarf im technischen Bereich wurden im Rahmen des Sonderteils „Studienabbrecher“ der Unternehmensbefragung das allgemeine Interesse von Unternehmen an der Zielgruppe der Studienabbrecher/innen, Erfahrungen mit der Zielgruppe, sowie Maßnahmen zur Förderung der Integration von Studienaussteiger/innen in die (duale) Berufsausbildung untersucht. Die jeweiligen Fragestellungen richteten sich hierbei an Ausbildungsbetriebe/-unternehmen (n = 57).

#### Interesse/Erfahrungen der Unternehmen an/mit der Zielgruppe

Zunächst wurden die Unternehmen hinsichtlich ihres Interesses an der Gewinnung von Studienabbrecher/innen (aus dem technischen Bereich) für die duale Berufsausbildung im technischen Bereich befragt. Dabei lässt sich bei den Unternehmen durchaus ein hohes Interesse an der Gewinnung der Zielgruppe feststellen (siehe Abbildung 6) (MW: 3,07; SD: 0,83)<sup>5</sup>. Besonders Unternehmen welche angaben, einen verstärkten Bedarf an

Fachkräften in den nächsten drei Jahren zu erwarten, zeigten ein vergleichsweise höheres Interesse an der Zielgruppe (siehe Tabelle 2).

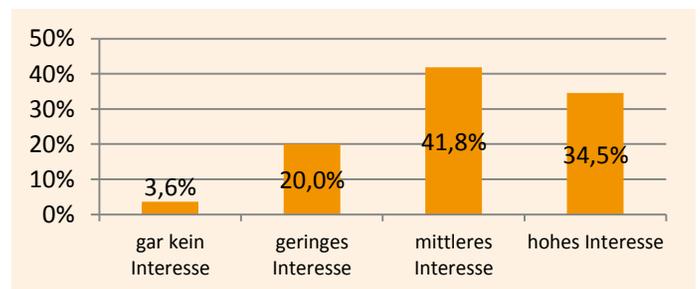


Abbildung 6: Interesse an der Gewinnung von Studienabbrecher/innen für die duale Berufsausbildung

Auf die Frage, ob die Unternehmen im technischen Bereich schon einmal Studienaussteiger/innen ausgebildet haben bzw. aktuell ausbilden, gaben 32,7% der Unternehmen an, dass sie bereits Studienabbrecher/innen ausgebildet haben bzw. aktuell ausbilden.<sup>6</sup> Hingegen hatten 60% der Unternehmen noch keine Erfahrungen mit dieser Zielgruppe bei der dualen Berufsausbildung gemacht (7,3% der Unternehmen konnten keine Angaben darüber machen, ob im Unternehmen bereits Studienab-

<sup>5</sup> Skala: 1 = „gar kein Interesse“, 2 = „geringes Interesse“, 3 = „mittleres Interesse“, 4 = „hohes Interesse“;

<sup>6</sup> Befragt wurden in diesem Zusammenhang Unternehmen, welche angaben, Interesse an der Gewinnung der Zielgruppe für die duale Berufsausbildung zu haben (n=55).

brecher/innen ausgebildet wurden bzw. werden).

Tabelle 2: Interesse an der Gewinnung von Studienabbrecher/innen für die duale Berufsausbildung in Abhängigkeit des erwarteten Fachkräftebedarfs

Erwarten Sie in den nächsten 3 Jahren einen verstärkten Bedarf an Fachkräften im technischen Bereich (inkl. Auszubildende) in Ihrem Unternehmen?		
	ja	nein
gar kein Interesse	0,0%	14,3%
geringes Interesse	17,1%	28,6%
mittleres Interesse	43,9%	35,7%
hohes Interesse	39,0%	21,4%

Diejenigen Unternehmen, die angaben Studienabbrecher/innen ausgebildet zu haben bzw. auszubilden, wurden befragt, weshalb sie diese für die duale Berufsausbildung rekrutiert haben bzw. rekrutieren (siehe Abbildung 7). Des Weiteren wurden diese Unternehmen befragt, in welcher Form Studienabbrecher/innen eine duale Berufsausbildung absolviert haben bzw. absolvieren. Wesentliche Gründe für die Rekrutierung von Studienabbrecher/innen für die duale Berufsausbildung sahen die Unternehmen insbesondere in Hinblick auf die Kompetenzen bzw. Qualifikationen (MW: 3,59; SD: 0,62)<sup>7</sup>, sowie die hohe Motivation der Zielgruppe (MW: 3,53; SD: 0,64)<sup>7</sup>. Mit Blick auf die duale Berufsausbildung zeigt sich, dass diese häufig in einer verkürzten Dauer (MW: 3,75; SD: 0,93)<sup>8</sup> und eher selten in Kombination mit einer Fortbildung (MW: 2,4; SD: 1,17)<sup>8</sup> erfolgte (siehe Abbildung 8).

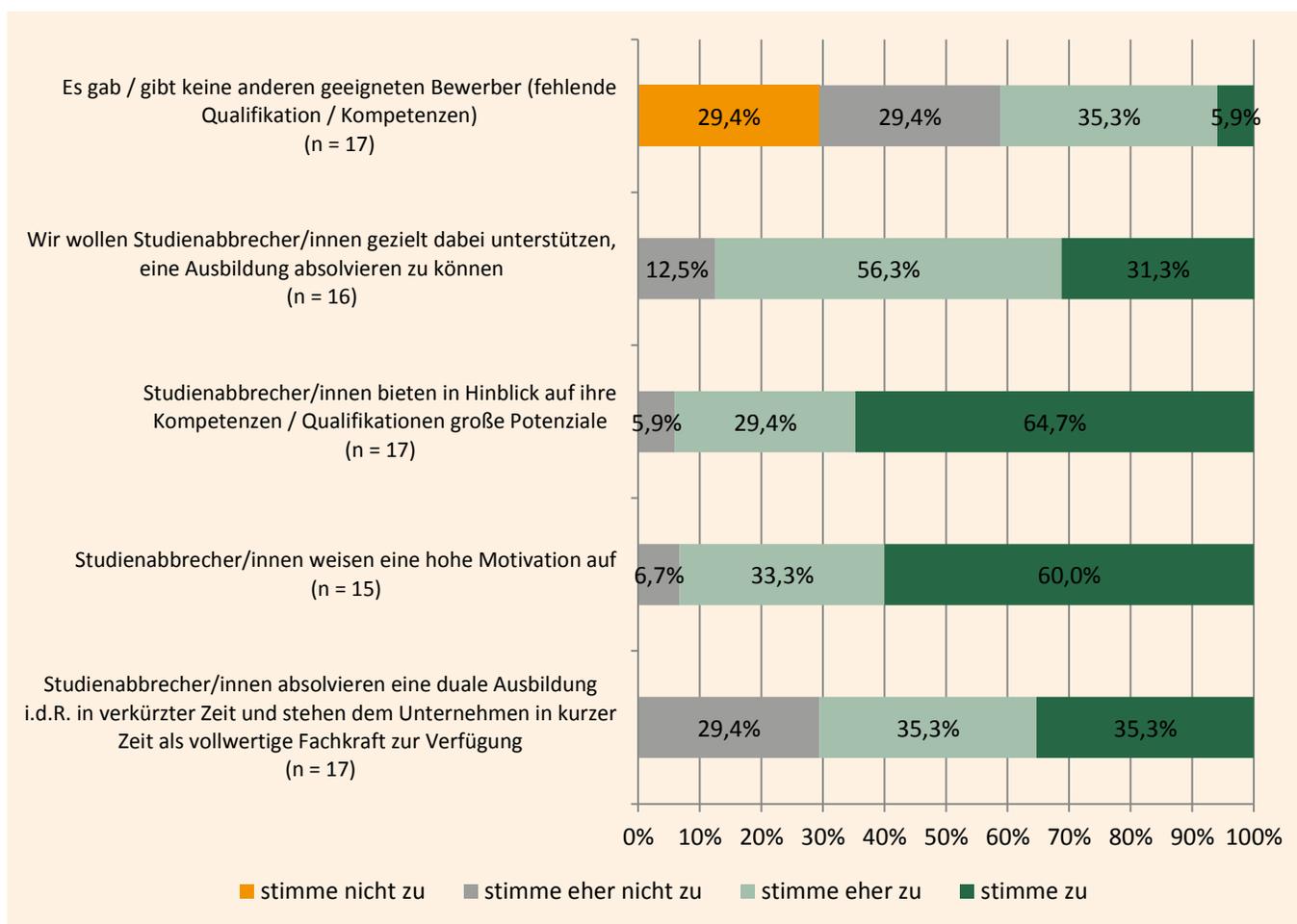


Abbildung 7: Gründe für die Rekrutierung von Studienabbrecher/innen für die duale Berufsausbildung

<sup>7</sup> Skala: 1 = „stimme nicht zu“, 2 = „stimme eher nicht zu“, 3 = „stimme eher zu“, 4 = „stimme zu“;

<sup>8</sup> Skala: 1 = „nie“, 2 = „selten“, 3 = „gelegentlich“, 4 = „oft“, 5 = „immer“;

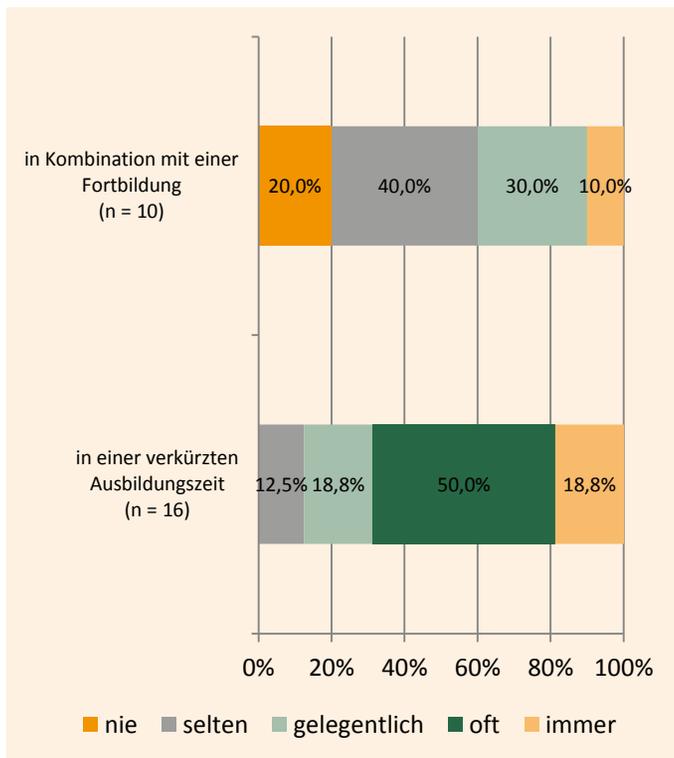


Abbildung 8: Form der Berufsausbildung von Studienabbrecher/innen

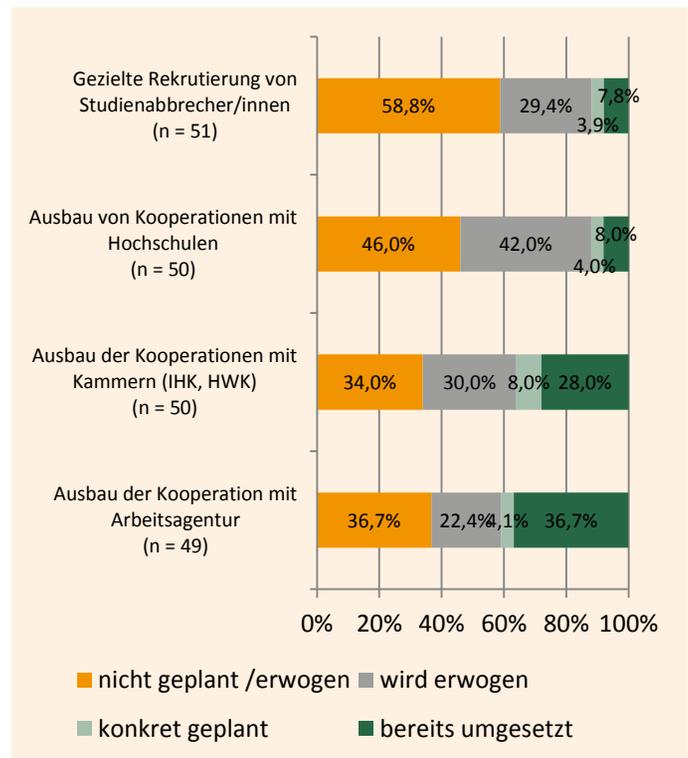


Abbildung 9: Inwiefern werden in Ihrem Unternehmen folgende Maßnahmen bereits umgesetzt bzw. sind geplant, um Studienabbrecher/innen für die duale Berufsausbildung zu rekrutieren?

### Maßnahmen zur Integration von Studienabbrecher/innen

Neben dem Interesse an der Zielgruppe und den Erfahrungen mit Studienabbrecher/innen bei der dualen Berufsausbildung wurde weiterhin der Frage nachgegangen, inwiefern in den Unternehmen spezifische Maßnahmen - insbesondere der Ausbau von Kooperationen mit zentralen Institutionen (z. B. Kammern, Agentur für Arbeit und Hochschulen) - bereits umgesetzt wurden bzw. geplant sind, um Studienaussteiger/innen für die duale Berufsausbildung zu gewinnen (siehe Abbildung 9). Es wird deutlich, dass bei rund einem Drittel der Unternehmen ein Ausbau der Kooperation mit Arbeitsagenturen (36,7%) und Kammern (IHK/HWK) (28,0%) bereits stattgefunden hat. Hingegen wurden vertiefende Kooperationen mit Hochschulen lediglich von acht Prozent der Unternehmen umgesetzt, ein entsprechender Kooperationsausbau mit Hochschulen wurde immerhin von 42,0% der Unternehmen erwogen.

Trotz des hohen Interesses der Unternehmen an der Gewinnung von Studienabbrecher/innen für die duale Berufsausbildung fand eine gezielte Rekrutierung lediglich bei 7,8% der Unternehmen statt. Aufgrund des steigen-

den Bedarfs an Fachkräften ist es umso erstaunlicher, dass bei einem Großteil der Unternehmen (58,8%) eine gezielte Rekrutierung auch in naher Zukunft nicht konkret geplant war bzw. erwogen wurde. Die Unternehmen wurden zudem befragt, ob bereits weitere Maßnahmen umgesetzt wurden oder dies geplant ist, um Studienabbrecher/innen für die duale Berufsausbildung zu gewinnen. In diesem Zusammenhang gaben 5,5% der Unternehmen an, dass bereits weitere Maßnahmen - beispielsweise Aushänge an Hochschulen - umgesetzt wurden. Bei einigen wenigen befragten Unternehmen (1,8%) war die Realisierung weiterer Maßnahmen konkret geplant.

### Förderung der Integration von Studienabbrecher/innen

Im abschließenden Themenkomplex wurde erhoben, welche Maßnahmen bzw. Angebote dazu beitragen, dass Unternehmen in stärkerem Maße Studienabbrecher/innen für die (duale) Berufsausbildung rekrutieren. Die Einschätzungen der Unternehmen zu spezifischen Maßnahmen/Angeboten sind in Abbildung 10 dargestellt.

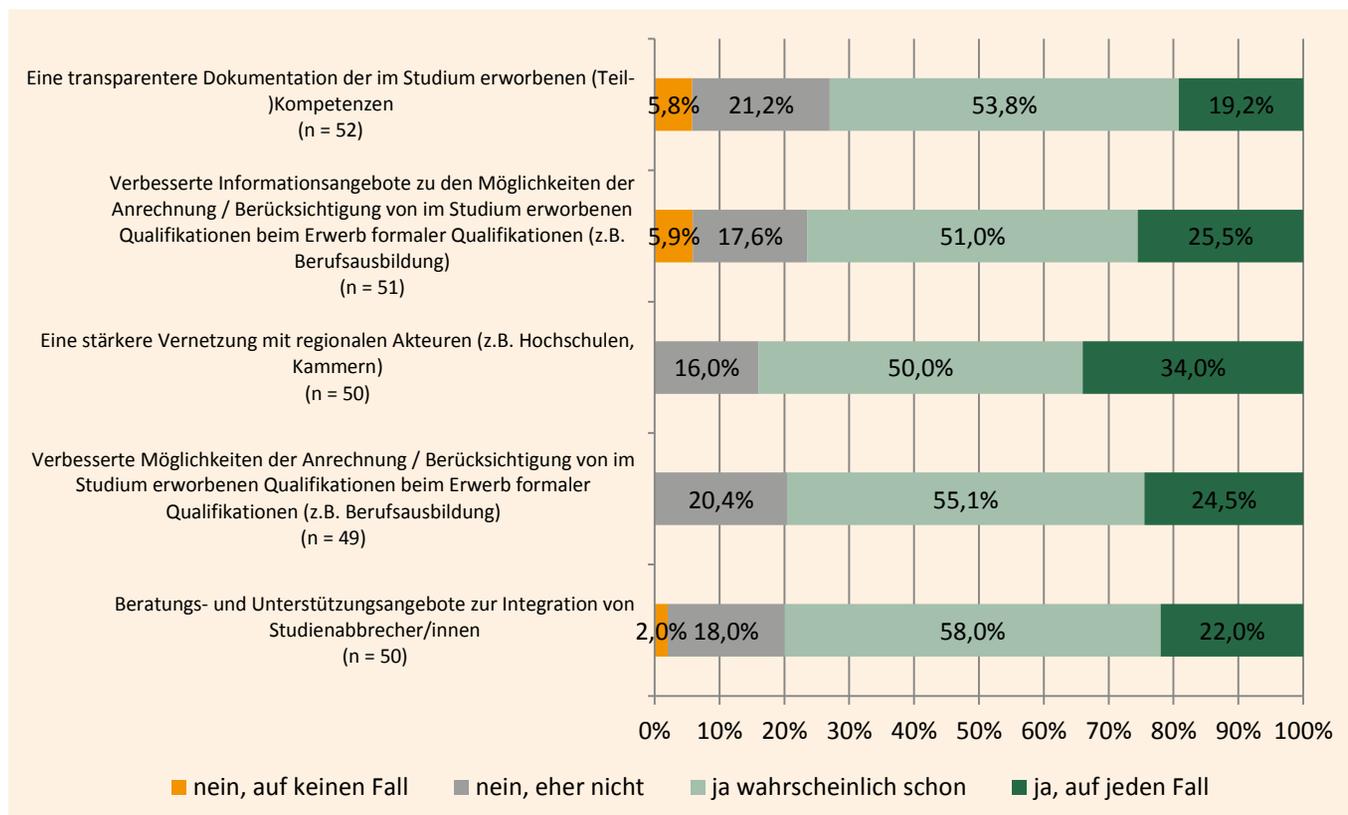


Abbildung 10: Würden die nachfolgend aufgeführten Maßnahmen / Angebote dazu beitragen, dass Ihr Unternehmen in stärkerem Maße Studienabbrecher/innen für die duale Berufsausbildung rekrutiert?

Als besonders förderlich erweist sich dabei aus Sicht der Unternehmen vor allem eine stärkere Vernetzung mit regionalen Akteuren, wie beispielsweise den Kammern und Hochschulen (MW: 3,18; SD: 0,69)<sup>9</sup>. Neben einer stärkeren Vernetzung mit regionalen Akteuren besteht aus Sicht der Unternehmen vor allem aber auch Handlungsbedarf in Bezug auf eine Verbesserung der Anrechnungsmöglichkeiten von Studienleistungen auf die duale Berufsausbildung (MW: 3,04; SD: 0,67)<sup>9</sup>. Zudem gilt es den Fokus auch auf eine Verbesserung der Informationsangebote zu den Anrechnungsmöglichkeiten von Studienleistungen (MW: 2,96; SD: 0,82)<sup>9</sup> und den Ausbau von Beratungs- und Unterstützungsangeboten zur Integration von Studienabbrecher/innen (MW: 3,00; SD: 0,70)<sup>9</sup> zu legen.

## 5. Diskussion

Neben der Analyse des aktuellen und zukünftigen regionalen Fachkräftebedarfs in technischen Berufsfeldern (MINT-Bereich) lag ein wesentlicher Schwerpunkt der Erhebung auf dem Themengebiet *Integration von Studienabbrecher/innen in die duale Berufsausbildung*. Die Ergebnisse lieferten einige zentrale Erkenntnisse und Ansatzpunkte im Hinblick auf die berufliche Integration von Studienaussteiger/innen.

Grundsätzlich konnte bei den regionalen Unternehmen ein durchaus hohes Interesse an der Gewinnung von Stu-

dienaussteiger/innen für die duale Berufsausbildung festgestellt werden, wenngleich seitens der Unternehmen bisher nur bedingt Maßnahmen zur Gewinnung von Studienabbrecher/innen ergriffen bzw. umgesetzt wurden. Wesentliche Ansatzpunkte sind daher ein Ausbau der Vernetzung zwischen Arbeitsagenturen, Kammern, Hochschulen und Unternehmen, sowie eine systematische Erschließung der Zielgruppe durch Unternehmen - bspw. durch gezielte Ansprache.

Mit Blick auf die duale Berufsausbildung bieten die Kammern bereits spezifische Angebote für Studienaussteiger/innen an, die unter anderem eine verkürzte Ausbildung auf Grundlage erbrachter Studienleistungen ermöglichen. Allerdings ergeben sich in diesem Zusammenhang aus Unternehmenssicht zwei grundlegende Probleme, bei denen es anzusetzen gilt: Zum einen sind Unternehmen häufig nicht (ausreichend) über die Möglichkeiten einer Anrechnung bzw. Berücksichtigung von Studienleistungen informiert, zudem sind die Regelungen für eine Anrechnung/Berücksichtigung von Studienleistungen aus Sicht der Unternehmen höchst intransparent (vgl. Becker et al. 2010). Zum anderen ist eine Beurteilung/Bewertung von im Studium erworbenen Kompetenzen aufgrund der Intransparenz von Studienbescheinigungen für Unternehmen meist nicht bzw. nur sehr schwer möglich (Becker et al. 2010).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Erschließung von Studienabbrecher/innen für die duale Berufsausbildung - insbesondere vor dem Hintergrund des de-

<sup>9</sup> Skala: 1 = „nein, auf keinen Fall“, 2 = „nein, eher nicht“, 3 = „ja, wahrscheinlich schon“, 4 = „ja, auf jeden Fall“;

mographischen Wandels und dem damit einhergehenden Fachkräftemangel - durchaus Potenzial für Unternehmen birgt. Jedoch verdeutlichen die vorliegenden Ergebnisse, dass in Bezug auf die Integration von Studienabbrecher/innen durchaus noch wesentlicher Handlungsbedarf besteht. So sollten Unternehmen Studiaussteiger/innen gezielt erschließen und in den Rekrutierungsprozess einbeziehen. Hierbei können Unternehmen insbesondere von einer engen Zusammenarbeit mit den Agenturen für Arbeit und Kammern profitieren.

Die Kammern und Agenturen für Arbeit sind insbesondere in die Pflicht zu nehmen, wenn es darum geht, Unternehmen für die Zielgruppe zu sensibilisieren und Studiaussteiger/innen in Unternehmen zu vermitteln. Darüber hinaus liegt es im Verantwortungsbereich der Kammern, die Möglichkeiten der Anrechnung von im Studium erworbenen Kompetenzen an Unternehmen zu kommunizieren.

## Literaturverzeichnis

- Becker, Carsten/Grebe, Tim/Bleikertz, Torben 2010: Berufliche Integration von Studienabbrechern vor dem Hintergrund des Fachkräftebedarfs in Deutschland. Berlin: GIB.
- Becker, Carsten/Lübbers, Thorsten 2014: Empiriegestütztes Monitoring zur Qualifizierungssituation in der deutschen Wirtschaft. Ergebnisbericht zur Welle Frühjahr 2014. Berlin: GIB.
- Bundesagentur für Arbeit 2017: Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt - Fachkräfteengpassanalyse Juni 2017. Nürnberg.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) 2017: Berufsbildungsbericht 2017.
- Deutsche Akademie der Technikwissenschaften 2014: MINT Nachwuchsbarometer 2014. München.
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) 2015: Ausbildung 2015. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung. Berlin (<https://www.dihk.de/ressourcen/downloads/dihk-ausbildungsumfrage-2015.pdf>; Zugriff: 15.11.2017).
- Ebbinghaus, Margit 2016: Studienabbrecher/-innen: Als Auszubildende in Betrieben willkommen - aber möglichst ohne Extrabehandlung. Ergebnisse einer Betriebsbefragung mit dem Referenz-Betriebs-System. Bonn.
- Ebbinghaus, Margit/Beicht, Ursula/Gei, Julia/Milde, Bettina 2014: Studienabbrecher für die duale Berufsausbildung gewinnen. Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor Berufliche Bildung 2014. Bonn.
- Frank, Irmgard/Heister, Michael/Walden, Günter 2015: Berufsbildung und Hochschulbildung. Durchlässigkeit und Verzahnung als bildungspolitische Herausforderungen - bisherige Entwicklungen und aktuelle Herausforderungen. Wissenschaftliche Diskussionspapiere. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Jahn, Robert W./Birckner, Maja 2014: Studienabbrecher: Über die Situation einer (noch) kaum beachteten Zielgruppe innerhalb und außerhalb der Beruflichen Bildung. In: Berufsbildungsforschung und -beratung aktuell, Heft 1, 2/2014.
- Mesaros, Leila/Vanselow, Achim/Weinkopf Claudia 2009: Fachkräftemangel in KMU - Ausmaß, Ursachen und Gegenstrategien. Bonn.
- Referenz-Betriebs-System 2015: Ausbildung von Studienabbrechern. ([https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a2\\_rbs-info-38.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a2_rbs-info-38.pdf); Zugriff: 15.11.2017).
- Reglin, Thomas/Severing, Eckart 2012: Trägt der Deutsche Qualifikationsrahmen zur Durchlässigkeit im Bildungssystem bei? In: BMBF (Hg.): Durchlässigkeit und Transparenz fördern. DECVET - Ein Reformansatz in der beruflichen Bildung. Bonn, S. 7-16.
- Schnurer, Katharina 2016: Gesamtüberblick über das Vorgehen „Quantitative Befragung zur Erfassung des regionalen Weiterbildungsbedarfs. OTH mind Methodenbericht. ([https://www.oth-aw.de/files/oth-aw/Forschung/Forschungsprojekte/OTH\\_mind/Publikation\\_Methodenbericht\\_mit\\_Fragebogen.pdf](https://www.oth-aw.de/files/oth-aw/Forschung/Forschungsprojekte/OTH_mind/Publikation_Methodenbericht_mit_Fragebogen.pdf); Zugriff: 15.11.2017).
- Tillmann, Frank/Schaub, Günther/Lex, Tilly/Kuhnke, Ralf/Gaupp, Nora 2014: Attraktivität des dualen Ausbildungssystems aus Sicht von Jugendlichen. Bonn: Reihe Berufsbildungsforschung Nr. 17.
- ZENTRALVERBAND DES DEUTSCHEN HANDWERKS (ZDH) 2013: Integration von Studienaussteigern in das duale Berufsbildungssystem. Bestandsaufnahme der Handwerksinitiativen zur Integration von Studienaussteigern. Berlin



**Bernhard Gschrey**

Forschungsteilbereich:  
Anschlussmöglichkeiten für  
Studienabbrecher/innen

## Impressum

- Autor:** Bernhard Gschrey
- Herausgegeben durch:** BMBF-Verbundprojekt „OTH mind“ der OTH Regensburg und der OTH Amberg-Weiden  
Wissenschaftliche Leitung Prof. Dr. habil. Clarissa Rudolph
- Kontakt:** Prüfeninger Straße 58, 93049 Regensburg  
mind@oth-regensburg.de  
www.othmind-regensburg.de
- Hetzenrichter Weg 15, 92637 Weiden in der Oberpfalz  
othmind@oth-aw.de  
www.oth-aw.de/hochschule/oth\_mind
- Copyright:** Vervielfachung oder Nachdruck auch auszugsweise zur Veröffentlichung durch Dritte nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Herausgeber.
- Hinweis:** Diese Publikation wurde im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ erstellt. Die in dieser Publikation dargelegten Ergebnisse und Interpretationen liegen in der alleinigen Verantwortung der Autor/innen.