

---

# Das duale Studium – Stand der Forschung

# 2

Katharina Hähn

---

## 2.1 Datenbasis

Die Datenbank AusbildungPlus des BIBB ist die aktuell umfassendste Datenquelle<sup>2</sup>, da das duale Studium bislang im Berichtswesen der statistischen Bundes- und Landesämter nicht hinreichend erfasst wird. Das wissenschaftliche Interesse am dualen Studium ist zwar in den letzten Jahren moderat angestiegen, jedoch unterscheiden sich die wissenschaftlichen Arbeiten hinsichtlich einbezogener Bundesländer, Fachrichtungen oder auch Hochschularten. Dies gilt es bei den im vorliegenden Kapitel dargestellten Forschungsergebnissen zu berücksichtigen. Fallgrößen, Zielstellungen und Erhebungsmethoden weichen ebenfalls voneinander ab. Der Anhang zu diesem Kapitel bildet daher die Merkmale für die einbezogenen Studien ab. Vergleichbarkeit und Übertragbarkeit der folgenden Ausführungen sind überdies eingeschränkt, da Fragestellungen sowie Antwortvorgaben in den zitierten Studien voneinander abweichen. Um etwa Motive dual Studierender zur Aufnahme eines dualen Studiums herauszufinden, wurden teils die Vorzüge eines solchen im Vergleich zu einem regulären Studium erfragt, teils wurden die Motive für die Aufnahme eines dualen Studiums erfragt und teils wurden Erwartungen daran eruiert.

---

## 2.2 Soziodemografische Merkmale dual Studierender

Im April 2013 lag die Anzahl dual Studierender laut der AusbildungPlus Datenbank bei 64.358. Schätzungen gehen jedoch von einer höheren Anzahl aus, da nicht alle Hochschulen ihre Daten angeben (BIBB 2014: 28).

---

2 Zur eingeschränkten Validität vgl. Kapitel 1.

In vielen empirischen Untersuchungen ist der Anteil männlicher dual Studierender – teils erheblich – größer als der Anteil weiblicher dual Studierender. Allerdings besteht hier ein Zusammenhang mit den Fachrichtungen der jeweiligen Stichproben. So scheinen in den Untersuchungen von Pohl (2010)<sup>3</sup>, Purz (2011)<sup>4</sup> und Gensch (2014)<sup>5</sup> die einbezogenen Fachrichtungen für die niedrigeren bis marginalen Anteile weiblicher dual Studierender verantwortlich zu sein – und keine besondere Empfänglichkeit junger Männer für das duale Studium. An den von Berthold et al. (2009: 19) fokussierten Berufsakademien ist mit 59 % der Anteil weiblicher dual Studierender hingegen höher (Berthold et al. 2009: 19) und kann auf die größere Bedeutung sozialer Berufe, neben den betriebswirtschaftlichen und technischen Fächern, zurückgeführt werden (Berthold et al. 2009: 17).

Im Vergleich der Geschlechterverteilung dualer und regulärer Studiengänge zeigt sich ein gemischtes Bild. Die Anteile weiblicher dual Studierender an bayrischen Fachhochschulen waren im Wintersemester 2011/2012 im Studienfach Elektrotechnik mit 17 % um 9 Prozentpunkte und im Studienfach Mechatronik mit 19 % um 12 Prozentpunkte höher als in den regulären Studiengängen der Fachhochschulen. Demnach können duale Studienangebote eine positive Wirkung auf die Beteiligung von Frauen in technischen Studienfächern haben. In den Fächern Wirtschaftswissenschaften (58 %), Wirtschaftsingenieurwesen (21 %) und Gesundheitswissenschaften (84 %) wiederum unterschieden sich die Anteile um nur höchstens drei Prozentpunkte nach oben (Gensch 2014: 30). Diese Werte deuten auch darauf hin, dass offenbar kein Anreiz für junge Männer zur Aufnahme eines Studiums in „Frauendomänen“ – wie eben den Gesundheitswissenschaften – durch das Vorhandensein dualer Studienangebote besteht.

Die Rekrutierung zukünftiger Fachkräfte mit tertiärem Bildungsabschluss über duale Studienangebote führt zu einer Verschiebung der Zielgruppe, die angesprochen wird, um eine Bildungsstufe abwärts. Werden Absolvent/inn/en regulärer Hochschulstudiengänge erst im Verlauf ihres Studiums zu einem interessanten Rekrutierungsfeld, setzen Bemühungen zur Besetzung dualer Studienplätze bereits bei Hochschulzugangsberechtigten an (vgl. IW 2010a: 16; Purz 2011; ähnlich: BIBB 2014: 22). Durch die direkte oder nur kurz verzögerte Einmündung in ein duales Studium nach dem Erwerb einer Hochschulreife sind die meisten dual Studierenden

- 
- 3 Fachbereiche: Gartenbau, Versorgungstechnik, Bahnbau, Verkehrs- und Transportwesen. Gebäude- und Energietechnik, Elektrotechnik, Maschinenbau
  - 4 Studienrichtungen: Ingenieurberufe; kaufmännische und technische Berufe
  - 5 Studienbereiche: Wirtschaftswissenschaften, Gesundheitswissenschaften, Informatik, Ingenieurwissenschaft (allgemein), Wirtschaftsingenieurwesen, Maschinenbau/Verfahrenstechnik, Elektrotechnik, Bauingenieurwesen/Landschaftsbau

nicht älter als 21 Jahre alt (vgl. Berthold et al. 2009: 19; Pohl 2010: 166; Purz 2011: 152). Das Durchschnittsalter dual Studierender an Fachhochschulen in Bayern lag im Wintersemester 2011/2012 mit 23,2 Jahren etwas höher, aber auch hier waren fast 42 % unter 22 Jahre alt (Gensch 2014: 30 f.). „Durch die straffe Organisation und die gute Betreuung schaffen die meisten Studierenden ihr Studium in der Regelstudienzeit“ (Waldhausen 2005: 66). Entsprechend sind auch duale Studienabsolvent/inn/en in der Regel jünger als Absolvent/inn/en hochschulischer Bildungsgänge.

Eine Allgemeine Hochschulreife haben 71 % der dual Studierenden an Fachhochschulen in Bayern (Gensch 2014: 31 f.) und 90,2 % der dual Studierenden an den einbezogenen Fachhochschulen in Thüringen (Pohl 2010: 168). Im Vergleich zu Studierenden regulärer Fachhochschul-Studiengänge sind das überdurchschnittlich hohe Werte.

Durch die im Vergleich zu Fachhochschulen und Universitäten geringeren Anteile Studierender an Berufsakademien, deren Eltern einen Hochschulabschluss haben, konstatieren Berthold et al. (2009: 20), dass „es den Berufsakademien offenbar überproportional stark [gelingt], Studieninteressenten aus *bildungsfernen* Familien anzusprechen.“ Gensch (2014) stellt hingegen fest, dass sich der Bildungshintergrund dual Studierender an Fachhochschulen in Bayern nicht entscheidend von dem der regulär Studierenden unterscheidet. Daher könne die Annahme, dual Studierende seien aus eher bildungsfernen Familien, „nicht unbedingt gestützt werden“ (Gensch 2014: 42).

### 2.3 „Der duale Studienabsolvent“ – neuer Bildungstyp oder Substitutionsfigur?

Infolge der Veränderungen des Bildungs- und Beschäftigungssystems wurde eine – insbesondere theoriegeleitete – Diskussion über ein modernisiertes Verständnis von Beruflichkeit angestoßen (vgl. Kuda / Strauß 2010; IG Metall (Hrsg.) 2010, 2011; Franz / Voss-Dahm 2011; Purz 2011; Spöttl 2012). Neben dem „beruflich-betrieblichen Bildungstyp“ und dem „akademischen Bildungstyp“ wird mittlerweile mit dem „beruflich-akademischen Bildungstyp“ (vgl. Spöttl 2012) eine dritte Mischform ausgemacht. Diese vereint „beruflich-praktischen Anwendungsbezug und akademische Ausbildung“ (ders.: 138 f.). Die Kombination aus berufsbildenden und akademischen Anteilen dualer Studiengänge schafft Rahmenbedingungen, die dem beruflich-akademischen Bildungstyp zu entsprechen scheinen (vgl. Ders.; Näheres hierzu vgl. Kapitel 3).

Eine häufige Vermutung ist, dass es zu einer Verdrängung oder Konkurrenz beruflich Aus- und Fortgebildeter durch – nicht nur duale – Bachelorabsolvent/inn/

en kommen könnte (vgl. z. B. Kloas 2007; Werner et al. 2008; Klumpp / Rybnikova 2010; Heidemann (Hrsg.) 2011; Purz 2011). Werden angestammte betriebliche Positionen und berufliche Tätigkeitsfelder der beruflich Qualifizierten mit Akademiker/innen neu besetzt, wird von „Substitution“ gesprochen. Dies umfasst auch einen Verlust von Aufstiegsmöglichkeiten. Wissenschaftliche Ergebnisse zur Relation des dualen Studiums zur dualen Aus- und Fortbildung und zum Hochschulstudium sind sehr unterschiedlich, teils auch gegenläufig (vgl. z. B. Weiß / Werner 2005; Kloas 2007; Werner et al. 2008; Klumpp / Rybnikova 2010; Purz 2011; Becker 2012).

Es zeichnet sich ab, dass sich Substitutionstendenzen nach Wirtschaftszweigen und Berufsgruppen unterscheiden. So deuten sich Konkurrenzen im kaufmännischen Bereich (vgl. Becker 2012) und im Bankenwesen an. In den technischen Berufen kommt es auf der Basis der bisherigen Befunde eher zu einer Konkurrenzsituation im mittleren Qualifikationssegment, also zu einer Konkurrenz zwischen dualen Studienabsolvent/innen und beruflich Gebildeten, die eine duale Aufstiegsfortbildung absolviert haben (insb. Techniker/innen). Heidemann und Koch (2013: 56) entdecken auf Grundlage von fünf Fallstudien in der chemischen Industrie keinerlei Hinweise auf eine Verdrängung dual Ausgebildeter. Jedoch „werden durch Ausweitung dualer Studiengänge die Karrierechancen von Absolventen des dualen Systems verringert, weil die dualen Bachelors von den Unternehmen bevorzugt auf solche Positionen gesetzt werden, die bislang durch betriebsinterne Aufstiegsweiterbildung erreicht wurden.“

Die Forschungsergebnisse von Mucke und Schwiedrzik (2000: 13) weisen wiederum nicht auf eine Reduktion dualer Ausbildungsplätze oder Meisterplätze allein durch eine bloße Beteiligung der Unternehmen am dualen Studium hin. Ein Abbau dieser Personalkategorien liegt vielmehr an den betriebspezifischen Bedingungen – an erster Stelle am Innovationsdruck. Die Hälfte (50 %) der sich am dualen Studium beteiligenden Unternehmen derselben Untersuchung geben als Motiv an, dass ein duales Studium besser für mittlere Führungspositionen ist als eine duale Ausbildung mit Aufstiegsfortbildung. Gerade einmal 6,5 % der Unternehmen forcieren jedoch den „Aufbau einer über der Meisterebene laufenden innerbetrieblichen Aufstiegsmöglichkeit im Rahmen von dualen Studiengängen“. Das Interesse besteht eher darin, „diese Hierarchieebene über das Hochschulsystem bzw. seine Abschlüsse zu legitimieren“ (dies.: 9 f.).

Purz (2011) stellt Auswirkungen einer Beteiligung an dualen Studiengängen bereits für das betriebliche Rekrutierungsverhalten und nicht erst beim späteren betrieblichen Einsatz der Absolvent/innen fest. Unternehmen ihres Samples verringern die Anzahl klassischer Ausbildungsplätze und/oder Praktikantenplätze zugunsten dualer Studienplätze und präferieren die Rekrutierung dualer Studienabsolvent/innen anstelle regulärer Hochschulabsolvent/innen.

## 2.4 Merkmale beteiligter Unternehmen

Dualen Studiengängen wird eine hohe „Konjunkturabhängigkeit“ (Holtkamp 1996: 11) zugeschrieben. „Von der Anzahl und Größenordnung der beteiligten Unternehmen hängt am Falle der dualen Studienangebote die Zahl der Studienanfänger bzw. Studenten ab“ (ders.). Hinzu kommt auch die Beständigkeit der Bereitstellung dualer Studienplätze<sup>6</sup>. Dieses Zusammenspiel muss ausreichend dual Studierende hervorbringen, um die angebotenen Studiengänge und Schwerpunkte der Hochschulen zu erhalten (auch: Berthold et al. 2009). Mitte der 1990er Jahre berichteten die Hochschulen von Schwierigkeiten, diese Anzahl dual Studierender zu erreichen (vgl. Holtkamp 1996: 11). Heute, etwa zwei Jahrzehnte später, wird hingegen eine Umkehrung von Nachfrage und Angebot thematisiert. Die Expansion dualer Studienangebote wird nicht wegen fehlenden studieninteressierten Hochschulzugangsberechtigten als begrenzt wahrgenommen, sondern einer – dem großen Interesse gegenüber – zu geringen Beteiligung der Unternehmen (z. B. Purz 2011).

Dabei beteiligte sich – der Hochrechnung des IW-Qualifizierungsmonitors zufolge – im Jahr 2010 jedes fünfte ausbildungsaktive Unternehmen auch am dualen Studium (IW 2010a).

Im April 2013 waren insgesamt 39.622 an dualen Studiengängen im Bereich beruflicher Erstausbildung beteiligte Unternehmen in der Datenbank AusbildungPlus eingetragen.

Neben empirisch ermittelten Motiven (vgl. Kapitel 2.5) der Unternehmen stellt die betriebliche Situation einen wichtigen Einflussfaktor der Beteiligungsbereitschaft dar. Starker Innovationsdruck, der sich durch Rationalisierung und Modernisierung ausdrückt, sowie ein längerfristiges Personalmanagement und das Vorhaben, Fachhochschulabsolvent/inn/en zukünftig stärker zu berücksichtigen, wirken sich verstärkend aus (vgl. Mucke / Schwiedrzik 2000: 8; ähnlich: Berthold et al. 2009).

Mucke und Schwiedrzik (2000: 7) haben bei unbeteiligten Unternehmen keinen Unterschied nach Betriebsgröße hinsichtlich eines geäußerten Interesses oder Desinteresses an einer zukünftigen Beteiligung feststellen können. Die Autoren deuteten das als einen Veränderungstrend, denn zum Befragungszeitpunkt waren Unternehmen ab einer Anzahl von 500 Beschäftigten im Vergleich zu solchen mit geringerer Beschäftigtenanzahl stärker an dualen Studienangeboten beteiligt.

Möglichkeiten und Vorteile des Angebotes dualer Studienmöglichkeiten speziell für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) werden mittlerweile zwar in der

---

6 Mucke und Schwiedrzik (2000: 12) vermuten, dass die Integration in ein Netzwerk verschiedener am dualen Studium beteiligter Akteure die Kontinuität einer Beteiligung fördert.

Literatur aufgegriffen (z. B. Anger / Werner 2006; Berthold et al. 2009; Bode / Alig 2012), die Empirie zeigt aber, dass sich große Unternehmen weiterhin viel stärker am dualen Studium beteiligen als mittlere und vor allem kleine Unternehmen (vgl. IW 2010a; Goeser / Isenmann 2012; Gensch 2014).

Im Branchenvergleich wird ein Zusammenhang zwischen beteiligungsstarken und -schwächeren Branchen und den jeweiligen typischen Betriebsgrößen deutlich. Gemäß der Hochrechnung im IW-Qualifizierungsmonitor beteiligen sich Unternehmen in der Industrie zu 16,9 %, in unternehmensnahen Dienstleistungen zu 21,5 % und in gesellschaftsnahen Dienstleistungen zu 20,6 % am dualen Studium (IW 2010b: 5).

Unter den Unternehmen, die sich in der Befragung von Mucke und Schwiedrzik (2000) bislang nicht an dualen Studiengängen beteiligt haben, sich aber grundsätzlich für eine Beteiligung aussprachen, waren viele Industriebetriebe vertreten. Auch die Betriebe der Branche Marketing/Unternehmensberatung waren fast alle bereit dazu, sich zukünftig zu beteiligen (dies.: 7).

Bei einer Betrachtung aller beteiligten Unternehmen an Studiengängen bayrischer Fachhochschulen beteiligen sich Unternehmen der Branchen Elektronik, Elektrotechnik, Technik (15,8 %), Maschinen- und Anlagenbau (11,3 %) sowie Banken, Finanzen, Versicherungen, Unternehmensberatungen (11,1 %) am stärksten. Weniger als 1 Prozent an der Gesamtbeteiligung in Bayern machen jeweils die Land- und Forstwirtschaft (0,9 %), Medien, Multimedia, Verlag, Druck, Werbung, Marketing, PR, Grafik, Design (0,8 %), Gastronomie, Hotel, Touristik, Sport, Fitness und Freizeit (0,4 %) sowie Personaldienstleistungen, Arbeitsvermittlung (0,2 %) aus. Erfahrungen mit dem dualen Studium hatten in der Studie von Gensch (2014) alle befragten bayrischen Unternehmen der Raum- und Luftfahrt (100 %) und in der Automobilindustrie (99,2 %) gesammelt. Bei den Automobilindustrie-Zulieferer-Unternehmen waren es immerhin noch 88,7 %. Im Handwerk (36,4 %) und im Baugewerbe (41,7 %) liegen die Erfahrungswerte hingegen weitaus niedriger.

---

## **2.5 Motiv- und Interessenkonvergenz der beteiligten Unternehmen und dual Studierenden**

Ein Teil der Motive der Unternehmen, sich an dualen Studiengängen zu beteiligen, und der Motive der Studieninteressierten zur Aufnahme eines solchen Studiums sind deckungsgleich oder miteinander verzahnt (vgl. Purz 2011: 249). Die Erwartungen der dual Studierenden und die Interessen der Unternehmen sind insgesamt konvergent und bedingen oder beeinflussen sich häufig gegenseitig. Insgesamt

zeigen sich dual Studierende daher zufrieden mit ihrem Unternehmen, unabhängig von dessen Größe (Gensch 2014: 80).

Der vergleichsweise zum regulären Hochschulstudium hohe Praxisbezug stellt zugleich ein Hauptmotiv sowohl der dual Studierenden für die Aufnahme eines solchen Studiums (vgl. Pohl 2010: 171; Gensch 2014: 62; Purz 2011; Waldhausen 2005: 64; Berthold et al. 2009; vgl. auch Kapitel 3.1.2) als auch der Unternehmen für eine Beteiligung (z. B. Mucke / Schwiedrzik 2000: 9; Voß 2005; Pohl 2010; Purz 2011; Kupfer 2013: 27; Graf 2013; ähnlich: IW 2010a: 16) dar.

Dual Studieninteressierte verbinden mit der Praxisnähe unter anderem eine „bessere Vorbereitung auf das Arbeitsleben“ und das „Sammeln von Berufserfahrung“ (Gensch 2014: 62 ff.). Diese Erwartungen werden erfüllt, wie z. B. aus der großen Zufriedenheit dualer Fachhochschulstudierender in Bayern mit den Aspekten „ich lerne beim dualen Studium die Arbeitswelt intensiver kennen“ und „ich lerne viele Arbeitsbereiche im Unternehmen kennen“ (ders. 83) hervorgeht.

Exemplarisch für die betrieblichen Interessen kann die Erhebung von Kupfer (2013: 27) angeführt werden. Ende 2012 wurden 280 Kooperationsbetriebe von Fachhochschulen u. a. nach den Gründen für eine Beteiligung an dualen Studiengängen befragt. Bei 97 % der Unternehmen entspricht die praxisnähere Ausbildung den betrieblichen Erfordernissen und ist insgesamt das am häufigsten genannte Motiv für eine Beteiligung.

Unternehmen schätzen die verkürzte oder ganz entfallende – und damit kostengünstigere – Einarbeitungszeit dualer Studienabsolvent/inn/en im Vergleich zu Absolvent/inn/en regulärer Hochschulstudiengänge (vgl. Mucke / Schwiedrzik 2000: 9 f.; Waldhausen 2005; Berthold et al. 2009: 20; Pohl 2010; Purz 2011) und auch den Wegfall von Trainee-Programmen (Berthold et al. 2009: 20; vgl. auch Kapitel 3.2.4). Von dem Aufbau eines guten Verhältnisses zu Vorgesetzten und Kolleg/inn/en (Purz 2011), auch i. S. einer betrieblichen Integration, während der Studienzeit profitieren alle Beteiligten. Durch die betrieblichen Kenntnisse sprechen Unternehmen dual Studierenden eine hohe Einsatzbefähigung (vgl. Berthold et al. 2009: 20; Pohl 2010: 229; vgl. auch Kapitel 3.2.2) zu und nutzen die „wertschöpfende Arbeitskraft“ im Betrieb (vgl. Voß 2006: 21; Purz 2011: 249).

Der hohe Stellenwert, den die beteiligten Unternehmen speziell dem Erwerb betrieblicher Erfahrungen und Kenntnisse einräumen, kann als Beleg dafür geltend gemacht werden, dass die zentralen Merkmale von Facharbeit (berufliche Handlungsfähigkeit; Erfahrungswissen, ...) im dualen Studium erhalten bleiben sollen (ähnlich: Bosch 2014: 12).

Übergreifendes Motiv von Unternehmen, sich am dualen Studium zu beteiligen, ist die Sicherung ihres gegenwärtigen oder zukünftig erwarteten Fachkräftebedarfes. Fast die Hälfte (43,9 %) der im IW-Qualifizierungsmonitor (2010: 49) befragten

Unternehmen (n=1782) gab an, im Jahr 2009 Probleme bei der Rekrutierung von Mitarbeiter/inne/n mit einem Hochschulabschluss gehabt zu haben. Duale Studiengänge fungieren zunehmend als „attraktive Rekrutierungsinstrumente“ zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses mit einem tertiären Bildungsabschluss (vgl. Voß 2006; Berthold et al. 2009; Goeser / Isenmann 2012 ; Kupfer / Kolter 2012; Purz 2011; Pohl 2010; Kupfer 2013: 25; vgl. auch Kapitel 3.2.3). Von den Kooperationsbetrieben der Fachhochschulen etwa gaben 93 % an, mit dualen Studienangeboten die besten Nachwuchskräfte gewinnen zu können (Kupfer 2013: 27; ähnlich: IW 2010: 16). Dreiviertel (76 %) der Betriebe stimmte der Aussage zu, dass das duale Studium attraktiver für Jugendliche ist als eine duale Ausbildung (Kupfer 2013: 27). Voß (2006: 21) macht gar eine „Signalwirkung“ dualer Studienangebote für besonders motivierte und leistungsbereite Jugendliche aus.

Vorteile dualer Studiengänge gegenüber regulären Studiengängen sahen die Unternehmen im Sample von Pohl (2010) – über den hohen Praxisbezug hinaus – u. a. im verringerten Kostenaufwand einer Personalrekrutierung. Im Sample von Purz (2011: 249) nannten die Unternehmen hingegen gerade die Kostenintensität als Nachteil einer Beteiligung am dualen Studium. Es wurde aber eine bessere Einordnung der Qualität des Bachelor Abschlusses im Vergleich zu traditionellen Hochschulabschlüssen im Rahmen von Rekrutierungsprozessen hervorgehoben (Purz 2011: 249).

Weiterhin spielen bei einzelnen Betrieben des Samples von Kupfer und Kolter (2012: 15) Motive wie „die Sicherung der Betriebsnachfolge (vor allem im Handwerk und/oder bei kleinen Betrieben)“ und „die Personalgewinnung und -bindung bei Wettbewerbsnachteilen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“ eine Rolle.

In der Betriebsbefragung durch AusbildungPlus im Jahr 2011 gaben 45,6 % der Unternehmen an, alle dual Studierenden nach erfolgreichem Abschluss zu übernehmen, 27,6 % der Unternehmen übernehmen immerhin noch mehr als 75 % der Absolvent/inn/en (Goeser / Isenmann 2012: 19). Dabei wird ein Direkteinstieg den Absolvent/inn/en dualer Studiengänge, die vom einstellenden Unternehmen selbst angeboten werden, mit 58,8 % deutlich häufiger angeboten als Absolvent/inn/en klassischer Studiengänge (31,9 %) oder dualer Studiengänge anderer Unternehmen (dies.: 20). Waldhausen (2005: 66) hebt „überdurchschnittlich gute Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt“ der dualen Absolvent/inn/en hervor.

Eine Übernahmegarantie hatten insgesamt 42,5 % der dual Studierenden an Fachhochschulen in Bayern. Die meisten Studierenden mit Übernahmegarantien gibt es im Ingenieurbereich (über 50 %) (Gensch 2014: 90). Besonders gering war der Anteil Studierender mit Übernahmegarantie in der Branche Handel/Vertrieb (22,8 %). Einer vertraglichen Bindung zwischen einem und drei Jahren unterliegen insgesamt 36 % der Studierenden aus demselben Sample.



Die Aussicht auf eine Übernahme nach erfolgreichem Studienabschluss im ausbildenden Unternehmen (vgl. Gensch 2014) oder eines erleichterten Berufseinstieges außerhalb im Vergleich zu einem regulären Studium (vgl. u. a. Berthold et al. 2009; Purz 2011: 171; Gensch 2014) ist bei der Aufnahme eines dualen Studiums für die meisten Studieninteressierten entscheidungsrelevant. Zudem werden „schnellere Aufstiegsmöglichkeiten“ (Gensch 2014: 75 f.) hiermit verbunden und die Auswahl des Betriebes daran ausgerichtet (ders.). Die frühzeitige Bindung des Fachkräftenachwuchses stellt ein starkes Beteiligungsmotiv der Unternehmen dar (vgl. Berthold et al. 2009: 20; IW 2010: 16; Pohl 2010; Purz 2011; vgl. auch Kapitel 3.2.3) und kommt den Erwartungen der Studierenden entgegen. Insbesondere soll die Fluktuation von Abiturient/inn/en nach einer Ausbildung verringert werden (vgl. Voß 2006: 21; Purz 2011: 249).

Motive von Hochschulzugangsberechtigten für die Aufnahme eines dualen Studiums sind häufig monetärer Art, etwa die Vergütung des Studiums (vgl. Gensch 2014; Waldhausen 2005: 64; Berthold et al. 2009; Pohl 2010) oder die finanzielle Absicherung der Bildungszeit (Purz 2011: 171). Die Erwartungen an finanzielle Transfers werden in der Regel von den ausbildenden Unternehmen erfüllt. In der Betriebsumfrage von Goesser und Isenmann (2012: 15) im Jahr 2011 haben 77,3 % der teilnehmenden Unternehmen angegeben, ihre dual Studierenden durch Zahlung einer Ausbildungsvergütung finanziell zu unterstützen. Die Studiengebühren übernehmen 39 % vollständig und 27,1 % zumindest teilweise. Gerade einmal 5 % der Unternehmen unterstützen die dual Studierenden in finanzieller Hinsicht nicht.

In ausbildungsintegrierenden Studiengängen erwerben dual Studierende neben einem Hochschulabschluss auch einen dualen Berufsabschluss nach BBiG/HwO. Die Möglichkeit, einen solchen Berufsabschluss im Rahmen dualer Studiengänge der Fachhochschulen zu erreichen, wird von allen Unternehmen (n=36) der Befragung von Pohl (2010) als klarer Vorteile gegenüber einer Berufsakademieausbildung benannt. Auch der verkürzte Zeitraum, indem beide Abschlüsse erreicht werden, wird begrüßt.

In den Forschungsarbeiten von Pohl (2010) und Gensch (2014) kommt dem Erwerb von zwei berufsqualifizierenden Abschlüssen eine zumindest mittlere, meistens aber hohe Bedeutung bei der Studienwahl zu. Je besser die Schulabschlussnote der dualen Fachhochschulstudierenden in Bayern ausgefallen ist, desto weniger relevant ist das Erreichen von zwei Abschlüssen (Gensch 2014: 65 f.).

Bei der Entscheidung für die Aufnahme eines dualen Studiums und gegen ein Universitätsstudium spielt der Erwerb des zusätzlichen Berufsabschlusses hingegen nur für 3,4 % der befragten dualen Fachhochschulstudierenden in Bayern eine Rolle (ders.: 61). Das mag auch an der ausgeprägten „Studierneigung“ dual

Studierender liegen. Als Alternative zur Aufnahme eines dualen Studiums wäre für die meisten nur ein Vollzeitstudium in Frage gekommen (ders.: 62).

Für den Erwerb von Schlüsselkompetenzen gilt das duale Studium als besonders förderlicher Rahmen (vgl. Waldhausen 2005: 64; Purz 2011). Holtkamp (1996: 4) erkannte in der betrieblichen Beteiligung an dualen Studiengängen auch ein Bedürfnis zum Schließen von Qualifizierungslücken zwischen Berufsbildung und Hochschulbildung. In den Forschungsarbeiten der letzten Jahre sind betriebliche Motive einer Beteiligung, die sich auf spezielle veränderte Qualifikationsbedarfe beziehen, nicht besonders zentral<sup>7</sup>.

So spielt eine Beteiligung, um „das allgemeine Qualifikationsniveau der Belegschaft anzuheben, um dem technologischen Fortschritt gerecht zu werden“ (Kupfer / Kolter 2012: 15) oder die „Doppelqualifizierung von zukünftigen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen für die mittlere Führungsebene, die dadurch sowohl das operative Geschäft kennen als auch für konzeptionelle, planerische und betriebswirtschaftliche Aufgaben einsetzbar sind“ (dies.), nur vereinzelt eine Rolle. Auch die Akademisierung von Berufsbildern ist nur selten ein Beteiligungsanlass (dies.). Die „Verfügbarkeit von Ingenieurqualifikationen“ im Speziellen stellt ein Motiv von bereits am dualen Studium beteiligten Unternehmen in der Befragung von Mucke und Schwiedrzik (2000: 9 f.) dar.

In der Betriebsumfrage des BiBB 2011 (n=1056; Mehrfachnennung möglich) wurde nach Qualifizierungen gefragt, die Absolvent/inn/en dualer Studiengänge von anderen Bewerbern abheben. Mit 75,8 % am häufigsten genannt wurden „Gute Kenntnisse betrieblicher Abläufe“ und „Selbstständiges Arbeiten“ (63,7 %). Etwa die Hälfte der Betriebe machte eine „hohe Eigenmotivation“ (55,5%), „großes Fachwissen“ (46,5 %) und „Teamfähigkeit“ (45,9 %) aus. Erstaunlich niedrig sind hingegen die anteilig geringen Zuschreibungen „Selbstdisziplin“ (35,7 %) und „hohe soziale Kompetenz“ (33,2 %) (Goesser / Isenmann 2012: 20; zu ähnlichem Ergebnis kommt auch Pohl 2010: 238 f.). Im direkten Vergleich zu Absolvent/inn/en regulärer Hochschulstudiengänge charakterisieren Betriebe duale Studienabsolvent/inn/en, über die berufspraktischen Kenntnisse hinaus, als leistungsbereiter, stärker motiviert und belastbarer (vgl. Holtkamp 1996: 12; Kupfer 2013: 27).

Der Ausbau von Kooperationsbeziehungen mit Hochschulen ist für einen nicht unerheblichen Anteil der Unternehmen ein Anlass, sich an dualen Studiengängen zu beteiligen (vgl. auch: Mucke/Schwiedrzik 2000: 9 f.).

Mit einer Zusammenarbeit werden Synergieeffekte (vgl. Waldhausen 2005; Voß 2006; Berthold et al. 2009; Purz 2011) und Wissenstransfers (vgl. Berthold et

---

7 Das wirkt angesichts aktueller Debatten um neue Bildungstypen, Qualifikationserfordernisse und Wissensformen etwas erstaunlich.

Dual Studieren im Blick

Entstehungsbedingungen, Interessenlagen und  
Umsetzungserfahrungen in dualen Studiengängen

Krone, S. (Hrsg.)

2015, XIV, 250 S. 10 Abb. in Farbe., Softcover

ISBN: 978-3-658-03429-0