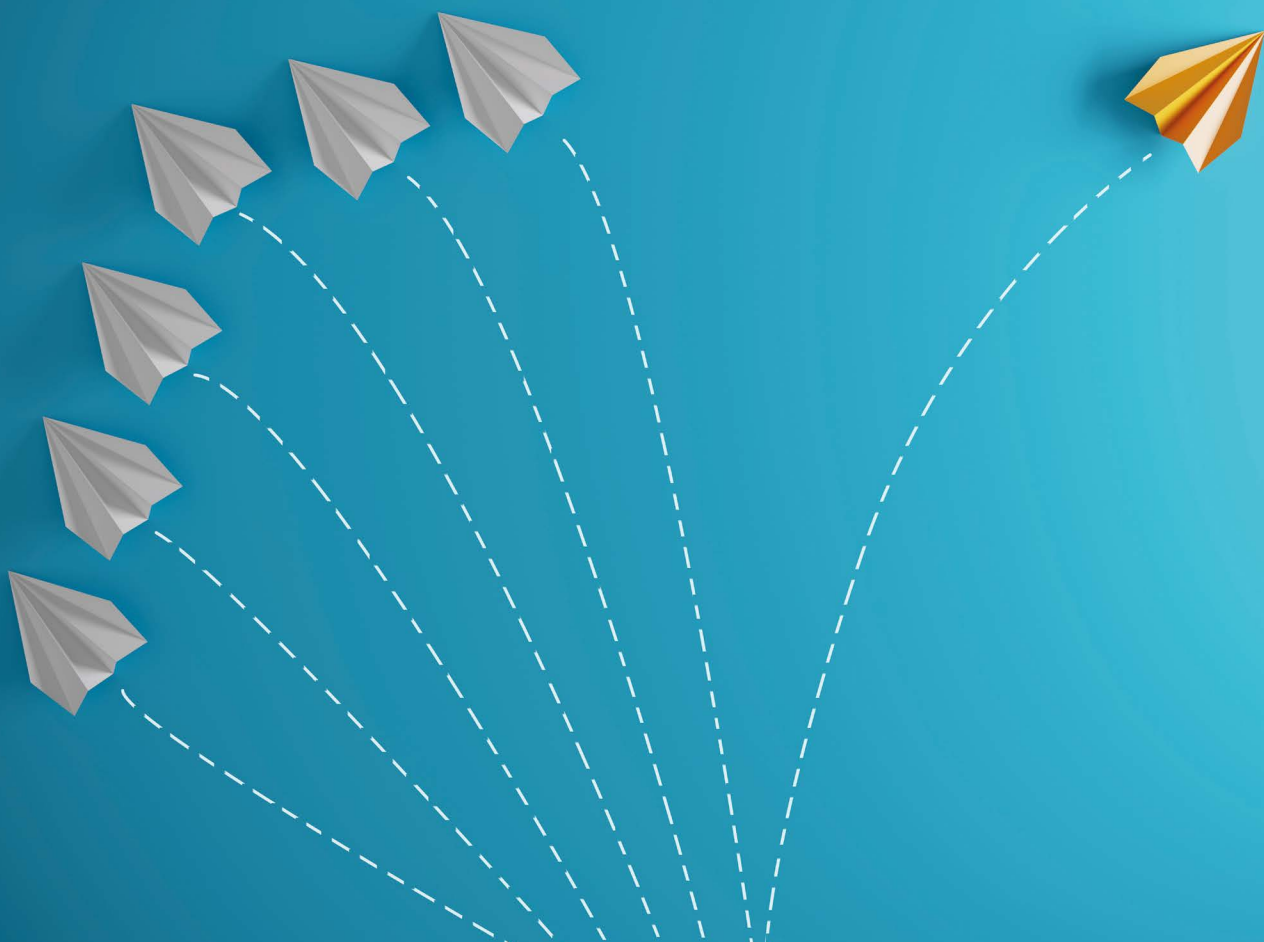


Studienausstieg – und dann?

Der Übergang in Ausbildung und Beruf aus Sicht von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern



GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Freie Universität



Berlin



Studienausstieg – und dann? Der Übergang in Ausbildung und Beruf aus Sicht von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern

Martin Neugebauer

Charlotte Bröder

Annabell Daniel

Berlin, November 2021

Die diesem Bericht zugrundeliegende Befragung ist Teil des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) unter dem Förderkennzeichen 01PX16012 geförderten Projektes „Studienabbruch und Berufsaussichten. Experimentelle Studien zur Integration auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt (ABBA-X)“. Die Autor:innen danken Irmela Blüthmann und Andrea Forster für hilfreiche Hinweise.

Freie Universität Berlin
Arbeitsbereich Empirische Bildungs- und Hochschulforschung
Habelschwerdter Allee 45 | 14195 Berlin

 www.ewi-psy.fu-berlin.de/ebhf

2021 wbv Publikation
ein Geschäftsbereich der
wbv Media GmbH & Co. KG, Bielefeld

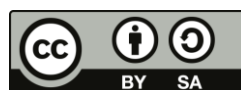
Gesamtherstellung:
wbv Media GmbH & Co. KG, Bielefeld
wbv.de

Umschlagmotiv: iStock/Eoneren

Bestellnummer: I70179
ISBN (E-Book): 978-3-7639-7017-9
DOI: 10.3278/I70179

Diese Publikation ist frei verfügbar zum Download unter
wbv-open-access.de

Diese Publikation mit Ausnahme des Coverfotos ist unter
folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:
<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



Für alle in diesem Werk verwendeten Warennamen sowie
Firmen- und Markenbezeichnungen können Schutzrechte
bestehen, auch wenn diese nicht als solche gekennzeichnet
sind. Deren Verwendung in diesem Werk berechtigt
nicht zu der Annahme, dass diese frei verfügbar seien.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie;
detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Inhalt

Abbildungsverzeichnis	4
Tabellenverzeichnis	5
Über die Autor:innen	6
Zusammenfassung	7
1 Einleitung	10
2 Methode	12
2.1 Stichprobenziehung	12
2.2 Beschreibung der Stichprobe.....	15
2.3 Gewichtung	16
3 Bewerbungen von Studienaussteiger:innen	18
3.1 Auf welche Stellen bewerben sich Studienaussteiger:innen?	18
3.2 Werden Vermittlungsinitiativen für Ausbildungsstellen genutzt?	20
3.3 Dürfen Personen ohne Ausbildungs- oder Hochschulabschluss eingestellt werden?.....	20
3.4 Passen die Studieninhalte zu Ausbildungs- und Berufsinhalten?	22
3.5 Wie bewerten Unternehmen unterschiedliche Abbruchgründe?	23
3.6 Wie werden Studienaussteiger:innen im Vergleich zu Mitbewerbenden bewertet?	24
4 Studienaussteiger:innen als Beschäftigte in Unternehmen	28
4.1 Welche Unternehmen beschäftigen Studienaussteiger:innen?	28
4.2 Auf welchen Positionen werden Studienaussteiger:innen beschäftigt?	30
4.3 Welche Erfahrungen wurden mit Studienaussteiger:innen gemacht?.....	32
4.4 Unterscheiden sich erfahrene und unerfahrene Unternehmen in der Bewertung der Studienaussteiger:innen?	34
Fazit und Ausblick	37
Literatur	39
Anhang	41

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1.	Übersicht über die verschiedenen Stellenarten.....	12
Abb. 2.	Häufigkeit von Bewerbungen von Studienaussteiger:innen nach Art der ausgeschriebenen Stelle	19
Abb. 3.	Möglichkeit der Einstellung ohne Vorliegen eines Ausbildungs- oder Hochschulabschlusses nach Art der Stelle	21
Abb. 4.	Möglichkeit der Einstellung ohne Vorliegen eines Ausbildungs- oder Hochschulabschlusses nach Art der Stelle und Berufsfeld	22
Abb. 5.	Passung eines Studiums zu Ausbildungsinhalten bzw. zur Anwendbarkeit im Beruf	23
Abb. 6.	Bewertung der Abbruchgründe (Mittelwert und 95 %-Konfidenzintervall)	24
Abb. 7.	Bewertung von Vor- und Nachteilen von Studienaussteiger:innen im Vergleich zu typischen Mitbewerbenden nach Art der ausgeschriebenen Stelle (Mittelwert und 95 %- Konfidenzintervall)	26
Abb. 8.	Anteil der Unternehmen, die bereits Studienaussteiger:innen beschäftigen	29
Abb. 9.	Anteil beschäftigter Studienaussteiger:innen nach Position im Unternehmen (Mehrfachantworten möglich)	31
Abb. 10.	Anteil beschäftigter Studienaussteiger:innen nach Position im Unternehmen – Unterschiede zwischen den Berufsfeldern der ausgeschriebenen Stelle	32
Abb. 11.	Erfahrungen der Unternehmen mit der Beschäftigung von Studienaussteiger:innen	33
Abb. 12.	Erfahrungen der Unternehmen mit Studienaussteiger:innen auf unterschiedlichen Positionen	34
Abb. 13.	Vergleich zwischen unerfahrenen und erfahrenen Unternehmen in der Bewertung der Vor- und Nachteile von Studienaussteiger:innen gegenüber Mitbewerbenden um Ausbildungsstellen (Mittelwert und 95 %-Konfidenzintervall)	35
Abb. 14.	Vergleich zwischen unerfahrenen und erfahrenen Unternehmen in der Bewertung der Vor- und Nachteile von Studienaussteiger:innen gegenüber Mitbewerbenden um Fachkräftestellen (Mittelwert und 95 %-Konfidenzintervall)	36
Abb. 15.	Vergleich zwischen unerfahrenen und erfahrenen Unternehmen in der Bewertung der Vor- und Nachteile von Studienaussteiger:innen gegenüber Mitbewerbenden um Stellen für Hochschulabsolvent:innen (Mittelwert und 95 %-Konfidenzintervall)	36

Tabellenverzeichnis

Tab. 1. Ausgewählte Stellen nach Stellenart und Berufsfeld	13
Tab. 2. Anzahl der Befragten nach Berufsfeld und Stellenart (absolute und prozentuale Häufigkeiten).....	14
Tab. 3. Wirtschaftszweige und Unternehmensgröße der befragten Unternehmen nach Art der ausgeschriebenen Stelle (prozentuale Häufigkeiten)	15
Tab. 4. Soziodemografische Merkmale und berufliche Tätigkeit der befragten Personen	16
Tab. 5. Anteil der Unternehmen, die Vermittlungsprogramme für Studienaussteiger:innen kennen bzw. diese nutzen	20
Tab. 6. Unterschiede in der Bewertung von Studienaussteiger:innen nach Berufsfeld	27
Tab. 7. Einflussfaktoren auf die Beschäftigung von Studienaussteiger:innen (durchschnittl. Marginaleffekte)	30

Über die Autor:innen

Martin Neugebauer, geb. 1982 in Marburg. Studium der Sozialwissenschaften in Mannheim und Toronto. Promotion in Mannheim. Von 2009–2015 am Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung, zunächst als wissenschaftlicher Mitarbeiter, später als Postdoc. Seit 2015 Juniorprofessor an der Freien Universität Berlin für Empirische Bildungs- und Hochschulforschung. Forschungsschwerpunkte: Bildungssoziologie, Arbeitsmarktsoziologie, Hochschulforschung. Jüngste Publikationen: Back out or hang on? An event history analysis of withdrawal from doctoral education in Germany (mit S. Jaksztat & G. Brandt), *Higher Education*, 82, 2021, S. 937–958. Macht Ähnlichkeit den Unterschied? Wenn sozioökonomisch benachteiligte Schülerinnen und Schüler von sozial ähnlichen Lehrkräften unterrichtet werden (mit C. Ostermann), *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 73, 2021, S. 259–283.

Charlotte Bröder, geb. 1981 in Gütersloh. Studium der Bildungs- und Erziehungswissenschaft in Berlin. Seit 2020 wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Freien Universität Berlin. Forschungsschwerpunkte: Bildungsübergänge, Soziale Ungleichheit, Hochschulforschung.

Annabell Daniel, geb. 1988 in Nordhausen. Studium der Erziehungswissenschaft in Erfurt und Göttingen. Promotion in Berlin. Von 2011–2021 wissenschaftliche Mitarbeiterin zunächst an der Freien Universität Berlin und später am DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation. Seit 2021 Professorin auf Zeit für Allgemeine Pädagogik mit dem Schwerpunkt empirische Bildungsforschung an der Ludwig-Maximilians-Universität München. Forschungsschwerpunkte: Bildungsübergänge, Soziale Ungleichheit, Arbeitsmarktintegration. Wichtigste Publikation: The role of perceived benefits, costs and probability of success in students' plans for higher education. A quasi-experimental test of rational choice theory (mit R. Watermann), *European Sociological Review*, 34, 2018, S. 539–553.

Zusammenfassung

Angesichts steigender Studierendenzahlen und konstant hoher Studienabbruchquoten wächst die Anzahl an Studienaussteiger:innen seit Jahren an. Eine gelungene Arbeitsmarktintegration dieser wachsenden Personengruppe ist aus wirtschafts- und bildungspolitischer Sicht hoch relevant, nicht zuletzt aufgrund des regelmäßig konstatierten Fachkräftemangels. Bislang ist allerdings nur wenig darüber bekannt, bei welchen Unternehmen sich Studienaussteiger:innen bewerben und wie Arbeitgeber:innen Studienaussteiger:innen beurteilen, wodurch unser Verständnis zu den Chancen und Hemmnissen einer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration begrenzt ist. Hier knüpft der vorliegende Bericht an. Er basiert auf einer Zufallsstichprobe von über 1.000 Unternehmen, die im Jahr 2018 Stellen ausgeschrieben hatten, für die sich typischerweise (auch) Studienaussteiger:innen interessieren. Dabei handelte es sich einerseits um Ausbildungsstellen, andererseits aber auch um Stellen, die sich primär an beruflich ausgebildete Fachkräfte oder Hochschulabsolvent:innen richteten. Gesammelt wurden Unternehmen, die Stellen im kaufmännischen oder im IT-Bereich ausgeschrieben hatten. Beide Berufsfelder entsprechen Fächergruppen (Informatik bzw. Wirtschaftswissenschaften) mit hohen Studierendenzahlen und mittleren bis hohen Abbruchquoten (Heublein et al. 2017), weshalb Erkenntnisse für diese Berufsfelder besonders relevant sind. Die Befragung ist Teil des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Projektes „Studienabbruch und Berufsaussichten. Experimentelle Studien zur Integration auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt (ABBA-X)“, das am Arbeitsbereich Empirische Bildungs- und Hochschulforschung der Freien Universität Berlin durchgeführt wurde. In die Befragung eingebettet waren faktorielle Surveyexperimente, deren Ergebnisse an anderer Stelle berichtet werden (Daniel et al. 2019; Neugebauer & Daniel 2021).

Der Bericht gliedert sich in zwei Abschnitte und beantwortet folgende übergreifende Fragen: I. Wo bewerben sich Studienaussteiger:innen und wie werden diese Bewerbungen von Unternehmen bewertet? II. In welchen Unternehmen werden Studienaussteiger:innen bereits beschäftigt und welche Erfahrungen haben Unternehmen mit ihnen gemacht? Die Befunde, die grundsätzlich für beide Berufsfelder gemeinsam und nur bei signifikanten Unterschieden getrennt für den IT- und den kaufmännischen Bereich berichtet werden, lassen sich wie folgt zusammenfassen:

I. Bewerbungen von Studienaussteiger:innen

Studienaussteiger:innen bewerben sich sowohl auf Ausbildungsstellen als auch auf Stellen, die sich primär an Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung oder Personen mit Hochschulabschluss richten. Nur 4,1 % aller befragten Unternehmen berichten, dass sie von Studienaussteiger:innen nie Bewerbungen für Ausbildungsstellen erhalten, bei Stellen für beruflich ausgebildete Fachkräfte bzw. Hochschulabsolvent:innen liegen diese Anteile mit 10,8 % bzw. 12,5 % etwas höher. Unternehmen, die Stellen im IT-Bereich ausgeschrieben haben (z. B. als Fachinformatiker:in für Anwendungsentwicklung), erhalten häufiger Bewerbungen von Studienaussteiger:innen als Unternehmen, die Stellen im kaufmännischen Bereich ausgeschrieben haben (z. B. für Bankkaufleute).

Seit einigen Jahren existieren in Deutschland Initiativen, die gezielt Studienaussteiger:innen als Auszubildende an Unternehmen vermitteln (z. B. Switch). Allerdings kennen nur 16,3 % aller befragten Unternehmen diese Vermittlungsprogramme zur Anbahnung einer Bewerbung. Von diesen wiederum greifen nur 14,9 % auf diese Programme zurück. Will man in einem erheblicheren Umfang zur erfolgreichen Vermittlung von Studienaussteiger:innen in die Berufsausbildung beitragen, müssten Bekanntheit und Nutzung der Vermittlungsprogramme deutlich gesteigert werden.

In Deutschland ist der Zugang zu qualifizierten Berufen häufig an das Vorliegen formaler Bildungszertifikate gebunden. Rund 26 % aller befragten Unternehmen berichten, dass sie Studienaussteiger:innen nicht berücksichtigen können bei Bewerbungen auf qualifizierte Stellen, d. h. für Stellen, die sich an beruflich ausgebildete Fachkräfte oder Hochschulabsolvent:innen richten. Umgekehrt bedeutet dies aber auch, dass trotz beruflicher Schließungsmechanismen rund 74 % der Unternehmen grundsätzlich Bewerbungen von Studienaussteiger:innen für qualifizierte Stellen berücksichtigen – und diese nicht aufgrund formaler Qualifikationsbarrieren von vornherein ausschließen müssen. Freilich führen diese Bewerbungen angesichts der oftmals starken Konkurrenzsituation nicht immer zu einer Einstellung.

Die Unternehmen zeigen sich eher skeptisch, dass die in einem Studium vermittelten Inhalte zu den Ausbildungsinhalten passen. Von den Befragten halten 65,2 % eine Passung für gar nicht oder eher weniger gegeben. Eine Mehrheit von 65,3 % gibt dennoch an, dass sich die im Studium erworbenen Fähigkeiten später eher gut oder gut im Beruf anwenden ließen. Der Befund deutet darauf hin, dass Unternehmen Studienaussteiger:innen grundsätzlich durch die im Studium erworbenen Kompetenzen für geeignet halten, auf qualifizierten Stellen für Fachkräfte zu arbeiten, obwohl ihnen aufgrund des Abbruchs dafür die formale Qualifikation fehlt.

Studienaussteiger:innen geben ihre Motive für das vorzeitige Verlassen der Hochschule in der Regel im Bewerbungsanschreiben, spätestens jedoch im Vorstellungsgespräch an. Aus der Studienabbruchbefragung des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) ist bekannt, dass ‚Leistungsprobleme‘ und ‚mangelnde Studienmotivation‘ die am häufigsten genannten Abbruchmotive sind (Heublein et al. 2017). Doch ist es sinnvoll, diese Motive auch gegenüber potenziellen Arbeitgeber:innen zu kommunizieren? In der vorliegenden Studie liegen dazu erstmals Beurteilungen von Arbeitgeber:innen vor. Es zeigt sich, dass Studienabbruchmotive, die niedrige kognitive oder motivationale Fähigkeiten signalisieren (z. B. Leistungsprobleme, mangelnde Studienmotivation) von Arbeitgeber:innen negativ bewertet werden, wohingegen das ‚Interesse an praktischer Tätigkeit‘ als ausschlaggebendes Abbruchmotiv besonders positiv aufgenommen wird. Überwiegend neutral werden Abbruchmotive wie die ‚finanzielle Situation‘, die ‚familiäre Situation‘, oder ‚persönliche Gründe‘ (z. B. Erkrankung) beurteilt. Studienaussteiger:innen sei daher geraten, bei Bewerbungen das Interesse an der (praktischen) Tätigkeit in den Vordergrund zu stellen und auf die Angabe von Abbruchgründen zu verzichten, die Zweifel an ihren kognitiven oder motivationalen Voraussetzungen nähren könnten.

Arbeitgeber:innen verschaffen sich häufig anhand der Bewerbungsunterlagen einen ersten Eindruck von den arbeitsrelevanten Fähigkeiten der Bewerber:innen. Sind Studienaussteiger:innen gegenüber Bewerber:innen ohne Abbruch dabei im Nachteil? Nach unseren Befunden hängt dies entscheidend von der Art der Stelle und damit von der Qualifikation der Mitbewerbenden ab. Im Vergleich zu Mitbewerbenden auf Ausbildungsstellen fällt die Bewertung arbeitsrelevanter Fähigkeiten für die Studienaussteiger:innen durchweg positiv aus. Als deren größten Vorteil bewerten die Arbeitgeber:innen die höhere persönliche Reife, ebenfalls vorteilhaft schätzen sie das theoretische Wissen oder den sprachlichen Ausdruck ein; nur das Durchhaltevermögen von Studienaussteiger:innen wird als gleichwertig zu anderen Bewerber:innen um Ausbildungsplätze eingeschätzt. Die Bewertung fällt weniger positiv zugunsten der Studienaussteiger:innen aus, wenn sie in Konkurrenz zu Bewerbenden um eine Fachkräftestelle stehen, Personen also, die eine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen können. Es werden zwar immer noch für einige der Merkmale Vorteile gesehen (z. B. für das theoretische Wissen), allerdings werden auch Nachteile bei den Studienaussteiger:innen wahrgenommen, etwa bei deren Belastbarkeit oder ihrem Durchhaltevermögen. Im Kontrast zu Hochschulabsolvent:innen bei Bewerbungen auf Hochschulabsolventenstellen werden kaum noch Vorteile gesehen, aber auch im

Vergleich zu dieser hochqualifizierten Gruppe werden immer noch eine Reihe von Merkmalen gleichwertig eingeschätzt – beispielsweise die Arbeitsmotivation oder die Teamfähigkeit. Die Befragten sehen aber auch Nachteile beim theoretischen Wissen der Studienaussteiger:innen, das gegenüber den anderen beiden Vergleichsgruppen als Vorteil bewertet wird.

II. Studienaussteiger:innen als Beschäftigte in Unternehmen

Insgesamt beschäftigt eine Mehrheit von 75 % der befragten Unternehmen auf wenigstens einer Stelle im Unternehmen Studienaussteiger:innen. Sie werden häufiger in großen Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitenden beschäftigt und in Unternehmen, die Stellen im IT-Bereich zu besetzen haben. Bei denjenigen Unternehmen, die Studienaussteiger:innen beschäftigen, werden 9,8 % als unqualifizierte Arbeitskräfte eingesetzt, 46,3 % als Auszubildende, 61,7 % auf Stellen für beruflich ausgebildete Fachkräfte und 26,8 % auf Stellen für Hochschulabsolvent:innen (Mehrfachnennungen möglich).

Die überwiegende Anzahl derjenigen Unternehmen, die Studienaussteiger:innen beschäftigen, gibt an, gute oder sehr gute Erfahrungen mit ihnen zu machen. Dies gilt insbesondere, wenn Studienaussteiger:innen als Auszubildende im Unternehmen beschäftigt werden (97,6 % gute oder sehr gute Erfahrungen). Vor dem Hintergrund, dass 43 % der Studienaussteiger:innen nach ihrer Exmatrikulation eine Berufsausbildung aufnehmen (Heublein et al. 2017), scheint dieser Einstiegsweg in den Arbeitsmarkt auch aus Sicht der Unternehmen gewinnbringend zu sein. Wenn Unternehmen Studienaussteiger:innen auf Positionen beschäftigen, die sich typischerweise an Hochschulabsolvent:innen richten, geben zwar 26,6 % der Befragten an, mit ihnen schlechte oder eher schlechte Erfahrungen gemacht zu haben; aber auch hier überwiegen die guten oder sogar sehr guten Erfahrungen (73,4 %).

Unternehmen, die bereits Studienaussteiger:innen beschäftigen, bewerten deren arbeitsrelevante Fähigkeiten (z. B. die persönliche Reife, das theoretische Wissen oder die Arbeitsmotivation) positiver als Unternehmen, die bislang keine Erfahrung mit Studienaussteiger:innen gemacht haben. Dies trifft insbesondere bei der Bewertung von Auszubildenden zu. Bei der Bewertung von Studienaussteiger:innen im Vergleich zu Fachkräften oder Hochschulabsolvent:innen sind die Unterschiede kleiner und lassen sich nicht immer zufallskritisch absichern.

In der Gesamtschau sprechen die Befunde dafür, dass Studienaussteiger:innen besser sind als ihr Ruf: Wer bereits Studienaussteiger:innen beschäftigt, ist ganz überwiegend zufrieden mit ihrer Arbeitsleistung und hält sie für kompetenter als Befragte, die noch keine Studienaussteiger:innen eingestellt haben.

1 Einleitung

In Deutschland beginnen jedes Jahr rund 500.000 Menschen ein Studium (Statistisches Bundesamt 2020). Nach aktuellen Schätzungen verlassen davon 27 % die Hochschulen ohne Abschluss (Heublein et al. 2020). Das führt zu jährlich etwa 135.000 Studienaussteiger:innen, die versuchen, mit einem abgebrochenen Studium auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt Fuß zu fassen. Allerdings ist kaum bekannt, wie Arbeitgeber:innen Studienaussteiger:innen beurteilen, wodurch unser Verständnis zu den individuellen Folgen eines Studienabbruchs für die späteren Berufsaussichten begrenzt ist. Attestieren Arbeitgeber:innen Studienaussteiger:innen beispielsweise ein geringes Durchhaltevermögen – und scheuen deshalb womöglich davor zurück, diese einzustellen? Wie werden verschiedene Abbruchgründe aus Unternehmenssicht bewertet? Welche Unternehmen beschäftigen bereits Studienaussteiger:innen – und welche Erfahrungen haben sie gemacht? Zur Klärung dieser und weiterer Fragen möchte der vorliegende Bericht einen Beitrag leisten. Antworten darauf sind nicht nur für Studienzweifelnde bedeutsam, die sich Gedanken über die individuellen Erfolgsaussichten ihrer Bewerbungen machen. Auch für Beratungsstellen für Studienzweifelnde dürften die hier präsentierten Erkenntnisse relevant sein. Darüber hinaus ist die Arbeitsmarktintegration von Studienaussteiger:innen auch aus wirtschafts- und bildungspolitischer Sicht von Interesse (Kanschat 2019; Gronostaj 2015). Zum einen nimmt die absolute Anzahl der Studienaussteiger:innen stetig zu angesichts steigender Studierendenzahlen und seit Jahren stabiler Abbruchquoten, zum anderen wächst der Fachkräftebedarf der Unternehmen. Es stellt sich die Frage, ob Studienaussteiger:innen aus der Perspektive der Unternehmen eine relevante Zielgruppe darstellen, die zur Deckung des Fachkräftebedarfs beitragen kann.

Bisherige Befragungen weisen darauf hin, dass Unternehmen Studienaussteiger:innen gegenüber durchaus aufgeschlossen sind, insbesondere dann, wenn sie von rückläufigen Bewerbungszahlen bei Ausbildungsplätzen betroffen sind (Becker et al. 2010, Becker & Lübbers 2014, ZDH 2013, DIHK 2019, Ebbinghaus et al. 2014, Ebbinghaus 2016).¹ Der vorliegende Bericht ergänzt diese Literatur, indem er Befunde präsentiert aus einer großangelegten, deutschlandweiten Befragung von über 1.000 zufällig gezogenen Personen, die den Einstellungsprozess in ihren jeweiligen Unternehmen maßgeblich (mit)verantworten (Details im nächsten Kapitel). Die Studie erlaubt einen differenzierten Blick auf a) deren Bewertung von Studienaussteiger:innen in der Bewerbungsphase und b) deren Bewertung von Studienaussteiger:innen als Beschäftigte.

Aufgebaut ist der Bericht wie folgt: Zunächst wird in Kapitel 2 das methodische Vorgehen der durchgeführten Befragung vorgestellt.

In Kapitel 3 „**Bewerbungen von Studienaussteiger:innen**“ werden Ergebnisse präsentiert, die den Bewerbungsprozess der Studienaussteiger:innen aus Unternehmenssicht in den Blick nehmen. Im Einzelnen wird folgenden Fragen nachgegangen:

- Wie häufig kommt es vor, dass sich Studienaussteiger:innen auf Ausbildungsstellen, auf Stellen für Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung oder auf Stellen für Personen mit abgeschlossenem Studium bewerben?
- Nutzen Unternehmen Programme, die gezielt Studienaussteiger:innen als Auszubildende an Unternehmen vermitteln?

¹ Eine Übersicht über bisher durchgeführte Unternehmensbefragungen zu Studienaussteiger:innen kann Tab. A1 im Anhang entnommen werden.

- Kann eine Einstellung erfolgen, auch wenn Studienaussteiger:innen die formalen Anforderungen an das Qualifikationsniveau nicht erfüllen?
- Wie beurteilen Unternehmen die Passung zwischen den Inhalten des (abgebrochenen) Studiums und den Anforderungen einer Ausbildung und im Beruf?
- Wie bewerten Unternehmen unterschiedliche Abbruchgründe?
- Hinsichtlich welcher arbeitsrelevanter Merkmale sehen Unternehmen Vor- bzw. Nachteile von Studienaussteiger:innen im Vergleich zu typischen Mitbewerbenden?

In Kapitel 4 „**Studienaussteiger:innen als Beschäftigte in Unternehmen**“ werden Ergebnisse zu den Erfahrungen mit Studienaussteiger:innen als Beschäftigte im Unternehmen vorgestellt. Die zentralen Fragen in diesem Kapitel lauten:

- Wie viele Unternehmen beschäftigen bereits Studienaussteiger:innen und was kennzeichnet diese Unternehmen?
- Auf welchen Positionen werden Studienaussteiger:innen eingesetzt?
- Welche Erfahrungen haben Unternehmen, die bereits Studienaussteiger:innen beschäftigen, mit ihnen gemacht?
- Bewerten Unternehmen, die bereits Studienaussteiger:innen beschäftigen, arbeitsrelevante Merkmale von Studienaussteiger:innen im Vergleich zu typischen Mitbewerbenden anders als solche, die noch keine Erfahrung mit Studienaussteiger:innen haben?

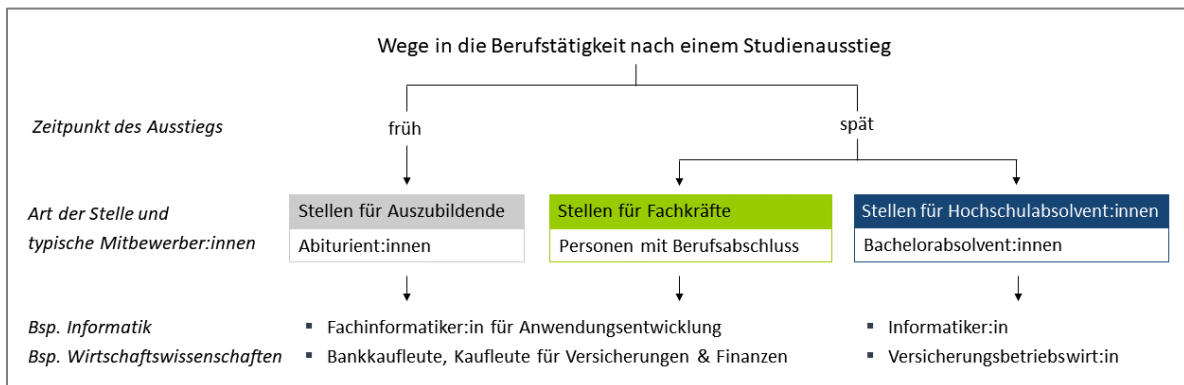
2 Methode

2.1 Stichprobenziehung

Zur Untersuchung der Fragen, wie Studienaussteiger:innen im Bewerbungsprozess wahrgenommen werden und welche Erfahrungen Unternehmen mit der Beschäftigung von Studienaussteiger:innen haben, wurde eine deutschlandweite Onlinebefragung von Personalverantwortlichen durchgeführt.

Das Ziel war es, eine repräsentative Stichprobe derjenigen Personen im Unternehmen zu ziehen, die unmittelbar mit dem Bewerbungsprozess und der Bewertung von Mitarbeitenden betraut sind. Oftmals sind dies Personen in der Personalabteilung oder Geschäftsleitung eines Unternehmens, die als Ansprechpersonen in deren Stellenanzeigen namentlich und mit E-Mailadresse genannt sind. Diese Personen bilden den Ausgangspunkt unserer Stichprobenziehung. Im Folgenden sprechen wir vereinfachend von Arbeitgeber:innen. Dieser Personenkreis ist auch in der Lage, Fragen zu Studienaussteiger:innen *im Vergleich* zu typischen Mitbewerbenden ohne Studienabbruch zu beantworten. Solche Vergleiche hängen in erster Linie davon ab, auf welche Stellen sich Studienaussteiger:innen bewerben. Typischerweise ergeben sich nach einem Studienausstieg drei Wege in die Berufstätigkeit (Heublein et al. 2003; Becker et al. 2010) (siehe Abb. 1). Je nach Stellenart konkurrieren die Studienaussteiger:innen dabei mit anderen Personen um die jeweiligen Stellen: bei Ausbildungsstellen üblicherweise mit Schulabgänger:innen ohne Studierenerfahrung; bei Stellen für Fachkräfte mit Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung und bei Stellen für Hochschulabsolvent:innen mit Personen mit abgeschlossenem (Bachelor-)Studium. Bei der Ziehung der Stichprobe sollten diese unterschiedlichen Einstiegswege in den Arbeitsmarkt berücksichtigt werden.

Abb. 1.
Übersicht über die verschiedenen Stellenarten



Zur Fokussierung der Befragung wurden aus dem großen Pool möglicher Stellenanzeigen spezifische Stellen im kaufmännischen und dem IT-Bereich ausgewählt (Tab. 1). Beide Berufsfelder entsprechen Fächergruppen (Informatik bzw. Wirtschaftswissenschaften) mit hohen Studierendenzahlen und mittleren bis hohen Abbruchquoten (Heublein et al. 2017), weshalb Erkenntnisse für diese Berufsfelder besonders relevant sind. Zudem gibt es über nahezu alle Unternehmenstypen und Wirtschaftszweige hinweg einen großen Bedarf an Mitarbeitenden im kaufmännischen und IT-Bereich, wodurch es möglich war, eine möglichst heterogene Stichprobe an Arbeitgeber:innen für die Befragung zu gewinnen. Für die Auswahl entscheidend war nicht zuletzt, dass sich Studienaussteiger:innen, die den Arbeits-

markteinstieg über eine Ausbildung realisieren wollen, insbesondere für anspruchsvolle Ausbildungsberufe im informationsverarbeitenden Bereich sowie im Bank- und Versicherungswesen interessieren (Heublein et al. 2018). Gerade in diesen Berufsfeldern werden Ausbildungsverträge überdurchschnittlich häufig mit Personen mit einer Studienberechtigung abgeschlossen (54–77 %, BIBB 2016). Im Einzelnen wurden die folgenden Stellen innerhalb der beiden Berufsfelder berücksichtigt:

Tab. 1.
Ausgewählte Stellen nach Stellenart und Berufsfeld

IT-Berufe	kaufmännische Berufe
Ausbildungsstellen	
Fachinformatiker:in für Anwendungsentwicklung oder Systemintegration	Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen, Bankkaufmann/-frau, Immobilienkaufmann/-frau
Stellen für beruflich ausgebildete Fachkräfte	
Fachinformatiker:in für Anwendungsentwicklung oder Systemintegration	Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen, Bankkaufmann/-frau, Immobilienkaufmann/-frau
Stellen für Hochschulabsolvent:innen	
Informatiker:in (Hochschulabschluss) mit Schwerpunkt Anwendungsentwicklung oder Schwerpunkt Systemintegration	Fondsmanager:in, Portfoliomanager:in, Anlage / Investmentberater:in, Underwriter, Controller, Financial Analyst, Versicherungsbetriebswirt:in

Um eine möglichst repräsentative Stichprobe ziehen zu können für diejenigen Arbeitgeber:innen, die für die entsprechenden (Ausbildungs-)Stellen einstellen, wurden über mehrere Monate alle realen Stellenanzeigen erfasst, die auf der Jobbörse der Agentur für Arbeit inseriert waren. Da viele Stellen, insbesondere für beruflich ausgebildete Fachkräfte und Hochschulabsolvent:innen, auch auf anderen Jobportalen ausgeschrieben werden, wurden zusätzlich Stellenanzeigen auf den größten kommerziellen Jobportalen erfasst.

Für jede Art der ausgeschrieben Stelle (Ausbildungsstellen, Stellen für Fachkräfte, Stellen für Hochschulabsolvent:innen) und jedes Berufsfeld (IT- und kaufmännischer Bereich) wurden zufällig 2.000 Personalverantwortliche gezogen (insgesamt 12.000 Personen) und per E-Mail zur onlinebasierten Befragung eingeladen.² Nach Abschluss einer bis zu zehnwöchigen Feldphase hatten insgesamt 1.382 Personen an der Befragung teilgenommen.³ Für die nachfolgenden Analysen wurden allerdings nur Befragte berücksichtigt, zu denen vollständige Angaben bei allen Analysevariablen vorlagen, sodass die Analytestichprobe insgesamt 1.088 Personen umfasst (Tab. 2). Das entspricht einer Rücklaufquote von 9,1 %. Für die Analyse von Fragen, die Studienaussteiger:innen als Beschäftigte in Unternehmen in den Blick nehmen (Kapitel 4), wurden zudem nur Personen berücksichtigt, die sicher angeben konnten, ob sie bereits Studienaussteiger:innen beschäftigen oder nicht. Wenn den Berechnungen dieses

² Im Rahmen der Befragung wurden auch Surveyexperimente durchgeführt. Da das experimentelle Design eine vergleichbare Stichprobengröße pro Stellenart und Berufsfeld voraussetzte, wurden die Personalverantwortlichen zu gleichen Anteilen – und nicht proportional zur Anzahl der ausgeschrieben Stellen – für die Teilnahme an der Befragung eingeladen. Viele Personalverantwortliche hatten mehrere Stellen im Zeitraum der Ziehung ausgeschrieben. Um Doppelteilnahmen auszuschließen, wurden diese Personen jeweils nur einmal eingeladen, so dass es sich bei den 6*2.000 Personen um unterschiedliche Personalverantwortliche handelt.

³ Bei Personalverantwortlichen für Ausbildungsstellen und Stellen für Hochschulabsolvent:innen betrug die Feldphase jeweils acht Wochen; bei Stellen für Fachkräfte zehn Wochen.

reduzierte Analysesample von insgesamt 928 Befragten zugrunde liegt, wird an entsprechender Stelle darauf verwiesen.

Tab. 2.

Anzahl der Befragten nach Berufsfeld und Stellenart (absolute und prozentuale Häufigkeiten)

Stelle im...	Stelle ausgeschrieben für						total	
	Auszubildende		Fachkräfte		Hochschulabsolvent:innen			
	N	%	N	%	N	%	N	%
IT-Bereich	273	45,5 %	130	57,3 %	138	52,9 %	541	49,7 %
kaufmännischen Bereich	327	54,5 %	97	42,7 %	123	47,1 %	547	50,3 %
Total	600		227		261		1.088	

2.2 Beschreibung der Stichprobe

Im Folgenden wird die Analytestichprobe entlang verschiedener Merkmale beschrieben. Tab. 3 enthält Angaben zum Wirtschaftszweig und zur Größe der befragten Unternehmen.

Tab. 3.
Wirtschaftszweige und Unternehmensgröße der befragten Unternehmen nach Art der ausgeschriebenen Stelle (prozentuale Häufigkeiten)

Merkmal des Unternehmens	Stelle ausgeschrieben für			total
	Auszu- bildende	Fach- kräfte	Hochschul- absolvent:innen	
Wirtschaftszweig				
Verarbeitendes Gewerbe	5,5 %	4,8 %	8,1 %	6,0 %
Energieversorgung	0,7 %	0,6 %	1,6 %	0,9 %
Wasserversorgung, Abfallwirtschaft	0,4 %	–	–	0,2 %
Baugewerbe	0,7 %	–	1,2 %	0,7 %
Groß- und Einzelhandel; Werkstätten für Kraftfahrzeuge	3,4 %	1,8 %	3,2 %	3,1 %
Verkehr und Lagerei	0,7 %	0,6 %	2,4 %	1,1 %
Information und Kommunikation	13,7 %	25,0 %	18,5 %	16,9 %
Kredit- und Finanzwesen	40,8 %	24,0 %	10,1 %	30,1 %
Immobilienwirtschaft	5,2 %	1,8 %	1,2 %	3,6 %
Freiberufliche, wissensch. und techn. Dienstleistungen	0,7 %	3,6 %	6,5 %	2,7 %
Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen	3,9 %	7,8 %	8,9 %	5,8 %
Öffentliche Verwaltung; Verteidigung; Sozialversicherungswesen	4,5 %	3,6 %	4,4 %	4,3 %
Erziehung und Unterricht	0,5 %	1,8 %	0,8 %	0,8 %
Gesundheit und Sozialwesen	2,3 %	4,2 %	2,0 %	2,6 %
Kunst, Unterhaltung und Erholung	–	–	0,8 %	0,2 %
Andere Dienstleistungen	16,8 %	20,4 %	30,2 %	20,8 %
Private Haushalte mit Hauspersonal	0,2 %	–	–	0,1 %
Unternehmensgröße				
klein (≤ 49 Mitarbeitende)	37,3 %	47,1 %	23,0 %	35,9 %
mittel (50–499 Mitarbeitende)	33,2 %	31,7 %	40,1 %	34,5 %
groß (≥ 500 Mitarbeitende)	29,5 %	21,3 %	37 %	29,6 %

Anmerkung. Klassifikation der Wirtschaftszweige nach ISIC (Statistisches Bundesamt 2008); Einteilung der Unternehmensgrößeklassen in Anlehnung an die Einteilung des Instituts für Mittelstandforschung (IfM) (Bonn: <https://www.ifm-bonn.org/definitionen-/kmu-definition-des-ifm-bonn>).

Soziodemografische Angaben zu den Befragten und Angaben zu deren beruflicher Tätigkeit können Tab. 4 entnommen werden. Fast alle Befragten (95 %) waren entweder in der Geschäftsführung, der Personalabteilung bzw. Ausbildungsabteilung oder einer Personalvermittlung tätig. Zudem waren qua Design alle am Auswahl- und Einstellungsprozess beteiligt und verfügten im Mittel über mehrjährige Berufserfahrung.

Tab. 4.
Soziodemografische Merkmale und berufliche Tätigkeit der befragten Personen

	Stelle ausgeschrieben für			total
	Auszubildende	Fachkräfte	Hochschulabsolvent:innen	
Frauen	53,5 %	44,5 %	65,9 %	54,6 %
Männer	46,5 %	55,5 %	34,1 %	45,4 %
Durchschnittsalter in Jahren (SD)	41,9 (11)	41,5 (12,3)	38,9 (10,5)	41,1 (11,2)
beteiligt am Auswahl- und Einstellungsprozess	100 %	100 %	100 %	100 %
durchschnittliche Berufserfahrung in Jahren (SD)	10 (7,8)	10 (9,5)	8,7 (7,7)	9,7 (8,2)
Tätigkeitsbereich				
Geschäftsführung	28,5 %	44,5 %	18,8 %	29,5 %
Personalabteilung	60,0 %	18,9 %	27,2 %	43,6 %
Ausbildungsabteilung*	5,8 %			3,2 %
Fachabteilung	5,3 %	2,2 %	4,6 %	4,5 %
Personalvermittlung	0 %	33,9 %	48,7 %	18,8 %
Selbstständige	0,3 %	0,4 %	0,8 %	0,5 %

Anmerkung. * Wurde nur bei Unternehmen erhoben, die eine Ausbildungsstelle ausgeschrieben hatten.

Um zu prüfen, ob es sich bei dem Analysesample um eine selektive Auswahl handelt, wurden die Teilnehmenden anhand von Informationen aus den extrahierten Stellenausschreibungen mit den Nichtteilnehmenden verglichen. Die Ergebnisse zeigen zwar, dass Unternehmen aus dem kaufmännischen Bereich sowie Unternehmen, die in Klein- oder Mittelstädten ansässig sind, etwas häufiger an der Befragung teilnahmen. Bezüglich weiterer Merkmale (z. B. Unternehmensgröße, Bundesland) stellt das Analysesample aber durchaus eine repräsentative Auswahl der ausschreibenden Arbeitgeber:innen dar (siehe Tab. A2 im Anhang).

2.3 Gewichtung

Für die Datenauswertung wurden Gewichte genutzt, die repräsentative Aussagen über die Grundgesamtheit der Personalverantwortlichen für die jeweiligen Stellen ermöglichen. Das Vorgehen bei der Ziehung der Stichproben führte zu unterschiedlichen Auswahlwahrscheinlichkeiten, da die Anzahl der tatsächlich ausgeschriebenen Stellen zwischen den Stellenarten und Berufsfeldern variiert. Darüber hinaus zeigte sich, dass der Rücklauf zwischen Stellenarten und Berufsfeldern variierte. Bei Personalverantwortlichen für Ausbildungsstellen lag die Rücklaufquote zwischen 13,7 % (IT) und 16,4 % (kaufmännisch), für Fachkräftestellen zwischen 6,5 % (IT) und 4,9 % (kaufmännisch), für Stellen für Hochschulabsolvent:innen zwischen 6,9 % (IT) und 6,2 % (kaufmännisch). Sowohl die unterschiedlichen Auswahlwahrscheinlichkeiten als auch die unterschiedlichen Rücklaufquoten führen dazu, dass bei einer ungewichteten Analyse Personalverantwortliche in ihrer relativen Bedeutung unter- bzw. überschätzt werden. Aus diesem Grund wurden für den vorliegenden Bericht einfache Poststratifikationsgewichte

berechnet, die Unterschiede in der Auswahlwahrscheinlichkeit und bei den Rücklaufquoten ausgleichen. Die Gewichtung erfolgte innerhalb der beiden Berufsfelder für alle drei Stellenarten (insgesamt $2 \times 3 = 6$ Strata) durch eine Soll/Ist-Anpassung, sodass nach der Gewichtung der Anteil der jeweiligen Stellen dem Anteil der tatsächlich ausgeschriebenen Stellen in der Grundgesamtheit entspricht. Die dafür notwendigen Informationen zur Anzahl der tatsächlich ausgeschriebenen Stellen je Stellenart und Berufsfeld lagen uns aufgrund der automatisierten Erfassung der Stellen vor. Die Gewichtungsfaktoren sowie die ungewichteten und gewichteten Fallzahlen für die jeweiligen Stellenarten innerhalb der Berufsfelder können Tab. A3 im Anhang entnommen werden. Die in diesem Bericht dargestellten Befunde basieren auf den gewichteten Daten. Grundsätzlich werden die Ergebnisse für beide Berufsfelder gemeinsam und nur bei signifikanten Unterschieden getrennt für den IT- und den kaufmännischen Bereich berichtet.

3 Bewerbungen von Studienaussteiger:innen

Viele der befragten Unternehmen berichteten über einen Mangel geeigneter Bewerbender auf ihre ausgeschriebenen Stellen. Nur sehr wenige Unternehmen (7,4 %) gaben an, dass sie viele oder sehr viele geeignete Bewerbungen erhalten. Diese angespannte Bewerbungslage war bei Unternehmen, die Stellen aus dem IT-Bereich ausgeschrieben hatten, noch etwas stärker ausgeprägt als bei Unternehmen, die Stellen aus dem kaufmännischen Bereich ausgeschrieben hatten. Um dem skizzierten Fachkräftebedarf zu begegnen, könnte die Einstellung von Studienaussteiger:innen daher eine Chance für die Unternehmen darstellen. In diesem Kapitel werden Ergebnisse präsentiert, die den Bewerbungsprozess der Studienaussteiger:innen aus der Perspektive der Unternehmen in den Blick nehmen.

”

Aufgrund der aktuellen Bewerbersituation lade ich tendenziell auch vermeintlich schwächere Bewerber (m/w) zum Vorstellungsgespräch ein.

“

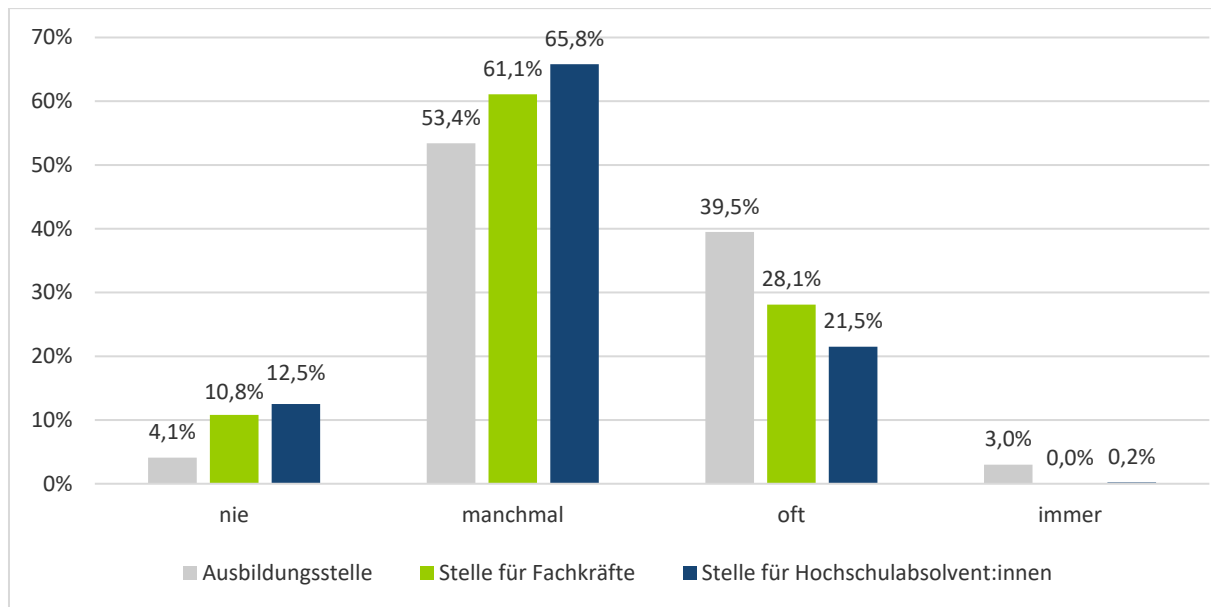
Geschäftsstellenleiter (55 Jahre) aus der Kredit- und Finanzwirtschaft

3.1 Auf welche Stellen bewerben sich Studienaussteiger:innen?

Wenn Studienaussteiger:innen nach ihrer Exmatrikulation versuchen, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, tun sie das mehrheitlich, indem sie sich auf ausgeschriebene Stellen bewerben (Heublein et al. 2017). Daher liegt es nahe, dass auch die befragten Unternehmen bereits Bewerbungen von Studienaussteiger:innen erhalten haben. Tatsächlich konnte nur ein geringer Anteil der von uns Befragten keine Angaben darüber machen, wie viele Bewerbungen von Studienaussteiger:innen das Unternehmen in der Regel bekommt (4,2 %). Von denjenigen, die dazu Angaben machen konnten, gaben über die Hälfte an, bei Bewerbungen auf Ausbildungsplätze manchmal Bewerbungen von Studienaussteiger:innen zu erhalten; bei 42,5 % der Unternehmen war dies sogar oft oder immer der Fall (Abb. 2). Wenn Stellen für Fachkräfte ausgeschrieben waren, gaben 89,2 % der Unternehmen an, mindestens manchmal Bewerbungen von Studienaussteiger:innen zu bekommen; bei Stellen für Hochschulabsolvent:innen traf dies auf 87,5 % der Unternehmen zu.

Beim Vergleich zwischen den Stellen zeigte sich, dass Unternehmen im Mittel signifikant häufiger Bewerbungen von Studienaussteiger:innen auf Ausbildungsstellen erhalten als auf Stellen für Fachkräfte und für Hochschulabsolvent:innen. Während beispielsweise 39,5 % der Unternehmen oft Bewerbungen auf ausgeschriebene Ausbildungsstellen erhalten, traf dies auf Stellen für Personen mit abgeschlossenem Hochschulstudium deutlich seltener zu (21,5 %). Das deckt sich mit dem Befund, dass die größte Gruppe der Studienaussteiger:innen den Arbeitsmarkteinstieg über die Aufnahme einer Ausbildung zu realisieren versucht (Heublein et al. 2017). Zwischen Stellen für Fachkräfte und für Hochschulabsolvent:innen gab es nur einen geringfügigen und nicht signifikanten Unterschied.

Abb. 2.
Häufigkeit von Bewerbungen von Studienaussteiger:innen nach Art der ausgeschriebenen Stelle



Bei allen Stellenarten berichteten die Unternehmen im Mittel jeweils über signifikant mehr Bewerbungen von Studienaussteiger:innen im IT-Bereich als im kaufmännischen Bereich. Beispielsweise gaben 46,7 % der Unternehmen an, auf eine Ausbildungsstelle im IT-Bereich oft oder immer Bewerbungen von Studienaussteiger:innen zu erhalten, demgegenüber galt dies nur für 35,6 % der Unternehmen, die eine kaufmännische Ausbildungsstelle ausgeschrieben hatten. Wenn die Stelle für Fachkräfte oder für Hochschulabsolvent:innen ausgeschrieben war, war der Unterschied zwischen den Berufsfeldern noch größer. Auf ausgeschriebene IT-Fachkräftestellen gingen nur bei 6,5 % der Unternehmen nie Bewerbungen von Studienaussteiger:innen ein, bei Fachkräftestellen im kaufmännischen Bereich hingegen bei 18,0 % der Unternehmen; der Unterschied war bei ausgeschriebenen Stellen für Hochschulabsolvent:innen ähnlich stark. Dies könnte mit den unterschiedlichen Abbruchquoten in den jeweils korrespondierenden Fächergruppen zusammenhängen. Während in den Wirtschaftswissenschaften 30 % der Studierenden abbrechen, liegt der Anteil in Informatikstudiengängen mit 45 % deutlich höher (Heublein et al. 2017, S. 291), sodass davon auszugehen ist, dass sich Studienaussteiger:innen aus Informatikstudiengängen auch häufiger bewerben (müssen). Möglicherweise nehmen die Studienaussteiger:innen aber auch an, dass ihre Chancen auf eine ausgeschriebene IT-Fachkräftestelle größer sind, weil in der IT-Branche eine fehlende formale Qualifikation weniger als Problem gesehen wird als in anderen Branchen (siehe auch Abschnitt 3.3 zur Notwendigkeit der Erfüllung formaler Qualifikationen).

Während die dargestellten Stellenmerkmale beeinflussen, wie häufig Unternehmen Bewerbungen von Studienaussteiger:innen bekommen, hatten von uns erhobene Unternehmensmerkmale keinen Effekt: Die Anzahl der Mitarbeitenden sowie die Größe der Stadt, in der das Unternehmen ansässig ist, machten keinen signifikanten Unterschied für die Häufigkeit, mit der Bewerbungen von Studienaussteiger:innen eingingen.

3.2 Werden Vermittlungsinitiativen für Ausbildungsstellen genutzt?

Jedes Jahr bleiben in Deutschland tausende Ausbildungsstellen unbesetzt – zuletzt waren es über 53.000 (BMBF 2020, S. 27). Seit einigen Jahren gibt es deshalb Initiativen (z. B. BMBF 2015; Switch 2016), die die Vermittlung von Studienaussteiger:innen als Auszubildende an Betriebe zum Ziel haben. Dies wird umgesetzt, indem einerseits Studienaussteiger:innen gezielt über Karriereperspektiven in der Berufsausbildung beraten und beim Bewerbungsverfahren und der Ausbildungsplatzsuche unterstützt werden; andererseits werden Unternehmen hinsichtlich möglicher Rekrutierungsstrategien beraten. Schließlich werden die Anforderungsprofile der Unternehmen mit den Profilen der Studienaussteiger:innen abgeglichen. Nutzen die Unternehmen diese Möglichkeiten der gezielten Akquise?

Es zeigte sich, dass 83,7 % der Unternehmen solche Vermittlungsprogramme gar nicht kennen (Tab. 5). Diejenigen Unternehmen, denen Vermittlungsprogramme bekannt sind, nutzen diese darüber hinaus nur zu einem kleinen Teil: So gaben nur 14,9 % von ihnen an, mit einem der Programme zusammenzuarbeiten, um Studienaussteiger:innen als Auszubildende zu rekrutieren. Gerade von den kleinen Unternehmen, die oftmals die größten Besetzungsprobleme haben (Troltsch 2015), wussten lediglich 11,3 % von solchen Initiativen, bei den mittleren und großen Unternehmen betrug der Anteil jeweils gut 20 %. Wenn den Unternehmen Vermittlungsprogramme bekannt waren, gaben allerdings kleine Unternehmen mit 26,0 % deutlich häufiger als mittlere (9,5 %) und große Unternehmen (11,8 %) an, diese bereits zu nutzen.

Die Befunde machen deutlich, dass die zeit- und kostenintensiven Initiativen in der Breite bisher wenig genutzt werden. Die Bekanntheit dieser Initiativen müsste deutlich gesteigert werden, ebenso müssten Vermittlungserfolge besser kommuniziert werden, will man in einem erheblicheren Umfang zur erfolgreichen Vermittlung von Studienaussteiger:innen an Ausbildungsbetriebe beitragen.

Tab. 5.

Anteil der Unternehmen, die Vermittlungsprogramme für Studienaussteiger:innen kennen bzw. diese nutzen

	nein	ja
Kenntnis von Vermittlungsprogrammen für Studienaussteiger:innen	83,7 %	16,3 %
Nutzung der Programme	85,1 %	14,9 %

Anmerkung. Die Frage wurde nicht bei Unternehmen erhoben, die eine Stelle für Hochschulabsolvent:innen ausgeschrieben hatten.

3.3 Dürfen Personen ohne Ausbildungs- oder Hochschulabschluss eingestellt werden?

Wie sich in Abschnitt 3.1 zeigte, bewerben sich Studienaussteiger:innen regelmäßig auch auf Stellen für Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung oder abgeschlossenem Hochschulstudium, für die sie nicht über die formale Qualifikation – d. h. einen beruflichen oder einen akademischen Abschluss – verfügen.⁴ Wie aussichtsreich solche Bewerbungen sind, hängt entscheidend davon ab, ob es bei den Unternehmen ein Ausschlusskriterium darstellt, wenn ein solcher Abschluss nicht vorliegt. Beispielsweise wäre eine Bewerbung auf eine Stelle für Personen mit abgeschlossenem Hochschulstudium von

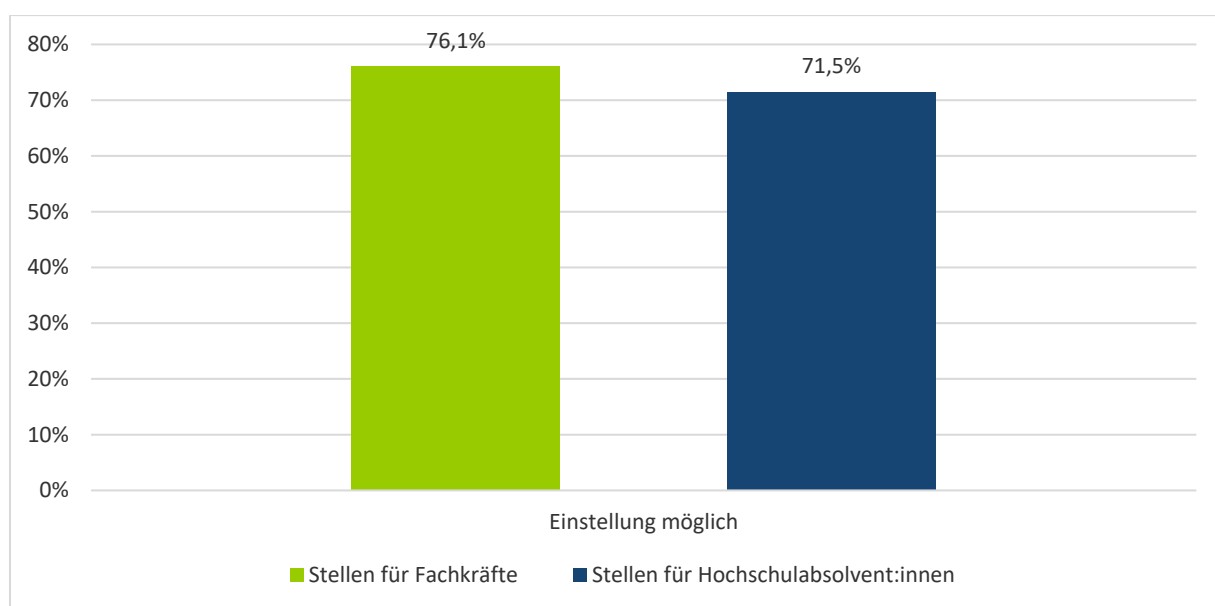
⁴ Eine Ausnahme stellen Studienaussteiger:innen dar, die bereits über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen und somit die formale Qualifikation für Fachkräftestellen erfüllen.

vornherein für Studienaussteiger:innen aussichtslos, wenn Unternehmen Personen ohne Hochschulabschluss gar nicht einstellen dürfen.

Insgesamt wussten 3,9 % der Befragten nicht, ob es in ihrem Unternehmen generell möglich ist, Personen einzustellen, die nicht über einen entsprechenden Abschluss verfügen. Bei den übrigen Unternehmen zeigte sich, dass es für die Mehrheit keinen Hinderungsgrund für eine Einstellung darstellt, wenn die Erwartungen an den Bildungsabschluss nicht erfüllt werden (Abb. 3). Bei 76,1 % der Unternehmen hätten Studienaussteiger:innen grundsätzlich die Möglichkeit, auch auf Positionen eingestellt zu werden, die laut Ausschreibung eigentlich eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen. Wenn ein abgeschlossenes Hochschulstudium vorausgesetzt wurde, wäre eine Einstellung bei 71,5 % der Unternehmen generell möglich.

Abb. 3.

Möglichkeit der Einstellung ohne Vorliegen eines Ausbildungs- oder Hochschulabschlusses nach Art der Stelle



Anmerkung. Erwarteter Abschluss für Stellen für Fachkräfte: abgeschlossene Berufsausbildung, für Stellen für Hochschulabsolvent:innen: abgeschlossenes Hochschulstudium; die Frage wurde auf dem Ausbildungsmarkt nicht erhoben, da Studienaussteiger:innen mit dem Erwerb des Abiturs die formalen Anforderungen für eine Ausbildungsstelle erfüllen.

”

Die letzte Entscheidung hängt vom persönlichen Eindruck ab. Wenn ein Bewerber (m/w/d) persönlich überzeugt, ist eine Einstellung mit schlechteren Voraussetzungen nach Aktenlage immer möglich.

Geschäftsführerin (58 Jahre) eines Dienstleistungsunternehmens

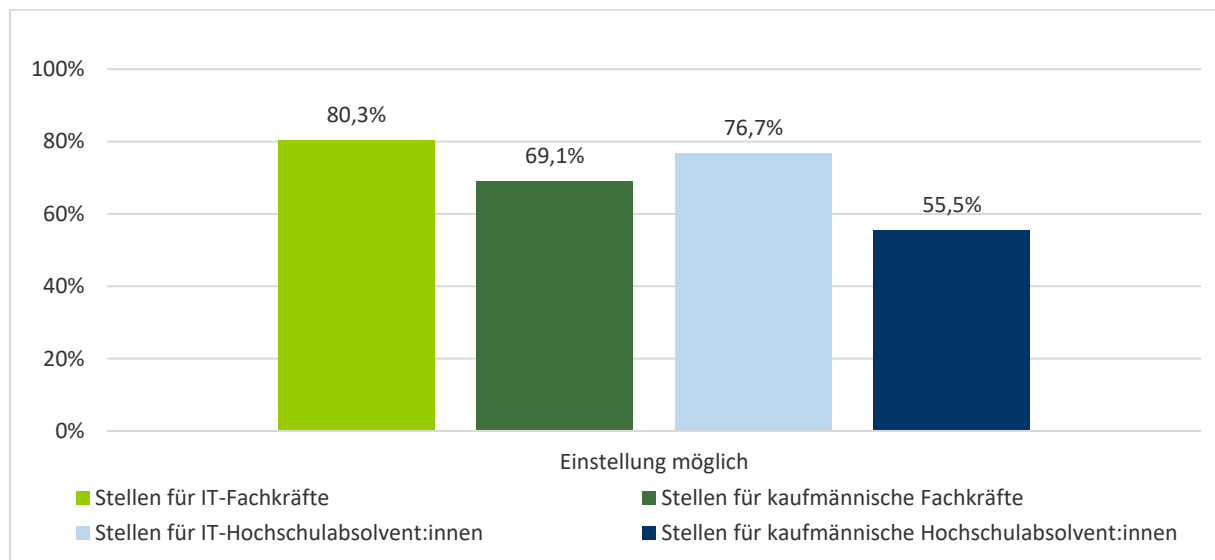
“

Differenziert man zwischen den Berufsfeldern der ausgeschriebenen Stelle, fällt auf, dass es bei Stellen im IT-Bereich eher möglich ist als bei Stellen aus dem kaufmännischen Bereich, auch ohne einen Ausbildungs- bzw. Hochschulabschluss eingestellt zu werden (Abb. 4). Insbesondere bei IT-Stellen für Hochschulabsolvent:innen gaben 76,7 % der Befragten an, dass eine Einstellung auch ohne entsprechende Qualifikation möglich sei, während dies nur bei 55,5 % der Stellen im kaufmännischen Bereich

der Fall war. Eine ähnliche Tendenz zeigte sich auch für Fachkräftestellen, der Unterschied von 80,3 % (IT) zu 69,1 % (kaufmännisch) war allerdings kleiner und nicht statistisch signifikant. Insgesamt scheint das fehlende Abschlusszeugnis also bei den meisten Unternehmen kein Hinderungsgrund für eine Einstellung zu sein, sodass eine Bewerbung von Studienaussteiger:innen auf Stellen für Fachkräfte und sogar für Hochschulabsolvent:innen nicht von vornherein aufgrund formaler Hürden aussichtslos ist.

Abb. 4.

Möglichkeit der Einstellung ohne Vorliegen eines Ausbildungs- oder Hochschulabschlusses nach Art der Stelle und Berufsfeld



Anmerkung. Erwarteter Abschluss für Stellen für Fachkräfte: abgeschlossene Berufsausbildung; für Stellen für Hochschulabsolvent:innen: abgeschlossenes Hochschulstudium.

3.4 Passen die Studieninhalte zu Ausbildungs- und Berufsinhalten?

Viele Unternehmen haben aufgrund des fehlenden Zertifikats Schwierigkeiten, die Kompetenzen von Bewerbenden mit Studienabbruch einzuschätzen (Becker et al. 2010; Ebbinghaus 2016). Studienaussteiger:innen werden daher häufig Schulabgänger:innen gleichgestellt – und ihr Potenzial, das sie durch die im Studium erworbenen Kompetenzen besitzen, wird möglicherweise nicht immer ausgeschöpft. Dies könnte allerdings auch damit zusammenhängen, dass Arbeitgeber:innen die in einem (abgebrochenen) Studium erworbenen Kompetenzen als nicht relevant für die Anforderungen im Beruf erachten, weil die Passung zwischen den Inhalten des Studiums und den Anforderungen in einer Ausbildung bzw. im Beruf aus ihrer Sicht kaum gegeben ist.

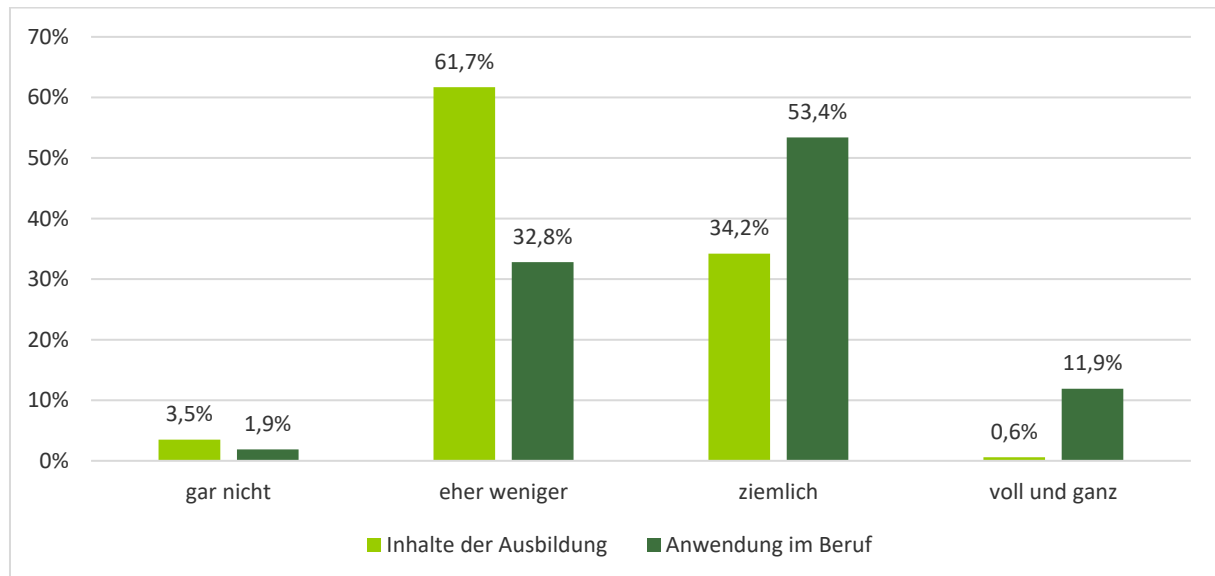
Zu Fragen nach der Passung von Studium, Ausbildung und Beruf liegen nur Daten für Unternehmen vor, die eine Fachkräftestelle ausgeschrieben hatten ($n = 227$). Diese Unternehmen sollten einerseits angeben, wie sehr ihrer Meinung nach die Inhalte eines Studiums (z. B. BWL) mit den Inhalten einer fachlich ähnlichen Ausbildung (z. B. zum Bankkaufmann) übereinstimmen. Andererseits sollten sie einschätzen, wie gut sich die im Studium erworbenen Fähigkeiten später im Beruf anwenden lassen. 17,2 % bzw. 12,4 % der Befragten konnten die Passung bzw. Anwendbarkeit nicht einschätzen – ein Indiz dafür, dass es nach wie vor einigen Unternehmen schwerfällt, die an einer Hochschule vermittelten Inhalte bzw. die durch ein Studium erworbenen Qualifikationen einzuschätzen. Von denjenigen, die dazu Angaben machen konnten, gaben 65,2 % an, dass die Inhalte eines Studiums gar nicht oder eher weniger zu den Ausbildungsinhalten passen, 34,8 % hielten die Inhalte eines Studiums hingegen

für ziemlich oder voll und ganz passend zu den Ausbildungsinhalten (Abb. 5). Mit Blick auf die Anwendbarkeit der erworbenen Fähigkeiten im Beruf hielten nur 34,7 % die Anwendbarkeit für gar nicht oder eher weniger gegeben. Eine Mehrheit von 65,3 % der Befragten sah hingegen eine Anwendbarkeit der im Studium erworbenen Fähigkeiten ziemlich oder voll und ganz gegeben.

Der Befund deutet darauf hin, dass die Inhalte in Studium und Ausbildung mehrheitlich als divergent wahrgenommen werden, dennoch glaubt eine Mehrheit der Unternehmen, dass im Studium Fähigkeiten vermittelt werden, die sich gut im Beruf anwenden lassen.

Abb. 5.

Passung eines Studiums zu Ausbildungsinhalten bzw. zur Anwendbarkeit im Beruf



3.5 Wie bewerten Unternehmen unterschiedliche Abbruchgründe?

Es gibt zahlreiche Gründe, ein Studium abzubrechen. Aus Studienabbruchbefragungen des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) ist bekannt, dass „Leistungsprobleme“ und „mangelnde Studienmotivation“ die häufigsten Abbruchmotive sind (Heublein et al. 2017, S. 21). Ursache für einen Studienausstieg muss aber nicht immer ein Problem im Studium sein. Häufig realisieren die Studienaussteiger:innen mit ihrem Abbruch eine berufliche Neuorientierung, weil sie sich beispielsweise für eine praktische Tätigkeit interessieren. Der Wunsch nach einer praktischen Tätigkeit wird vor allem von denjenigen Studienaussteiger:innen geäußert, die in einer Berufsausbildung eine Alternative sehen (Heublein et al. 2017).

Eine qualitative Vorstudie, bei der $N = 25$ Expert:inneninterviews mit Personalverantwortlichen und Berufsberater:innen geführt wurden, ergab, dass Studienaussteiger:innen den Abbruchgrund häufig bereits im Bewerbungsanschreiben äußern, spätestens jedoch im Vorstellungsgespräch. Wie Unternehmen diese Abbruchgründe bewerten, ist allerdings unklar (vgl. Neugebauer & Daniel 2021). Honorieren Unternehmen den Wunsch nach einer praktischen Tätigkeit? Und bewerten sie eine mangelnde Studienmotivation negativ – möglicherweise, weil diese eine generell geringe Motivation vermuten lässt?

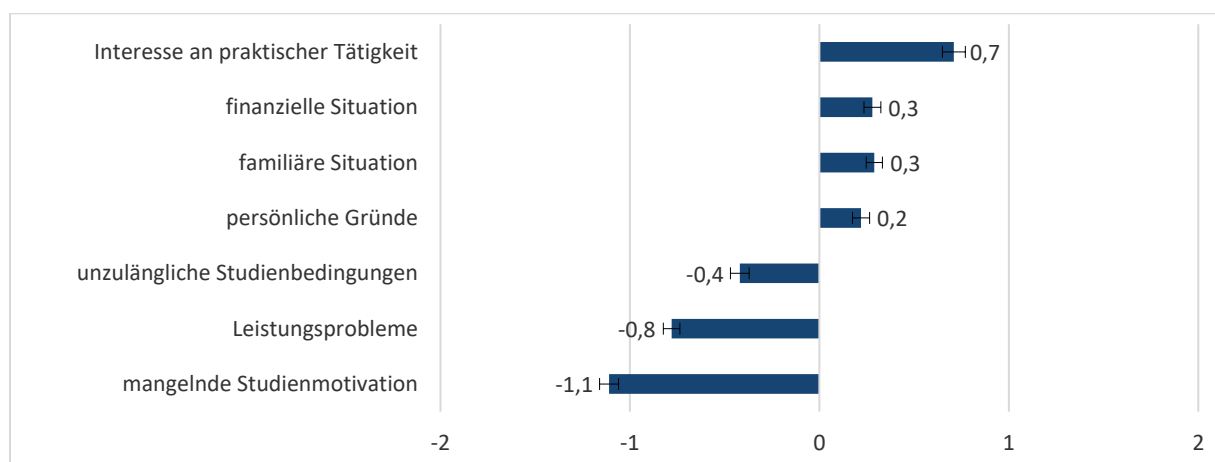
Um diesen Fragen nachgehen zu können, wurden die Befragten gebeten, auf einer Skala von $-2 =$ sehr negativ bis $+2 =$ sehr positiv eine Reihe von Abbruchgründen zu bewerten.⁵ Die Auswahl der Gründe orientiert sich dabei an den häufigsten Abbruchgründen aus der DZHW-Abbruchstudie (Heublein et al. 2017). Anhand der mittleren Bewertungen lassen sich positiv, eher neutral sowie negativ bewertete Abbruchgründe identifizieren (Abb. 6).

Am positivsten wurde das Interesse an einer praktischen Tätigkeit bewertet. Eher neutral, aber tendenziell positiv wurde beispielsweise bewertet, wenn als Ursache für den Studienausstieg die finanzielle Situation oder persönliche Gründe angegeben werden. Die zwei häufigsten Abbruchgründe „Leistungsprobleme“ und „mangelnde Studienmotivation“ bewerteten die Befragten am negativsten. Möglicherweise werten die Befragten diese Abbruchmotive als Hinweis auf generell niedrigere kognitive oder motivationale Fähigkeiten.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass Studienaussteiger:innen, die das Studium aus Interesse an einer praktischen Tätigkeit abgebrochen haben, dies bereits im Anschreiben oder im Vorstellungsgespräch erwähnen sollten, um Arbeitgeber:innen ein positives Signal zu senden. Zurückhaltend sollten sie hingegen bei der Angabe von Abbruchgründen sein, die möglicherweise Zweifel an ihrer kognitiven Leistungsfähigkeit oder ihrer Motivation aufkommen lassen könnten.

Abb. 6.

Bewertung der Abbruchgründe (Mittelwert und 95 %-Konfidenzintervall)



Anmerkung. Skalierung: $-2 =$ sehr negativ, $2 =$ sehr positiv; die Bewertung der Abbruchgründe wurde nicht erhoben bei Unternehmen, die eine Ausbildungsstelle ausgeschrieben hatten.

3.6 Wie werden Studienaussteiger:innen im Vergleich zu Mitbewerbenden bewertet?

Bisher ist weitgehend unklar, wie Unternehmen arbeitsrelevante Merkmale (z. B. theoretisches Wissen) von Studienaussteiger:innen im Vergleich zu typischen Mitbewerbenden ohne Studienabbruch beurteilen. Um in Erfahrung zu bringen, wie Studienaussteiger:innen wahrgenommen werden, wurden den Befragten eine Reihe an arbeitsrelevanten Merkmalen vorgelegt. Die einzuschätzenden Merkmale stammen aus einer qualitativen Vorstudie, bei der Personalverantwortliche und Berufsberater:innen unter anderem danach gefragt wurden, welche Merkmale sie für die Auswahl geeigneter Kandidat:innen als relevant erachten. Die am häufigsten genannten Merkmale wurden in den Fragebogen

⁵ Daten zu diesen Items liegen nur für Unternehmen vor, die Stellen für beruflich ausgebildete Fachkräfte oder Hochschulabsolvent:innen ausgeschrieben hatten ($n = 488$).

aufgenommen und um Merkmale ergänzt, die in anderen Unternehmensbefragungen als wichtige Auswahlkriterien genannt wurden (vgl. Helmrich et al. 2015). Die Befragten sollten auf einer Skala von -2 = starker Nachteil bis 2 = starker Vorteil angeben, ob Studienaussteiger:innen ihrer Meinung nach hinsichtlich dieser Merkmale im Vergleich zu anderen Bewerber:innen einen Vor- oder Nachteil haben. Zusätzlich stand die Antwortkategorie 3 = kann ich nicht beurteilen zur Verfügung. Je nach Merkmal gaben insgesamt zwischen 5,3 % und 9,7 % an, dass sie dies nicht beurteilen könnten. Die Kategorie wurde für die Berechnung des Mittelwerts als fehlender Wert behandelt. Anhand der in Abb. 7 dargestellten Mittelwerte lassen sich in Abhängigkeit der ausgeschriebenen Stelle und der jeweils typischen Mitbewerbenden Unterschiede in der Bewertung der einzelnen Merkmale der Studienaussteiger:innen ablesen.

Vergleichsgruppe: Mitbewerbende um eine Ausbildungsstelle

Die Bewertung fällt bezogen auf Ausbildungsstellen durchweg positiv für die Studienaussteiger:innen aus. Für die meisten Merkmale sahen die Befragten Vorteile der Studienaussteiger:innen gegenüber den typischen Mitbewerbenden – in der Regel Schulabgänger:innen ohne Studienerfahrung, wobei es sich in den beiden hier untersuchten Berufsfeldern (IT und kaufmännischer Bereich) überwiegend um Abiturient:innen handeln dürfte. Als größten Vorteil werteten die Befragten die persönliche Reife der Studienaussteiger:innen ebenso wie ihr theoretisches Wissen, ihren sprachlichen Ausdruck, ihr analytisches Denken und ihre fachliche Qualifikation. Etwas positiver als die Vergleichsgruppe wurden Studienaussteiger:innen hinsichtlich ihres Alters⁶ und ihrer Arbeitsmotivation bewertet. Nur geringfügige Unterschiede zeigten sich bei den Merkmalen Teamfähigkeit, Belastbarkeit und Durchhaltevermögen.

Vergleichsgruppe: Mitbewerbende um eine Fachkräftestelle

Die Einschätzung der Merkmale ändert sich bei Stellen für beruflich ausgebildete Fachkräfte. Die Vergleichsgruppe bilden hier typischerweise Mitbewerbende mit abgeschlossener Berufsausbildung. Der größte Vorteil der Studienaussteiger:innen bestand nun für den sprachlichen Ausdruck, während die persönliche Reife nur noch als leichter Vorteil eingeschätzt wurde. Für eine Reihe weiterer Merkmale wurden zwar noch immer Vorteile gesehen, allerdings im Vergleich zu den Bewertungen gegenüber Mitbewerbenden auf Ausbildungsstellen signifikant schwächere: zum Beispiel für das analytische Denken oder das theoretische Wissen. Die Belastbarkeit sowie die fachliche Qualifikation der Studienaussteiger:innen wurden im Vergleich zu anderen Bewerbenden auf Fachkräftestellen als Nachteil eingeschätzt, während diese Merkmale im Vergleich zu Mitbewerbenden auf Ausbildungsstellen noch einen Vorteil darstellten. Der stärkste Nachteil wurde beim Durchhaltevermögen gesehen.

Vergleichsgruppe: Mitbewerbende um eine Stelle für Hochschulabsolvent:innen

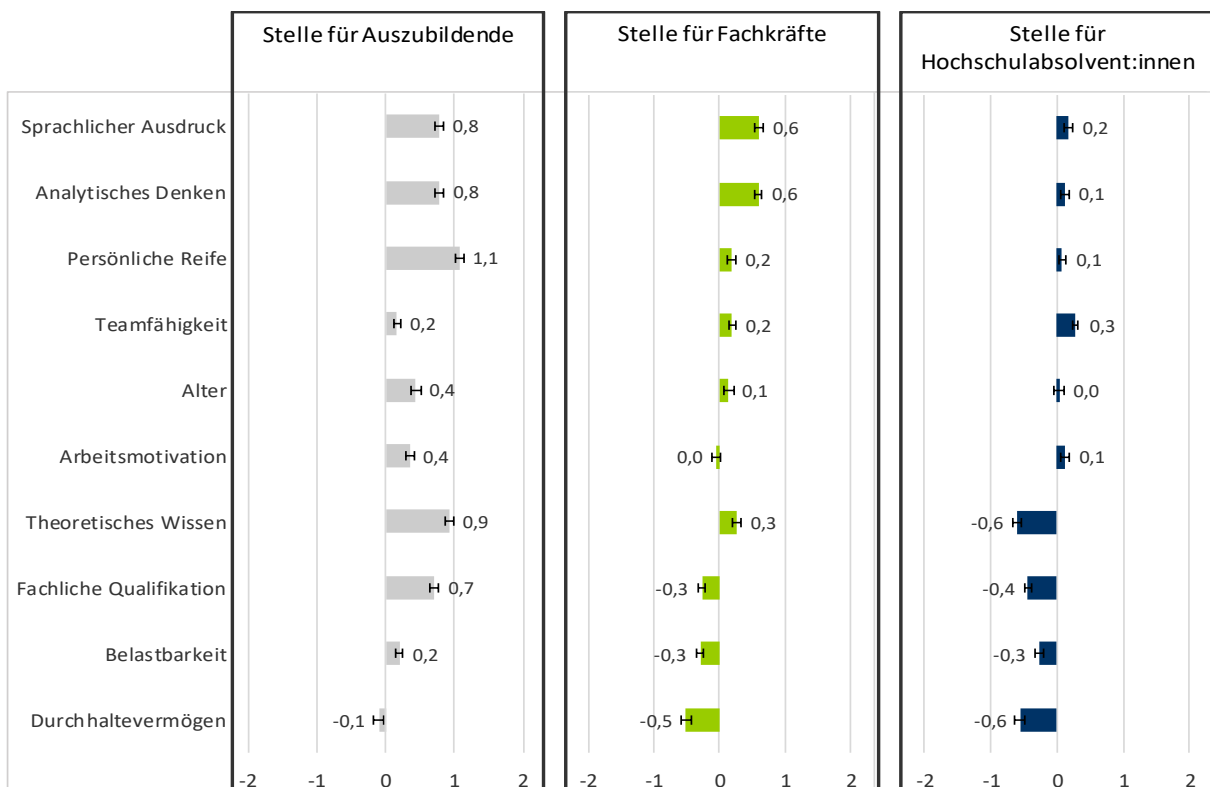
Im Vergleich zu Personen mit abgeschlossenem Studium werden bis auf das Merkmal Teamfähigkeit keine nennenswerten Vorteile bei den Studienaussteiger:innen gesehen. Allerdings wurde auch im Vergleich zu dieser hochqualifizierten Gruppe eine Reihe von Merkmalen gleichwertig eingeschätzt – etwa das analytische Denken oder die Arbeitsmotivation. Die stärksten Nachteile wurden beim theoretischen Wissen gesehen, das im Vergleich zu typischen Bewerbenden um Ausbildungs- oder Fach-

⁶ Im Unterschied zu den meisten Mitbewerber:innen sind Studienaussteiger:innen bei der Bewerbung für einen Ausbildungsplatz volljährig und oftmals im Besitz eines Führerscheins. Sie können daher für ein breiteres Tätigkeitsspektrum (z. B. bei Kundenbesuchen) eingesetzt werden.

kräftestellen noch leicht vorteilhaft bewertet wurde. Nachteile wurden ebenfalls beim Durchhaltevermögen, der fachlichen Qualifikation und der Belastbarkeit gesehen. Im Vergleich zu den Bewertungen gegenüber Mitbewerbenden auf Ausbildungsstellen wurden alle Merkmale deutlich schlechter beurteilt – mit Ausnahme des Merkmals Teamfähigkeit, dessen Bewertung sich nicht signifikant zwischen den verschiedenen Stellen bzw. Vergleichsgruppen unterschied. Im Vergleich zu den Bewertungen gegenüber Mitbewerbenden auf Fachkräftestellen wurden neben dem theoretischen Wissen auch der sprachliche Ausdruck und das analytische Denken signifikant negativer bewertet, die nur noch als leichter Vorteil bzw. gleichwertig eingeschätzt wurden.

Abb. 7.

Bewertung von Vor- und Nachteilen von Studienaussteiger:innen im Vergleich zu typischen Mitbewerbenden nach Art der ausgeschriebenen Stelle (Mittelwert und 95 %-Konfidenzintervall)



Anmerkung. Skalierung: -2 = starker Nachteil, 0 = gleichwertig, 2 = starker Vorteil.

Insgesamt zeigen die Befunde, dass die arbeitsrelevanten Fähigkeiten von Studienaussteiger:innen im Bewerbungsprozess nicht pauschal negativer bewertet werden als diejenigen von Mitbewerbenden ohne Abbrucherfahrung. Die Bewertungen hängen vielmehr entscheidend von der Art der anvisierten Stelle ab. Für Studienaussteiger:innen deutet sich an, dass Bewerbungen auf Ausbildungsstellen größere Erfolgsaussichten haben als Bewerbungen auf Stellen für Fachkräfte oder Hochschulabsolvent:innen, und zwar aufgrund der höher eingeschätzten Fähigkeiten der Studienaussteiger:innen gegenüber Mitbewerbenden auf Ausbildungsstellen.

Unterschiede nach Berufsfeld

Bei den meisten Merkmalen unterschied sich die Bewertung nicht signifikant zwischen den beiden Berufsfeldern (IT und kaufmännischer Bereich), in denen die jeweilige Stelle ausgeschrieben war. Bei

Stellen für Hochschulabsolvent:innen traf dies sogar auf alle Merkmale zu. In Tab. 6 sind die wenigen signifikanten Berufsfeldunterschiede für Ausbildungs- und Fachkräftestellen dargestellt.

Bei Ausbildungsstellen wurde die fachliche Qualifikation der Studienaussteiger:innen signifikant besser beurteilt von Unternehmen, die eine Stelle im IT-Bereich ausgeschrieben hatten, als von Unternehmen, die eine Stelle im kaufmännischen Bereich ausgeschrieben hatten. Das trifft auch für die Beurteilung des theoretischen Wissens zu. Nur das Alter wurde leicht positiver bewertet von Unternehmen, die eine Ausbildungsstelle für Kaufleute ausgeschrieben hatten. Bei Fachkräftestellen wurde die Arbeitsmotivation der Bewerber:innen auf IT-Stellen signifikant positiver bewertet, wenngleich der Unterschied moderater ausfiel als bei den Ausbildungsbetrieben. Unternehmen, die eine Stelle im kaufmännischen Bereich ausgeschrieben hatten, bewerteten wiederum das Alter der Studienaussteiger:innen positiver als Unternehmen, die eine IT-Stelle ausgeschrieben hatten. Auch wenn das Berufsfeld der ausgeschriebenen Stelle nicht gleichbedeutend mit der Branche des Unternehmens sein muss, weil sich die Unternehmen jeweils verschiedenen Wirtschaftszweigen zuordnen lassen (siehe Tab. 3), scheinen dennoch Unternehmen, die sich (eher) der IT-Branche zuordnen lassen, insgesamt ein etwas positiveres Bild von den Kompetenzen der Studienaussteiger:innen zu haben als Unternehmen der kaufmännischen Branchen.

Tab. 6.
Unterschiede in der Bewertung von Studienaussteiger:innen nach Berufsfeld

	Ausbildungsstelle im Bereich			Fachkräftestelle im Bereich		
	IT	KL		IT	KL	
	<i>M</i>	<i>M</i>		<i>M</i>	<i>M</i>	
Alter	0,4	0,6	**	0,1	0,3	*
Fachliche Qualifikation	0,9	0,4	***			
Theoretisches Wissen	1,1	0,6	***			
Arbeitsmotivation				0,1	-0,3	*

Anmerkung. *M* = Mittelwert; * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. Nicht dargestellte Merkmale unterschieden sich nicht signifikant nach Berufsfeld.

4 Studienaussteiger:innen als Beschäftigte in Unternehmen

Die Mehrheit der befragten Unternehmen beschäftigt bereits Studienaussteiger:innen (75,0 %). Dies deutet auf eine insgesamt hohe Aufgeschlossenheit vieler Unternehmen gegenüber Studienaussteiger:innen hin. Allerdings werden Studienaussteiger:innen nicht überall eingesetzt. In diesem Kapitel wird zunächst dargestellt, bei welchen Unternehmen und auf welchen Stellen Studienaussteiger:innen beschäftigt werden. In einem zweiten Schritt fokussieren wir auf diejenigen Unternehmen, die bereits Studienaussteiger:innen beschäftigen und berichten über ihre Erfahrungen mit dieser Beschäftigten-gruppe.⁷

4.1 Welche Unternehmen beschäftigen Studienaussteiger:innen?

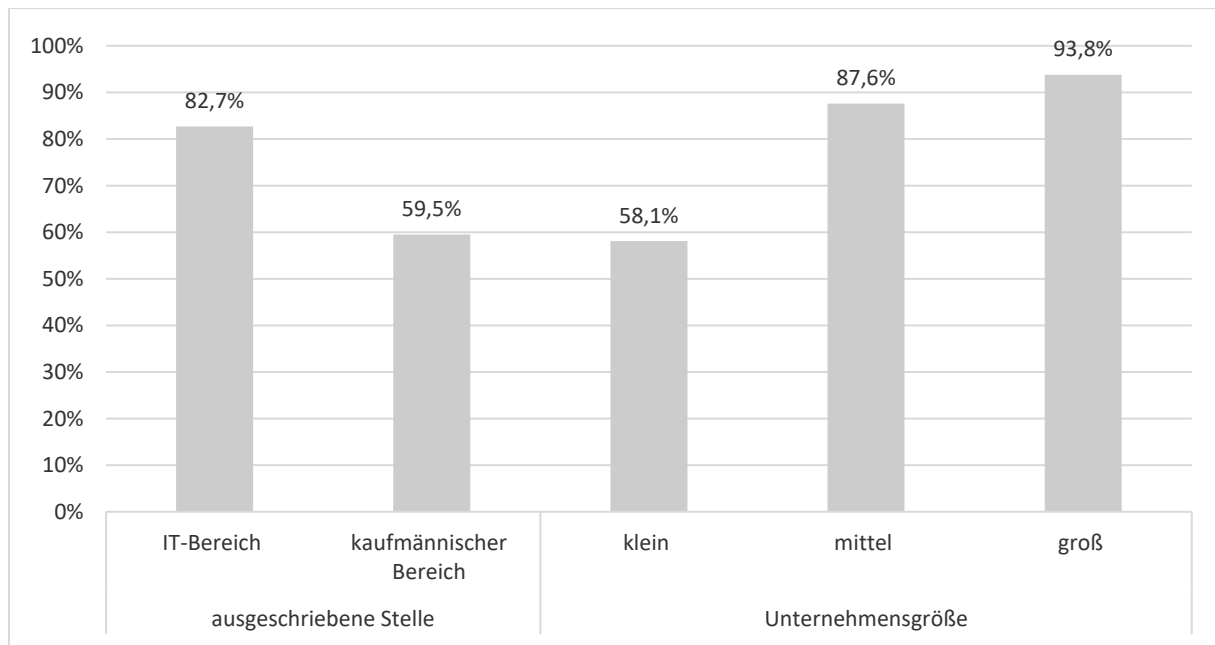
Ob Unternehmen bereits Studienaussteiger:innen beschäftigen, ist abhängig von dem Berufsfeld der ausgeschriebenen Stelle und der Unternehmensgröße. Unternehmen, die eine Stelle im IT-Bereich ausgeschrieben hatten, beschäftigen signifikant häufiger Studienaussteiger:innen als Unternehmen, die eine Stelle im kaufmännischen Bereich ausgeschrieben hatten (82,7 % vs. 59,9 %, Abb. 8). Dies könnte für eine größere Offenheit der IT-Branche gegenüber Studienaussteiger:innen sprechen. Eine denkbare Erklärung ist, dass es bei IT-Stellen im Vergleich zu kaufmännischen Stellen eher möglich ist, auch ohne die formale Qualifikation eingestellt zu werden (siehe Kapitel 3.3). Hinzu kommt, dass aufgrund der höheren Abbruchquoten in Informatikstudiengängen im Vergleich zu den Wirtschaftswissenschaften (45 % vs. 30 %, Heublein et al. 2017, S. 291) mehr Studienaussteiger:innen aus diesem Bereich auf den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt drängen.

Ebenfalls signifikante Unterschiede zeigten sich zwischen Unternehmen unterschiedlicher Größe. Hierbei gilt: Je größer das Unternehmen, umso häufiger werden Studienaussteiger:innen beschäftigt. Während fast alle großen Unternehmen bereits Studienaussteiger:innen beschäftigen (93,8 %), trifft dies bei kleinen Unternehmen nur auf gut die Hälfte zu (58,1 %) (Abb. 8). Der Unterschied zwischen mittelgroßen und großen Unternehmen war dagegen geringfügig; auch 87,6 % der Unternehmen mittlerer Größe beschäftigen bereits Studienaussteiger:innen. Vor dem Hintergrund, dass insbesondere kleine Unternehmen vom Fachkräftemangel betroffen sind und häufiger als große Unternehmen Probleme haben, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen (Troltsch 2015), legen die Ergebnisse nahe, dass es bislang kaum gelingt, Studienaussteiger:innen gerade in diejenigen Unternehmen zu integrieren, die den größten Bedarf an Fachkräften haben.

⁷ Da 22,6 % der Befragten keine Angaben machen konnten, ob im Betrieb bereits Personen beschäftigt werden, die ihr Studium ohne Abschluss vorzeitig abgebrochen haben, basieren die Auswertungen auf dem reduzierten Analysesample mit insgesamt 928 Personen. Für den zweiten Analyseschritt reduziert sich das Sample weiter auf diejenigen Unternehmen, die Studienaussteiger:innen beschäftigen und daher von ihren Erfahrungen berichten können.

Abb. 8.

Anteil der Unternehmen, die bereits Studienaussteiger:innen beschäftigen



Logistische Regression

Mit Hilfe einer Regressionsanalyse kann der Einfluss einer oder mehrerer Variablen auf eine zu erklärende Variable ermittelt werden. Bei mehreren Einflussfaktoren ist es möglich, die Stärke des jeweiligen Einflusses unabhängig von den anderen Variablen abzuschätzen. Bei einer logistischen Regression wird dabei die Wahrscheinlichkeit für ein bestimmtes Ereignis bestimmt – in diesem Fall für das Ereignis „Beschäftigung von Studienaussteiger:innen“. Die ermittelten durchschnittlichen Marginaleffekte (average marginal effects = AME) geben für den jeweiligen Einflussfaktor an, „um wie viele Prozentpunkte sich die Wahrscheinlichkeit des interessierenden Ereignisses im Mittel aller (gruppenspezifischen) Beobachtungen verändert, wenn sich die betreffende erklärende Variable um eine Einheit (marginal) erhöht“ (Auspurg & Hinz, 2011, S.66). Für die Beurteilung der Modellgüte kann ein Index (Pseudo- R^2 Nagelkerke) genutzt werden. Die Erklärungskraft des Modells ist umso stärker, je größer der Wert ist, wobei der Wertebereich zwischen 0 und 1 liegt.

Anhand der deskriptiven Ergebnisse lässt sich allerdings nicht ablesen, ob das Berufsfeld und die Unternehmensgröße auch multivariat relevante Einflussfaktoren dafür sind, ob Unternehmen Studienaussteiger:innen beschäftigen oder nicht. Um den jeweiligen Einfluss dieser beiden Merkmale auf die Wahrscheinlichkeit einer Beschäftigung abschätzen zu können, wurden daher binäre logistische Regressionsanalysen durchgeführt (siehe Tab. 7). Neben dem Berufsfeld und der Unternehmensgröße wurden noch weitere mögliche Einflussfaktoren in das Modell aufgenommen: die Häufigkeit, mit der Unternehmen Bewerbungen von Studienaussteiger:innen erhalten sowie der von den Unternehmen berichtete Mangel an Bewerber:innen. Dadurch ist es möglich, für deren möglichen Einfluss zu kontrollieren und den Effekt des Berufsfeldes sowie der Unternehmensgröße unabhängig von der Häufigkeit von Bewerbungen der Studienaussteiger:innen und dem Bewerbungsmangel zu identifizieren.

Im Ergebnis zeigte sich, dass das Berufsfeld der ausgeschriebenen Stelle einen signifikanten Einfluss darauf hat, ob ein Unternehmen bereits

Studienaussteiger:innen beschäftigt. Der durchschnittliche Marginaleffekt (AME) von $-0,18$ (Tab. 7) gibt an, dass die durchschnittliche Wahrscheinlichkeit für die Beschäftigung von Studienaussteiger:innen bei Unternehmen, die eine Stelle im kaufmännischen Bereich ausgeschrieben hatten, um 18 Prozentpunkte niedriger ist als bei Unternehmen mit einer ausgeschrieben Stelle im IT-Bereich – unabhängig von den anderen Einflussfaktoren im Modell.

Die Unternehmensgröße hat ebenfalls einen signifikanten Einfluss. Die durchschnittliche Wahrscheinlichkeit, bereits Studienaussteiger:innen zu beschäftigen, ist für ein großes Unternehmen im Vergleich zu einem kleinen Unternehmen um 35 Prozentpunkte höher.

Entgegen der Erwartung (vgl. Becker et al. 2010), hatte der von den Befragten berichtete Bewerbungsmangel keinen signifikanten Einfluss. Das könnte daran liegen, dass die Schwierigkeiten der Unternehmen, geeignete Bewerbende zu finden, seit 2010 zugenommen haben und sich die Unternehmen hinsichtlich ihrer Rekrutierungsschwierigkeiten nicht mehr nennenswert voneinander unterscheiden. Tatsächlich berichteten in dieser Studie nahezu alle Unternehmen einen Bewerbungsmangel, sodass sich ein Kontrast zu Unternehmen, die damit keine Schwierigkeiten haben, nicht abbilden lässt. Daher lässt sich nicht feststellen, ob die Unternehmen weiterhin Studienaussteiger:innen eher „aus der Not heraus“ (Becker et al. 2010, S. 31), also aufgrund des Bewerbungsmangels einstellen, der inzwischen fast alle Unternehmen betrifft, oder ob die Unternehmen unabhängig davon Studienaussteiger:innen eingestellt haben.

Tab. 7.
Einflussfaktoren auf die Beschäftigung von Studienaussteiger:innen (durchschnittl. Marginaleffekte)

	AME	
Stelle im kaufmännischen Bereich (Ref. IT-Bereich)	-0.18	***
mittelgroßes Unternehmen (Ref. kleines Unternehmen)	0.28	***
großes Unternehmen (Ref. kleines Unternehmen)	0.35	***
Häufigkeit von Bewerbungen von Studienaussteiger:innen	0.06	*
Mangel an Bewerber:innen	0.01	
N		928
Pseudo- R^2 Nagelkerke		0.202

Anmerkung. Angegeben sind durchschnittliche Marginaleffekte (*average marginal effects* (AME)). Sie geben an, wie sich die durch das Modell vorhergesagte durchschnittliche Wahrscheinlichkeit für ein Ereignis (Beschäftigung von Studienaussteiger:innen) verändert, wenn die Prädiktorvariable um eine Einheit zunimmt; * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

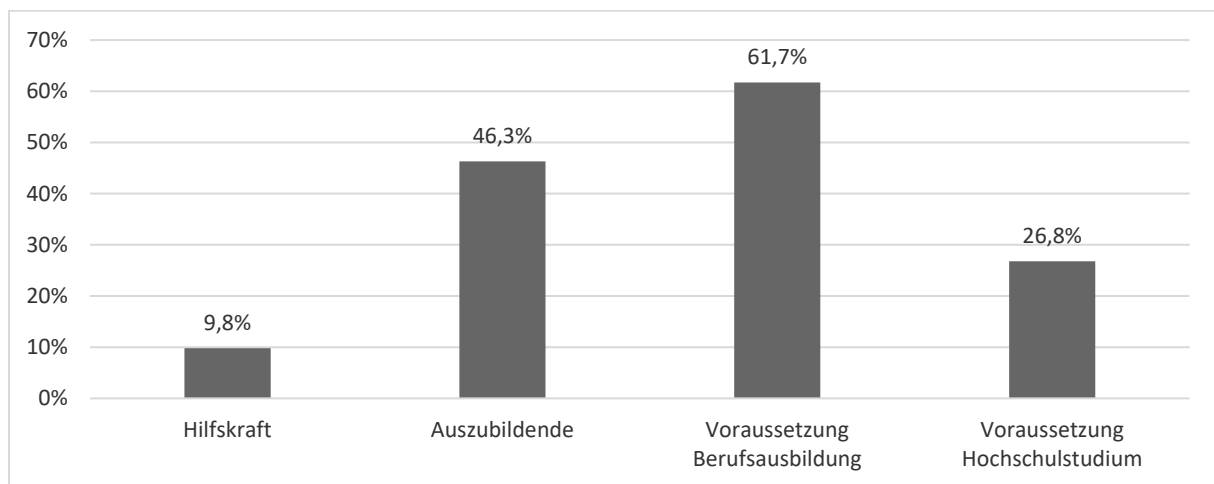
4.2 Auf welchen Positionen werden Studienaussteiger:innen beschäftigt?

Bei denjenigen Unternehmen, die Studienaussteiger:innen beschäftigen, wird die Mehrheit der Studienaussteiger:innen (61,7 %) auf Positionen eingesetzt, die eine Berufsausbildung voraussetzen (Abb. 9). Dieser recht hohe Anteil lässt sich vermutlich darauf zurückführen, dass einige der Studienaussteiger:innen bereits vor dem Studium eine Berufsausbildung absolviert haben und die

Voraussetzung an die Qualifikation trotz Studienausstieg erfüllen. Denkbar ist auch, dass die Studienaussteiger:innen zunächst eine Ausbildung im Unternehmen begonnen haben, bevor sie nach ihrem Abschluss im Unternehmen übernommen wurden und zum Zeitpunkt der Befragung in dieser Position beschäftigt waren. 46,3 % der Studienaussteiger:innen werden als Auszubildende beschäftigt und 26,8 % auf Positionen, die ein abgeschlossenes Hochschulstudium voraussetzen. Letzteres Ergebnis deutet an, dass Studienaussteiger:innen Schwierigkeiten haben, auf Stellen für Hochschulabsolvent:innen eingestellt zu werden – ein Befund, den wir mittels experimenteller Daten bestätigen können (Neugebauer & Daniel 2021).

Abb. 9.

Anteil beschäftigter Studienaussteiger:innen nach Position im Unternehmen (Mehrfachantworten möglich)



”

Unbedingt allen Studis ans Herz legen das Studium zu vollenden. Es ist sehr, sehr schwer ohne Abschluss in ein Unternehmen zu gelangen. Wir bspw. stellen keine neuen Kollegen ohne Abschluss ein.

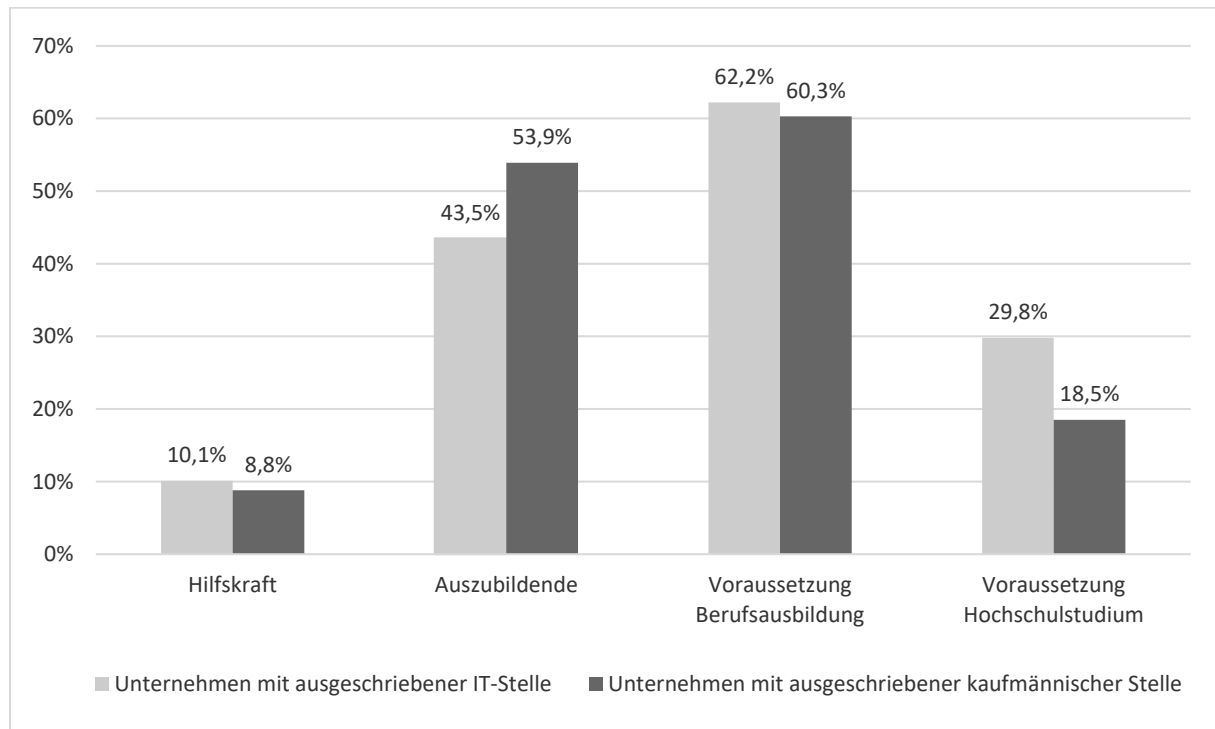
“

Mitarbeiterin (34 Jahre) in der Personalabteilung eines Dienstleistungsunternehmens

Beim Vergleich zwischen den Berufsfeldern der ausgeschriebenen Stelle zeigte sich, dass diejenigen Unternehmen, die eine Stelle im IT-Bereich ausgeschrieben hatten, deutlich häufiger als Unternehmen mit ausgeschriebener Stelle im kaufmännischen Bereich Studienaussteiger:innen auf Positionen einsetzen, die ein abgeschlossenes Hochschulstudium voraussetzen (Abb. 10). Das bedeutet, dass es bei IT-Stellen generell eher möglich ist als bei kaufmännischen Stellen, auch ohne die formalen Voraussetzungen eingestellt zu werden (vgl. Abschnitt 3.3). Demgegenüber waren Studienaussteiger:innen häufiger bei Unternehmen als Auszubildende beschäftigt, die eine kaufmännische Stelle ausgeschrieben hatten. Bei der Beschäftigung von Studienaussteiger:innen auf unqualifizierten Positionen als Hilfskräfte oder auf Positionen, die eine Berufsausbildung voraussetzen, unterschieden sich die Unternehmen nach dem Berufsfeld der ausgeschriebenen Stelle nicht signifikant voneinander.

Abb. 10.

Anteil beschäftigter Studienaussteiger:innen nach Position im Unternehmen – Unterschiede zwischen den Berufsfeldern der ausgeschriebenen Stelle

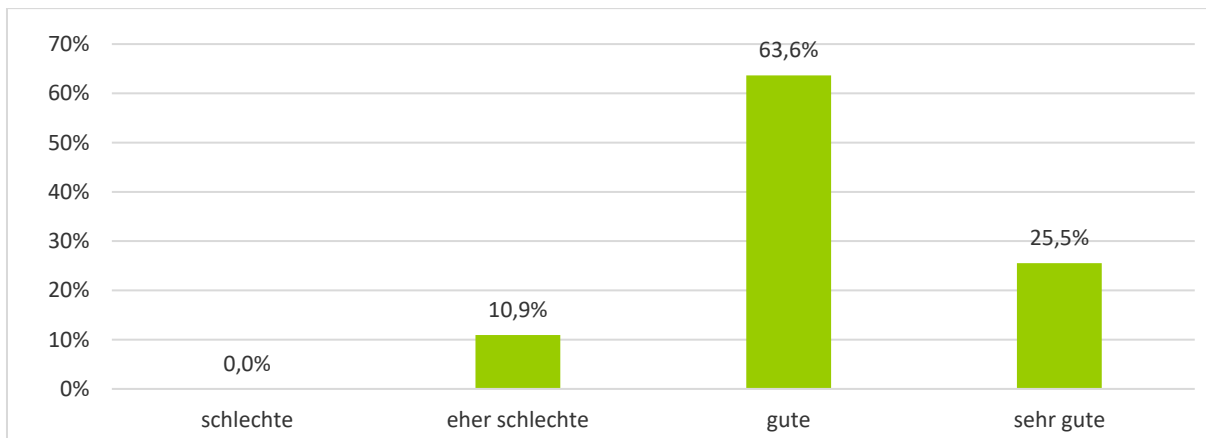


4.3 Welche Erfahrungen wurden mit Studienaussteiger:innen gemacht?

Ob Studienaussteiger:innen für die Unternehmen tatsächlich eine geeignete Zielgruppe darstellen und erfolgreich auf dem Arbeitsmarkt integriert werden können, lässt sich auch daran bemessen, welche Erfahrungen die Unternehmen bisher mit der Beschäftigung von Studienaussteiger:innen gemacht haben. Die Befragten konnten dazu auf einer Antwortskala von 1 = schlecht bis 4 = sehr gut (5 = kann ich nicht beurteilen) ihre Erfahrungen mit der Beschäftigung von Studienaussteiger:innen beurteilen. In dieser Form wurde die Frage nur Unternehmen gestellt, die eine Fachkräftestelle ausgeschrieben hatten.

19,8 % der Befragten, in deren Unternehmen bereits Studienaussteiger:innen beschäftigt sind, gaben an, nicht beurteilen zu können, welche Erfahrungen mit Studienaussteiger:innen gemacht wurden. Alle anderen gaben im Mittel an, gute Erfahrungen mit Studienaussteiger:innen als Mitarbeitende in ihrem Unternehmen gesammelt zu haben. Schlechte Erfahrungen wurden gar nicht berichtet, lediglich 10,9 % der Befragten haben eher schlechte Erfahrungen gemacht. Demgegenüber stehen 63,6 % mit guten und 25,5 % mit sehr guten Erfahrungen (Abb. 11). Diejenigen Unternehmen, die eine Stelle für IT-Fachkräfte ausgeschrieben hatten, berichteten häufiger gute bzw. sehr gute Erfahrungen als Unternehmen, die eine Fachkräftestelle im kaufmännischen Bereich ausgeschrieben hatten. Allerdings bezog sich die Frage nicht auf die ausgeschriebene Stelle, sondern allgemein auf Erfahrungen mit Studienaussteiger:innen unabhängig ihrer Position.

Abb. 11.
Erfahrungen der Unternehmen mit der Beschäftigung von Studienaussteiger:innen



Anmerkung. Die Frage wurde nur bei Unternehmen erhoben, die eine Fachkräftestelle ausgeschrieben hatten.

Unternehmen, die eine Stelle für Hochschulabsolvent:innen ausgeschrieben hatten, wurden noch differenzierter danach gefragt, welche Erfahrungen mit Studienaussteiger:innen jeweils auf verschiedenen Positionen im Unternehmen gemacht wurden. In die Analysen wurden wiederum nur Unternehmen einbezogen, die bereits Studienaussteiger:innen beschäftigten. Je nach Position konnten zwischen 32,7 % und 65,3 % der Befragten die Erfahrungen nicht beurteilen. Möglicherweise geht dieser recht hohe Anteil fehlender Werte darauf zurück, dass die Befragten in stellenspezifischen HR-Abteilungen arbeiten und über Einstellungen in anderen Positionen keine Aussagen treffen können. Hinzu kommt, dass die Befragten aus der Personalabteilung oder Geschäftsführung unter Umständen nicht beurteilen können, wie sich die eingestellte Person auf dem Arbeitsplatz (in der jeweiligen Fachabteilung) bewährt. Zudem muss der hohe Anteil an Befragten, die bei Personalvermittlungen arbeiten (48,7 %, siehe Tab. 4) berücksichtigt werden, die dazu ebenfalls keine Einschätzungen vornehmen können.

”

Wir haben sehr gute Erfahrungen mit Studienabbrechern gemacht und besetzten gerne Ausbildungsplätze entsprechend.

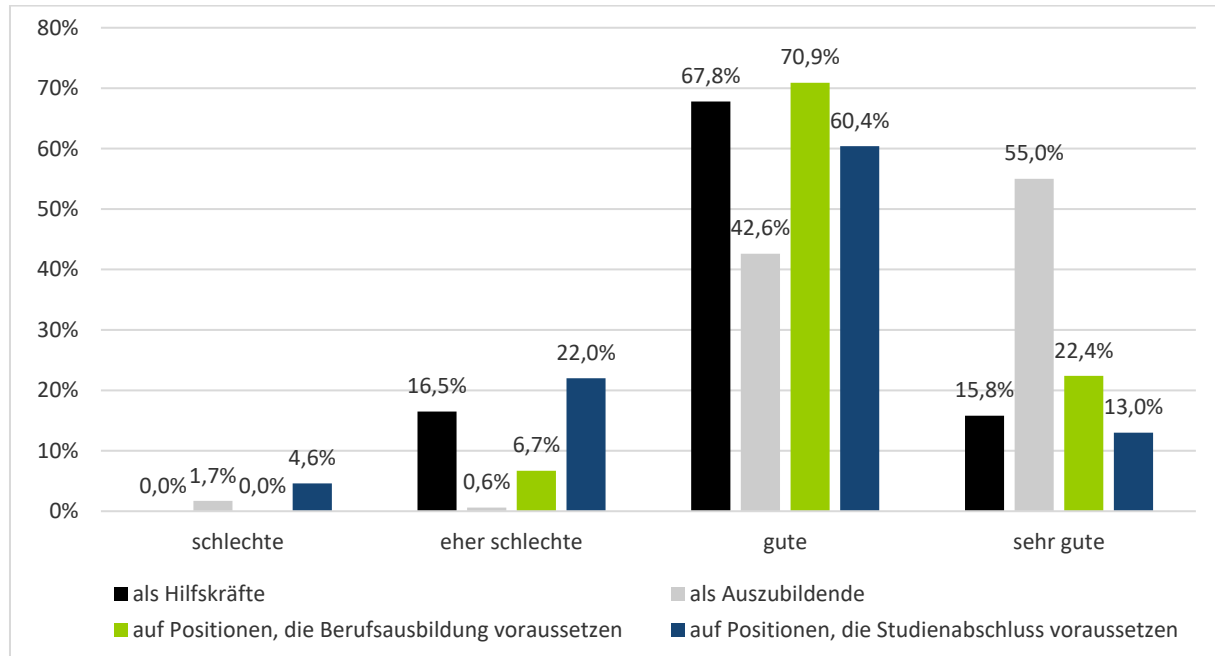
“

Leitende Angestellte (31 Jahre) in der Personalabteilung eines Dienstleistungsunternehmens

Von den Unternehmen, die Studienaussteiger:innen beschäftigen, wurden über alle Positionen hinweg zumeist gute Erfahrungen berichtet (Abb. 12). Vor allem, wenn Studienaussteiger:innen als Auszubildende beschäftigt werden, wurden fast ausschließlich gute (42,6 %) oder sehr gute (55,0 %) Erfahrungen gesammelt. Das deutet darauf hin, dass der von den Studienaussteiger:innen am häufigsten realisierte Einstiegsweg in den Arbeitsmarkt über eine Ausbildung auch für die Unternehmen gewinnbringend ist. Ebenfalls überwiegend positiv wurden die Erfahrungen beurteilt, wenn Studienaussteiger:innen auf Positionen beschäftigt werden, die eine Berufsausbildung voraussetzen. Mit 93,3 % gaben nahezu alle Befragten an, gute oder sehr gute Erfahrungen gemacht zu haben. Selbst bei der Beschäftigung von Studienaussteiger:innen auf Positionen, die ein abgeschlossenes Hochschulstudium voraussetzen, überwogen bei insgesamt 73,4 % der Befragten die guten oder sogar sehr guten Erfahrungen, wenngleich hier auch der Anteil derjenigen, die schlechte oder eher schlechte Erfahrungen gemacht haben mit insgesamt 26,6 % höher ausfällt als bei den anderen Positionen. Für die Beurteilung

spielte es keine Rolle, in welchem der beiden Berufsfelder die Unternehmen eine Stelle ausgeschrieben hatten.

Abb. 12.
Erfahrungen der Unternehmen mit Studienaussteiger:innen auf unterschiedlichen Positionen



Anmerkung. Die Frage wurde nur bei Unternehmen erhoben, die eine Stelle für Hochschulabsolvent:innen ausgeschrieben hatten.

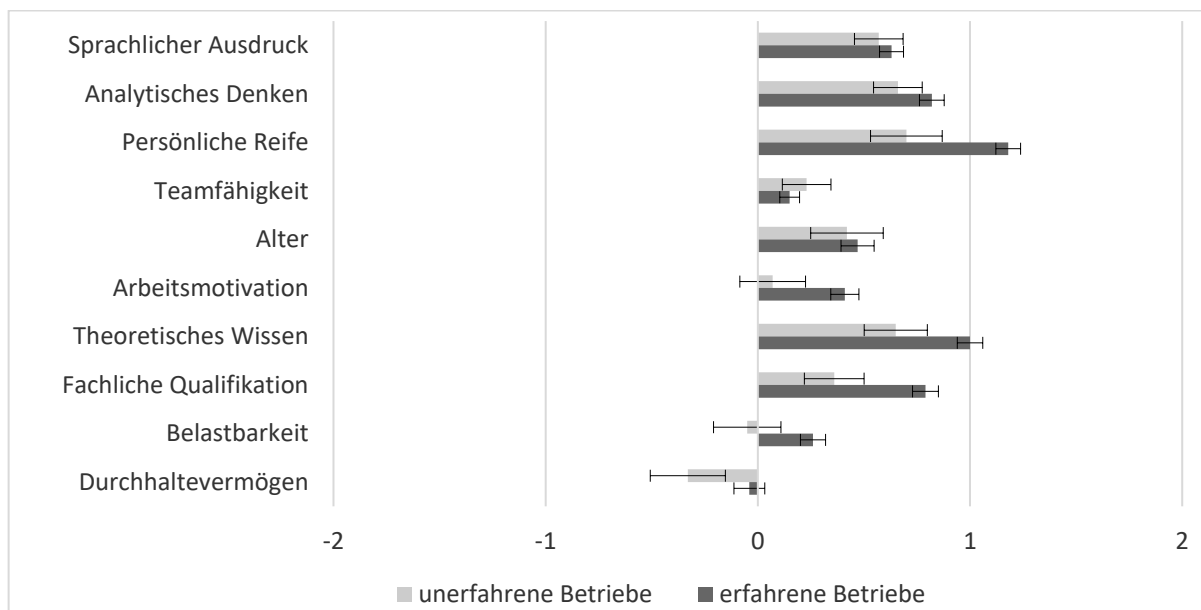
4.4 Unterscheiden sich erfahrene und unerfahrene Unternehmen in der Bewertung der Studienaussteiger:innen?

Im Folgenden wird untersucht, ob „erfahrene“ Unternehmen, d. h. Unternehmen, die bereits Studienaussteiger:innen beschäftigen, ein positiveres Bild von Studienaussteiger:innen haben als „unerfahrene“ Unternehmen, d. h. solche, die bislang keine Studienaussteiger:innen beschäftigen. Dazu greifen wir auf die in Abschnitt 3.6 dargestellten Bewertungen zurück, bei denen die Befragten arbeitsrelevante Merkmale (z. B. das theoretische Wissen) von Studienaussteiger:innen im Vergleich zu stellentypischen Mitbewerbenden ohne Studienabbruch bewerteten. Diese Bewertungen werden nun differenziert nach dem „Erfahrungsstatus“ der Unternehmen ausgewertet. Es wird angenommen, dass unerfahrene Arbeitgeber:innen weniger Gelegenheit dazu haben, Studienaussteiger:innen im Arbeitskontext zu beobachten. Ihre Bewertungen dürften folglich stärker durch stereotype Annahmen (Arrow 1973; Phelps 1972) über die Gruppe der Studienaussteiger:innen geleitet sein, wie zum Beispiel deren geringere Leistungsfähigkeit. Erfahrene Unternehmen hingegen sollten die Fähigkeiten der Studienaussteiger:innen aufgrund ihrer Beobachtungen bei der Arbeit genauer einschätzen können und bei ihrer Bewertung weniger von (negativen) Stereotypen beeinflusst werden. Sollten sich die Bewertungen zwischen unerfahrenen und erfahrenen Unternehmen nicht unterscheiden, spricht dies dafür, dass sich die stereotypen Bewertungen der unerfahrenen Unternehmen durchaus mit den Erfahrungen der Unternehmen, die Studienaussteiger:innen beschäftigen, decken. Bedeutsame Unterschiede in der Bewertung hingegen würden auf mögliche Vorurteile der unerfahrenen Unternehmen, bestimmte Fähigkeiten der Studienaussteiger:innen zu über- bzw. unterschätzen, hinweisen.

Die Bewertungen von Studienaussteiger:innen gegenüber Mitbewerbenden auf Ausbildungsstellen (Abb. 13) deuten darauf hin, dass das Potenzial der Studienaussteiger:innen von unerfahrenen Unternehmen eher unterschätzt wird. Die erfahrenen Unternehmen schätzten alle Merkmale der Studienaussteiger:innen mit Ausnahme der Teamfähigkeit signifikant positiver ein als Unternehmen, die bisher keine Studienaussteiger:innen beschäftigten. Dabei fallen die Unterschiede mitunter recht deutlich aus, zum Beispiel bei der Bewertung der persönlichen Reife. Ebenfalls deutlich positiver wurden die fachliche Qualifikation, das theoretische Wissen und die Arbeitsmotivation bewertet. Das Durchhaltevermögen wurde von unerfahrenen Unternehmen eher als Nachteil gesehen, während erfahrene Unternehmen dies als gleichwertig zu anderen Bewerbenden wahrnehmen.

Abb. 13.

Vergleich zwischen unerfahrenen und erfahrenen Unternehmen in der Bewertung der Vor- und Nachteile von Studienaussteiger:innen gegenüber Mitbewerbenden um Ausbildungsstellen (Mittelwert und 95 %-KI)



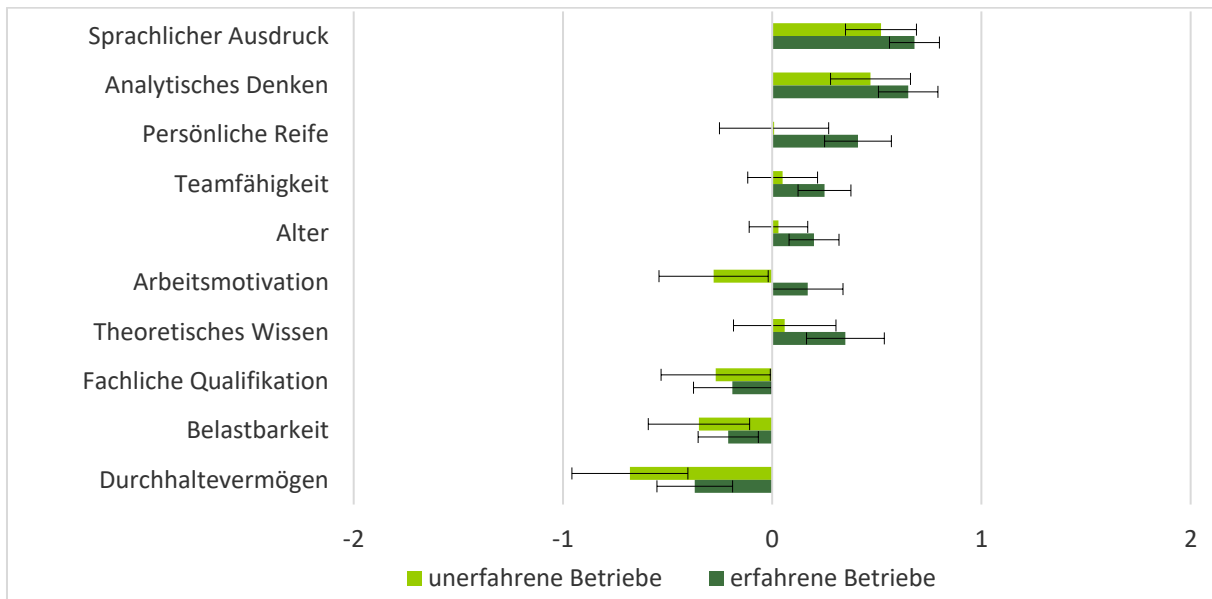
Anmerkung. Skalierung: -2 = starker Nachteil, 0 = gleichwertig, 2 = starker Vorteil

Das Muster, dass erfahrene Unternehmen die Merkmale positiver bewerten als unerfahrene Unternehmen, zeigte sich tendenziell auch beim Vergleich gegenüber Fachkräften und Hochschulabsolvent:innen. Allerdings waren die Unterschiede zwischen erfahrenen und unerfahrenen Unternehmen kleiner, zum Beispiel bei der Bewertung der fachlichen Qualifikation oder der Belastbarkeit. Zudem war die positivere Einschätzung im Vergleich zu Mitbewerbenden um Fachkräftestellen lediglich bei der persönlichen Reife sowie der Arbeitsmotivation signifikant (Abb. 14); die Unterschiede bei der Vergleichsgruppe der Hochschulabsolvent:innen waren alle nicht signifikant (Abb. 15).

Insgesamt scheinen erfahrene Unternehmen im Vergleich zu unerfahrenen Unternehmen ein positiveres Bild von den Fähigkeiten der Studienaussteiger:innen zu haben, wenngleich sich dieser Befund nur für die Bewertung gegenüber Bewerbenden auf Ausbildungsstellen zufallskritisch absichern ließ. Ein Grund hierfür könnte die geringere Stichprobengröße bei der Bewertung gegenüber Bewerbenden auf Fachkräftestellen bzw. Stellen für Hochschulabsolvent:innen sein.

Abb. 14.

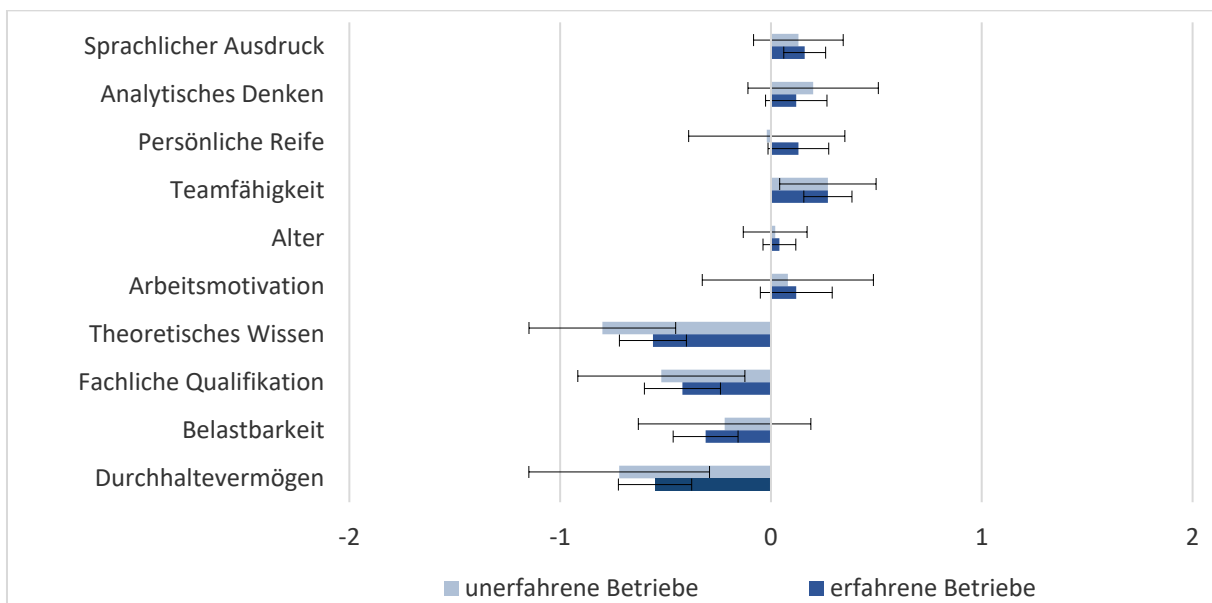
Vergleich zwischen unerfahrenen und erfahrenen Unternehmen in der Bewertung der Vor- und Nachteile von Studienaussteiger:innen gegenüber Mitbewerbenden um Fachkräftestellen (Mittelwert und 95 %-KI)



Anmerkung. Skalierung: -2 = starker Nachteil, 0 = gleichwertig, 2 = starker Vorteil.

Abb. 15.

Vergleich zwischen unerfahrenen und erfahrenen Unternehmen in der Bewertung der Vor- und Nachteile von Studienaussteiger:innen gegenüber Mitbewerbenden um Stellen für Hochschulabsolvent:innen (Mittelwert und 95 %-KI)



Anmerkung. Skalierung: -2 = starker Nachteil, 0 = gleichwertig, 2 = starker Vorteil.

Fazit und Ausblick

Auf Grundlage einer deutschlandweiten Befragung von über 1.000 Personalverantwortlichen stellt der vorliegende Bericht Erkenntnisse darüber bereit, auf welche Stellen bzw. bei welchen Unternehmen sich Studiaussteiger:innen bewerben, wie sie von den Arbeitgeber:innen wahrgenommen werden und auf welchen Stellen bzw. in welchen Unternehmen sie schließlich beschäftigt werden. Die Ergebnisse zeigen sowohl Chancen als auch Hemmnisse einer gelingenden Integration von Studiaussteiger:innen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt auf.

Die Mehrheit der von uns befragten Unternehmen erhält regelmäßig *Bewerbungen* von Studiaussteiger:innen – auch für Stellen, die üblicherweise für Fachkräfte oder Hochschulabsolvent:innen ausgeschrieben sind. Am häufigsten bewerben sich Studiaussteiger:innen allerdings auf Ausbildungsstellen. Um diese bildungs- und wirtschaftspolitisch intendierte Integration von Studiaussteiger:innen über den Ausbildungsmarkt zu fördern und noch besser steuern zu können, wurden in Deutschland verschiedene Initiativen gegründet, die Studiaussteiger:innen gezielt an Ausbildungsbetriebe vermitteln. Während häufig beklagt wird, Studiaussteiger:innen würden solche Beratungs- und Vermittlungsangebote noch zu selten in Anspruch nehmen (Becker et al. 2010), legen unsere Ergebnisse vielmehr nahe, dass deren Bekanntheit auch bei den Unternehmen deutlich gesteigert werden müsste. Nur wenige Unternehmen kennen diese Initiativen und noch weniger berichteten von einer Zusammenarbeit. Um das Potenzial dieser Beratungs- und Vermittlungsangebote besser ausschöpfen zu können, sollten sich zukünftige Aktivitäten noch stärker an die Unternehmen richten. Denn das Interesse der Studiaussteiger:innen an einer beruflichen Ausbildung ist gemessen an der Anzahl ihrer Bewerbungen groß und zweifelsfrei eine Chance, die vielerorts unbesetzten Ausbildungsplätze abzubauen zu können. Doch die Bewerbungen der Studiaussteiger:innen, die sich gleichermaßen an kleine und große Unternehmen richten, scheinen insbesondere bei kleineren Unternehmen, die weniger Erfahrungen mit der Einstellung von Studiaussteiger:innen haben, auf gewisse Vorbehalte der Arbeitgeber:innen zu treffen. Da diese Unternehmen jedoch auch häufiger Besetzungsprobleme berichten, wäre dies ein vielversprechender Ansatzpunkt für Vermittlungsinitiativen.

Viele Unternehmen zeigen sich bereits davon überzeugt, dass Studiaussteiger:innen ihre im Studium erworbenen Kompetenzen im Beruf gut anwenden können. Im Vergleich zu typischen Mitbewerbern auf einen Ausbildungsplatz attestieren sie Studiaussteiger:innen beispielsweise eine höhere persönliche Reife und mehr theoretisches Wissen. Im Vergleich zu Mitbewerbern auf Stellen für Fachkräfte und Hochschulabsolvent:innen werden die Fähigkeiten der Studiaussteiger:innen allerdings eher nachteilig wahrgenommen. Diese Sichtweise teilen auch Arbeitgeber:innen, die bereits Studiaussteiger:innen beschäftigen. Wenn also nicht bereits die Anforderungen an das formale Qualifikationsniveau zur Hürde bei der Arbeitsmarktintegration werden, dann die gegenüber Mitbewerbern geringere wahrgenommenen Fähigkeiten der Studiaussteiger:innen. Wie kann darauf reagiert werden? Vor dem Hintergrund unserer Ergebnisse könnten Studiaussteiger:innen beispielsweise bei der Bewerbung darauf verzichten, Gründe für ihren Abbruch zu nennen, die – wie im Fall von Leistungsproblemen – Vorurteile der Arbeitgeber:innen über mangelnde Fähigkeiten nur bekräftigen würden. Anders verhält es sich mit dem Interesse an praktischen Tätigkeiten oder persönlichen Gründen, die deutlich positiver oder zumindest neutral wahrgenommen werden. Zum anderen könnten Hochschulen die im Studium erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen unabhängig vom Abschluss zertifizieren und so dazu beitragen, dass diese von den Arbeitgeber:innen wahrgenommen und entsprechend honoriert werden. Dadurch werden Studiaussteiger:innen bezüglich des wahrgenommenen Fähigkeitsniveaus sicher nicht zu den Hochschulabsolvent:innen aufschließen können, aber es würde

möglicherweise der Tatsache entgegenwirken, dass Studienaussteiger:innen trotz mehrerer Hochschulsemerester häufig mit Schulabgänger:innen gleichgesetzt werden.

Hinsichtlich der *Beschäftigung* zeigen unsere Ergebnisse, dass viele Unternehmen bereits Erfahrung mit Studienaussteiger:innen haben und diese auf unterschiedlichen Positionen beschäftigen. Dabei fällt auf, dass kleinere Unternehmen zwar in einem vergleichbaren Maße Bewerbungen von Studienaussteiger:innen erhalten, diese aber deutlich seltener beschäftigen als große Unternehmen. Ob die niedrigeren Beschäftigungsquoten möglichen Vorurteilen kleinerer Betriebe gegenüber Studienaussteiger:innen geschuldet sind oder den Entscheidungen der Studienaussteiger:innen, die bei einer Wahlmöglichkeit eher große Arbeitgeber:innen bevorzugen, bleibt offen. Jenseits der Unternehmensgröße ließen sich zudem systematische Unterschiede zwischen verschiedenen Berufsfeldern beobachten. Selbst unter Kontrolle der Häufigkeit, mit der Bewerbungen von Studienaussteiger:innen eingehen, werden diese häufiger auf IT-Stellen beschäftigt als auf Stellen im kaufmännischen Bereich. Ausgehend von den hier berichteten Befunden lassen sich verschiedene Gründe für eine größere Aufgeschlossenheit gegenüber Studienaussteiger:innen auf IT-Stellen anführen. So ist es zum einen auf diesen Stellen eher möglich Personen einzustellen, die nicht die Anforderungen an das formale Qualifikationsniveau erfüllen. Zum anderen werden die arbeitsrelevanten Fähigkeiten der Studienaussteiger:innen bei der Besetzung einer IT-Stelle positiver bewertet als bei kaufmännischen Stellen. Eine höhere Beschäftigungsquote auf IT-Stellen lässt sich demnach sowohl durch strukturelle Faktoren bei den Stellenanforderungen als auch personale Faktoren hinsichtlich der Fähigkeiten der Studienaussteiger:innen und deren Bewertung durch die Arbeitgeber:innen erklären. Zukünftige Untersuchungen sollten Unterschiede zwischen verschiedenen Berufsfeldern und deren Ursachen daher noch stärker bei der Analyse von Gelingensbedingungen für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration berücksichtigen; der vorliegende Bericht liefert hierfür aus Unternehmensperspektive bereits wichtige Hinweise.

Literatur

- Arrow, K. J. (1973). The theory of discrimination. In O. Ashenfelter & A. Rees (Eds.), *Discrimination in Labor Markets*. Princeton: Princeton University Press.
- Auspurg, K. & Hinz, T. (2011). Gruppenvergleiche bei Regressionen mit binären abhängigen Variablen – Probleme und Fehleinschätzungen am Beispiel von Bildungschancen im Kohortenverlauf. *Zeitschrift für Soziologie*, 40(1), 62–73.
- BIBB = Bundesinstitut für Berufsbildung. (2016). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016: Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. Bonn: BIBB.
- Becker, C., Grebe, T. & Bleikertz, T. (2010). *Berufliche Integration von Studienabbrechern vor dem Hintergrund des Fachkräftebedarfs in Deutschland. Abschlussbericht zur Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie*. Berlin: Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH.
- Becker, C. & Lübbers, T. (2014). *Empiriegestütztes Monitoring zur Qualifizierungssituation in der deutschen Wirtschaft. Ergebnisbericht zur Welle Frühjahr*. Berlin: Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH.
- BMBF = Bundesministerium für Bildung und Forschung. (2015). Erfolgreich trotz Studienabbruchs. <https://www.bmbf.de/de/erfolgreich-trotz-studienabbruchs-1114.html> (Stand: 09. April 2021).
- BMBF = Bundesministerium für Bildung und Forschung. (2020). *Berufsbildungsbericht 2020*. Bonn: BMBF.
- Daniel, A., Neugebauer, M. & Watermann, R. (2019). Studienabbruch und Einstellungschancen auf dem Ausbildungsmarkt: Ein faktorieller Survey mit Arbeitgeber/innen. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 22, 1147–1174.
- DIHK = Deutscher Industrie- und Handelskammertag. (2019). *Ausbildung 2019 – Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung*. Berlin: DIHK.
- Ebbinghaus, M. (2016). *Studienabbrecher/-innen: Als Auszubildende in Betrieben willkommen – aber möglichst ohne Extrabehandlung: Ergebnisse einer Betriebsbefragung mit dem Referenz-Betriebs-System* (BIBB Report 2 | 2016). Bonn: BIBB.
- Ebbinghaus, M., Beicht, U., Gei, J. & Milde, B. (2014). *Studienabbrecher für die duale Berufsausbildung gewinnen. Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor Berufliche Bildung 2014*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Gronostaj, P. (2015). Karriere im zweiten Anlauf SWITCH – Die Full-Service-Agentur für Studienabbrecher/innen. *Qualität in der Wissenschaft*, 3+4, 124–125.
- Helmrich, R., Maier, T., Mergener, A., Raskopp, K. & Weiland, M. (2015). *Zuwanderung nach Deutschland - Betriebliche Entscheidungsfaktoren der Personalrekrutierung* (Zwischenbericht). Bonn: BIBB.
- Heublein, U., Ebert, J., Hutzsch, C., Isleib, S., König, R., Richter, J. & Woisch, A. (2017). *Zwischen Studientenerwartungen und Studienwirklichkeit: Ursachen des Studienabbruchs, beruflicher Verbleib der Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher und Entwicklung der Studienabbruchquote an deutschen Hochschulen* (Forum Hochschule 1 | 2017). Hannover: DZHW.
- Heublein, U., Hutzsch, C., König, R., Kracke, N. & Otto, C. (2018). *Die Attraktivität der beruflichen Bildung bei Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern* (Reihe Berufsbildungsforschung). Berlin: BMBF.
- Heublein, U., Richter, J. & Schmelzer, R. (2020). *Die Entwicklung der Studienabbruchquoten in Deutschland* (DZHW Brief 3 | 2020). Hannover: DZHW.

- Heublein, U., Spangenberg, H. & Sommer, D. (2003). *Ursachen des Studienabbruchs. Analyse 2002*. Hannover: HIS.
- Kanschat, K. (2019). Chancen für Studienaussteigerinnen und -aussteiger in der dualen Berufsausbildung. In B. Hemkes, K. Wilbers & M. Heister (Hrsg.), *Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung* (S. 11–33). Bonn: BIBB.
- Neugebauer, M. & Daniel, A. (2021). Studienabbruch und Berufsaussichten. Experimentelle Studien zu den Einstellungschancen auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt. In M. Neugebauer, H.-D. Daniel & A. Wolter (Hrsg.), *Studienerfolg und Studienabbruch* (S. 303–324). Wiesbaden: Springer VS.
- Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *The American Economic Review*, 62(4), 659–661.
- Statistisches Bundesamt (2020). *Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen*. Fachserie 11 Reihe 4.1. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2008). *Klassifikation der Wirtschaftszweige*. Wiesbaden.
- Switch. (2016). SWITCH – Die Full-Service-Agentur für Studienabbrecher/-innen http://www.aachen.de/DE/wirtschaft_technologie/service/arbeitsmarkt/switch/projekt/index.html (Stand: 09. April 2021).
- Troltsch, Klaus (2015). Unbesetzte Ausbildungsstellen und betriebliche Ausbildungsbeteiligung. Ergebnisse einer Panelbefragung von Betrieben. Internetbeitrag vom 13.10.2015. <https://www.bibb.de/de/35374.php> (Stand: 07. Mai 2021).
- ZDH = Zentralverband des Deutschen Handwerks. (2013). *Integration von Studienaussteigern in das duale Berufsbildungssystem: Ergebnisse einer Umfrage*. Berlin Zentralverband des Deutschen Handwerks.

Anhang

Tab. A1.
Übersicht über bisher durchgeführte Unternehmensbefragungen zum Thema Studienaussteiger:innen

Studie	Stichprobe	Themenbereiche	Ergebnisse
Integration der Studienaussteiger:innen in das Berufsausbildungssystem			
Ebbinghaus et al. 2014	N = 306 BIBB-Expertenmonitor Berufliche Bildung: nicht-repräsentative Auswahl von Berufsbildungsexpert:innen (u. a. Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Betriebe, Kammern)	Relevanz von Studienaussteiger:innen zur Fachkräftesicherung	Studienaussteiger:innen unabdingbar für Fachkräftesicherung; besonders gute Chancen bei informations- und kommunikationstechnologischen Berufen, aber auch bei Bank-, Versicherungs- und Büroberufen
		Akquise von Studienaussteiger:innen	mit Studienaussteiger:innen in Kontakt zu kommen als Herausforderung; Vermittlungsangebote werden als sehr wichtig eingeschätzt; aber: Vertreter:innen der Betriebe zurückhaltender als die übrigen Expert:innengruppen
		Eignung verschiedener Maßnahmen zur Integration von Studienaussteiger:innen	Vertreter:innen der Betriebe zurückhaltend bei speziellen Ausbildungskonzepten für Studienaussteiger:innen
Ebbinghaus 2016	N = 716 Betriebe (davon 569 Ausbildungsbetriebe) aus dem Referenz-Betriebs-System (RBS): Pool von ausbildenden und nicht-ausbildenden Betrieben unterschiedlicher Größen und Branchen aus dem gesamten Bundesgebiet	Studienaussteiger:innen als Bewerbende	Unternehmen sind Studienaussteiger:innen gegenüber überwiegend aufgeschlossen; Ausbildungsmarktprobleme forcieren Interesse
		Studienaussteiger:innen als Beschäftigte	Studienaussteiger:innen als Beschäftigte eher in größeren Unternehmen; kleinere Betriebe eher zurückhaltend
		Hindernisse bei Integration von Studienaussteiger:innen	Schwierigkeiten der Einschätzung der im Studium erworbenen Qualifikationen; Anrechenbarkeit von Studienleistungen auf die Ausbildungszeit; gezielte Akquise

DIHK = Deutscher Industrie- und Handelskammertag 2019	N = 12.467 Unternehmen DIHK-Online-Unternehmensbefragung; Auswahl über die Industrie- und Handelskammern verschiedener Wirtschaftszweige (z. B. IT 7 %, Banken/Versicherungen 7 %)	Akquise von Studienaussteiger:innen	45 % reagieren auf rückläufige Bewerbendenzahlen auf Ausbildungsplätze durch Erschließung neuer Bewerbendengruppen (z. B. Studienaussteiger:innen); besonders ausgeprägt bei IT-Unternehmen (65 %), Banken/Versicherung (64 %)
ZDH = Zentralverband des Deutschen Handwerks 2013	42 Handwerkskammern, ein regionaler Handwerkskammertag, 7 weitere Handwerkseinrichtungen	Relevanz von Studienaussteiger:innen zur Fachkräftesicherung	Studienaussteiger:innen werden als wichtige Fachkräftequelle gesehen, aber teilweise auch Vorbehalte der Gruppe gegenüber
		Akquise von Studienaussteiger:innen	22 % führen bereits Maßnahmen zur Integration von Studienaussteiger:innen in Berufsausbildung durch, 32 % planen dies
Integration der Studienaussteiger:innen in den Arbeitsmarkt			
Becker et al. 2010	N = 250 KMU-Unternehmen aus dem MINT-Bereich (KMU = Kleinunternehmen, kleine und mittlere Unternehmen nach EU-Definition); standardisierte Interviews mit Personalverantwortlichen oder Mitgliedern der Geschäftsführung; 30 Vertiefungsinterviews	Studienaussteiger:innen als Bewerbende	deutlich mehr Studienaussteiger:innen als Bewerbende bei IT-Unternehmen im Vergleich zu anderen Branchen aus dem MINT-Bereich (z. B. Herstellung von Maschinen oder Herstellung von chemischen Produkten); IT lädt auch häufiger zu Vorstellungsgesprächen ein; Rekrutierungsprobleme erhöhen Bereitschaft zur Integration
		Beschäftigungsformen	Mehrheit stellt Studienaussteiger:innen direkt ein, aber häufig Studienaussteiger:innen mit abgeschlossener Berufsausbildung; IT-Unternehmen: häufig direkte Einstellung auch ohne abgeschlossene Berufsausbildung; regulärer Weg (außer IT): Einstieg über Berufsausbildung (besonders bei frühem Abbruch und ohne vorherige Ausbildung)
		Erfahrung mit der Beschäftigung von Studienaussteiger:innen	überwiegend gute oder sehr gute Erfahrungen; besonders bei IT-Unternehmen
		Einschätzung der Kompetenzen von Studienaussteiger:innen im Vergleich zu Hochschulabsolvent:innen	insgesamt eher positiv, nur Kenntnis wissenschaftlicher Methoden deutlich schlechter; leichte Vorteile bei Motivation oder der Kooperations- und Hilfsbereitschaft; Vertiefungsinterviews: Vorteile der Studienaussteiger:innen: hohe Loyalität, Motivation und Engagement, Lebenserfahrung
		Hindernisse bei Integration von Studienaussteiger:innen	Schwierigkeit der Einschätzung der im Studium erworbenen Qualifikationen; fehlende formale Qualifikation als Einstellungshinderungsgrund (weniger relevant bei IT-Unternehmen)

Becker & Lübbers 2014	N = 1.068 BMWi-Qualifizierungsmonitor: repräsentative Unternehmensstichproben (8 Branchenkategorien, 5 verschiedene Unternehmensgrößen-Klassen)	Beschäftigungsformen	5 % der Unternehmen beschäftigen schon Studienaussteiger:innen: hauptsächlich Personen aus Informatikstudiengängen; Mehrheit stellt Studienaussteiger:innen direkt als Arbeitnehmer:innen ein (häufig Personen mit Berufsausbildung), etwas weniger als ein Drittel als Auszubildende
		Einschätzung der Kompetenzen von Studienaussteiger:innen im Vergleich zu Hochschulabsolvent:innen	Vorteile: hohe Loyalität, Arbeitsmotivation
		Gründe für die Einstellung (nur erfahrene Betriebe wurden befragt N = 421)	Deckung des Fachkräftebedarfs, hohe Arbeitsmotivation, Möglichkeit der langfristigen Bindung
		Eignung verschiedener Maßnahmen zur Integration von Studienaussteiger:innen	verbesserte Dokumentation von im Studium erworbenen Teilkompetenzen; Online-Plattformen zur Vermittlung von Studienaussteiger:innen weniger gut geeignet
		Akquise von Studienaussteiger:innen	verstärkte Rekrutierung von Studienaussteiger:innen bei nur 1 % der Unternehmen, geplant bei 6 %

Tab. A2.
Selektivität der Analytestichprobe

Merkmal	Nonrespondents (N = 10921)		Analytestichprobe (N = 1088)		Chi ² p
	N	%	N	%	
gesuchter Beruf					0,000
Bankkaufmann/-frau	1416	13,0%	171	15,8%	
Fachinformatiker:in - Anwendungsentwicklung	1417	13,0%	157	14,5%	
Fachinformatiker:in - Systemintegration	2184	20,0%	242	22,3%	
Immobilienkaufmann/-frau	219	2,0%	32	3,0%	
Kaufmann/-frau - Versicherungen u. Finanzen - Finanzberatung	586	5,4%	40	3,7%	
Kaufmann/-frau - Versicherungen u. Finanzen - Versicherung	1356	12,4%	180	16,6%	
Anlageberater:in	373	3,4%	28	2,6%	
Betriebswirt:in	126	1,2%	9	0,8%	
Betriebswirt:in - Versicherung	193	1,8%	7	0,6%	
Betriebswirt:in Bank	11	0,1%	2	0,2%	
Betriebswirt:in Finanzdienstleister	41	0,4%	4	0,4%	
Betriebswirt:in (Hochschule) - Bank und Finanzdienstleistung	146	1,3%	7	0,6%	
Betriebswirt:in (Hochschule) - Versicherung	2	0,0%	0	0,0%	
Betriebswirt:in (Hochschule) - Versicherung	47	0,4%	1	0,1%	
Controller	723	6,6%	45	4,2%	
Financial Analyst	36	0,3%	2	0,2%	
Fondsmanager:in	104	1,0%	11	1,0%	
Informatiker:in (Hochschule)	1862	17,0%	138	12,7%	
Portfoliomanager	52	0,5%	4	0,4%	
Underwriter	25	0,2%	3	0,3%	
Wertpapier- und Vermögensberater:in	2	0,0%	0	0,0%	
Unternehmensgröße					0,502
klein	2655	38,5%	282	37,9%	
mittel	3214	46,6%	340	45,6%	
groß	1026	14,9%	123	16,5%	
Anzahl offener Stellen					0,001
≤ 5	8276	97,3%	852	94,8%	
6-10	113	1,3%	21	2,3%	
11-25	85	1,0%	23	2,6%	
≥ 26	35	0,4%	3	0,3%	
Größe des Ortes (Einwohneranzahl)					0,027
Kleinstadt	2294	21,7%	259	24,5%	
Mittelstadt	2898	27,4%	304	28,8%	
Großstadt	5385	50,9%	494	46,7%	
Bundesland					0,968
Baden-Württemberg	1635	15,0%	164	15,2%	
Bayern	2021	18,5%	212	19,6%	
Berlin	479	4,4%	54	5,0%	
Brandenburg	162	1,5%	16	1,5%	
Bremen	178	1,6%	20	1,9%	
Hamburg	461	4,2%	48	4,4%	
Hessen	1057	9,7%	93	8,6%	
Mecklenburg-Vorpommern	124	1,1%	16	1,5%	

Niedersachsen	964	8,8%	98	9,1%
Nordrhein-Westfalen	1976	18,1%	193	17,9%
Rheinland-Pfalz	504	4,6%	44	4,1%
Saarland	121	1,1%	13	1,2%
Sachsen	503	4,6%	45	4,2%
Sachsen-Anhalt	194	1,8%	19	1,8%
Schleswig-Holstein	287	2,6%	27	2,5%
Thüringen	245	2,2%	19	1,8%

Anmerkung. Aufgrund der fehlerhaften Codeangabe einiger Befragter war eine eindeutige Zuordnung der Survey- und Scrapingdaten in $N = 9$ Fällen nicht möglich.

Tab. A3.

Übersicht über die Anzahl ausgeschriebener Stellen nach Berufsfeld, ungewichtete und gewichtete Fallzahlen sowie Gewichtungsfaktoren

Art der Stelle	Berufsfeld	N			Gewichtungsfaktor
		ausgeschriebene Stellen	ungewichtet	gewichtet	
Stelle für Auszubildende	Fachinformatiker:in für Anwendungsentwicklung / Systemintegration	4.170	273	90,09	0,33
	Kaufleute für Versicherungen und Finanzen (SP Finanzberatung oder SP Versicherungen), Bankkaufleute, Immobilienkaufleute	2.516	327	52,32	0,16
Stelle für Fachkräfte	Fachinformatiker:in für Anwendungsentwicklung / Systemintegration	16.514	130	352,3	2,17
	Kaufleute für Versicherungen und Finanzen (SP Finanzberatung oder SP Versicherungen), Bankkaufleute	10.190	97	217,28	2,24
Stelle für Hochschulabsolvent:innen	Informatiker:in mit Schwerpunkt Anwendungsentwicklung oder Systemintegration	13.372	138	285,66	2,07
	Fondsmanager:in, Portfoliomanager:in, Anlage/Investmentberater:in, Underwriter, Controller, Financial Analyst, Versicherungsbetriebswirt:in	4.199	123	89,79	0,73
insgesamt		50.961	1088	1087,44	

Die Studierendenzahlen steigen seit Jahren – parallel dazu wächst die Anzahl an Studienaussteiger:innen. Um diesem Phänomen angemessen zu begegnen, ist eine gelungene Arbeitsmarktintegration dieses Personenkreises elementar, auch aus wirtschafts- und bildungspolitischer Sicht. Auch ein Blick auf den beständigen Fachkräftemangel unterstreicht die Bedeutung der Aussteiger:innen für den Arbeitsmarkt. Allerdings wurde nur wenig untersucht, bei welchen Unternehmen sich Studienaussteiger:innen bewerben. Zudem ist wenig darüber bekannt, wie Arbeitgebende Studienaussteiger:innen beurteilen. Welche Chancen und Hindernisse für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration bestehen, ist damit nur schwer abzusehen. An dieser Stelle knüpft der vorliegende Bericht an.

Die Autor:innen haben eine Zufallsstichprobe mit über 1.000 Unternehmen gezogen: Befragt wurden Unternehmen, die 2018 Stellen im kaufmännischen oder IT-Bereich ausgeschrieben hatten. Die Befragung ist Teil des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Projektes „Studienabbruch und Berufsaussichten. Experimentelle Studien zur Integration auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt (ABBA-X)“.

Die Publikation liefert Antworten für Studienzweifelnde, Beratungsstellen, interessierte Recruiter und für Entscheider:innen in wirtschafts- und bildungspolitischen Positionen.

ISBN: 978-3-7639-7017-9
DOI: 10.3278/170179