



Technische  
Universität  
Braunschweig

Gefördert durch:



Niedersächsisches Ministerium  
für Wissenschaft und Kultur



**OHN** OFFENE  
HOCHSCHULE  
NIEDERSACHSEN



OFFENE HOCHSCHULE  
Technische Universität Braunschweig



## **„Studienabbrecher\_innen für die berufliche Bildung gewinnen“ – Vorteile? Nutzen? Was können Arbeitgeber tun?**

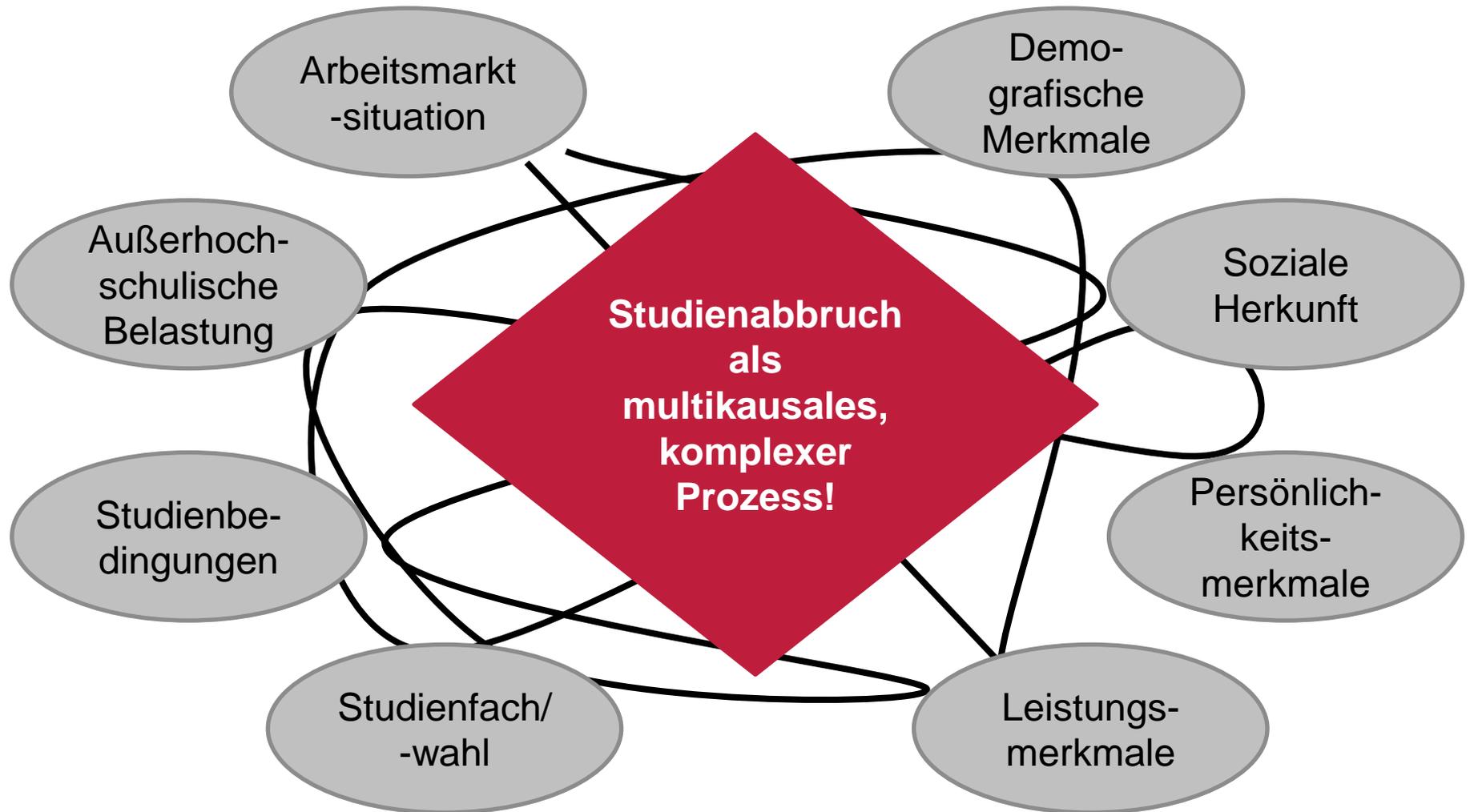
Marcus Voitel, M.A.

Projekt Offene Hochschule – Lifelong Learning,

Institut für Sozialwissenschaften, Technische Universität Braunschweig

12.05.2016, Braunschweig

# I. Ausgangslage: Einflussfaktoren auf den Studienerfolg/Studienabbruch



# I. Ausgangslage:

## Quantitative Betrachtung des Studienabbruchs

### Studienabbruchquoten im Bachelorstudium an Universitäten nach Fächergruppen

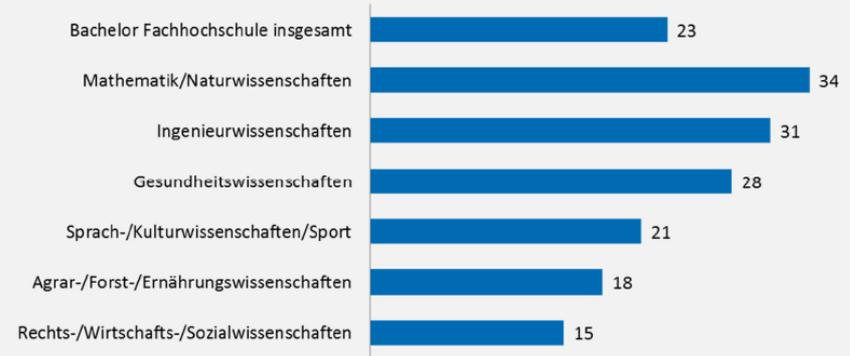
Bezugsgruppe: Absolventen 2012, Angaben für Studienanfänger 2008 und 2009 in Prozent



Quelle: DZHW Studienabbruchstudie 2014

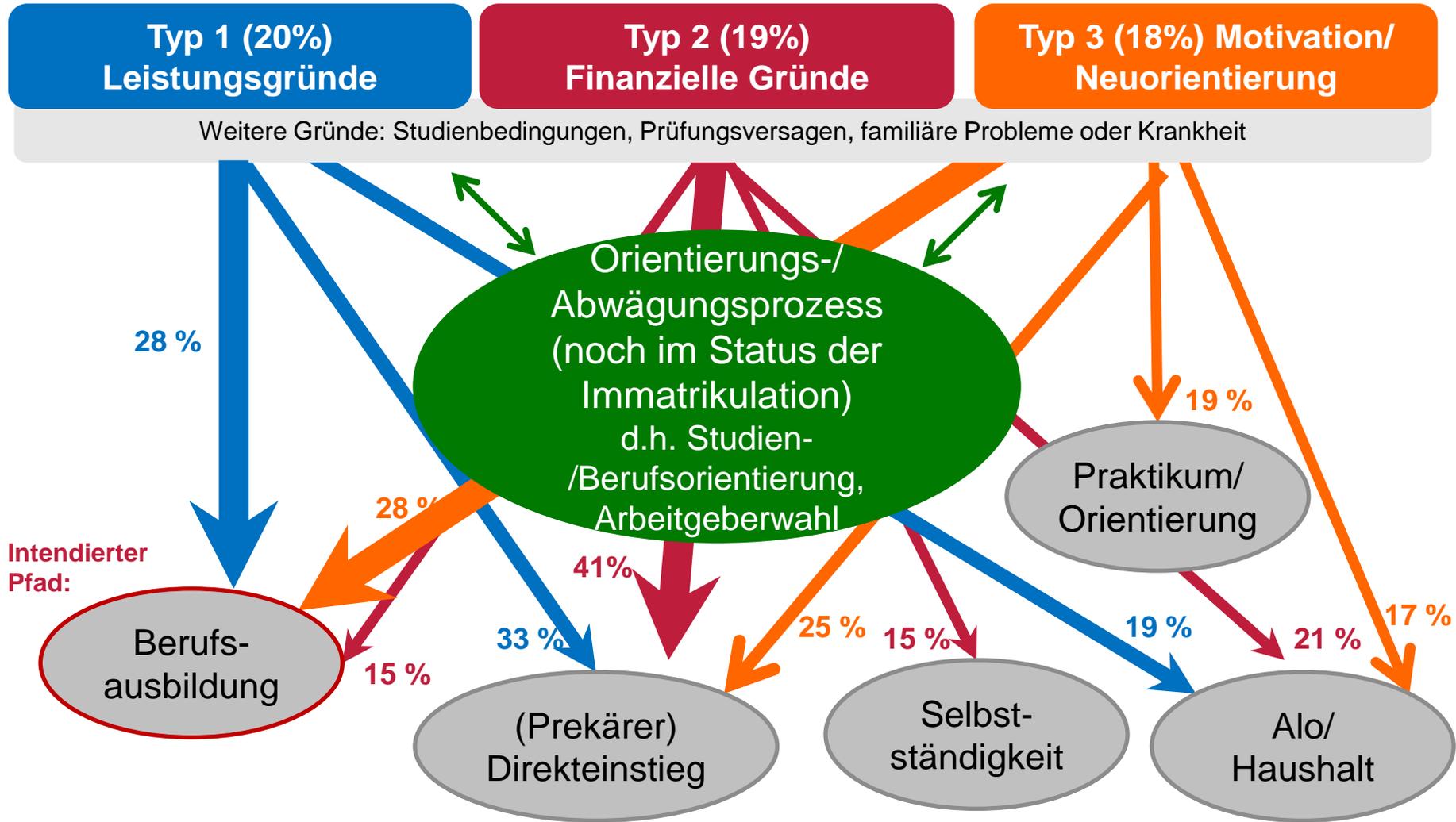
### Studienabbruchquoten im Bachelorstudium an Fachhochschulen nach Fächergruppen

Bezugsgruppe: Absolventen 2012, Angaben für Studienanfänger 2008 und 2009, in Prozent



Quelle: DZHW Studienabbruchstudie 2014

# I. Ausgangslage: Studienabbruchgründe & typische Verbleibsmuster



(Quelle: Heublein et al. 1998, 2010, 2014)

## II. Vorteile und Nutzen für Ihr Unternehmen

### ■ Qualitativer Nutzen

- Bewerberpotential mit allgemeinem Abitur
- (Zielgerichtete) Motivation für eine Ausbildung, da die Alternative Studium zunächst ggfs. endgültig auf „Eis“ gelegt wird
- Ggfs. reifere Persönlichkeiten durch höhere Altersstufen, Selbstorganisation im Studienkontext oder durch den Umgang mit persönlichen Krisen/Rückschlägen
- Ggfs. berufsrelevante Kenntnisse durch Praktika/Jobmöglichkeiten, die eine hohe Fachaffinität zum späteren Ausbildungsberuf aufweisen
- Ggfs. Fachkräfte für anspruchsvollere Aufgaben und mit der Leistungsbereitschaft, andere Azubis „mitzuziehen“

### ■ Quantitativer Nutzen

- Ausgleich eines potentiellen Bewerberrückgangs durch demografische Effekte (v.a. der Schulabgänger\_innen), aber durch den Trend zur Höherqualifizierung
- Zielgruppe ist auch außerhalb der Hauptrekrutierungsphase (August/September) als Bewerberpotential vorhanden, oftmals zum Semesterende (v.a. Februar bis April, Oktober bis Januar)

## II. Vorteile und Nutzen für alle Beteiligten



# III. Wie kann die systematische Rekrutierung gelingen?

- Die **explizite Ausschreibung von Stellenangeboten** sind für die Besetzung einer offenen Stelle elementar
  - D.h., wenn Sie eine Stelle ausschreiben wollen, die für Studienabbrecher\_innen vorgesehen ist, fügen Sie konkrete Hinweise hinzu, sodass die Stelle auch von dieser Zielgruppe bewusst wahrgenommen wird. gedacht ist.
- Im Rahmen der Rekrutierung ist v.a. Ihr **webgestütztes Auftreten** vielversprechend
  - Stellenangebote auf der **Unternehmenshomepage**: Nutzen Sie eine eigene Homepage? Dann führen Sie die Option als Studienabbrecher\_in explizit in die Veröffentlichung Ihrer Stellenangebote auf
  - Stellenangebote in **Internetbörsen**: Es existiert eine Vielzahl an Internet-Jobbörsen, u.a. die IHK-Lehrstellenbörse und die Jobbörse der Arbeitsagentur bieten die Option Studienabbrecher\_innen explizit anzusprechen
  - **Social-Media-Kanäle**: Karrierewebsites sind ein erfolgversprechender und kostengünstiger Weg, um die Zielgruppe anzusprechen und von Ihrem Unternehmen zu überzeugen
- Und Ihre Campus-Präsenz und Kooperation mit verantwortlichen Einrichtungen wie **Career Service, Studienberatung, Studentenwerk oder einzelnen Projektaktivitäten** wie z.B. VAB-FIS. Nutzen Sie die **Online-Jobportale** und **Messen** der jeweiligen Hochschule.

# EXKURS:

## Rechtslage „Anrechnung & Verkürzung in der beruflichen Bildung“

### Berufliche Erstausbildung:

- ✓ Gesetzlicher Erlass nach § 7 der **Anrechnung** auf und § 8 BBiG der **Verkürzung** der Ausbildungszeit, u.a. Vorliegen der HS-Reife, einschlägiger Berufserfahrung und höheres Lebensalter von 21 Jahren oder **vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung** (§ 45 BBiG)

| Ausbildung mit Regelausbildungszeit | Mindestausbildungszeit |
|-------------------------------------|------------------------|
| 3 ½ Jahre                           | 24 Monate              |
| 3 Jahre                             | 18 Monate              |
| 2 Jahre                             | 12 Monate              |

### Externenprüfung:

- ✓ Nach § 45 BBiG kann man zur Abschlussprüfungsprüfung zugelassen werden, wenn man das eineinhalbfache der regulären Ausbildungszeit mittels Berufstätigkeiten, Ausbildungszeiten in anderen Ausbildungsberufen absolviert hat, um die erforderliche berufliche Handlungsfähigkeit vorzuweisen

### Berufliche Fortbildung:

- ✓ Nach BBiG Möglichkeit zur Zulassung zur bzw. Anrechnung von Fortbildungsprüfungselementen

### III. Wie kann die systematische Rekrutierung gelingen?

- Ggfs. Anreize setzen, um Studienabbrecher\_innen für das Unternehmen zu gewinnen
  - Ggfs. Verkürzung der Ausbildungszeit durch die Faktoren Alter (>21 Jahre) und Hochschulzugangsberechtigung (d.h. Abitur) sowie Anrechnung hochschulischer Inhalte/Kompetenzen
  - Ggfs. Verbindung von Aus- und Fortbildung (d.h. frühzeitige Perspektiven aufzeigen)
  - Ggfs. Studienabbrecher\_innen als Testimonials bzw. Botschafter nutzen, um Wertschätzung entgegenzubringen
  - Ggfs. als leistungsstarke Azubis als Mentor\_inn\_en für andere Personen nutzen, Teilnahme an Sonderprojekten und Leistungswettbewerbe ermöglichen, zusätzlicher Erwerb von (externen) Qualifizierungen oder Verzahnung von Aus- und Fortbildung gewährleisten
  - Ggfs. monetäre oder geldwerte Anreize
  - ...

# IV. Webtipps: Leitfaden zur Rekrutierung von Studienabbrecher\_innen

- Auf der Webseite der KOFA finden Sie einen wertvollen Leitfaden zur Rekrutierung von Studienabbrecher\_innen unter:  
[http://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Handlungsempfehlungen/Handlungsempfehlung\\_Rekrutierung\\_von\\_Studienabbrechern.pdf](http://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Handlungsempfehlungen/Handlungsempfehlung_Rekrutierung_von_Studienabbrechern.pdf)
- Kontakt zu den verantwortlichen Kammerverantwortlichen Aus- und Weiterbildung unter
  - Standort Hannover:  
<http://www.hannover.ihk.de/ausbildung-weiterbildung/fachkraefte/ansprechpartner.html>
  - Standort Braunschweig:  
<https://www.braunschweig.ihk.de/index.php?id=7131>
  - Bund/Deutschland:  
[http://www.ihk.de/mit\\_praxis\\_zum\\_erfolg#](http://www.ihk.de/mit_praxis_zum_erfolg#)

# V. Good-Practice

1. Erwerb eines anerkannten **IHK-Ausbildungsabschlusses** in verkürzter Zeit



© Nikolas Hagemann

4. Wiederherstellung des **sozialen Ansehens**

2. Wegfall von **Berührungspunkten** im Rekrutierungsprozess



3. **Bindungs-/ Motivationsanreiz** durch eine BBS-Extraklasse/  
**Verwertbarkeit** hochschulisch erworbenen Kompetenzen

1. Größerer Pool an **qualifizierten Bewerbern** mit fachbezogenem Know-how



© comNET GmbH

2. Schnellere **Verfügbarkeit** von MINT- Fachkräften

3. Bindungs-/ Anreiz-**Instrument** im Fachkräfte-Wettbewerb

4. **Employer Branding & soziale Verantwortung**



Technische  
Universität  
Braunschweig

Gefördert durch:



Niedersächsisches Ministerium  
für Wissenschaft und Kultur



**OHN** OFFENE  
HOCHSCHULE  
NIEDERSACHSEN



OFFENE HOCHSCHULE  
Technische Universität Braunschweig



**Backup**

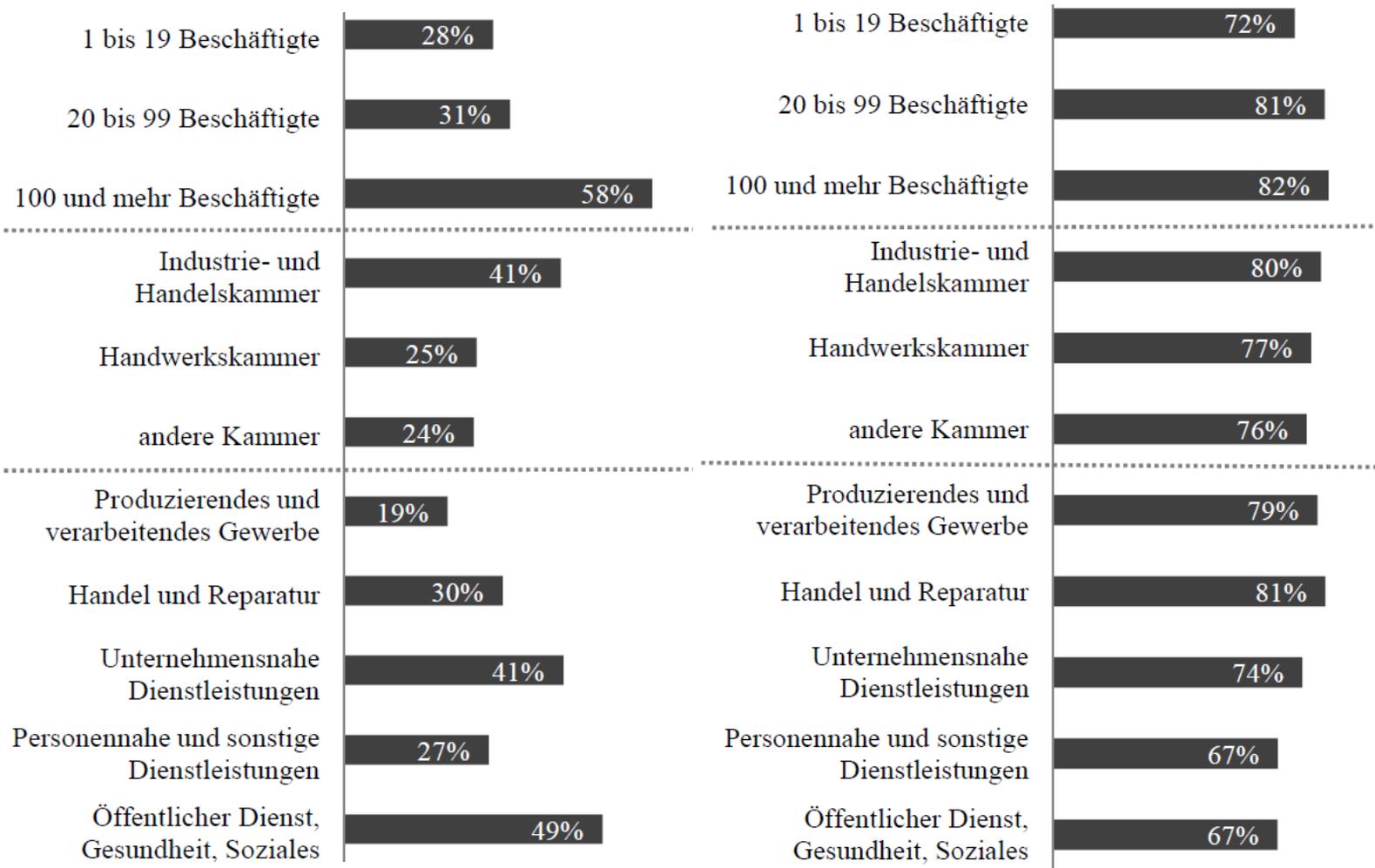
# BIBB RBS-Information Nr. 38, Juli 2015

## - Ausbildung von Studienabbrechern (1)

- **Herausgeber:** Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
- **Hintergrundinformationen:** Befragung von 1.421 Ausbildungsbetrieben; Stichprobe: 716, wovon 569 Betriebe nach BBiG oder HwO ausbilden; Zeitpunkt: Anfang 2015
- 1/3 der Betriebe hat **Erfahrungen** in der Ausbildung von StA. Die unterschiedlichen Ausprägungen stehen im Bezug auf die Betriebsgröße, die Kammermitgliedschaft und die jeweilige Branche
- Herausfordernd ist die **Anbahnung von Ausbildungsverhältnissen:**
  - Fachaffinität zwischen Studiengang und Ausbildungsberuf für unerfahrene Betriebe sehr bedeutend, denn nur dann sind StA für diese 1/3 attraktiv
  - 1/4 der Betriebe mit Erfahrungen in der Ausbildung von StA sieht den Aspekt „Attraktivität der dualen Berufsausbildung“ als (eher) schwierig. Unerfahrene Betriebe gehen zur Hälfte von Schwierigkeiten aus.
  - Fast 3/4 der erfahrenen Betriebe sehen Anrechenbarkeit auf die Ausbildungszeit als mehrheitlich schwierig an, insgesamt stärker als unerfahrene Betriebe
  - „Erst einmal in Kontakt treten“ als schwer zu nehmende Hürde für un- & erfahrene Betriebe; die anschließende Ausbildung wird als unkompliziert (d.h. inhaltliche Vermittlung, Zusammenarbeit zwischen Ausbilder & StA) beschrieben

# BIBB RBS-Information Nr. 38, Juli 2015

## - Ausbildung von Studienabbrechern (2)



Anteil der befragten Ausbildungsbetriebe mit Erfahrungen mit der Ausbildung von Studienabbrechern nach Betriebsgröße, Kammermitgliedschaft und Branche (N = 560, gewichtete Fallzahl)

Anteil der befragten Ausbildungsbetriebe, für den die Ausbildung von Studienabbrechern grundsätzlich infrage kommt, nach Betriebsgröße, Kammermitgliedschaft und Branche (N = 560, gewichtete Fallzahl)

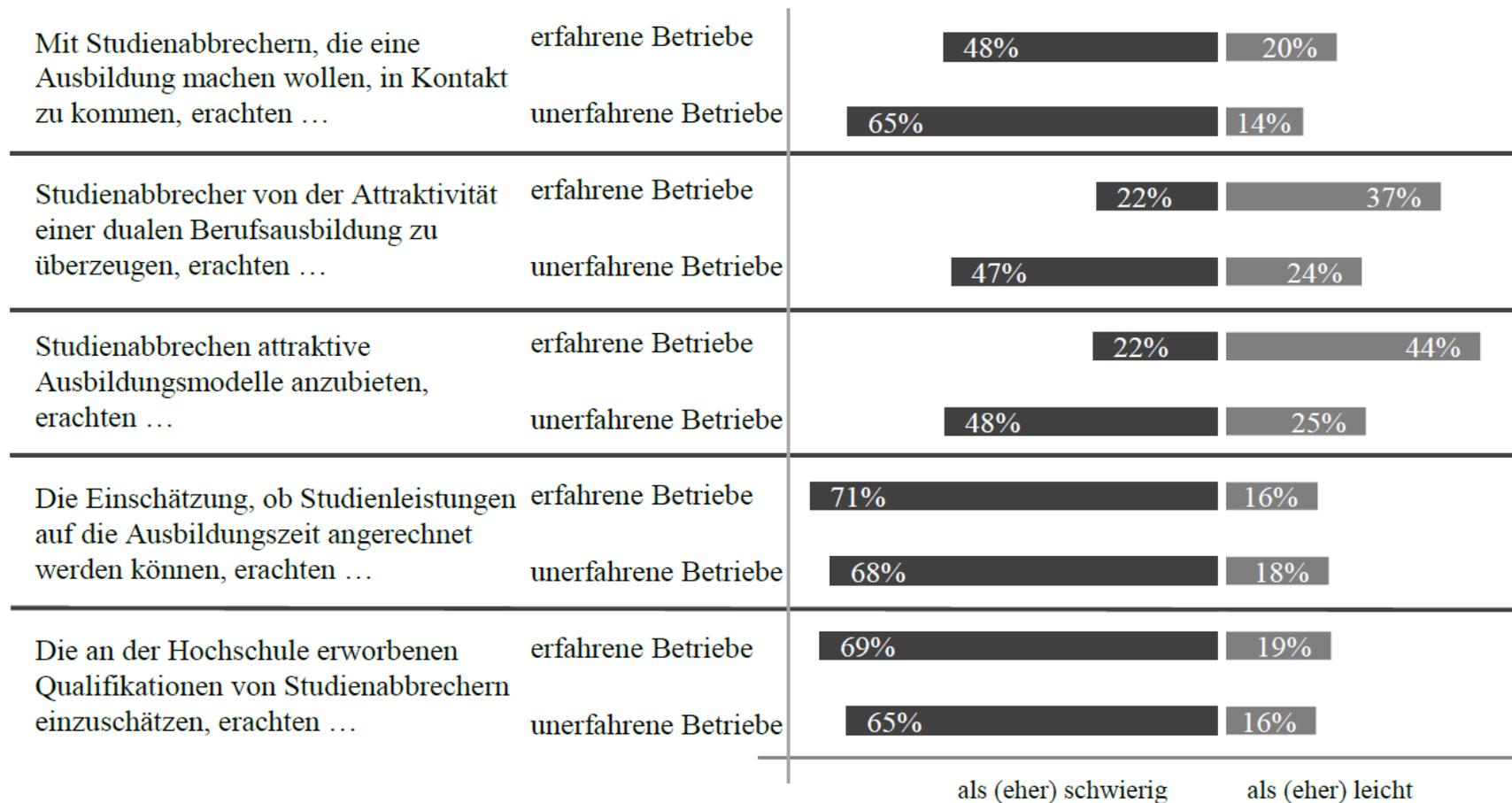


# BIBB RBS-Information Nr. 38, Juli 2015

## - Ausbildung von Studienabbrechern (3)

**Abbildung 3:** Einschätzungen zu Aspekten der Gewinnung von Studienabbrechern als Auszubildende nach Erfahrungen, die mit der Ausbildung dieser Zielgruppe bestehen (N = 539, gewichtete Fallzahl).

Differenz zu 100%: Betriebe, die mit „weder, noch“ geantwortet haben oder keine Angabe machten.



# Kontakt

Projektleitung: Prof. Dr. Herbert Oberbeck

E-Mail: [h.oberbeck@tu-braunschweig.de](mailto:h.oberbeck@tu-braunschweig.de)

Telefon: 0531/ 391-8935

Marcus Voitel

E-Mail: [m.voitel@tu-braunschweig.de](mailto:m.voitel@tu-braunschweig.de)

Telefon: 0531/ 391-8944

Homepage: <http://www.tu-braunschweig.de/oh>

**TU Braunschweig**  
**Institut für Sozialwissenschaften**  
**Projekt „Offene Hochschule -**  
**Lifelong Learning “**  
**Bienroder Weg 97**

**38106 Braunschweig**

Gefördert durch:



Niedersächsisches Ministerium  
für Wissenschaft und Kultur



Technische  
Universität  
Braunschweig