

Hohe Kompetenzerwartungen – bessere Einstellungschancen? Studienaussteiger*innen aus der Sicht von Ausbildungsbetrieben

Charlotte Bröder, Annabell Daniel, Martin Neugebauer

Zusammenfassung: Studienaussteiger*innen entscheiden sich mehrheitlich für eine Berufsausbildung – doch wie sehen Ausbildungsbetriebe diese Bewerbungen? Der Beitrag untersucht anhand eines faktoriellen Surveys, in dem ein experimentelles Design mit klassischen Befragungsinstrumenten kombiniert wurde, wie Arbeitgeber*innen die Kompetenzen von Studienaussteiger*innen im Vergleich zu Mitbewerbenden bewerten und wie sich diese Kompetenzerwartungen auf die Chancen auswirken, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Es zeigt sich, dass Arbeitgeber*innen insbesondere bei fachlichen und kognitiven Kompetenzen (z.B. theoretisches Wissen und analytisches Denken) Vorteile für Studienaussteiger*innen sehen, weniger hingegen bei personalen Kompetenzen (z.B. Leistungsbereitschaft). Die Chancen der Studienaussteiger*innen auf ein Vorstellungsgespräch steigen jedoch besonders dann, wenn deren personale und fachliche Kompetenzen höher bewertet werden. Der Beitrag liefert Erkenntnisse zur bisher wenig berücksichtigten Sicht der Arbeitgeber*innen.

Schlüsselwörter: Studienausstieg, berufliche Ausbildung, berufliche Kompetenzen, Einstellungschancen, faktorieller Survey

High skill expectancies – better hiring prospects?
The perspective of training companies on higher education dropouts

Summary: Most of higher education dropouts apply for an apprenticeship in the German vocational education and training system. But how do training companies value these applications? By using a factorial survey, which combines an experimental design with a traditional survey, we analyse how employers value the skills of dropouts compared to other applicants. Moreover, we examine how these skill expectancies affect the prospects for dropouts of being invited to a job interview. Results indicate that employers expect dropouts to have substantially higher professional and cognitive skills (e.g. theoretical knowledge and analytical thinking), but only slightly higher personal skills (e.g. willingness to perform) than other applicants. However, the prospects for dropouts of being invited to a job interview increase particularly if their personal and professional skills are rated higher. This paper provides insights into the employers' perspective, which has received little attention so far.

Keywords: higher education dropout, vocational and educational training, occupational skills, hiring prospects, factorial survey

1 Einleitung

In Deutschland bleiben jedes Jahr tausende Ausbildungsstellen unbesetzt – zuletzt waren es über 53,000 (BMBF, 2020, S. 27). Gleichzeitig nimmt die absolute Anzahl der Studienaussteiger*innen angesichts steigender Studierendenzahlen und seit Jahren stabiler Abbruchquoten von etwa 27% stetig zu (Heublein, Richter & Schmelzer, 2020). Vor diesem Hintergrund überrascht es wenig, dass Studienaussteiger*innen aus Sicht der Politik als eine attraktive Zielgruppe gelten, um geeignete Nachwuchskräfte für den Ausbildungsmarkt zu rekrutieren (BIBB, 2018; Hemkes & Wilbers, 2019). Tatsächlich versuchen viele Studierende, die ihr Bachelorstudium abbrechen, über eine berufliche Ausbildung auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen (Heublein, Hutzsch, König, Kracke & Otto, 2018). Doch welche Erwartungen haben Ausbildungsbetriebe an die Kompetenzen von Studienaussteiger*innen – und welche Konsequenzen haben diese Erwartungen für deren Chancen, ein attraktives Ausbildungsangebot zu erhalten? Werden Studienaussteiger*innen beispielsweise hohe kognitive Fähigkeiten attestiert, mit entsprechenden Vorteilen, wenn es um Einladungen zu Vorstellungsgesprächen geht? Oder werden Studienaussteiger*innen pauschal geringere personale Kompetenzen, wie ein mangelndes Durchhaltevermögen, zugeschrieben als typischen Mitbewerbenden ohne Studiererfahrung, sodass sie im Vergleich eine geringere Wahrscheinlichkeit haben, zu Vorstellungsgesprächen eingeladen zu werden?

Diese Fragen sind bislang kaum geklärt. Bisherige Erkenntnisse weisen darauf hin, dass sich Studienaussteiger*innen insbesondere für kognitiv anspruchsvolle Ausbildungsberufe im Informationsverarbeitenden Bereich sowie im Bank- und Versicherungswesen interessieren (Heublein et al., 2018) – also Stellen, die üblicherweise von Abiturient*innen besetzt werden (BIBB, 2016). Darüber hinaus ist bekannt, dass Ausbildungsbetriebe durchaus aufgeschlossen gegenüber Studienaussteiger*innen sind (Ebbinghaus, 2016; Becker, Grebe & Bleikertz, 2010). Allerdings fehlte bislang der für die Einschätzung so wichtige Vergleich mit typischen Mitbewerbenden ohne Studiererfahrung. Erst in jüngerer Zeit untersuchten Daniel, Neugebauer und Watermann (2019), welche Chancen Studienaussteiger*innen im direkten Vergleich zu Abiturient*innen auf einen Ausbildungsplatz bei Betrieben in den genannten Bereichen haben.¹ In der Studie beurteilten $N = 695$ Personalverantwortliche in Ausbildungsbetrieben im Rahmen eines faktoriellen Surveys mehr als 5,000 fiktive Bewerbungsprofile, in denen das Vorliegen eines Studienausstiegs neben weiteren Merkmalen variiert wurde. Die Personalverantwortlichen sollten jeweils angeben, mit welcher Wahrscheinlichkeit sie die fiktiven Bewerbenden zu einem Vorstellungsgespräch einladen würden. Dabei zeigte sich, dass Bewerbungsprofile mit Studienausstieg im Durchschnitt etwas häufiger zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurden als Profile von Abiturient*innen ohne Studiererfahrung. Wenngleich die Studie von Daniel et al. (2019) damit erstmals die kausalen Folgen eines Studienausstiegs für die Chancen auf eine Ausbildungsstelle aufzeigen konnte, blieben wenigstens zwei zentrale Fragen offen. Erstens ist unklar, wie Arbeitgeber*innen die Kompetenzen von Studienaussteiger*innen im Vergleich zu typischen Mitbewerbenden bewerten. Qualitative Befunde deuten darauf hin, dass Arbeitgeber*innen bei Studienaussteiger*innen eine mit dem höheren Alter verbundene persönliche Reife sowie stärkere Motivation und Leistungsfähigkeit schätzen (Becker et al., 2010). Dies wurde bisher aber wenig

1 Welche Chancen Studienaussteiger*innen zusätzlich bei Bewerbungen auf Stellen für Fachkräfte und Hochschulabsolvent*innen haben, wurde in Neugebauer und Daniel (2022) untersucht.