

Chancen, Herausforderungen und Perspektiven von dualen Studien

Masterarbeit

am

Studiengang „Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie“

an der Ferdinand Porsche FernFH

Schallhaas Roman

1410683026

Begutachterin: Mag.^a Susanne Schwanzer, MSc

Wr. Neustadt, Februar 2017

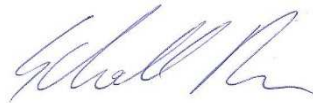
Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß übernommen wurden, habe ich als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt oder veröffentlicht. Die vorliegende Fassung entspricht der eingereichten elektronischen Version.

Oberndorf, Februar 2017

.....

Ort, Datum



.....

Unterschrift

Danksagung

Für meinen Vater – ich wünsche du könntest das lesen!

Zunächst möchte ich mich bei meiner Betreuerin Frau Mag.^a Susanne Schwanzer, MSc für ihr konstruktives Feedback und die kompetente Unterstützung bedanken.

Des Weiteren bedanke ich mich bei allen Personen, die mich beim Verfassen dieser Arbeit begleitet haben, besonders jedoch bei den InterviewteilnehmerInnen, ohne die diese Arbeit nicht zustande gekommen wäre.

Der größte Dank gilt jedoch meiner Freundin Birgit, meinem Bruder Roland sowie meinen Freunden Florian und Roland für die fachliche und persönliche Unterstützung während der Entstehung dieser Masterarbeit.

Zusammenfassung

Der Kampf um Schlüsselarbeitskräfte spitzt sich aufgrund vieler Faktoren, vor allem der demografischen Entwicklung, immer weiter zu. Dies veranlasst Unternehmen, gezielte Maßnahmen zur Gewinnung und Bindung von MitarbeiterInnen mit Potential zu setzen. Eine Möglichkeit bietet das in Österreich noch wenig bekannte Konzept des dualen Studiums. In der vorliegenden Arbeit standen die Vor- und Nachteile von dualen Studien, sowie im Vergleich dazu jene von berufsbegleitenden Studien im Mittelpunkt der Untersuchung. Um die Vor- und Nachteile aus der Sicht mehrerer beteiligter Gruppen zu erheben, wurden sowohl Unternehmen, die duale Studien anbieten, als auch dual und berufsbegleitend Studierende in Leitfadeninterviews befragt. Des Weiteren wird der Frage nachgegangen, ob duale, aber auch berufsbegleitende Studien passende Angebote für spezifische Bedürfnisse von Angehörigen der Generation Y darstellen.

Dazu haben die Studierenden ihre Einschätzung zur Unterstützung durch ihre Unternehmen sowie zur empfundenen Bindung gegenüber den ArbeitgeberInnen abgegeben. Dabei stellte sich heraus, dass die beiden Studienformen unterschiedliche Vor- und Nachteile bieten, insbesondere bei der Zeitstruktur und der finanziellen Unterstützung. Die Unterstützung durch das Unternehmen ist für die dual Studierenden jedoch kaum ein Grund für erhöhte Loyalität. Die berufsbegleitend Studierenden wünschen sich wiederum nur selten mehr Unterstützung durch ihr Unternehmen. Der Bereitstellung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen durch die Unternehmen kommt eine viel wichtigere Rolle zu. Noch essentieller für die Loyalität ist aus Sicht beider Studierendengruppen jedoch, dass die Studierenden schon während der Ausbildung ihr Wissen im Unternehmen einsetzen und interessante Aufgaben übernehmen können.

Schlüsselbegriffe: duale Studien, berufsbegleitende Studien, MitarbeiterInnenbindung, Generation Y, Aus- und Weiterbildung

Abstract

Several factors, especially the demographic development, contribute to the fact that corporates are increasingly competing for key employees. Therefore, specific measures for winning and retaining high potential workers are implemented. One of those - in Austria lesser known - options is a dual course of study. This paper focuses on the advantages and disadvantages of dual studies and draws a comparison between a dual course of study and extra-occupational studies. To analyze those advantages and disadvantages from the perspective of several groups involved, corporates that are offering dual studies as well as people studying on a dual track and people studying extra-occupational have been surveyed. Furthermore, the paper elaborates on the question if dual studies and extra-occupational studies represent fitting offers for the specific needs of the "Generation Y".

For that purpose, students provided their opinion on the support as well as their perceived emotional commitment to their employer. The results show, that both study options offer several different advantages and disadvantages, especially in terms of financial support and working hours. Interestingly, a supporting employer is not a reason for higher loyalty of the employee. Extra-occupational students seldomly want more support from their employers. Offering further education and training within the company is of higher importance. However, according to all participating groups, the opportunity to use the knowledge from their studies in the job and take over relevant tasks and assignments are the most relevant factors for a high loyalty vis-a-vis their employer.

Keywords: dual studies, extra-occupational studies, employee loyalty, Generation Y, further education and training

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Problemstellung und Relevanz des Themas.....	2
1.2	Aufbau und Ziele der Arbeit.....	5
2	Theoretischer Rahmen	8
2.1	Studienlandschaft allgemein und duale Studien in Österreich	8
2.1.1	Fachhochschulstudiengänge.....	11
2.1.2	Universitätsstudiengänge	14
2.1.3	Privatuniversitäten und Pädagogische Hochschulen	17
2.1.4	Fernstudiengänge	18
2.2	Das Lehrlingsystem als Vorbild für duale Theorie/Praxis-Ausbildung.....	20
2.3	Geschichtlicher Hintergrund dualer Studien.....	22
2.4	Merkmale dualer Studiengänge.....	24
2.4.1	Kooperation zwischen Studierenden und Unternehmen.....	26
2.4.2	Vereinbarkeit von Studium und Beruf.....	27
2.4.3	Praxis-Theorie-Verzahnung	28
2.5	Merkmale berufsbegleitender Studiengänge	29
3	Wichtige Aspekte im Zusammenhang mit dualen Studien	32
3.1	Generation Y und ihre Ansprüche und Werthaltungen im Hinblick auf die eigene Karriere.....	32
3.2	Die Bedeutung der Aus- und Weiterbildung für die MitarbeiterInnenbindung.....	37
4	Empirische Studie	39
4.1	Methode und Studiendesign.....	39
4.2	InterviewteilnehmerInnen	40
4.3	Durchführung der Interviews und die Interviewleitfäden.....	42
4.4	Auswertungsverfahren.....	45

5	Ergebnisse	47
5.1	Motive und verfolgte Ziele von Unternehmen und Studierenden in dualen Studiengängen	47
5.2	Vorteile aus Sicht von Studierenden und Unternehmen.....	49
5.3	Nachteile aus Sicht von Studierenden und Unternehmen.....	50
5.4	Die Kooperation zwischen Studierenden, Unternehmen und Hochschulen..	53
5.5	Unterstützung durch das Unternehmen	54
5.5.1	Unterstützung allgemein	54
5.5.2	Die finanzielle Unterstützung.....	55
5.5.3	Die zeitliche Unterstützung.....	57
5.5.4	Unterstützung durch einen Ansprechpartner	59
5.6	Vereinbarkeit von Studium und Beruf	60
5.7	Belastung durch Studium und Beruf	62
5.8	Anwendbarkeit der Theorie in der Praxis.....	63
5.9	Empfundene Bindung zum Unternehmen.....	65
5.10	Wertvorstellungen und Ziele der Generation Y	70
5.11	Der quantitative Fragebogen	71
6	Fazit und Ausblick	76
	Literaturverzeichnis	84
	Abbildungsverzeichnis	93
	Tabellenverzeichnis	94
	Abkürzungsverzeichnis	95
	Anhang	

1 Einleitung

Die globale Arbeitsmarktsituation hat sich im letzten Jahrzehnt zunehmend verändert. Dies ist unter anderem auf den technologischen Fortschritt wie z.B. immer bessere Informations- und Kommunikationskanäle, auf Wirtschaftskrisen oder auf die demografische Entwicklung zurückzuführen. Andererseits drängt vermehrt eine neue Generation von arbeitswilligen Personen auf den Arbeitsmarkt, die teilweise völlig neue Anforderungen an ihre zukünftigen ArbeitgeberInnen und – damit verbunden – veränderte Vorstellungen über ihre gewünschte Tätigkeit mitbringen.

Durch die Entwicklung hin zu einer Wissensgesellschaft ist das Humankapital als ein entscheidender Wettbewerbsfaktor zu sehen. Um die Innovationskraft und die Wettbewerbsfähigkeit eines Wirtschaftsstandortes zu sichern bzw. zu stärken, spielt die Qualität des Bildungssystems, insbesondere für rohstoffarme Länder wie Österreich, eine immer größere Rolle. In Österreich ist ein Ansteigen des Bildungsniveaus zweifellos zu erkennen. So stieg beispielsweise die Anzahl der AbsolventInnen von weiterführenden Schulen sowie von jenen Personen mit Hochschulabschluss in den letzten Jahren stetig an (www.statistik.at, 2015, 4.11.2015).

Selten war auch der Wunsch nach persönlicher Weiterbildung so groß wie in den letzten Jahren, wie unter anderem die Zahlen des WIFI, wonach 363.729 Personen im Kursjahr 2012/2013 einer Weiterbildungsmaßnahme nachgegangen sind, belegen (www.ots.at, 2013, 3.10.2015). Im Vergleich dazu nahmen im Kursjahr 2006/2007 lediglich 297.414 Personen an einer Weiterbildungsmaßnahme teil, was einen Anstieg von über 22 % bedeutet (www.ots.at, 2009, 24.02.2016). Diese Aspekte unterstreichen den Trend zum „lebenslangen Lernen“, der sich aufgrund der immer schneller agierenden Wirtschaftswelt und der Halbwertszeit des Wissens vermutlich immer weiter fortsetzen wird (Kohlberg, 2012, S. 22).

Auf Seiten der ArbeitgeberInnen bedeutet dies wiederum, dass dieser Entwicklung erhöhte Aufmerksamkeit zukommen sollte, sei es bei der Personalsuche oder der Personalbindung. Den immer individuelleren Wünschen der Arbeitenden sollten somit im Idealfall auch individuellere Lösungen gegenüber stehen. So wichtig es für die ArbeitnehmerInnen ist, durch Qualifikationen und stetige Weiterbildung für den Arbeitsmarkt attraktiv zu sein, so notwendig ist es mittlerweile ebenfalls für ArbeitgeberInnen, sich durch

individuelles Eingehen und persönliche Angebote vom Mitbewerb abzuheben um für zukünftiges bzw. vorhandenes Personal ansprechend zu sein (Wolf, 2013, S. 51ff.).

Eine individualisierte Karriereplanung, die Berücksichtigung der Wünsche von BewerberInnen sowie flexible und rasche Lösungen seitens eines Unternehmens können durchaus einen Wettbewerbsvorteil im „War for Talent“ darstellen. Ein wichtiger Aspekt im Kampf um Schlüsselarbeitskräfte ist zweifelsohne die Bereitstellung von laufender Weiterbildung (Hansen, 2015, S. 4ff.).

Werden nun einerseits der Wunsch der ArbeitnehmerInnen nach stetiger Weiterbildung und andererseits die Sicherstellung des Zugangs zu Weiterbildungsmaßnahmen der Unternehmen kombiniert, entsteht meist ein sehr effizientes Wechselspiel zwischen MitarbeiterIn und Unternehmen. In den vergangenen Jahren haben sich daher in Österreich einige neue Formen der Hochschulausbildung entwickelt.

1.1 Problemstellung und Relevanz des Themas

Auch in Österreich befindet sich die Arbeitswelt zweifelsohne im Wandel. Die Gründe dafür sind wie eingangs schon erwähnt sehr vielfältig. Auf dem Weg zur Wissensgesellschaft wird die Aus- und Weiterbildung immer wichtiger. Auch der Kampf um Talente spitzt sich immer weiter zu und veranlasst viele Unternehmen, sich schon frühzeitig nach potenziellen Schlüsselarbeitskräften umzusehen. Der erste Blick richtet sich hierbei meist auf die AbsolventInnen von Universitäten oder Fachhochschulen. Doch wie die Wünsche und Anforderungen der zukünftigen ArbeitnehmerInnen, haben sich auch jene der ArbeitgeberInnen verändert. Eine wichtige Forderung ist beispielsweise, dass die neuen MitarbeiterInnen ihr angeeignetes Wissen einsetzen und daher schnell in den Geschäftsalltag integriert werden können (Raeder & Grote, 2012, S. 4ff.).

Das Um und Auf und eine hervorragende Basis, Aufgaben im zukünftigen Tätigkeitsbereich bestmöglich erledigen zu können, ist daher eine praxisorientierte Ausbildung. Genau dieser Aspekt wird jedoch auch teilweise von Unternehmen kritisiert, da ihrer Meinung nach eine Universität eher theoretisches Wissen vermittelt und wenig praxisnah ist. Fachhochschulen unterrichten zwar praxisorientierter, bereiten jedoch auch zu wenig auf die Arbeitswelt vor (Abdelhamid et al., 2000, S. 75ff.).

Um diese Lücke zu schließen, wurde das Konzept des „dualen Studiums“ entwickelt, welches in Österreich noch weitgehend unbekannt, in Deutschland jedoch bereits seit vielen Jahren etabliert ist. Dieses System soll die Vorzüge von Theorie und Praxis kombinieren, nämlich einerseits eine Hochschulausbildung und andererseits eine praktische Ausbildung im Unternehmen. Müller und Kainz (2015, S. 455) formulieren die Vorteile eines dualen Studiums folgendermaßen: *„Die Studierenden sind in die Arbeitsprozesse eines Unternehmens integriert und sammeln ab dem ersten Tag Berufserfahrung. Sie können die Studieninhalte in der Praxis reflektieren und anwenden. Dies führt zu besseren Lernerfolgen und mehr Handlungskompetenz am Arbeitsplatz.“*

Hinzu kommt, dass Unternehmen die Möglichkeit besitzen, schon während der Hochschulausbildung die künftigen Beschäftigten zu formen, damit diese besser integriert werden und rascher Verantwortung übernehmen können. Einerseits bedeutet dies, dass die Suche nach dual Studierenden bereits sehr früh bei den SchulabsolventInnen anzusetzen ist, andererseits erfolgt die anschließende Weiterqualifizierung in Kooperation mit der dualen Hochschule (Brenner, 2012, S. 113). So gesehen kann ein duales Studium auch als Gelegenheit gesehen werden, potenzielle Talente schon frühzeitig an das Unternehmen zu binden und auch spätere Führungskräfte aus den eigenen Reihen auszubilden.

Im Fokus dieser Arbeit steht die zentrale Forschungsfrage, welche Vor- bzw. Nachteile ein duales Studium mit sich bringt und welche Chancen bzw. Herausforderungen sich für die Beteiligten ergeben. Um diese Frage beantworten zu können, werden sowohl Studierende als auch Unternehmen zu ihren Erfahrungen und Schlussfolgerungen befragt.

In weiterer Folge werden die Aspekte des dualen Studiums und jene von berufsbegleitenden Studienformen, wie sie in Österreich bekannt und verbreitet sind, verglichen. Vor allem etwaige Unterschiede bei der Zusammenarbeit zwischen Studierenden und Unternehmen bzw. die subjektive Einschätzung in Bezug auf diverse Unterstützungsmaßnahmen stehen hierbei im Vordergrund. Um eine Gegenüberstellung zu ermöglichen, werden neben dual Studierenden auch berufsbegleitend Studierende zu diesen Themen befragt und die Ergebnisse untersucht.

Da die Suche sowie die Ausbildung von dual Studierenden zeitlich und vor allem auch finanziell sehr aufwändig sind, sollten Unternehmen bestrebt sein, die ausgewählten Studierenden auch möglichst lange an sich zu binden um später von der Ausbildung zu profitieren (Wan-Jing April Chang, Yung-Shui Wang und Tung-Chun Huang, 2013, S. 1f.). Daher ist neben der zentralen Forschungsfrage von großem Interesse, ob und inwiefern ein duales Studium als ein Instrument zur MitarbeiterInnenbindung herangezogen werden kann.

Wie bereits in der Einleitung erwähnt, verändern sich die Erwartungen, Wünsche bzw. Prioritäten der Menschen an die Arbeitswelt und deren Rahmenbedingungen von Generation zu Generation (Schudy & Wolff, 2014, S. 97). Daher soll des Weiteren im Zuge dieser Arbeit auch die derzeitige, am Arbeitsmarkt präsente Generation Y, also Personen die ab den 1980er Jahren geboren sind, genauer beleuchtet werden. Dabei soll untersucht werden, ob die Anforderungen der neuen Generation mit den Charakteristika des dualen Studiums kompatibel wirken und dieses System somit für diese Generation geeignet sein kann (Parment, 2013, S. 7ff.).

Zur Übersicht wird die abgeleitete Forschungsfrage zusammenfassend noch einmal angeführt:

„Welche Vor- bzw. Nachteile bringt ein duales Studium aus Sicht der Studierenden bzw. der Unternehmen mit sich?“

Folgende Unterfragen sollen die Ergebnisse präzisieren:

1. „Inwiefern unterscheidet sich die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und dual Studierenden von jener zwischen Unternehmen und berufsbegleitend Studierenden?“
2. „Lassen sich im Hinblick auf die Merkmale der Generation Y zwischen den Ergebnissen aus der Literaturrecherche und den Antworten der Befragten Übereinstimmungen beobachten?“

3. „Wie schätzen dual Studierende die Loyalität bzw. Bindung zum Unternehmen ein? Gibt es hier Unterschiede zu berufsbegleitend Studierenden?“

Eine ausführliche Begriffserklärung der Gruppen von dual und berufsbegleitend Studierenden erfolgt im zweiten Kapitel. Da die Bezeichnung jedoch häufig verwendet wird, soll bereits hier eine Kurzdefinition stattfinden. Unter dual Studierenden werden im Folgenden jene Studierenden verstanden, welche bei einem Unternehmen angestellt sind, dort die Praxisphasen ableisten und zugleich eine theoretische Hochschulausbildung an einer Partnerhochschule absolvieren. Unter berufsbegleitend Studierenden werden im Folgenden jene Studierenden verstanden, welche hauptberuflich tätig sind und nebenbei einer Hochschulausbildung, unabhängig vom angestellten Unternehmen, nachgehen.

1.2 Aufbau und Ziele der Arbeit

Im Theorieteil, welcher das zweite Kapitel umfasst, wird zunächst der Status quo der Studienlandschaft in Österreich allgemein dargestellt. Damit soll ein Überblick über die derzeitigen angebotenen Studiengänge, deren Entwicklung und die unterschiedlichen Ausprägungen geschaffen werden (Bachelor, Master, berufsbegleitendes bzw. Vollzeitstudium etc.) (Werner, Hollmann & Schmidt, 2008, S. 44ff.; www.unsereuni.at, 2016, 3.2.2015). Der aktuelle Stand über duale Studien in Österreich schließt das erste Unterkapitel ab.

Um die Herkunft und den ursprünglichen Gedanken von dualen Hochschulausbildungen beschreiben zu können, wird die geschichtliche Entwicklung von dualen Studien näher betrachtet. Der Blick richtet sich hier vor allem nach Deutschland, da dort diese Form der Ausbildung bereits weit verbreitet ist (Sandfuchs, 2004, S. 28ff.).

Ein weiteres Unterkapitel beschäftigt sich mit den Merkmalen dualer Studiengänge. Hier werden die Charakteristika, Anforderungen an Studierende oder Unternehmen sowie Vor- bzw. Nachteile von dualen Studien laut Literaturrecherche, wie z.B. Praxisnähe, finanzielle Unterstützung etc. diskutiert (Stock-Homburg, 2010, S. 218f.). Anschließend werden die Merkmale von berufsbegleitenden Studiengängen gegenübergestellt um beim Leser/bei der Leserin ein Verständnis dafür zu ermöglichen, was die genannten

Ausbildungsformen verbindet und unterscheidet, sowie welche besonderen Herausforderungen sich für Studierende und Unternehmen jeweils daraus erwachsen. Damit soll zugleich eine trennscharfe Abgrenzung zu Vollzeitstudien und anderen Weiterbildungsmöglichkeiten getroffen werden.

Da zum einen die duale Hochschulausbildung in Österreich noch sehr unbekannt, zum anderen jedoch eine duale Ausbildung im Lehrlingsbereich bereits sehr erfolgreich ist, wird diesem Aspekt ein Unterkapitel gewidmet. Auch hier wird ein geschichtlicher Abriss vorgenommen, und auf Merkmale oder etwaige Gemeinsamkeiten eingegangen (Gregoritsch, 2010, S. 1ff.).

Im dritten Kapitel werden jene Aspekte beleuchtet, welche in Beziehung zu dualen Studien stehen können und zuvor schon in der Einleitung bzw. Problemstellung erwähnt wurden. Für die vorliegende Arbeit ist vor allem die Generation Y interessant. Daher werden hier die Charakteristika und Denkmuster dieser Generation sowie deren Erwartungen an die Arbeitswelt behandelt (Dahlmanns, 2014, S. 12ff.; Parment, 2013, S. 7ff.).

Aufgrund der Wichtigkeit von MitarbeiterInnenbindung in Zeiten des Fachkräftemangels soll des Weiteren mittels Literaturrecherche untersucht werden, ob die Bereitstellung von Weiterbildungsmaßnahmen – mit besonderem Bezug auf duale Studien – von Seiten eines Unternehmens zur Bindung beitragen kann.

Abschließend werden die beiden Kapitel kurz zusammengefasst, z.B. die Eingrenzung der Studienform, wie die Lehrlingsausbildung als Vorbild fungieren kann oder welche Anforderungen die VertreterInnen der Generation Y mitbringen, sodass ein einheitliches Verständnis für die weitere Vorgehensweise entsteht.

Im vierten Kapitel werden die angewandte Methode, das Studiendesign sowie die Planungsphase beschrieben. Darüber hinaus werden die InterviewteilnehmerInnen als auch die Interviewleitfäden vorgestellt. Informationen zur Durchführung der Interviews und zum verwendeten Auswertungsverfahren sollen dieses Kapitel abrunden.

Die Ergebnisse der Untersuchung werden im fünften Kapitel präsentiert. Dazu erfolgt eine Gliederung und Zusammenfassung der wichtigsten Punkte der unterschiedlichen Interviewleitfäden, um eine Interpretation von Übereinstimmungen bzw. Abweichungen zu ermöglichen.

Das sechste und letzte Kapitel dient schließlich der Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse, anhand welcher im Folgenden ein Bezug zur Forschungsfrage als auch zu den Leitfragen hergestellt werden soll. Zugleich sollen jedoch auch die Methode, Durchführung und Ergebnisse einer kritischen Reflexion unterzogen werden. Ein Rückblick auf aufgetretene Fragen während des Verfassens dieser Arbeit sowie ein Ausblick auf mögliche weiterführende Untersuchungen bilden den Abschluss.

Ziel dieser Arbeit ist es, die Vor- und Nachteile von dualen Studien aus der Sicht von dual Studierenden als auch Unternehmen, die duale Studien anbieten, herauszufiltern. Anhand der gewonnen Erkenntnisse soll unter anderem gezeigt werden, wie die Betroffenen diese Art der Ausbildung beurteilen und ob ihrer Meinung nach diese Ausbildungsform auch für österreichische Unternehmen sinnvoll wäre. Des Weiteren sollen Überlegungen angestellt werden, warum es in Österreich derzeit so wenige AnbieterInnen gibt und das Thema duales Studium eventuell etwas bekannter gemacht werden kann.

Im Optimalfall können die Ergebnisse der Untersuchung einen Beitrag dazu leisten, das Thema des dualen Studiums etwas bekannter zu machen. In weiterer Folge könnten die Erfahrungsberichte der betroffenen AkteurInnen und die Darstellung der Vor- und Nachteile dazu beitragen, dass Unternehmen den Ausbildungsweg des dualen Studiums zukünftig in ihr Ausbildungsprogramm integrieren.

2 Theoretischer Rahmen

Da in Österreich wie bereits erwähnt das Prinzip der dualen Hochschulausbildung noch überwiegend unbekannt ist, existieren auch erst wenige Arbeiten dazu. Die Quellen zu diesem Thema stammen deshalb zu einem großen Teil aus wissenschaftlichen Artikeln und der Internetrecherche. Neben wissenschaftlicher Literatur werden des Weiteren auf aktuelle Presseartikel oder Interviews, die sich mit dem Thema beschäftigen, zurückgegriffen. Außerhalb Österreichs ist hingegen bereits mehr Literatur auffindbar.

Im Folgenden sollen die Erläuterung der allgemeinen Studienlandschaft sowie der unterschiedlichen Typen von Studienangeboten einen Überblick über das Angebot in Österreich verschaffen. Außerdem wird das Lehrlingsystem etwas näher betrachtet, da gewisse Parallelen zum dualen Studium beobachtbar sind. Abschließend sollen die geschichtliche Entwicklung als auch die Merkmale und Ausprägungen der dualen Studien ein einheitliches Verständnis ermöglichen. Da für die Beantwortung der Leitfragen die Unterschiede zu berufsbegleitenden Studiengängen von hoher Bedeutung sind, werden deren Merkmale ebenfalls herausgearbeitet.

2.1 Studienlandschaft allgemein und duale Studien in Österreich

Die österreichische Hochschullandschaft kann auf eine lange Geschichte zurückblicken, genauer gesagt bis in das 14. Jahrhundert, als die erste Universität im deutschen Sprachraum in Wien gegründet wurde. Die jahrhundertelange Entwicklung wurde, speziell ab Mitte des 19. Jahrhunderts, durch neue Gesetzesentwürfe und zahlreichen Änderungen geprägt. Unter anderem die wissenschaftlichen und die Hochschulen künstlerischer Richtung mit dem Universitätsgesetz 2002 (UG 2002) in eine gemeinsame rechtliche Grundlage eingebettet und somit angeglichen. Heute sind Universitäten juristische Personen des öffentlichen Rechts mit eigener Rechtspersönlichkeit, die sich im Rahmen staatlicher Vorgaben selbst organisieren können (Wadsack-Köchel & Kasparovski, 2015, S. 7ff.).

Neben der universitären Ausbildung wurde 1993 mit dem Fachhochschul-Studiengesetz (FHStG) der Grundstein für einen weiteren Ausbildungssektor gelegt, die ersten Studiengänge folgten im Herbst 1994 (Grätz & Kraft, 2009, S. 26). Seit der Entstehung des

Fachhochschulsektors befindet sich dieser in kontinuierlicher Veränderung, wobei auf die Spezifika der verschiedenen Hochschulausbildungen in den weiteren Unterkapiteln näher eingegangen wird.

Von einer wichtigen Änderung sind jedoch alle hochschulischen Ausbildungsformen gleichermaßen betroffen, und zwar die Umstellung der Studienarchitektur. Im Zuge des Bologna-Prozesses wurde das Leistungspunktesystem (ECTS) eingeführt sowie die früheren Diplom-, Magister- und Doktoratsstudiengänge durch Bachelor-, Master- und PhD-Studiengänge ersetzt, was ein Verschwinden der Grenzen zwischen den Hochschulen zur Folge hatte. Dies bedeutet zugleich, dass Studien kombiniert werden können, einem Bachelor- an einer Fachhochschule könnte somit ein Masterstudium an einer Universität folgen, und umgekehrt. Ein Master-Abschluss berechtigt auch grundsätzlich zur Promotion (Ortner, 2014, S. 250f.). Ziele der Bologna-Studienarchitektur sind unter anderem eine transparente Darstellung des Arbeitsaufwandes, eine Steigerung des Bildungsertrages oder eine Vereinfachung bei Anrechnungen von auswärts erbrachten Studienleistungen und der damit verbundenen Erleichterung der studentischen Mobilität (Pechar & Wroblewski, 2011, S. 2).

Die Regelung zur Einhebung von Studiengebühren unterlag ebenfalls bereits zahlreichen Änderungen. Bis zum Wintersemester 2001, als das erste Mal Studienbeiträge eingehoben wurden, waren die Studiengänge ohne finanziellen Beitrag zugänglich. Da dies jedoch für einigen politischen Wirbel sorgte, führten einige Reformen schließlich dazu, dass unterschiedliche Rahmenbedingungen diesbezüglich gelten, worauf in den folgenden Unterkapiteln ebenfalls genauer eingegangen wird.

Die starke Entwicklung des tertiären Bildungsbereichs, also jeglicher Art der Hochschulbildung, wird vor allem in der steigenden Anzahl der Studierenden und angebotenen Studiengänge sichtbar. Alleine in den letzten fünf Jahren stieg die Studierendenanzahl von 323.356 im Jahr 2009/10 (www.statistik.at, 2015, 25.02.2016) auf 375.911 im Wintersemester 2014/15 um 52.555 Personen bzw. 16,3 % (ebenda). Über drei Viertel der Hochschulstudierenden des Wintersemesters 2014/15 waren österreichische StaatsbürgerInnen, der Frauenanteil lag dabei bei etwas mehr als 54 % (ebenda). Eine von der HochschülerInnenschaft unterstützte Website – eine von vielen Informationsplattformen für Hochschulstudiengänge – liefert bei der Suche nach einem passenden Studium ein

beinahe unüberschaubares Ergebnis von über 2000 möglichen Studiengängen (www.studienplattform.at, 2016, 25.02.2016).

Im Gegensatz dazu gestaltet sich die Suche nach einem dualen Studium in Österreich etwas schwieriger. Zwar informieren einige Informationsplattformen über diesen Ausbildungsweg, eine explizite Suche nach einem konkreten dualen Studium ist jedoch in den seltensten Fällen möglich. Eine Datenbank mit den angebotenen dualen Studiengängen gibt es ebenso nicht. Ein Grund dafür könnte sein, dass dieser Ausbildungsweg in Österreich noch ziemlich neu und daher weitestgehend unbekannt ist (Brenner, 2012, S. 112). AnbieterInnen eines dualen Studiums sind meist deutsche Unternehmen, die auch in Österreich tätig sind, wie z.B. Peek & Cloppenburg, Lidl, Hofer oder OBI.

Das Kernziel eines dualen Studiums ist es, theoretisches Wissen in Form einer akademischen Hochschulausbildung mit einer praktischen Ausbildung in einem Unternehmen zu verbinden. Das System an sich lässt sich mit jenem der Lehrausbildung in Österreich vergleichen, die theoretische Ausbildung findet jedoch auf Hochschulebene statt. Im Regelfall erfolgt die Bewerbung direkt bei einem Unternehmen, wo auch zugleich die Praxisphasen stattfinden, die Theoriephasen finden danach abwechselnd auf einer Partnerhochschule statt. Aufgrund der vielen Formen und Strukturen lässt sich jedoch keine einheitliche Begriffsbestimmung finden. Laut Krone (2015, S. 16) *„wird unter dem Begriff Dualer Studiengang die zeitliche und inhaltliche Verknüpfung von Berufsausbildung oder Praxisphasen mit einem regulären Hochschulstudium verstanden. Hauptmerkmal dualer Studiengänge ist, dass in der Regel mehrere Lernorte existieren, zum einen der Ausbildungsbetrieb und zum anderen die Hochschule“*. Wie die Merkmale und Ausprägungen von dualen Studien aussehen können, wird in den Kapiteln 2.3 und 2.4 noch genauer beschrieben.

In Österreich bietet nur die Fachhochschule Joanneum in Graz einen dualen Studiengang, und zwar „Produktionstechnik und Organisation“, an. Allerdings weicht hier die Studiengangsorganisation von den restlichen angebotenen dualen Studiengängen ab. In diesem Fall erfolgt die Bewerbung für die Aufnahme nämlich direkt über die Fachhochschule. Danach verbringen die Studierenden ein ganzes Jahr auf der Fachhochschule und werden für die verbleibenden zwei Jahre an Partnerunternehmen weitervermittelt, wo sie zirka 50 % der Studienzeit verbringen. Da sich diese Arbeit jedoch mit

dem unternehmensseitigen Angebot von dualen Ausbildungsplätzen beschäftigt, wird das Modell der FH Joanneum in diesem Zusammenhang vernachlässigt.

2.1.1 Fachhochschulstudiengänge

Im Vergleich zu anderen Ländern haben die Fachhochschulen in Österreich eine eher kurze Geschichte, trotzdem kann dieser Sektor auf eine dynamische Entwicklung zurückblicken. Im ersten Studienjahr 1994/95, in welchem ca. 700 Studierende ihr FH-Studium aufnahmen, wurden von sieben Fachhochschul-Einrichtungen zehn Diplomstudiengänge angeboten (Grätz & Kraft, 2009, S. 26). Gut fünfzehn Jahre später wurden im Studienjahr 2011/12 bereits 276 FH-Studiengänge angeboten und rund 40.000 Studierende besuchten eine Fachhochschule (Schüll, 2013, S. 35). Eine Abfrage beim österreichischen Fachhochschulportal (www.fachhochschulen.ac.at, 2016, 28.02.2016), welche ein Ergebnis von 610 Studiengängen lieferte, macht die rasante Entwicklung in den letzten Jahren zusätzlich deutlich.

Wesentliche Kriterien für den Aufbau eines Fachhochschulsektors waren einerseits der Bedarf der österreichischen Wirtschaft, die Nachfrage vieler Jugendlicher nach einer kürzeren und mehr praxisorientierten Alternative zu einem Universitätsstudium und andererseits die Möglichkeit zur Entlastung der Universitäten aufgrund fehlender Alternativen einer postsekundären Ausbildung (Diem, 2013, S. 9).

Ziel war es daher nicht, mit einer universitären Ausbildung in Konkurrenz zu treten. Vielmehr sollten Fachhochschul-Studiengänge zur Differenzierung des Studienangebots in Österreich beitragen. Im Zentrum standen die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bedürfnisse sowie eine Differenzierung der Hochschullandschaft. Die Praxisorientierung soll es ermöglichen, verstärkt Problemstellungen in Gesellschaft, Wirtschaft und anderen Bereichen aufzugreifen (Sichler & Heimerl, 2012, S. 2). Fachhochschulen sollen einer wissenschaftlich fundierten Berufsausbildung dienen und sind daher eher auf konkrete Berufsfelder zugeschnitten. Wesentliche Ziele sind *„die Gewährleistung einer praxisbezogenen Ausbildung auf Hochschulniveau, die Vermittlung der Fähigkeit, die Aufgaben des jeweiligen Berufsfeldes dem Stand der Wissenschaft und den Anforderungen der Praxis entsprechend zu lösen“* und *„die Förderung der Durchlässigkeit des Bildungssys-*

tems und der beruflichen Flexibilität der Absolvent/innen“ (Wadsack-Köchel & Kasparovsky, 2015, S. 37). Für Abdelhamid et al. (2000, S. 75) sind vor allem die deutlich kürzeren Ausbildungszeiten sowie die höhere Praxisnähe die größten Vorteile.

Eine Besonderheit des Fachhochschulsystems besteht darin, dass es diversen Einrichtungen wie Vereinen, GmbH oder Privatstiftungen ermöglicht wurde, Hochschulstudiengänge anzubieten. Da die Organisation weitestgehend unabhängig von staatlichen Vorgaben ist, haben die Fachhochschulen in beinahe allen Belangen mehr Autonomie als Universitäten. Die sogenannten ErhalterInnen wurden damit ermächtigt, Studiengänge anzubieten, ohne dass sie selbst den Titel einer Fachhochschule innehaben. Die Bezeichnung „Fachhochschule“ kann auf Antrag bei der Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria (AQ Austria) verliehen werden, wenn unter anderem zwei Bachelor- mit darauffolgenden Masterstudiengänge anerkannt sind, eine Anzahl von 1.000 Studienplätzen in den ersten fünf Jahren glaubhaft gemacht werden und der selbstständige Ablauf des Lehr- und Prüfungsbetriebs garantiert wird. Diese Möglichkeit wurde auch sehr stark genutzt, weswegen derzeit 21 Institutionen, davon 13 als Fachhochschulen bzw. 8 als ErhalterInnen von Studiengängen, fungieren (Wadsack-Köchel & Kasparovski, 2015, S. 38).

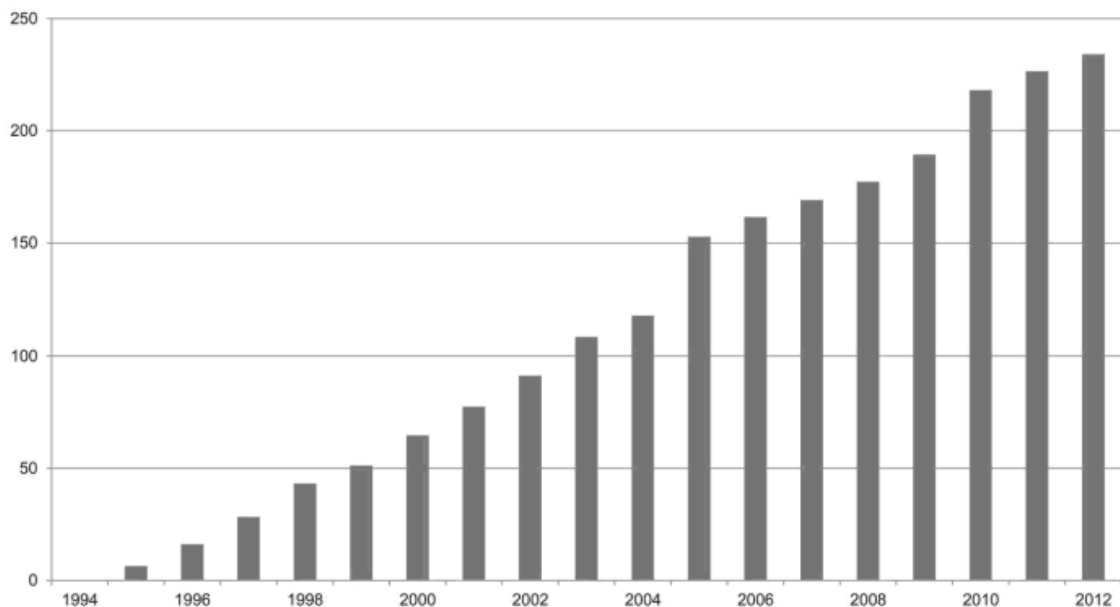
Um jedoch die Qualität der ErhalterInnen sowie deren angebotenen Studiengänge sicherzustellen, wurde zudem eine unabhängige, weisungsfreie Organisation eingerichtet. Zunächst war der Fachhochschulrat für diese Belange zuständig, 2012 wurde auf der Basis des Hochschul-Qualitätssicherungsgesetzes (HS-QSG) die AQ Austria gegründet und damit beauftragt. Um die Qualität von Lehre und Studium sicherzustellen, müssen neue Studiengänge durch die AQ Austria akkreditiert werden. Damit die Qualität dauerhaft gewährleistet ist, werden die Akkreditierungen befristet ausgesprochen und in regelmäßigen Abständen einem Zertifizierungsverfahren unterzogen (Diem, 2013, S. 14f.).

Finanziert wird der Fachhochschulsektor hauptsächlich durch öffentliche Mittel. Der Bund übernimmt dabei die Personalkosten sowie den laufenden Aufwand pro Studienplatz bis zu 90 %. Sonstige Kosten für die Errichtung oder Forschung werden von den Fachhochschul-ErhalterInnen getragen, da die restlichen Kosten auch sehr oft von Bundesländern sowie privaten Geldgebern gefördert werden, spricht man auch von einer Mischfinanzierung. Je nach Studiengang liegt der Bundesanteil zwischen etwa 6.500 Euro und 8.000 Euro je Studienplatz. Mit Zunahme der Studiengänge ist somit natürlich

auch die Summe an Bundesmittel angestiegen, im Jahre 1995 lag sie noch bei ca. 6,5 Millionen Euro, 2012 waren es bereits weit über 200 Millionen Euro (Österreichischer Wissenschaftsrat, 2012, S. 34). In nachfolgender Grafik ist die stetige Entwicklung der Fördergelder gut zu erkennen.

Als zusätzliche Einnahmequelle steht es den Fachhochschulen frei, einen Studienbeitrag in Höhe von 363,36 Euro einzuheben, wobei derzeit der Großteil diese Möglichkeit nutzt. Alle Studierenden sind automatisch Mitglieder der HochschülerInnenschaft und haben einen Beitrag von derzeit 18,70 Euro zu bezahlen (Schüll, 2013, S. 42; www.unsereuni.at, 2016, 4.12.2016).

Abbildung 1: Entwicklung der Bundesförderung



Quelle: Diem (2013, S. 26)

Anmerkung: Angaben in Mio. Euro

Die Aufnahmekriterien für die Vergabe der Studienplätze sind im Fachhochschul-Studiengesetz geregelt. Da die Anzahl der Studienplätze limitiert ist und es fast immer mehr BewerberInnen als freie Plätze gibt, erfolgt die Vergabe üblicherweise mittels eines Aufnahmetests sowie –gespräches. Die Auswahlentscheidung liegt danach beim jeweiligen Studiengang (Leitner, 2004, S. 102).

Die Studiengänge können als Vollzeit- bzw. berufsbegleitendes Studium organisiert sein. Bei der Vollzeitvariante finden die Vorlesungen an Wochentagen statt, bei einem berufsbegleitenden Studium werden die Lehrveranstaltungen entweder geblockt an den Wochenenden oder abends an Wochentagen angeboten. Masterstudien werden zum Großteil berufsbegleitend abgehalten. Die ErhalterInnen sind zudem berechtigt, Lehrgänge zur Weiterbildung in ihren akkreditierten Studiengängen anzubieten. Diese sind meist auf ein bestimmtes Betätigungsfeld zugeschnitten und schließen je nach Workload (Anzahl der ECTS) mit einem akademischen Grad oder einer Zertifizierung ab. Diese Lehrgänge werden zum Großteil berufsbegleitend abgehalten (Wadsack-Köchel & Kasparovsky, 2015, S. 40f.).

2.1.2 Universitätsstudiengänge

Die österreichischen Universitäten sind sowohl der älteste als auch der größte Sektor im tertiären Bildungsbereich. Von den insgesamt 375.911 Studierenden des Wintersemesters 2014/15 waren beinahe vier Fünftel an einer öffentlichen Universität eingeschrieben, was im Vergleich zum Studienjahr 2009/10 eine Erhöhung von rund 10% bedeutet (www.statistik.at, 2015, 25.02.2016).

Die lange Geschichte der Universitäten brachte dementsprechend viele Änderungen mit sich. Mit der Verabschiedung des Universitätsgesetzes 2002 (UG 2002) wurden jedoch die wichtigsten Grundsteine in Bezug auf die Zusammenarbeit zwischen Universitäten und dem Staat, die Funktionen der Universitäten, deren Finanzierung sowie weiteren relevanten Aspekte gelegt (Marga, 2003, S. 23). Vor allem die Ausgliederung aus der Bundesverwaltung und die Überführung von Bundesanstalten in juristische Personen des öffentlichen Rechts sollten die Autonomie fördern und es den Universitäten ermöglichen, unternehmerisch zu handeln. Dies bedeutet, dass dem Staat zwar die Rechtsaufsicht obliegt, die Universitäten jedoch voll rechtsfähig sind und Geschäfte oder Verträge selbstständig auf eigenen Namen und eigene Rechnung abschließen können (Zechlin, 2013, S. 11ff.).

Im Zuge dieser Neuerungen wurden ebenfalls Aufgaben und Ziele der universitären Ausbildung herausgearbeitet. Zu ihnen zählen insbesondere:

„I, die Entwicklung der Wissenschaften bzw. der Kunst und ihre Vermittlung;

II, die wissenschaftliche bzw. künstlerische Berufsvorbildung und die Qualifizierung für berufliche Tätigkeiten, die die Anwendung wissenschaftlicher bzw. künstlerischer Erkenntnisse und Methoden erfordern;

III, die Heranbildung des wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Nachwuchses;

IV, die Weiterbildung insbesondere der Absolvent/innen;

V, die Unterstützung der nationalen und internationalen Zusammenarbeit im Bereich der wissenschaftlichen Forschung und Lehre bzw. der Ausübung der Kunst und ihrer Lehre;

VI, die Unterstützung der Nutzung und Umsetzung ihrer Forschungsergebnisse bzw. der Erschließung der Künste in der Praxis.“ (Wadsack-Köchler & Kasparovsky, 2015, S. 17).

In Österreich gibt es derzeit 22 staatliche Universitäten, die frei von Weisungen sind und autonom im Rahmen ihrer Satzung agieren können. Die Universitäten werden vom Staat mit einem Globalbudget aufgrund entsprechender Leistungsvereinbarungen finanziert. Die Verteilung auf die einzelnen Universitäten erfolgt wiederum durch Leistungsvereinbarungen auf Basis der Kriterien Bedarf, Nachfrage, Leistung und gesellschaftliche Zielsetzungen. Neben den staatlichen Einnahmen haben die Universitäten unter anderem die Möglichkeit, mittels Auftragsforschung weitere Einnahmen zu lukrieren, die für die Aufwendungen herangezogen werden können (Wadsack-Köchler & Kasparovsky, 2015, S. 19f.).

Für staatliche Universitäten ist kein Akkreditierungsverfahren nötig, allerdings sind sie dazu verpflichtet, ein Qualitätsmanagementsystem zur Qualitätssicherung aufzubauen. Evaluieren werden dabei laufend die Leistungen laut Leistungsvereinbarung sowie nach internationalen Qualitätsstandards (Mitterauer, 2013, S. 39). Auch den Universitäten ist es im Auftrag der Weiterbildung erlaubt, Universitätslehrgänge anzubieten. Je nach Umfang und Inhalt schließen diese mit einem Mastergrad oder einem Zertifikat ab (Wadsack-Köchler & Kasparovsky, 2015, S. 22).

Österreichische StaatsbürgerInnen, EU-BürgerInnen sowie Gleichgestellte haben an einer österreichischen Universität, mit Ausnahme von einigen Sonderregelungen, keine Studienbeiträge zu entrichten. Voraussetzung dafür ist der Abschluss des Studiums in der Regelstudiendauer plus zwei Toleranzsemester. Bei Überschreitung dieser Studienzeitszeit ist der Studienbeitrag von 363,36 Euro pro Semester zu bezahlen. Für Angehörige von Drittstaaten fällt grundsätzlich der doppelte Studienbetrag von 726,72 Euro an. Die

Einnahmen daraus verbleiben bei den jeweiligen Universitäten (UG 2002 Art. 91, Abs.1). Auf die Erlassgründe wird an dieser Stelle ebenfalls auf das UG 2002 verwiesen.

Vor allem die Forschung und Lehre besitzt, wie oben angeführt, an den Universitäten einen hohen Stellenwert und gilt unter anderem als eines der größten Unterscheidungsmerkmale zu anderen Bildungsangeboten im Hochschulbereich. Besonders wissenschaftliche Forschungseinrichtungen greifen fast ausschließlich auf Universitäts-AbsolventInnen zu. Die relativ frei gestaltbare Planung kann als weiteres besonderes Merkmal gesehen werden. Die Selbstorganisation soll sowohl die Selbstständigkeit und Eigenverantwortung fördern als auch eine breitere Ausbildung durch Belegung von Wahlpflichtfächern ermöglichen. Durch die größtenteils frei kombinierbaren Lehrveranstaltungen ist die Zeiteinteilung sehr flexibel, daher wird bei einem Universitätsstudium auch grundsätzlich nicht in Vollzeit- und berufsbegleitendes Studium unterschieden (Abdelhamid et al., 2000, S. 75).

Die größere Autonomie der Studierenden und der Fokus auf der Forschung können jedoch sowohl ein Vor- als auch ein Nachteil sein. Während auf Fachhochschulen der Lehrplan strukturiert abläuft und somit auch die Prüfungstermine meist vorgegeben werden, legen etwa 40 % der Uni-Anfänger keine Prüfung in den ersten beiden Semester ab. Mehr als ein Drittel der Bachelor-Studierenden bricht in den ersten drei Semestern das Studium ab und die durchschnittliche Studiendauer bis zum Erstabschluss beträgt 13 Semester. Bei den FachhochschülerInnen brechen nur 16 % ihr Bachelor-Studium im Vergleichszeitraum ab, für ihren Erstabschluss benötigen sie nur 8 Semester (Brugger, 2014, 28.02.2016).

An den Universitäten herrschen weit weniger Zugangsbeschränkungen. Nur in Ausnahmefällen, zum Beispiel bei sehr hoher Nachfrage oder bei einer beschränkten Anzahl an freien Studienplätzen wird auf Aufnahmetests zurückgegriffen. In stark nachgefragten Fächern hat der offene Hochschulzugang jedoch oft eine schlechte Betreuung, überfüllte Hörsäle, hohe Abbruchquoten oder lange Studienzeiten zur Folge. Neben verschiedenen Entwicklungen der Rahmenbedingungen hat auch der Bologna-Prozess zu einem etwas strukturierteren Studium, vor allem auf Ebene des Bachelors, geführt. In vielen Fällen wurde dadurch auch das Curriculum in dreijährige Bachelorstudien komprimiert, was zwangsläufig zu einem Mehraufwand bzw. einem verringerten Zeitbudget geführt und daher auch teilweise für Kritik gesorgt hat (Pechar & Wroblewski, 2011, S. 2ff.).

2.1.3 Privatuniversitäten und Pädagogische Hochschulen

Die Privatuniversitäten haben eine sehr kurze Geschichte im österreichischen Hochschulsystem, erst seit dem Jahr 2000 gibt es solche Einrichtungen. Grundlage ist das Privatuniversitätengesetz (PUG), welches grundsätzlich jeder Person ermöglicht, eine Universität zu gründen. In diesem Zusammenhang spielt das Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz (HS-QSG) eine große Rolle, da sich jede Bildungseinrichtung die sich als Privatuniversität betätigen möchte, ein Akkreditierungsverfahren der AQ Austria unterziehen muss (Brandstätter, 2010, S. 15ff.).

Trotz der jungen Geschichte ist das Wachstum dieses Sektors enorm, besonders bei den Lehrgängen hat sich die Zahl der Studierenden in den letzten fünf Jahren mehr als verdoppelt. Insgesamt stieg die Anzahl der Studierenden an den Privatuniversitäten von 5.829 Personen im Studienjahr 2009/10 um beinahe 60 % auf 9.287 im Wintersemester 2014/15 (www.statistik.at, 2015, 25.02.2016).

Anders als die öffentlichen Universitäten dürfen die Privatuniversitäten nicht vom Bund finanziert werden, wobei Förderungen durch Gemeinden oder Bundesländer möglich sind. Zudem darf jede der derzeit 14 existierenden Privatuniversitäten ihre Zulassungsvoraussetzungen sowie die Höhe der Studiengebühren selbst bestimmen. Aufgrund der unterschiedlichen Finanzierungsstrukturen können die Studiengebühren zwischen einigen Hundert Euro und mehreren Tausend Euro pro Semester schwanken. Das breit gefächerte Studienangebot, die starke Internationalisierung sowie Betreuung auf höchstem Niveau sprechen trotz der hohen Kosten für ein Studium an einer Privatuniversität (Trauttmansdorff, 2016, S. 72f.).

Die früheren pädagogischen Akademien (PädAk) für LehrerInnenbildung wurden in Folge des Hochschulgesetzes 2005 (HG 2005) in pädagogische Hochschulen umgewandelt, wo die Lehramtsstudien als Bachelor- und Masterstudien durchgeführt werden. Diese Ausbildung der zukünftigen LehrerInnen ist für den Pflichtschulbereich sowie den berufsbildenden Bereich ausgerichtet. Im Gegensatz dazu müssen die zukünftigen LehrerInnen höherer Schulen ein Studium an einer Universität absolvieren. In Österreich gibt es neun öffentliche pädagogische Hochschulen, diese sind Einrichtungen des Bundes und unterliegen der Aufsicht des Bundesministeriums für Bildung und Frauen. Da-

neben besteht auch die Möglichkeit, private pädagogische Hochschulen und Studiengänge akkreditieren zu lassen, was vor allem von Kirchen und Religionsgemeinschaften genutzt wird. Die Anzahl beläuft sich in Österreich auf acht private pädagogische Hochschulen und Studiengänge (Wadsack-Köchel & Kasparovsky, 2015, S. 22).

Die Finanzierung erfolgt überwiegend durch den Staat. Vor allem die Kosten für die Lehrkräfte werden vom Bund, egal ob eine öffentliche oder private pädagogische Hochschule, getragen. Private Einrichtungen kommen für den sonstigen Aufwand wie z.B. Kosten für die Infrastruktur zum Großteil selbst auf (Eder, 2014, S. 151f.).

2.1.4 Fernstudiengänge

Fernstudien sind speziell für Berufstätige interessant, da sie vor allem die Möglichkeit bieten, zeitlich sowie örtlich flexibel eine Hochschulausbildung zu absolvieren. Aber auch alle anderen Studierenden mit beschränkter Mobilität können von dieser Studienform profitieren. Anders als bei einem Präsenzstudium findet ein Fernstudium zeitlich und örtlich sehr unabhängig im Selbststudium zu Hause statt. Diesen Vorteilen stehen ein erhöhter Bedarf an gutem Zeitmanagement und Disziplin gegenüber, da durch die Flexibilität auch die Struktur ein wenig verloren geht. Unterstützt wird diese Ausbildungsform durch das Internet sowie andere technischen Hilfsmittel, sodass beispielsweise Vorlesungen in einem digitalen Campus abgehalten werden können.

Grundsätzlich sind Universitäten und Fachhochschulen dazu befugt, Lehreinheiten oder sogar ganze Studiengänge als Fernstudien einzurichten. Diese Möglichkeit wurde bisher in Österreich allerdings nur selten in Anspruch genommen. Die Universität Linz bietet beispielsweise seit geraumer Zeit ein multimedial unterstütztes Rechtswissenschaftsstudium als Fernstudium an, hinzu kommen einige wenige Studienangebote von privaten Bildungseinrichtungen. Fernstudien werden aber auch durch eine Zusammenarbeit mit ausländischen Fernuniversitäten wie der Fernuniversität Hagen in Deutschland angeboten. Dabei haben die Studierenden die Möglichkeit, ihre Prüfungen am Zentrum für Fernstudien der Uni Linz oder ihren Außenstellen zu absolvieren, womit sie sich eine meist lange Anreise zur Hochschule ersparen. Die Semestergebühren variieren hier je nach Studienrichtung (Fraenkel-Haeberle, 2014, S. 263).

Als die erste Fern-Fachhochschule in Österreich wurde im Jahr 2006 die Ferdinand Porsche FernFH gegründet. Diese kombiniert mit dem „Blended Learning“-Ansatz einerseits diverse E-Learning Tools während des Semesters und andererseits Face-to-Face Kontakte in Form von einigen wenigen Präsenzphasen. Während dieser Präsenzphasen kann man somit die LektorInnen kennenlernen als auch die sozialen Kontakte mit den KommilitonInnen pflegen (www.ots.at, 2014, 28.02.2016). Die abschließende Grafik soll noch einmal die bereits erwähnten Daten wie die Verteilung der Studierenden auf die einzelnen Hochschulen oder den jeweiligen Anteil von z.B. Frauen, österreichischen StaatsbürgerInnen etc. verdeutlichen. Die theologischen Lehranstalten wurden aufgrund ihrer vernachlässigbaren Anzahl an Studierenden nicht weiter berücksichtigt.

Tabelle 1: Ordentliche Studierende in Österreich

	WS 2009/2010	WS 2013/2014	WS 2014/2015				
	insgesamt	insgesamt	insgesamt	Weibliche Studierende		Inländische Studierende	
				Personen	in %	Personen	in %
Insgesamt ¹⁾	323.356	367.810	375.911	203.912	54,2	287.188	76,4
Öffentliche Universitäten							
Ordentliche Studierende	255.561	273.280	277.508	147.032	53	206.242	74,0
Lehrgang-Studierende	12.254	16.583	17.332	8.900	51,4	11.742	67,7
Privatuniversitäten							
Ordentliche Studierende	5.109	6.772	7.577	4.616	60,9	4.450	59,9
Lehrgang-Studierende	720	1.314	1.710	1.102	64,4	1.113	65,1
Fachhochschulen							
Ordentliche Studierende ²⁾	36.085	43.593	45.660	21.920	48	38.325	83,9
Lehrgang-Studierende ²⁾	829	1.800	2.503	1.370	54,7	2.071	82,7
Pädagogische Hochschulen ³⁾							
Lehramt-Studierende ²⁾	9.521	15.393	15.356	11.855	77,2	14.354	93,5
Lehrgang-Studierende ^{2); ⁴⁾}	8.091	16.923	16.263	12.441	76,5	15.745	96,8
Theologische Lehranstalten							
Ordentliche Studierende	186	294	285	69	24,2	98	34,4
Lehrgang-Studierende	6	22	27	15	55,6	2	7,4

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Statistik Austria (2016, Hochschulstatistik)

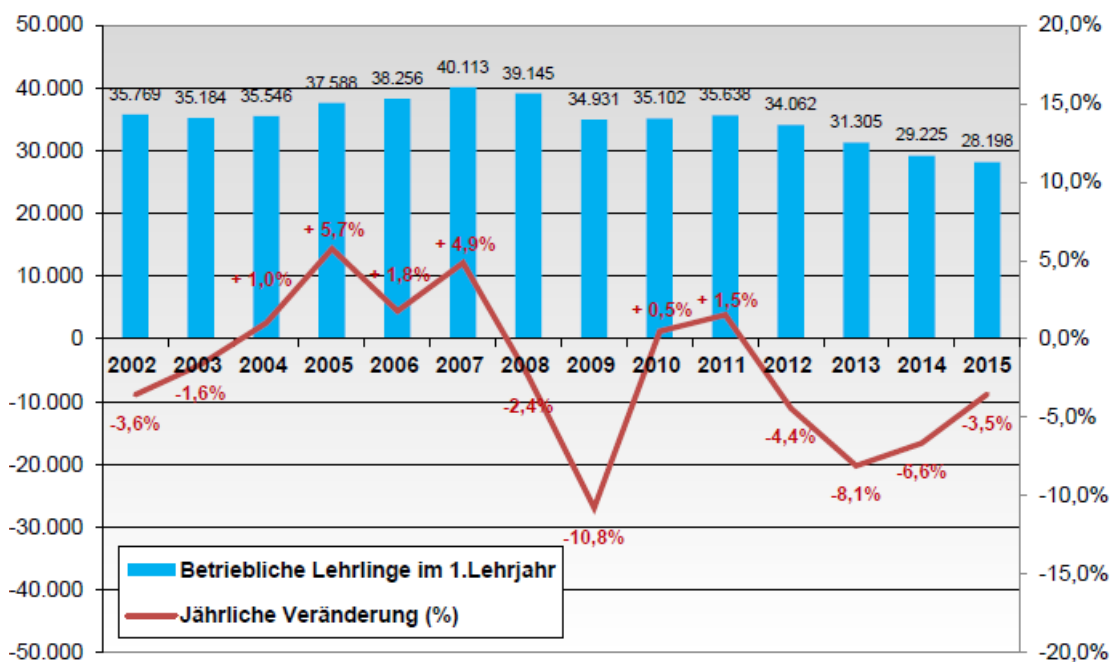
Anmerkungen: ¹⁾ Ohne Mehrfachzählung, ²⁾ Summe der belegten Studien, ³⁾ Einschließlich anerkannter private Studiengänge privater Rechtsträger, ⁴⁾ Ohne Lehrgänge zur Fortbildung (< 6 ECTS-Credits)

2.2 Das Lehrlingssystem als Vorbild für duale Theorie/Praxis-Ausbildung

Die duale Lehrlingsausbildung ist in Österreich gut etabliert und zudem eines der wichtigsten Modelle der beruflichen Erstausbildung. Seit jeher genießt das duale System einen hohen Stellenwert. Rund 40 % eines Geburtenjahrganges wählen nach Beendigung der Schulpflicht diesen Ausbildungsweg. Die konkrete Zahl hängt von verschiedenen Faktoren, wie beispielsweise der Anzahl der angebotenen Lehrstellen, der allgemeinen Wirtschaftslage, dem Ausbildungsverhalten der Jugendlichen oder der Größe des Jahrgangs, ab (Gregoritsch, 2010, S. 1).

Die unten angeführte Grafik gibt eine Übersicht über die Entwicklung der Eintritte in ein Lehrverhältnis. Dabei können die Jugendlichen aus über 200 Lehrberufen, die von ca. 35.000 Ausbildungsbetrieben angeboten werden, auswählen. Die Dauer der Ausbildung variiert je nach Lehrberufe zwischen zwei und vier Jahren. Die rechtlichen Grundlagen für die Lehre liefert das Berufsausbildungsgesetz (BAG). Hier wird für jeden Lehrberuf laut Ausbildungsordnung ein Berufsbild für jeden Lehrberuf festgelegt. Dieses dient als Maßstab dafür, welche Grundkenntnisse und Fertigkeiten mindestens vermittelt werden müssen (BMWFV, 2014, S. 4ff.).

Abbildung 2: Betriebliche Lehrlinge im 1. Lehrjahr



Quelle: BMWFV, 2016, S. 121

Da die Schulpflicht in Österreich 9 Jahre beträgt, absolvieren zur Vorbereitung auf die Arbeitswelt, ca. 40 % der SchulabgängerInnen die 9. Schulstufe in einer polytechnischen Schule. Dort ist der Lehrplan so aufgebaut, dass die Interessen, Fähigkeiten und Fertigkeiten möglichst gut für eine Lehre befähigen. Weitere 40 % der AbsolventInnen der 8. Schulstufe entscheiden sich für eine Ausbildung in Form einer berufsbildenden Vollzeitschule, die restlichen 20 % besuchen eine allgemeinbildende höhere Schule (Neß & Kimmig, 2008, S. 40). Diese Alternativen zur Lehrausbildung werden nur informativ angeführt und im Folgenden vernachlässigt. Ebenfalls wird auf die integrative Berufsausbildung für „benachteiligte Personen mit persönlichen Vermittlungshindernissen“ als auch die überbetriebliche Berufsausbildung, die ein Element der Ausbildungsgarantie in Österreich ist, nicht näher eingegangen.

Kernelement der dualen Lehrausbildung und somit eine sehr große Parallele zu den dualen Studien, ist die Ausbildung an zwei Lernorten. Dabei erlernen die Lehrlinge einerseits einen Beruf durch praktische Arbeit in einem Ausbildungsbetrieb, was mit ca. 80 % der Ausbildungszeit den Großteil ausmacht. Andererseits wird in der verbleibenden Zeit der theoretische Hintergrund in Form einer Berufsschule, die meist geblockt über mehrere Wochen pro Lehrjahr stattfindet, vermittelt. In dieser Zeit steht der Lehrling in einem Ausbildungsverhältnis mit seinem Lehrbetrieb. Den Abschluss bildet eine Lehrabschlussprüfung, deren Schwerpunkt auf den für den Beruf erforderlichen Kompetenzen liegt und eine qualifizierte und vollständige Berufsausbildung bestätigt (Trinko, 2012, S. 1).

Zu den Besonderheiten einer dualen Lehrausbildung zählt zum Beispiel, dass der Beruf direkt in der Praxis erlernt wird. Das heißt, dass sich die Lehrlinge im realen Arbeitsumfeld Kenntnisse und Erfahrungen erarbeiten, die sie wiederum in der Praxis anwenden können. Dabei wird ihnen des Weiteren ermöglicht, unter Einsatz moderner Technologien und persönlicher Unterstützung, sukzessive mehr Verantwortung zu übernehmen. Durch die Mithilfe von produktiven Arbeiten im Betrieb kann ebenfalls die Lernmotivation und der Ehrgeiz gestärkt werden. Während den regelmäßigen Berufsschulphasen, wo vor allem ein berufsfachlicher Unterricht stattfindet, können die erlernten Fähigkeiten und Fertigkeiten theoretisch hinterfragt und gefestigt werden. Die duale Lehrausbildung ermöglicht eine optimale Theorie-Praxis-Verzahnung und bietet somit eine hervorragende Grundlage für eine erfolgreiche berufliche Entwicklung. Für die Unternehmen ergibt sich

dadurch der Vorteil, dass auf die betriebliche Ausbildung sehr großer Einfluss genommen werden kann. Seit 2008 gibt es zudem die Möglichkeit, die Lehre mit Matura oder auch Berufsmatura zu absolvieren. Hier wird parallel zur Lehrausbildung die Matura erworben. Damit stehen den Lehrlingen weitere Möglichkeiten zur Fortbildung offen und die Unternehmen profitieren wiederum von höherqualifizierte MitarbeiterInnen. Dies bedeutet zugleich, dass den Ausbildungsbetrieben eine große Verantwortung zuteil wird. Viele Betriebe sehen es daher als eine gute Möglichkeit, die Lehrlinge aus den eigenen Reihen zu späteren Fachkräften zu entwickeln (BMWWF, 2014, S. 9ff; www.wko.at, 2016, 20.10.2016).

Abschließend ist noch der Bekanntheitsgrad einer dualen Lehrausbildung zu erwähnen. Anders als bei dualen Studiengängen gibt es in diesem Bereich bereits viele Untersuchungen. In einer Umfrage im Auftrag der Julius Raab Stiftung stellte sich beispielsweise heraus, dass über 90 % der Befragten die duale Ausbildung im Betrieb bekannt ist. Des Weiteren sind fast 90 % der Meinung, dass die Lehre eine fundierte Ausbildung ist, einen guten Start ins Berufsleben ermöglicht und eine Vorbeugung gegenüber Jugendarbeitslosigkeit darstellt (www.juliusraabstiftung.at, 2016, 20.10.2016).

2.3 Geschichtlicher Hintergrund dualer Studien

Nachdem in den Vorkapiteln die verschiedenen Möglichkeiten eines Hochschulstudiums sowie die Lehrausbildung in Österreich vorgestellt wurden, widmet sich dieses Kapitel der geschichtlichen Entwicklung dualer Studiengänge. Hier wird der Blick vor allem nach Deutschland gerichtet, da dort das duale Studium eine bereits lange Tradition hat und die Modelle zur dualen Hochschulausbildung zudem für den österreichischen Markt übernommen wurden.

Die Anfänge des dualen Studiums in Deutschland reichen bis in die 1970er-Jahre zurück. Damals schlossen sich die großen Unternehmen Daimler-Benz, Robert Bosch und Standard Elektrik Lorenz zusammen und riefen Berufsakademien nach dem sogenannten „Stuttgarter Modell“ ins Leben. Mit diesem Schritt wollten die baden-württembergischen Unternehmen der steigenden Zahl an AbiturientInnen eine Alternative zum klassischen Studium bieten. Nebenbei erhofften sie sich, durch eine praxisnahe Ausbildung dem befürchteten Fachkräftemangel entgegenzuwirken (Minks, Netz & Völk, 2011, S. 10).

Nach einer erfolgreichen Testphase von einigen Jahren folgten weitere Berufsakademien, womit diese Ausbildungsform ein fester Bestandteil des deutschen Bildungssystems geworden ist. Es ist zu betonen, dass in dieser Zeit die Berufsakademie-Abschlüsse noch keine akademischen Abschlüsse waren. Dies änderte sich allerdings im Jahr 1995, als die Abschlüsse der Berufsakademien immens aufgewertet wurden. Zwar waren die Abschlüsse noch immer nicht akademisch, die AbsolventInnen von Berufsakademien wurden jedoch jenen von Fachhochschulen gleichgestellt. Die Erfolgsgeschichte der Berufsakademie Baden-Württemberg bewegte in der Folge auch andere Bundesländer, Berufsakademien einzurichten. Im Jahr 2009 erfolgte schließlich die Überführung der Berufsakademie in die Duale Hochschule Baden-Württemberg (DHBW). Dies hat zur Folge, dass AbsolventInnen von dualen Studiengängen einen akademischen Abschluss erhalten, wobei es sich dabei meistens um den international anerkannten Bachelor handelt. Heute werden duale Studiengänge zum Großteil an Fachhochschulen und dualen Hochschulen aber auch weiterhin auf Berufsakademien angeboten.

Die Ermittlung von genauen Zahlen rund um das duale Studium gestaltet sich etwas schwierig, da die Daten von unterschiedlichen Erhebungsmethoden geprägt sind und daher variieren. Eine sehr zuverlässige Quelle für Informationen zum dualen Studium ist jedoch die Datenbank des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Unabhängig von unterschiedlichen Berechnungsmethoden und Quellen lässt sich jedoch die starke zahlenmäßige Entwicklung von dualen Studiengängen beobachten. Mitte der 90er Jahre wurden knapp über 40 duale Studiengänge angeboten und bis zum Jahr 2000 hat sich diese Zahl auf ca. 100 Studiengänge mehr als verdoppelt. Seitdem steigt ihre Zahl weiter massiv an. Auch die Anzahl der Studierenden hat sich im Zeitverlauf vervielfacht. Bei der Entstehung des „Stuttgarter Modells“ waren es nur 122 Studierende, im Jahr 2004 waren es bereits über 40.000 und im Jahr 2014 lag die Zahl der dual Studierenden schon bei fast 95.000. Neben den steigenden Angeboten an Studiengängen sind auch immer mehr Unternehmen daran interessiert, dual Studierende auszubilden (Nickel & Püttmann, 2015, S. 16f).

Die nachfolgende Tabelle soll diesen Trend zusätzlich verdeutlichen. Es ist zu erwähnen, dass es sich bei den Zahlen um Studiengänge für die Erstausbildung handelt, was das genau bedeutet wird im Kapitel 2.4 genauer beschrieben. Die stark angestiegene

Anzahl zwischen den Jahren 2013 und 2014 lassen sich unter anderem auf Änderungen bei der Datenerhebung zurückführen.

Tabelle 2: Wachstum dualer Studiengänge

Jahr	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011*	2012*	2013*	2014*
Anzahl dualer Studiengänge	512	545	608	666	687	712	776	879	910	1.014	1.505
Angebot von Unternehmen	18.168	18.911	22.003	24.246	24.572	26.121	27.900	40.555	45.630	39.622	41.466
Studierende	40.982	42.467	43.536	43.220	43.991	48.796	50.764	59.628	64.093	64.358	94.723

Quelle: BIBB, 2015, S. 12

Anmerkung: *Werte beziehen sich ausschließlich auf Studiengänge für die Erstausbildung

2.4 Merkmale dualer Studiengänge

Die wechselnden Anforderungen des Arbeitsmarktes und der Wirtschaftswelt brachten im Laufe der Zeit viele verschiedene Modelle der dualen Ausbildung hervor. In diesem Kapitel werden die aktuellen Modelle vorgestellt sowie eine Abgrenzung jener Formen vorgenommen, die für diese Untersuchung relevant sind. Die Unterkapitel beschäftigen sich mit verschiedenen Aspekten, die in Verbindung mit einem dualen Studium auftreten können. Daher werden in diesem Zusammenhang beispielsweise die Zusammenarbeit zwischen Studierenden und Unternehmen, die Vereinbarkeit von Studium und Beruf und die Praxis-Theorie-Verzahnung mit Hilfe der Literatur und Presseartikel genauer beleuchtet. Diese Aspekte fließen auch in die Interviewleitfäden ein und werden somit bei der Auswertung der Ergebnisse wieder aufgegriffen. Um einen Kontrast zu erhalten und einen Vergleich zu ermöglichen, werden abschließend die wichtigsten Merkmale von berufsbegleitenden Studiengängen beschrieben, als auch eine Abgrenzung zu ähnlichen Studienangeboten vorgenommen.

Das duale Bildungssystem ist durch unterschiedliche Kombinationen von wissenschaftlicher und praktischer Ausbildung gekennzeichnet. Vom „klassischen“ Hochschulstudium unterscheidet sich ein duales Studium vor allem durch die hohen Praxisanteile während des Studiums. Ein weiteres gemeinsames Kennzeichen dualer Studiengänge ist eine Ausbildung an zwei Lernorten, nämlich an einer Hochschule und in einem Wirtschaftsbetrieb. Ebenso findet eine Kooperation von Hochschule und Wirtschaft statt, um die Entwicklung von praxisnahen Qualifikationen für die Wirtschaft zu intensivieren. Je

nach Art, Umfang und Intensität ihrer Praxisnähe lassen sich die verschiedenen dualen Ausbildungsangebote in vier Typen unterscheiden (Heidemann, 2011, S. 5f.; Kupfer & Mucke, 2010, S. ff.):

- Ausbildungsintegrierende duale Studiengänge verknüpfen das Studium mit einer praktischen Ausbildung in einem anerkannten Lehrberuf. Neben dem Bachelor erwerben die Studierenden somit auch einen Berufsabschluss. Dabei werden die Ausbildung und die Studienphasen zeitlich als auch inhaltlich aufeinander abgestimmt, sodass ein größtmöglicher Lernerfolg entstehen kann. Voraussetzung ist meist ein Ausbildungsvertrag mit dem Unternehmen. Als zusätzlicher Lernort kommt daher in diesen Fällen noch eine Berufsschule hinzu, wobei auch in diesem Fall die Lehrinhalte abgesprochen sind.
- Praxisintegrierende duale Studiengänge verbinden das Studium an einer Hochschule bzw. Berufsakademie mit längeren Praxisphasen in einem Unternehmen, ohne dass die Studierenden dabei noch eine zusätzliche Berufsausbildung absolvieren. Auch hier besteht ein hoher inhaltlicher Bezug zwischen den Lehrveranstaltungen der Hochschule mit der praktischen Ausbildung im Unternehmen. Um einen praxisintegrierten Studiengang besuchen zu können, ist ein Arbeits-, Praktikums- oder Volontariatsvertrag mit einem Unternehmen Voraussetzung.
- Berufsintegrierende duale Studiengänge kombinieren ein Studium mit der beruflichen Praxis nach abgeschlossener Berufsausbildung. Auch hier ist ein Arbeitsvertrag mit einem Unternehmen notwendig, welcher meist auf einer Teilzeitbeschäftigung basiert, mit einem Unternehmen notwendig. Ein Bezug zwischen der beruflichen Tätigkeit und Inhalte des Studiums sind auch bei diesem Modell vorgesehen.
- Berufsbegleitende duale Studiengänge werden meist neben einer Vollzeitbeschäftigung im Selbststudium mit wenigen Begleitseminaren absolviert, weshalb dieses Modell auch an Fernstudiengänge erinnert. Ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen der Ausbildung und der betrieblichen Praxis ist nicht vorgesehen. Dennoch leistet der Betrieb einen förderlichen Beitrag wie z.B. Freistellung für Präsenzphasen oder Bereitstellung von betrieblichen Arbeitsmitteln.

Ein wesentliches Unterscheidungsmerkmal ist, dass die beiden erstgenannten Modelle als Erstausbildung für SchulabgängerInnen gedacht und konzipiert sind. Da in dieser Arbeit die dualen Studiengänge zur beruflichen Erstausbildung im Fokus stehen, werden die berufsintegrierenden und berufsbegleitenden Studiengänge zur beruflichen Weiterqualifizierung für die weitere Ausarbeitung vernachlässigt. Die nachfolgende Tabelle fasst die Unterteilung der unterschiedlichen Modelle dualer Studienangebote noch einmal übersichtlich zusammen.

Tabelle 3: Modelle dualer Studiengänge

	ausbildungs- integrierend	praxis- integrierend	berufs- integrierend	berufs- begleitend
Bildungsstufe	Erstausbildung	Erstausbildung	Weiterbildung	Weiterbildung
Zugangs- qualifikation	(Fach) Hochschulreife	(Fach) Hochschulreife	Berufsausbildung und Berufserfahrung	(Fach) Hochschulreife und ggf. Berufsausbildung / Berufserfahrung
Betriebliche Integration	Ausbildungs- oder Praktikanten- vertrag	Praktikanten-, Volontariats- oder (teilzeit-) Arbeitsvertrag	(Teilzeit-) Arbeitsvertrag (<i>Betrieb gewährt Freistellungen</i>)	Arbeitsvertrag (<i>Betrieb gewährt Freistellungen</i>)
Curriculares Konzept	inhaltliche und zeitliche Verzahnung von Ausbildung und Studium	inhaltliche Bezüge zwischen betrieblicher Praxis und Studium	inhaltliche Bezüge zwischen betrieblicher Praxis und Studium	Hochschul- studium
Bildungs- abschluss	Berufsabschluss (IHK / HWK), Bachelor bzw. Master	Bachelor	Bachelor und ggf. Weiterbildungs- abschluss	Bachelor bzw. Master
Ausbildungs- bzw. Studienzeit	3 bis 5 Jahre	3 Jahre	i.d.R. 3 Jahre	3 bis 5 Jahre

Quelle: Eigene Darstellung nach Krone (2015, S. 17)

2.4.1 Kooperation zwischen Studierenden und Unternehmen

Von großer Bedeutung für die erfolgreiche Absolvierung eines dualen Studiums ist das Zusammenspiel der beteiligten Parteien, also der Kooperation zwischen Unternehmen, Hochschule sowie den dual Studierenden. Zum einen wird die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und dualer Hochschule durch rechtliche Normierungen und Regulierungen sowie Vereinbarungen in Bezug auf die theoretische bzw. praktische Wissens-

vermittlung festgelegt. Genauso wird jedoch auch die Kooperation zwischen Unternehmen und den dual Studierenden durch einen Ausbildungs- bzw. Arbeitsvertrag geregelt. Diese können, angefangen von der finanziellen oder zeitlichen Unterstützung, bis hin zur individuellen Karriereplanung viele Aspekte beinhalten.

Egal wie die individuellen Vereinbarungen nun ausformuliert sind, zielt die Kooperation zwischen Unternehmen und dual Studierenden auf Vorteile für beide Seiten ab. So ist zum Beispiel die Rekrutierung von leistungsstarken und motivierten SchulabgängerInnen zur Bekämpfung des befürchteten Fachkräftemangels eine attraktive Möglichkeit. Die Praxiserfahrung sowie die Anbindung an das Unternehmen sind weitere Unterscheidungsmerkmale zu klassischen Studierenden. Für Studierende bieten duale Studiengänge wiederum die Möglichkeit einer anspruchsvollen und praxisorientierten akademischen Ausbildung. Darüber hinaus sind die guten Beschäftigungschancen nach erfolgreicher Ausbildung sowie die Entlohnung während der Ausbildung weitere große Vorteile (Graf, 2012, S. 50; Thies, 2015, S. 7).

Die intensive Zusammenarbeit mit den dual Studierenden ist für viele Unternehmen von zentraler Bedeutung und ein wichtiges Kriterium für die erfolgreiche MitarbeiterInnenbindung über das Studium hinaus. BMW begleitet die Studierenden beispielsweise mit einem intensiven Betreuungs- und Coaching Programm. Zusätzlich gibt es regelmäßige Feedbackschleifen, auf denen die weiteren Zielvereinbarungen aufgebaut werden (Kohlberg, 2012, S.20). Viele andere Unternehmen sind der Meinung, dass durch die regelmäßige Betreuung die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Studierenden maßgeblich gesteuert werden können. Dadurch soll eine schnellere Ausübung von verantwortungsvollen Positionen gewährleistet werden (Berthold, Leichsenring, Kirst & Voegelin, 2009, S. 20).

2.4.2 Vereinbarkeit von Studium und Beruf

Ein duales Studium zeichnet sich unter anderem dadurch aus, dass die abwechselnden Praxis- und Theoriephasen zeitlich und organisatorisch aufeinander abgestimmt sind. Die Blockphasen wechseln sich dabei zum Großteil im 3 Monatsrhythmus ab, in wenigen Fällen gibt es abweichende Modelle. Im Unterschied zu klassischen Studien gibt es bei

dualen Studiengängen keinerlei Ferien, da die Theorie- und Praxisphasen nahtlos übergehen. Im Regelfall können die dual Studierenden nur über das übliche Urlaubsausmaß laut Kollektivvertrag verfügen.

Da die Regelstudienzeit eines dualen Bachelorstudiums nicht von der eines klassischen Studiums abweicht, liegt es auf der Hand, dass der Lehrstoff in einem wesentlich kürzeren Zeitraum vermittelt werden muss. In einem Interview berichtet Sirikit Krone (2012) über die Ergebnisse einer Studie: *„Die von uns befragten dual Studierenden klagten häufig über einen enormen Zeitdruck und Abstimmungsprobleme zwischen den Anforderungen aus Studium und Ausbildung. Das duale Studium stellt sehr hohe Ansprüche an soziale Fähigkeiten wie Selbstständigkeit, Organisationstalent und Networking unter den Kommilitonen“* (www.einstieg.com, 5.10.2016). Sie konstatiert jedoch, dass trotz des größeren Leistungs- und Zeitdrucks der Großteil der dual Studierenden ihr Studium erfolgreich abschließt.

2.4.3 Praxis-Theorie-Verzahnung

Bei der Entstehung von dualen Studiengängen spielt vor allem der Wunsch der Unternehmen, die betriebliche Praxis mit einer theoretischen Ausbildung zu verbinden, eine tragende Rolle. Die Praxis-Theorie-Verzahnung kann somit als eines der wesentlichsten Unterscheidungsmerkmale zu klassischen Studien betrachtet werden. Operativ lässt sich diese Verzahnung jedoch nicht so einfach herstellen. Oft beschränkt sich die Austauschbeziehung zwischen Unternehmen und Partnerhochschule auf zeitliche und formale Aspekte. Auch der Einfluss der Unternehmen auf die Theoriephasen der Hochschule als auch jener der Partnerhochschulen auf die Praxisphasen im Unternehmen ist manchmal gering ausgeprägt. Dass die Zusammenarbeit häufig auf organisatorische Aspekte begrenzt ist und die entscheidende integrierende Instanz die Studierenden selbst sind, belegen auch aktuelle Untersuchungen. Somit ist eines der bedeutsamsten Charakteristika zugleich auch die größte Herausforderung (Hähn, 2015, S. 42f).

Im Grunde genommen kann die Praxis-Theorie-Verzahnung in zwei unterschiedliche Ausprägungen differenziert werden. Diese umfassen zum einen organisatorische Aspekte. Für einen reibungslosen Ablauf ist es wichtig, dass sich Veranstaltungen nicht überschneiden, eine zeitliche Trennung zwischen Praxis- und Theoriephasen besteht und somit die Konzentration während einer Phase auf eine Aufgabe gerichtet werden

kann. Zum anderen ist die Verzahnung auf inhaltlicher Ebene entscheidend. Diese ist, wie zuvor schon erwähnt, nicht so einfach herzustellen bzw. zu beurteilen und überdies von Fall zu Fall unterschiedlich. Im Idealfall profitieren alle beteiligten Parteien vom Wechselspiel zwischen theoretischen Inhalten der Hochschule und den praxisbezogenen Elementen während der Zeit im Unternehmen. Praktische Erfahrungen können somit einerseits theoretisch hinterfragt und andererseits die theoretischen Elemente in der Praxis erprobt und reflektiert werden (Kupfer, Köhlmann-Eckel & Kolter, 2014, S. 31f.).

Die Bemühungen der Beteiligten, durch duale Studienangebote einen Mehrwert für alle Parteien zu schaffen, sind jedoch zweifellos zu erkennen. Laut einer Studie von Weich werden als Vorteile für Unternehmen vor allem die hohe Praxiserfahrung (89 %) sowie die Leistungsmotivation und Zielorientierung (86 %) gesehen. Die Studierenden loben ihre dualen Studiengänge hauptsächlich aufgrund des hohen Praxisbezugs als auch der finanziellen Unterstützung (Weich, 2009, S. 164f.).

2.5 Merkmale berufsbegleitender Studiengänge

Die Möglichkeit, ein Studium berufsbegleitend, also neben einer beruflichen Tätigkeit zu absolvieren, erfreut sich vor allem in den letzten Jahren steigender Beliebtheit. Dies äußert sich zum einen am steigenden Angebot an berufsbegleitenden Studiengängen und zum anderen an der steigenden Nachfrage seitens der Gesellschaft bzw. Wirtschaft (Marschwitz & Brinkmann, 2015, S. 52ff.).

Die Besonderheit dieser Studienform liegt in der zeitlichen Organisation des Studienlehrplanes. So werden Vorlesungen und Lehrveranstaltungen vorwiegend abends bzw. an Wochenenden abgehalten, um die Studierbarkeit zu erhöhen. Als eine Sonderform kann das Fernstudium gesehen werden, da hier noch weniger Präsenzzeit erforderlich ist und damit die Ortsunabhängigkeit und zeitliche Flexibilität zusätzlich erhöht wird. MBA-Studien und ähnliche Ausbildungen finden zwar fast ausschließlich berufsbegleitend statt, werden in dieser Arbeit allerdings nicht weiter berücksichtigt.

Gerade durch die steigenden Anforderungen des Arbeitsmarktes ist es mittlerweile notwendig geworden, sich ständig weiterzubilden und die Qualifikationen und Kompetenzen zu erhöhen. Doch auch der persönliche Wunsch nach Weiterbildung und der Trend zum

lebenslangen Lernen haben dazu beigetragen, dass die Nachfrage nach Weiterbildungsmöglichkeiten stetig angestiegen ist. Auch der Wunsch nach Aufstiegsmöglichkeiten, mehr Erfolg, einem höheren Gehalt oder die Aneignung fachspezifischer Kenntnisse können Treiber für eine berufliche Weiterbildung sein. Ein berufsbegleitendes Studium bietet daher die Möglichkeit einer akademischen Weiterbildung bzw. auch einer beruflichen Neuausrichtung, ohne dabei den Beruf aufgeben zu müssen (Minks, Netz & Völk, 2011, S. 7ff.).

Einer der Vorteile ist die damit verbundene finanzielle Unabhängigkeit während des Studiums, da weiterhin einer geregelten Tätigkeit nachgegangen werden kann. Einen weiteren Vorteil von berufsbegleitenden Studiengängen bietet die Möglichkeit, die Theorie direkt in die Praxis umzusetzen und umgekehrt, Praxisfälle theoretisch aufzuarbeiten. E-Learning Module bzw. Blended Learning erhöhen des Weiteren die Flexibilität und damit die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Studium. Nichtsdestotrotz entsteht durch ein berufsbegleitendes Studium eine Doppel- bzw. Dreifachbelastung. Dies kann sich unter anderem durch Einschränkungen in der Freizeit oder weniger Kontakt zu FreundInnen oder KommilitonInnen bzw. weniger Zeit für die Familie äußern. Der permanente Spagat zwischen Beruf, Studium und Familie erfordert ein überdurchschnittlich hohes Maß an Selbstdisziplin, Zeitmanagement, Selbstmotivation und Selbstständigkeit (Holz, 2011, S. 187f.).

Im Großen und Ganzen sind die Vor- und Nachteile jenen des dualen Studiums sehr ähnlich. Der größte Unterschied der berufsbegleitenden Studienangebote ist jedoch, dass sie formal nicht an eine Berufstätigkeit gekoppelt sind. Das heißt, dass ein solches Studium eigenständig betrachtet werden kann und nicht mit einem/einer ArbeitgeberIn in Zusammenhang steht. Zwar kann es sein, dass die Studieninhalte eines berufsbegleitenden Studiums in der Praxis angewendet werden können, anders als bei einem dualen Studium besteht jedoch nicht der Anspruch, Studium und Arbeitsplatz organisatorisch und inhaltlich aufeinander abzustimmen (Nickel, 2016, 15.11.2016).

Dieser Umstand hat neben der bereits angesprochenen fehlenden Kooperation zwischen Studierenden und Unternehmen sowohl Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Studium und Beruf als auch auf die Praxis-Theorie-Verzahnung. Eine Studie zeigt ein zum Teil problematisches Verhältnis der Studierenden zu den ArbeitgeberInnen, was unter anderem daran liegt, dass rund ein Viertel der ArbeitgeberInnen nicht über ein

berufsbegleitendes Studium informiert wird oder negativ darauf reagiert. Zum einen werden Arbeitsplatzwechsel befürchtet, bei gut einem Viertel kam es zu Leistungsabfällen am Arbeitsplatz und fast 80 % berichteten über Terminkollisionen (AK Niederösterreich, 2011, S. 44ff.). Bei einem dualen Studium ist im Gegensatz dazu alles auf eine Hochschulausbildung in Verbindung mit einer beruflichen Ausbildung ausgelegt, zudem werden die Studierenden tatkräftig unterstützt (Weich, 2009, 161f.).

3 Wichtige Aspekte im Zusammenhang mit dualen Studien

In diesem Kapitel werden anhand einer Literaturrecherche jene Aspekte etwas näher beleuchtet, die im Zusammenhang mit dualen Studien stehen können. Dabei handelt es sich zum einen um eine bestimmte Alterskohorte – die Generation Y – die exemplarisch für die Änderung von Wertvorstellungen und Anforderungen an die Arbeitsumwelt im Laufe der Zeit steht. Dazu wird der Begriff definiert und von anderen Generationen abgegrenzt. Darüber hinaus sollen die Anforderungen der Generation Y zu den Merkmalen der dualen Studien in Bezug gesetzt werden, um herauszufinden, ob das Konzept der dualen Studien für diese Generation geeignet ist.

Zum anderen ist es für die vorliegende Arbeit von Interesse, inwiefern Weiterbildungsmaßnahmen die MitarbeiterInnenbindung beeinflussen. Regelmäßige Weiterbildung ist in den letzten Jahren immer wichtiger geworden. Auf der einen Seite für die ArbeitnehmerInnen, um am Arbeitsmarkt attraktiv bzw. am aktuellen Wissenstand der Zeit zu bleiben. Auf der anderen Seite für die ArbeitgeberInnen, um die Qualifikation ihrer MitarbeiterInnen zu festigen bzw. zu erhöhen sowie einen Kompetenzvorteil gegenüber Konkurrenzunternehmen zu generieren. Daher wird untersucht, wie Unternehmen dem Trend zum lebenslangen Lernen nachkommen wollen und wie die Betroffenen diese Weiterbildungsmaßnahmen bewerten bzw. welche Anforderungen an die Unternehmen gestellt werden.

3.1 Generation Y und ihre Ansprüche und Werthaltungen im Hinblick auf die eigene Karriere

Der Begriff Generation Y wurde das erste Mal im Jahr 1993 in einer Fachzeitschrift verwendet und umfasste Menschen, die nach 1980 geboren wurden. Eine zeitlich exakte Einordnung ist allerdings nicht möglich, da es keine allgemeingültige Kategorisierung gibt und die Definitionen je nach Quelle sehr abweichen. So schlägt Sacks (2006, S. 72) beispielsweise die Geburtenjahrgänge von 1978 – 2000 vor. Nach Meister und Willyerd (2010, S. 2) bilden wiederum die Jahrgänge von 1977 – 1997 diese Generation und Parment (2013, S. 15f.) gibt die Jahrgänge zwischen 1980 und 1989 an. Ebenso wie die Zeitspannen, variieren auch die Begrifflichkeiten, wodurch die Generation auch als Digital Natives oder Millennials bezeichnet wird (Karl, 2015, S. 27). Für die vorliegende Arbeit

wird die Generation Y mit den Personen ab dem Jahrgang 1978 definiert. Eine Übersicht der Generationen in Anlehnung an Rump & Eilers (2013, S. 57) mit einer Angabe der Geburtenjahre soll die Abgrenzung zu anderen Generationen abschließen, wobei die mittlere und ältere Generation nicht ausführlicher behandelt werden.

Tabelle 4: Generationen im Überblick

Jüngere Generation	Mittlere Generation	Ältere Generation
Bezeichnungen	Bezeichnungen	Bezeichnungen
<ul style="list-style-type: none"> • Generation Y • Millennials • Digital Natives 	<ul style="list-style-type: none"> • Generation X • Generation Golf • Baby Boomer (jüngere Jahrgänge) 	<ul style="list-style-type: none"> • Nachkriegsgeneration • Wirtschaftswunder – Generation • Baby Boomer (ältere Jahrgänge)
Ab Geburtsjahr 1980	Geburtsjahre zwischen 1979 und 1961	Vor Geburtsjahr 1960

Quelle: Eigene Darstellung nach Rump & Eilers (2013, S. 57)

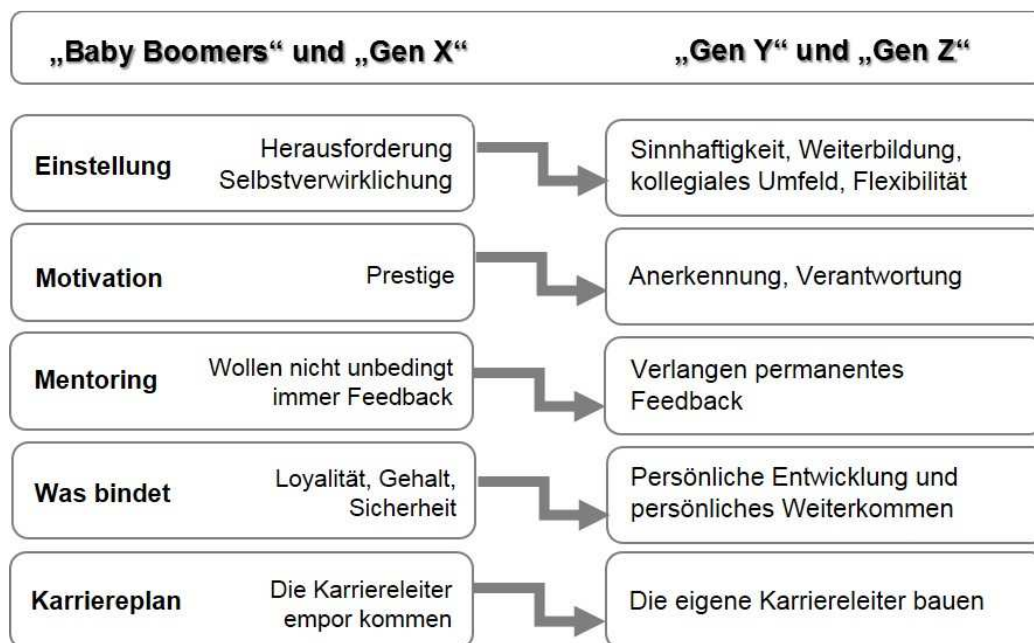
Wichtiger als die exakte Begrenzung der Geburtenjahre ist jedoch das Wissen, dass die Einstellungen und Werte von Generation zu Generation unterschiedlich ausgeprägt sind (Karl, 2015, S. 28ff.). Dafür sind unter anderem auch historische Ereignisse, wie die Beendigung des Kalten Krieges, die Terroranschläge auf das World Trade Center im Jahr 2001 oder die globale Finanzkrise seit 2007, die diese Generation geprägt haben, verantwortlich. Neben den historischen Geschehnissen können weitere Entwicklungen identifiziert werden, die Einfluss auf die Generation Y genommen haben. Dazu zählen die fortschreitende Globalisierung, der damit einhergehende technologische Fortschritt sowie der gesellschaftliche Wandel. Die Bezeichnung Generation „Why“ soll andeuten, dass für diese Altersschicht charakteristisch ist, viele Dinge nicht als gegeben zu betrachten sondern in Frage zu stellen (Dahlmanns, 2014, S. 18).

Der Empfang von internationalen Fernseh- und Radiosendern seit dem Jahr 1980 eröffnete ein umfangreiches Angebot, wodurch auch der Einfluss von Persönlichkeiten aus Politik und Showbusiness anstieg. Für diese Generation ist es selbstverständlich, mit emotionalen Produkten, Dienstleistungen und Erlebnissen angesprochen zu werden. Durch neue Kommunikationsmittel wie dem Internet oder Smartphones ist es möglich,

Informationen zu jederzeit an beinahe jedem beliebigen Ort abzurufen. Damit einhergehend steigt die Zahl an Wahlmöglichkeiten bzw. Alternativen und die Zahl der damit verbundenen nötigen Entscheidungen. Angesichts der hohen Transparenz, ständiger Kommunikation und vielen Auswahlmöglichkeiten ist diese Gesellschaft mit hohem Individualismus aufgewachsen. Diese Entwicklungen haben daher auch großen Einfluss auf die Erwartungen bezüglich des Arbeitslebens. Die vielen Wahlmöglichkeiten und der Wunsch, mehrere Branchen und Unternehmen im Laufe eines Arbeitslebens kennenzulernen, haben z.B. fehlende Loyalität zur Konsequenz (Parment, 2013, S. 7ff.).

Die Werte und Vorstellungen der Generation Y im beruflichen Kontext sind für Schudy & Wolff (2014, S. 97) eine gute Beziehung zu KollegInnen und Vorgesetzte sowie ein auf Teamarbeit ausgerichtetes Arbeitsumfeld mit interessanten Aufgaben. Des Weiteren suchen sie kontinuierliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten, Spaß bei der Arbeit und schätzen Entscheidungsfreiheit. Von großer Wichtigkeit ist ebenfalls eine gute Work-Life-Balance, also Themen wie Vereinbarkeit von Beruf & Familie bzw. Arbeit und Gesundheit sowie flexible Arbeitszeiten. Kring (2013, S.14) erwähnt ergänzend umfassende Feedback-Strukturen, eine faire und gerechte Entlohnung sowie Leistungsanerkennung durch Prestige und Status. Die Wertvorstellungen der jüngeren Generation sowie die Unterschiede zu älteren Generationen soll noch einmal mittels der folgenden Grafik veranschaulicht werden.

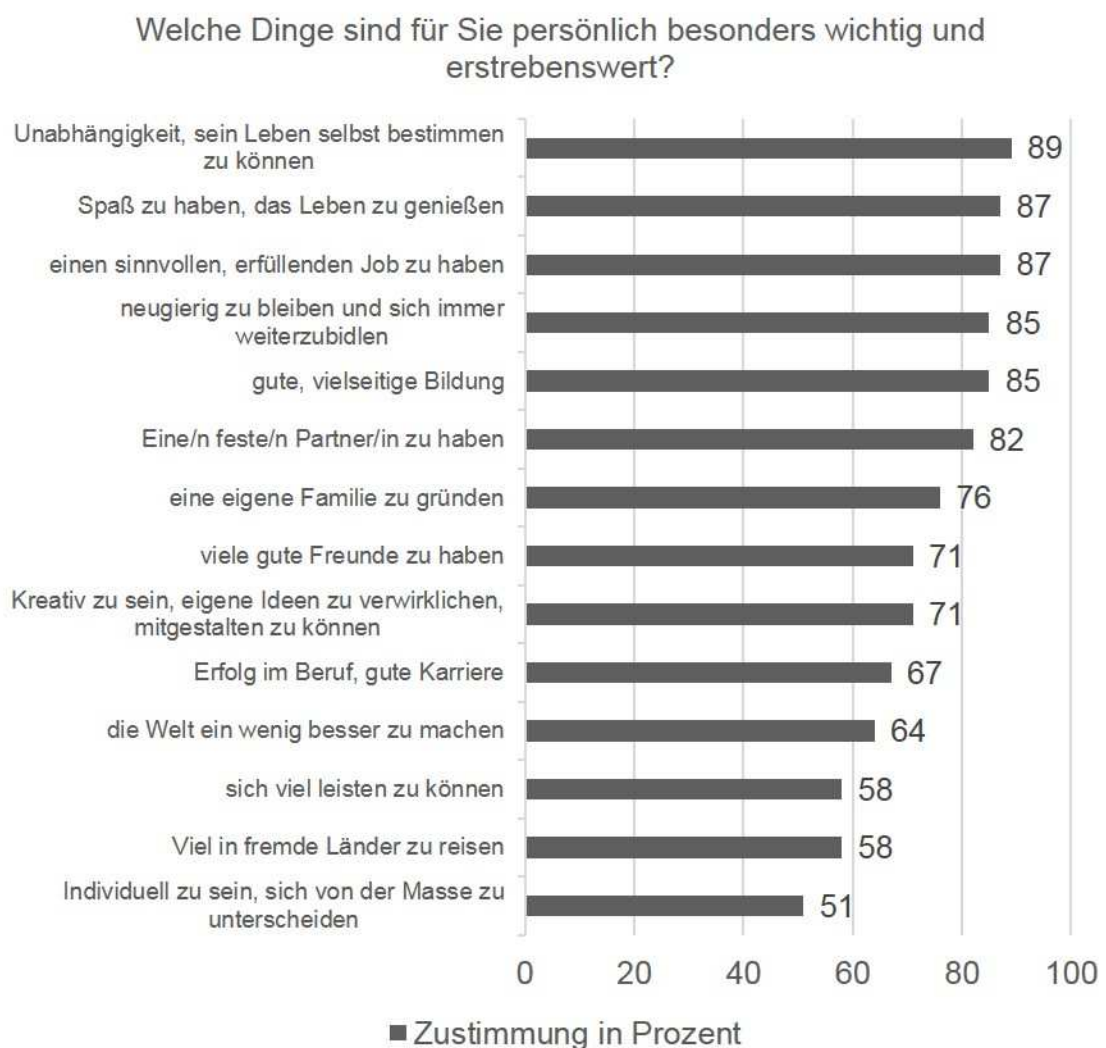
Abbildung 3: Die Extreme zwischen den Generationen



Quelle: Eigene Darstellung nach Zemke, Raines & Filipczak, 2000, S. 155

Die Ergebnisse einer Umfrage bezüglich der Lebenseinstellung zeigen das deutliche Bild, dass die Generation nach Eigenständigkeit, Selbstverwirklichung und Autonomie strebt, zugleich aber durchaus hedonistische Ziele, wie z.B. Spaß zu haben, verfolgt (Zukunftsinstitut, 2013, S. 18f.). Da diese Befragung nur unter wenigen Personen mit (Fach-)Hochschulreife durchgeführt wurde, sind die Ergebnisse nicht für die Generation Y zu verallgemeinern. Dennoch soll die folgende Grafik die Ziele von Personen mit erhöhtem Weiterbildungswunsch zeigen, da auch die InterviewpartnerInnen dieser Zielgruppe zuzuordnen sind.

Abbildung 4: Lebensziele der Generation Y



Quelle: Zukunftsinstitut (2013, S.19)

Anmerkungen: deutschlandweite Umfrage, n=511, Personen im Alter zwischen 20 und 35 Jahren und mindestens (Fach-)Hochschulreife

Für 89 % der Befragten ist demnach besonders wichtig, dass sie ihr Leben selbst bestimmen können und dabei unabhängig bleiben. An zweiter Stelle mit 87 % ist neben dem Wunsch einen erfüllenden Job auszuüben, Spaß zu haben und das Leben zu genießen. Die hohen Zustimmungswerte bei den Vorhaben, neugierig zu bleiben, sich immer weiter zu entwickeln sowie eine gute, vielseitige Ausbildung zu absolvieren spiegeln das Bewusstsein der Generation Y wider. Im Unterschied dazu spielt das Ziel sich viel leisten zu können eine untergeordnete Rolle (58 %).

Welche Auswirkungen und Herausforderungen sich durch die veränderten Wertvorstellungen und individuellen Prägungen der für die ArbeitgeberInnen ergeben, soll die abschließende Grafik zeigen (Kring, 2013, S. 27). Vergleicht man nun die Anforderungen der Generation Y und die Maßnahmen des Personalmanagements mit den Merkmalen der dualen Studien, so können einige Übereinstimmungen beobachtet werden. So bietet ein duales Studium z.B. eine Flexibilisierung der Arbeitszeit, die Sicherstellung eines umfangreichen Feedbacks sowie einer frühzeitigen Partizipation als auch die Möglichkeit, Trainings „on the job“ als auch „off the job“ auszuüben. Diese und weitere Übereinstimmungen sind zur besseren Übersicht farblich hinterlegt.

Tabelle 5: Generation Y und die Auswirkungen auf das Personalmanagement

Anforderungen an die Personalgewinnung	Anforderungen an den Personaleinsatz	Anforderungen an die Personalentwicklung	Anforderungen an die Personalführung
Steigerung der Arbeitgeberattraktivität	Bereitstellung einer hochwertigen Arbeitsplatzausstattung	Schwerpunkt Training „on the job“	Befähigung zu einem transformationalen Führungsstil
Vernetzung mit potentiellen Auszubildenden	Delegation „bedeutender“ Arbeitsaufgaben	Technikbasierte Lerninfrastruktur	Sicherstellung eines umfangreichen Feedbacks
Systematisierung der Einführungsprogramme	Flexibilisierung der Arbeitszeit	Lernen durch Team-/Gruppenarbeit „near the job“	Sicherstellung einer frühzeitigen Partizipation
Angebot von Mentoring-/ Patenprogramme für neue MitarbeiterInnen	Gestaltung von „Wohlfühl-atmosphäre“	Angebot alternativer Karriere- und Entwicklungspfade	Hierarchieunabhängige Kommunikation
Einsatz von Online-Bewerbungsverfahren	Angebot beruflicher Auszeiten (Sabbaticals)	Defizitausgleich durch gezieltes Training „off the job“	
Steigerung der Arbeitgeberattraktivität	Angebote zur Gesundheitsprävention		

Quelle: eigene Darstellung nach Kring (2013, S. 27f.).

3.2 Die Bedeutung der Aus- und Weiterbildung für die MitarbeiterInnenbindung

Wie in den vorangegangenen Kapiteln schon mehrmals erwähnt, ist der Wunsch nach ständiger Weiterbildung und Weiterentwicklung bzw. die Bereitstellung von Weiterbildungsmaßnahmen seitens der Unternehmen ein sehr wichtiger Aspekt im Bereich der MitarbeiterInnenbindung. In diesem Kapitel soll zum einen dieses Konstrukt etwas genauer beschrieben und zum anderen die Wichtigkeit für die Praxis anhand von Studien unterstrichen werden.

MitarbeiterInnenbindung kann man als einen psychologischen Zustand beschreiben, der die Beziehung der MitarbeiterInnen zur Organisation charakterisiert und Einfluss auf die Verbleib- oder Kündigungsentscheidung hat (Meyer & Allen, 1991, S. 67). Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten als auch aufgrund der demographischen Entwicklung kommt der Bindung von qualifiziertem Personal eine enorme Bedeutung zu. Durch Bindungsmaßnahmen können beispielsweise Absentismus, Fehlzeiten oder Fluktuation von meist teuer ausgebildetem Personal entgegengewirkt werden. Neben den wirtschaftlichen Gründen ist auch ein drohender Know-How-Verlust ein weiterer Grund dafür, die Bindung zu fördern. Andererseits arbeiten Menschen heutzutage nicht nur für Geld, sondern binden sich an einen Beruf, der ihnen Spaß macht. MitarbeiterInnenbindung beinhaltet daher verschiedene Instrumente, die individuell auf die Bedürfnisse der Unternehmen und deren MitarbeiterInnen angepasst werden müssen und ein dynamisches Zusammenspiel sowie einen dauerhaften Prozess erfordern (Loffing & Loffing, 2010, S. 4ff.).

Dass die berufliche Weiterbildung ein wichtiges Instrument für die Personalentwicklung und MitarbeiterInnenbindung ist, bestätigt auch die TNS-Infratest Studie „Weiterbildungstrends in Deutschland 2016“ (TNS Infratest, 2016, 08.11.2016). Dabei wurden 300 Personalverantwortliche in ganz Deutschland unter anderem zu ihren Einschätzungen zur Bedeutung von Weiterbildung für die Karriere befragt. Für 87 % der Befragten fördert berufliche Weiterbildung den beruflichen Aufstieg, für 86 % eine Erweiterung des Verantwortungs- und Aufgabenbereichs und 78 % geben an, dass sie sich auf eine Gehaltssteigerung auswirkt. Des Weiteren halten 83 % der Personaler das Weiterbildungsangebot für die Bindung von MitarbeiterInnen für wichtig bis äußerst wichtig. Für das Recruiting von neuen MitarbeiterInnen sind es 81 %. Ebenso sind 80 % der Meinung, dass das Weiterbildungsangebot für die Stärkung des ArbeitgeberInnenimages eine wichtige

bis äußerst wichtige Rolle spielt. „Gezielte Programme tragen dazu bei, Fachkräfte weiterzuentwickeln. Doch erst entsprechende Rahmenbedingungen während der Dauer einer Qualifizierung sowie mögliche Karriereschritte lassen Weiterbildung zu einem wirksamen Instrument für die Mitarbeiterbindung werden“, erläutert Vollmer (2016, www.bildungaktuell.at, 08.11.2016), Leiter Studienprogramm und Services bei der SGD. Weiterbildungsmaßnahmen werden oft schon beim Bewerbungsgespräch von den potentiellen ArbeitnehmerInnen thematisiert. 63 % der Personalverantwortlichen gehen davon aus, dass dieses Thema zukünftig noch mehr an Bedeutung gewinnen wird.

Eine weitere Studie der Deutschen Universität für Weiterbildung (DUW, 2012, 09.11.2016) bestätigt ebenfalls die große Bedeutung von Weiterbildungsangeboten für Berufseinsteiger. 43 % der 25- bis 35-Jährigen, also die Vertreter der Generation Y, halten Weiterbildungsangebote am Arbeitsplatz für sehr wichtig, für 60 % dieser Altersgruppe sind sie sogar ausschlaggebend bei der Wahl des Arbeitsplatzes. Obwohl mit zunehmenden Alter die Bedeutung von beruflicher Weiterbildung etwas abnimmt, so würden doch über die Hälfte der Befragten zwischen 35 und 65 Jahren neue ArbeitgeberInnen gezielt aufgrund von Weiterbildungsmöglichkeiten aussuchen.

Hardock & Huf (2015, 32ff.) untersuchten bei einer Studie an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg Stuttgart die Frage, inwiefern es Unternehmen gelingt, dual Studierende an sich zu binden. Dabei kamen die Autoren zu dem Schluss, dass sich Unternehmen weniger auf off-the-job, also außerhalb der Arbeitsumwelt bezogene, sondern auf on-the-job bezogene Aspekte konzentrieren sollten. Als Beispiele für die Praxis nennen sie Aspekte wie die Unterstützung bei der Karriereplanung, Übertragung von verantwortungsvollen Aufgaben, aber auch die Kontaktpflege zu KollegInnen über die Arbeit hinaus. Da nur zwei duale Studiengänge befragt wurden sind die Ergebnisse beschränkt aussagekräftig, dennoch liefert die Studie gute Ansatzpunkte für Unternehmen, die MitarbeiterInnenbindung ihrer dual Studierenden zu steigern.

4 Empirische Studie

Nachdem in den vorangegangenen beiden Kapiteln die theoretischen Grundlagen rund um das Thema der dualen Studien behandelt wurden, beschäftigt sich das vierte Kapitel mit der empirischen Untersuchung. Zunächst erfolgt eine genauere Beschreibung der Erhebungsmethode sowie eine Vorstellung der UntersuchungsteilnehmerInnen. Im Kapitel 4.3 wird die Durchführung der Untersuchung genauer erläutert, zusätzlich soll dieses Kapitel Aufschluss darüber geben, wie sich die Interviewleitfäden zusammensetzen und welche Ziele mit den Fragestellungen verfolgt werden. Das letzte Unterkapitel beschäftigt sich mit Informationen zur gewählten Auswertungsmethode.

4.1 Methode und Studiendesign

Um die Forschungs- sowie die Unterfragen beantworten zu können, muss gezielt und individuell nach den Vor- und Nachteilen eines dualen Studiums gefragt werden. Nachdem zwei Parteien bei einem dualen Studium zusammenarbeiten müssen, können sich dadurch auch die Sichtweisen von Studierenden und Unternehmen unterscheiden. Weil darüber hinaus auch die Erfahrungen und Meinungen von berufsbegleitend Studierenden gegenüber gestellt werden, sind dementsprechend vielfältige Antworten zu erwarten. Um daher das Ziel, die diversen Aspekte aus der Sicht von dual Studierenden, deren Unternehmen sowie berufsbegleitend Studierenden, zu erheben, werden qualitative Einzelinterviews mit Hilfe von halbstandardisierten Interviewleitfäden durchgeführt.

Der Vorteil einer qualitativen Befragung besteht darin, dass individuelle und umfassende Erkenntnisse gewonnen werden können, die bei einer quantitativen Erhebungsmethode unter Umständen verborgen geblieben wären. Halbstandardisierte Interviewleitfäden wurden deshalb ausgewählt, weil diese einerseits einen roten Faden für die Durchführung der Interviews liefern und andererseits gewährleisten, dass bei jedem Interview dieselben Themen behandelt werden. Zugleich lässt es diese Interviewform zu, offen und flexibel auf Themen und Aspekte, die während des Gesprächs entstehen, zu reagieren (Zepke, 2010, S.35f.). Ein Nachteil liegt in der beschränkten bzw. erschwerten Vergleichbarkeit, da sich die Antworten der Befragten durchaus sehr stark unterscheiden können. Um dennoch die Vergleiche sowie eine Interpretation der gewonnen Erkenntnisse zu erleichtern, werden die qualitativen Interviews in Themenblöcke mit konkreten Leitfragen eingeteilt.

Die Themenbereiche wurden dabei so gewählt, dass durch offene Formulierungen möglichst viele Informationen rund um das duale bzw. berufsbegleitende Studium gewonnen werden können. Inputs für die Fragen des Leitfadens lieferten unter anderem diverse Internetplattformen (www.aubi-plus.at, 2016, 22.11.2016; www.studieren.at, 2016, 22.11.2016), die sich dem Thema des dualen Studiums widmen. Zusätzliche Anregungen brachten die Informationen auf den Webseiten von AnbieterInnen eines dualen Studiums oder ergaben sich im Zuge der Literaturrecherche.

Den Abschluss der Interviews mit den dual bzw. berufsbegleitend Studierenden bildet ein kurzes quantitatives Fragenset. Dabei sollen die Studierenden ihre subjektive Einschätzung zu unterschiedlichen Aspekten im Zusammenhang mit ihren Studien anhand von zehn Fragen auf einer 5-stufigen Skala beantworten, um noch einmal die Vergleichbarkeit zu erleichtern. Nähere Informationen zu den Interviewleitfäden folgen im Kapitel 4.3.

Für die spätere Analyse wurden die Gespräche auf Tonband aufgezeichnet und anschließend transkribiert. Bei der Transkription wurden umgangssprachliche Worte in die Schriftsprache übertragen. Um einen gut lesbaren Text zu erhalten, wurden jedoch keine Versprecher berücksichtigt und wenn nötig, kleine Adaptionen bezüglich des Satzbaus vorgenommen. Gesprächspausen, Auslassungen, Betonungen oder Füllwörter wurden ebenfalls nur dann berücksichtigt, wenn sie für den Inhalt und die Interpretation bedeutsam waren (Zepke, 2010, S. 52f.).

4.2 InterviewteilnehmerInnen

Für die vorliegende Arbeit sind drei Zielgruppen von Interesse, womit nur bestimmte Personenkreise in Frage kamen. Bei Unternehmen, die duale Studien anbieten, wurde telefonisch als auch per E-Mail nach der Bereitschaft für die Teilnahme an einem Interview gefragt. Dabei konnten neben zahlreichen Absagen bzw. unbeantworteten E-Mails zwei sehr aufgeschlossene Interviewpartnerinnen gefunden werden. Ein weiteres Unternehmen hat sich erfreulicherweise zu einer schriftlichen Befragung bereit erklärt. Die befragten Unternehmen sind in Deutschland sowie Österreich in der Baubranche, im Facility Management Service bzw. im Lebensmitteleinzelhandel tätig und bieten seit längerer Zeit duale Studiengänge an.

Die Suche nach dual Studierenden gestaltete sich etwas schwieriger und langwieriger als ursprünglich angenommen. Aufgrund datenschutzrechtlicher Bestimmungen konnten weder Unternehmen noch duale Studiengänge potentielle StudienteilnehmerInnen zur Verfügung stellen. Auch die Suche im Bekanntenkreis bzw. ein Aufruf auf Facebook verliefen ohne Erfolg. Schlussendlich konnten jedoch im sozialen Netzwerk XING mittels einer zufälligen Suche fünf dual Studierende gefunden werden. Drei davon sind österreichische Staatsbürger, zwei kommen aus Deutschland. Für alle befragten Personen handelt es sich um eine Erstausbildung. Sie befinden sich zwischen dem 2. und 6. Semester und sind in der Baubranche, im Facility Service, im Großhandel und in der Transport & Logistikbranche tätig. Die Branchen- und Studienrichtungsvielfalt hat einerseits den Vorteil, dass viele unterschiedliche Meinungen rückgemeldet werden können, andererseits erschwert es die Vergleichbarkeit und schließt Verallgemeinerungen innerhalb eines Unternehmens bzw. Studiengangs aus.

Die Personen der Zielgruppe von berufsbegleitend Studierenden wurden vergleichsweise einfach gefunden, mittels Aufruf in sozialen Netzwerken bzw. im Bekanntenkreis. Von diesen Personen absolvieren zwei einen Bachelor- und drei einen Masterstudiengang. Die Bachelorstudierenden befinden sich in der beruflichen Erstausbildung, beide haben jedoch schon einige Jahre Berufserfahrung vorzuweisen. Die Masterstudierenden haben neben langjähriger Berufserfahrung zum Teil auch schon Arbeitsplatzwechsel hinter sich. Bei allen Personen handelt es sich um österreichische Staatsbürger. Die beruflichen Tätigkeitsbereiche sowie die besuchten Studiengänge sind ebenfalls breit gefächert. Sie reichen von der Tourismus-, Metall-, Banken- und Handelsbranche bis hin zum Gesundheitswesen.

Aufgrund der kleinen Stichprobe ist die Untersuchung keineswegs repräsentativ und daher auch die Aussagekraft eingeschränkt. Da die interviewten Personen in unterschiedlichen Unternehmen angestellt sind und verschiedene Studiengänge besuchen, können die Erkenntnisse nicht verallgemeinert werden. Dazu kommt, dass keiner der befragten dual Studierenden bei einem der befragten AnbieterInnen von dualen Studien angestellt ist. Dies hat zur Folge, dass eventuelle Übereinstimmungen nicht einfach aufeinander, sondern nur auf den Einzelfall bezogen werden können.

Um aussagekräftigere Informationen zu bekommen, könnten in einem weiteren Schritt z.B. die Erkenntnisse der qualitativen Studie verdichtet und mittels quantitativer Befragung den dual Studierenden eines Studiengangs zugänglich gemacht werden. Eine weitere Möglichkeit für zukünftige Forschungen wäre, alle dual Studierenden eines Unternehmens zu den Aspekten zu befragen. Nichtsdestotrotz sollten durch die Befragung bereits viele Vor- und Nachteile von dualen Studien aus der Perspektive von dual Studierenden und deren Unternehmen als auch die Vor- und Nachteile von berufsbegleitenden Studien herausgefiltert werden.

In Zeiten, in denen MitarbeiterInnenbindung immer mehr an Bedeutung gewinnt, sollen weitere Unternehmen zum Nachdenken angeregt werden, ob diese Form des Studiums einen Beitrag dazu leisten kann. Die Interviews mit den berufsbegleitend Studierenden könnten im Idealfall zeigen, dass es auch für andere Unternehmen sinnvoll ist, mit ihren Studierenden während der Ausbildung enger zusammen zu arbeiten.

4.3 Durchführung der Interviews und die Interviewleitfäden

Die Interviews wurden im Zeitraum von März bis August 2016 durchgeführt und dauerten zwischen 45 und 75 Minuten. Da die räumliche Distanz zu den InterviewteilnehmerInnen sehr groß war, wurden alle Gespräche per Telefon bzw. Skype geführt. Die GesprächspartnerInnen haben für eine ungestörte Atmosphäre gesorgt und sich ausreichend Zeit für die Beantwortung der Fragen genommen. Bei der Kontaktaufnahme wurden bereits einige kurze Informationen vermittelt, zu Beginn der Interviews erfolgte jedoch noch einmal eine ausführlichere Vorstellung des Interviewers und der Inhalte. Abschließend wurden die Ziele der Arbeit sowie der Ablauf und der geplante Zeitrahmen dargelegt. Nachdem die Zusicherung der Anonymität nochmals betont und das Einverständnis zur Aufzeichnung eingeholt wurde, starteten die Interviews mit der Überleitung zum Thema.

Nachdem drei unterschiedliche Zielgruppen befragt wurden, weichen auch die Fragen zum Teil etwas voneinander ab. Zum Einstieg sollten die AnbieterInnen von dualen Studien allgemeine Informationen über die Gründe zur Einführung von dualen Studienangeboten, deren Entwicklung sowie die Nachfrage nennen. Im Unterschied dazu wurden die dual Studierenden gefragt, seit wann sie ein duales Studium besuchen, was sie dazu

bewegt hat und wie sie darauf aufmerksam geworden sind. Der Einstieg für die berufsbegleitend Studierenden ist mit der Frage, warum sie sich für diesen Ausbildungsweg entschieden haben, vergleichsweise kurz ausgefallen.

In weiterer Folge sollten die Unternehmen die Vor- und Nachteile aus ihrer Sicht als auch aus Sicht der dual Studierenden präsentieren. Ebenso wurden die dual Studierenden nach den Vor- und Nachteilen aus ihrer persönlichen Sicht befragt. Auf der anderen Seite sollten die berufsbegleitend Studierenden über die Vor- und Nachteile ihres Studiums berichten. Die Erläuterungen der einzelnen Personen sind von zentralem Interesse für die Beantwortung der Forschungsfrage.

Mit dem darauffolgenden Fragenblock sollte die Unterstützung durch das Unternehmen sowie die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Studierenden als auch die Vereinbarkeit von und die Belastung durch Studium und Beruf hinterfragt werden. Dabei sind die Antworten der dual und berufsbegleitend Studierenden essenziell für die Beantwortung der Leitfragen. Um die Vergleichbarkeit zu erhöhen und die spätere Interpretation zu erleichtern, wurden die Fragen daher für die beiden Gruppen inhaltlich gleich formuliert. Auf der anderen Seite sollten die Ausführungen der Unternehmen einen Überblick geben, in welcher Form sie ihre Studierenden unterstützen und fördern.

Der letzte Themenbereich zielte darauf ab, ob die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Studierenden – sofern eine vorhanden ist – auch Einfluss auf die Loyalität bzw. Bindung zum Unternehmen hat. Ist keine oder nur geringe Kooperation gegeben, so mussten sich die Befragten vorstellen, ob eine engere Zusammenarbeit mit dem Unternehmen eine erhöhte Loyalität zur Folge haben könnte. Ebenso wurden die AnbieterInnen von dualen Studien gebeten, ihre Einschätzung und Maßnahmen zur MitarbeiterInnenbindung abzugeben.

Abschließend wurden die dual und berufsbegleitend Studierenden gebeten, einen kurzen quantitativen Fragebogen auszufüllen. Dazu wurden die Aspekte, die zuvor im Interview erfragt wurden, noch einmal in zehn Aussagen zusammengefasst. Die Befragten sollten danach ihre persönliche Einschätzung abgeben und auf einer Skala zwischen „Sehr gut/Sehr hoch“ und „Schlecht/Sehr gering“ bewerten. Diese Vorgehensweise soll

es neben der Zusammenfassung ermöglichen, Rückschlüsse auf z.B. die Unterstützung, die Belastung oder die Loyalität zu ziehen.

Aufgrund der kleinen Stichprobe können zwar keine allgemeingültigen Aussagen im Hinblick auf die Forschungs- und Leitfragen getroffen werden, dennoch könnten die Antworten Impulse für interessierte Unternehmen geben, sich intensiver mit dem Thema zu beschäftigen. Im Vorfeld der Untersuchung wurden folgende Hypothesen getroffen, anhand welcher die Forschungs- und Leitfragen verifiziert bzw. falsifiziert werden sollen. Diese sollen abschließend im letzten Kapitel noch einmal aufgegriffen und beantwortet werden.

Leitfrage 1: „Inwiefern unterscheidet sich die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und dual Studierenden von jener zwischen Unternehmen und berufsbegleitend Studierenden?“

- Hypothese 1: Die dual Studierenden können die vermittelten Inhalte des Studiums im Berufsalltag besser anwenden als die berufsbegleitend Studierenden.
- Hypothese 2: Alle berufsbegleitend Studierenden würden sich eine intensivere Zusammenarbeit mit ihren Unternehmen wünschen.

Leitfrage 2: „Lassen sich im Hinblick auf die Merkmale der Generation Y zwischen den Ergebnissen aus der Literaturrecherche und den Antworten der Befragten Übereinstimmungen beobachten?“

- Hypothese 3: Sowohl die dual als auch die berufsbegleitend Studierenden weisen Gemeinsamkeiten mit den Merkmalen der Generation Y auf.

Leitfrage 3: „Wie schätzen dual Studierende die Loyalität bzw. Bindung zum Unternehmen ein? Gibt es hier Unterschiede zu berufsbegleitend Studierenden?“

- Hypothese 4: Die dual Studierenden empfinden durch die starke Kooperation eine größere Bindung zum Unternehmen als berufsbegleitend Studierende.

4.4 Auswertungsverfahren

Um die gewonnenen Daten der Interviews auswerten und für die Interpretation vorbereiten zu können, wurde die Themenanalyse nach Froschauer und Lueger (2003, S. 158ff.) gewählt. Diese eignet sich besonders gut, um sich einen Überblick über große Textmengen zu verschaffen und diese in Kernaussagen zusammenzufassen.

Im ersten Schritt der Themenanalyse, dem Testreduktionsverfahren, werden die zusammengehörigen Textstellen identifiziert und in den Transkripten markiert. Einerseits wurde durch die Interviewleitfäden bereits eine Vorsortierung vorgenommen. Andererseits ermöglicht dieses Verfahren, Antworten die in einer anderen Frage beantwortet wurden, den Themenkategorien zuzuordnen. Damit ist auch einfacher zu erkennen, welche Themen wiederholt auftauchen, welche ihre wichtigsten Charakteristika sind und in welchen Zusammenhängen sie vorkommen. Ein Beispiel dafür wäre, wenn im Zuge des Gespräches zuvor nicht genannte Vor- bzw. Nachteile in Erinnerung gerufen werden.

In einem zweiten Schritt, dem Codierverfahren, wird versucht, tiefer in die Besonderheiten der Argumentation einzudringen. Dazu werden einzelne Textpassagen mit Begriffen codiert, mit denen sie sich zusammenfassen lassen. Danach folgen eine Analyse der Themenkategorien und gegebenenfalls eine Bildung von Subkategorien. Im Vordergrund der anschließenden Strukturierung und Interpretation der Kategorien steht unter anderem die Frage, welche Themen für die Beantwortung der Forschungs- und Leitfragen besonders wichtig sind. Ziel des Codierverfahrens ist es, einen Vergleich der verschiedenen Texte auf Ähnlichkeiten und Unterschiede ihrer Themen bzw. Strukturen zu ermöglichen (Froschauer & Lueger, 2003, S. 163).

Das folgende Beispiel soll das schrittweise Vorgehen etwas veranschaulichen. Beim Erstellen der Interviewleitfäden wurden bereits Kategorien gebildet, die sich beim Verfassen dieser Arbeit, unter anderem aufgrund der Literaturrecherche ergaben. Bei der Durchführung der Interviews stellte sich heraus, dass die Unterstützung in Unterkategorien, und zwar in die finanzielle sowie die zeitliche, als auch in die Unterstützung durch AnsprechpartnerInnen unterteilt werden kann. Die Aussagen der Befragten zum Thema Unterstützung wurden danach einer der Unterkategorien zugeschrieben und in eine Tabelle übertragen. Dadurch wurde einerseits erkennbar, welche Aspekte wichtiger und welche weniger wichtiger für die Beantwortung der Forschungs- und Leitfragen waren.

Andererseits konnten Gemeinsamkeiten und Unterscheide einfacher herausgefiltert werden. Die folgende Tabelle zeigt die Kategorien- bzw. Unterkategorienbildung anhand des Themas zeitliche Unterstützung.

Tabelle 6: Beispiel einer Kategorienbildung für die Auswertung

	Flexible Arbeitszeit	Zusätzlicher Urlaub	Arbeitszeit für Studienutzen	Angebot Stundenreduktion	Rücksicht auf Hochschulermine	Freistellung für Bachelorarbeit	Home Office
U1	x	x	x		x		
U2	x		x		x	x	
U3	x		x		x	x	
dS1	x				x	x	x
dS2	x		x		x		
dS3	x	x	x		x	x	
dS4	x		x		x		
dS5	x		x		x	x	
bb1				x	x		
bb2	x						
bb3	x			x			
bb4	x						
bb5	x		x	x	x		

Quelle: Eigene Darstellung

5 Ergebnisse

Im folgenden Kapitel liegt der Fokus auf der Auswertung der Daten, die mittels der geführten Interviews gewonnen wurden. Die Ergebnisse werden dabei zur besseren Übersicht entlang der Themenbereiche der Interviewleitfäden zusammengefasst. Ziel ist es, das umfangreiche Material auf die Hauptaussagen zu reduzieren und so einen Vergleich der unterschiedlichen Antworten zu ermöglichen. Da die dualen Studien von Seiten der Anbieter als auch der Studierenden beleuchtet werden, ist es besonders interessant, ob es bei den Antworten zu Übereinstimmungen kommt. Dieser Aspekt sowie die Gegenüberstellung mit den berufsbegleitend Studierenden sollen die diversen Meinungen verdeutlichen und schlussendlich eine Interpretation der Ergebnisse ermöglichen. Ebenso werden die empirischen Ergebnisse mit den theoretisch gewonnenen Erkenntnissen verglichen und geprüft, ob die Theorie durch die Ergebnisse der Untersuchung untermauert werden kann.

Um die unterschiedlichen Aussagen der interviewten Personen innerhalb einer Gruppe über die Themen hinweg besser zuordnen zu können und damit die Interpretation nachvollziehbarer zu machen, werden die Aussagen zusätzlich gekennzeichnet. Demnach werden die anbietenden Unternehmen von dualen Studien mit U1, U2 und U3, die dual Studierenden mit dS1,..., dS5 und die berufsbegleitend Studierenden mit bb1,..., bb5 benannt.

5.1 Motive und verfolgte Ziele von Unternehmen und Studierenden in dualen Studiengängen

Die Unternehmen haben sich vorwiegend aus denselben Gründen dafür entschieden, duale Studiengänge anzubieten. Für alle drei war der Hauptgrund, Führungs- und Fachkräfte selbst auszubilden und so in der Zukunft vakante Stellen aus den eigenen Reihen zu besetzen. Die Unternehmen 1 und 2 begründen diese Aussage mit der Unternehmensexpansion und der damit steigenden Nachfrage an qualifiziertem Personal. Für Unternehmen 3 ist das Angebot von Aus- und Weiterbildungsprogrammen personalpolitisch von enormer Bedeutung, da ihrer Meinung nach vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten zusätzlich die ArbeitgeberInnenattraktivität steigern. Für Unternehmen 1 war außerdem der Wunsch, ein Einstiegsprogramm für AbiturientInnen bzw. MaturantInnen anzubieten, ausschlaggebend.

Alle drei Unternehmen können bestätigen, dass die Nachfrage in Deutschland um vieles größer ist als in Österreich, da ihrer Meinung nach das System des dualen Studiums hierzulande noch sehr unbekannt ist. Das Unternehmen 2 konnte auch Zahlen zur Veranschaulichung präsentieren. Demnach haben sich in Deutschland für das Studienjahr 2016, 2.500 Personen für ein duales Studium beworben, im Gegensatz dazu waren es in Österreich lediglich 15 Personen.

Die Zugangskanäle der dual Studierenden, wie sie auf ein duales Studium aufmerksam wurden bzw. weshalb sie sich für ein duales Studium entschieden haben, sind durchaus breit gefächert. Zwei von ihnen (dS1, dS3) wurden bei einem Informationstag in der Schule, eine weitere Person (dS2) durch Zufall im Internet auf diesen Ausbildungsweg aufmerksam. Eine Person (dS5) erfuhr von einem Familienmitglied von dieser Ausbildung und ein dual Studierender (dS4) hatte sich ursprünglich für eine Lehre nach der Matura beworben und wurde im Bewerbungsgespräch auf die Möglichkeit des dualen Studiums hingewiesen.

Entscheidend für die Wahl eines dualen Studiums waren für alle Befragten der hohe Praxisbezug und die damit verbundene Möglichkeit, Einblicke in die Wirtschaftswelt und in diverse Abteilungen des Unternehmens zu bekommen. Zwei Personen (dS1, dS3) begründeten dies damit, kein „*trockenes*“ Studium wie an einer Uni absolvieren zu wollen. Eine Person (dS2) hat noch das regelmäßige Gehalt sowie das Fehlen einer vergleichbaren klassischen Studienrichtung in Österreich hinzugefügt.

Für drei der berufsbegleitend Studierenden (bb1, bb2, bb3) waren unter anderem die Inhalte des Studiums, sprich das Curriculum dafür verantwortlich, dass sie sich für diesen Ausbildungsweg entschieden haben. Eine Person (bb5) hat einen Berufswunsch, wofür ein Studium notwendig ist. Eine weitere (bb3) wollte etwas „Sinnvolles“ mit ihrer Freizeit anfangen. Der ausschlaggebende Punkt für alle InterviewteilnehmerInnen war jedoch der Wunsch, sich neben der beruflichen Tätigkeit weiterzubilden. Ein Befragter (bb4) spricht von einer „*Investition in die Zukunft*“, eine Person (bb3) möchte für den Arbeitsmarkt attraktiv bleiben und für eine weitere (bb1) sind die angebotenen Ausbildungen im Unternehmen nicht ausreichend.

5.2 Vorteile aus Sicht von Studierenden und Unternehmen

Die Unternehmen sehen vor allem die Verbindung zwischen Praxis und Theorie als einen sehr großen Vorteil der dualen Hochschulausbildung. Auch die frühe und starke Einbindung in das Unternehmen schätzen sie als einen weiteren Vorteil ein. Unternehmen 3 drückt den Nutzen folgendermaßen aus: *„Der oder diejenige kann sofort eingesetzt werden nach dem Studium, es gibt keine Eingewöhnungsphase, der oder diejenige kennt die Arbeitsprozesse, sie kennen die IT, unsere Kunden und die Anforderungen die der Kunde an unser Unternehmen stellt.“* Alle Befragten setzen dabei viele Maßnahmen, um den Integrationsprozess positiv zu begleiten um schlussendlich die dual Studierenden noch lange über ihr Studium hinaus an das Unternehmen zu binden.

Die frühe Einbindung in das Unternehmen hat den Vorteil, dass die Studierenden frühzeitig auf eine eventuell frei werdende Stelle vorbereitet werden (U1) als auch die Unternehmenskultur während des Studiums verinnerlichen können (U3). Als weitere wichtige Aspekte wurden vom Unternehmen 2 die Möglichkeit eines Auslandsaufenthaltes, die Teilnahme an zahlreichen Trainings und Seminaren sowie gute Aufstiegs- und Karrierechancen genannt.

Auch die dual Studierenden hoben wie schon die anbietenden Unternehmen den hohen Praxisbezug als den größten Vorteil hervor. Durch die abwechselnden Praxis- und Theoriephasen kann das theoretische Wissen in das Unternehmen mitgenommen und dort mit der Praxis verknüpft und angewendet werden. Dieser Aspekt sowie die Einbindung in Praxisprojekte und die damit gewonnenen Einblicke ins Unternehmen bilden für drei Studierende (dS1, dS2, dS3) einen weiteren großen Vorteil. Ein geregeltes Einkommen neben dem Studium und sich *„nicht nach Nebenjobs umsehen zu müssen“* (dS1) werden von drei Personen des Weiteren als Vorteil genannt (dS1, dS3, dS4). Den strukturierten Tagesablauf an der Hochschule (dS2, dS3) sowie die kleine Gruppengröße innerhalb eines Studiengangs bewerten die Studierenden ebenfalls als sehr gut (dS1, dS2, dS3, dS4). Die kleinen und persönlichen Gruppen sowie der Umstand, dass viele Studierende in unterschiedlichen Unternehmen angestellt sind, ermöglicht es den dual Studierenden, Netzwerke aufzubauen und Einblicke in andere Unternehmen zu gewinnen. Eine Person (dS2) erwähnte abschließend ein Teambuilding-Event zu Beginn des Studiums sowie das langsame aber dennoch intensive hineinwachsen in das Unternehmen als Vorteil.

Der Großteil der berufsbegleitend Studierenden sieht es als einen Vorteil, dass die Theorie in die Praxis umgesetzt und zugleich Praxisbeispiele theoretisch hinterfragt werden können, wobei dieser Austausch bei einigen mehr und bei anderen weniger stattfindet. Für zwei Personen (bb1, bb2) ist die flexible Zeiteinteilung ein großer Vorteil des gewählten Studiums, wobei angemerkt werden muss, dass es sich bei diesen beiden Studiengängen um ein Fernstudium handelt. Darüber hinaus beurteilen die anderen drei Befragten ihr Studium als gut strukturiert, für sie ist es dadurch überhaupt erst möglich, neben einer Berufstätigkeit zu studieren. Die Möglichkeit, neben dem Job und mit weiterhin geregelter Einkommen eine Weiterbildungsmöglichkeit in Anspruch zu nehmen, wird ebenfalls von den Meisten als Vorteil wahrgenommen. Die Absolventin einer Privatuniversität (bb5) hebt vor allem die Betreuungsintensität sowie die angebotenen Speziallehrveranstaltungen hervor.

Bei den anbietenden Unternehmen als auch bei den dual Studierenden lassen sich die größten Vorteile auf einige Aspekte zusammenfassen. Der große Praxisanteil der Ausbildung sowie die frühe Einbindung in das Unternehmen sind dabei hervorzuheben. Bei den berufsbegleitend Studierenden lassen sich jedoch, abhängig von der gewählten Studienform, einige Unterschiede erkennen. Die zeitliche Flexibilität eines Fernstudiums steht hier zum Beispiel dem straffen aber gut strukturierten Zeitplan eines Blockmodells gegenüber.

5.3 Nachteile aus Sicht von Studierenden und Unternehmen

Den vielen Vorteilen von dualen Studien stehen nach Meinung der Unternehmen jedoch auch Nachteile bzw. Probleme gegenüber. Alle befragten Unternehmen sehen die mäßige Nachfrage in Österreich als Problem, weil damit einhergehend die Zahl an qualifizierten BewerberInnen für den betriebenen Aufwand gering ist. Sie führen die mangelnde Nachfrage auf die geringe Bekanntheit dieses Ausbildungswegs zurück. Dies zeigt sich unter anderem, wenn es bei Studienmessen viele Leute gar nicht glauben können, dass es die Möglichkeit zu studieren und zugleich Geld zu verdienen, gibt.

Für Unternehmen 3 ist ein duales Studium ein „*Stressstudium*“, da der Stoff in einer viel kürzeren Zeit vermittelt werden muss, ansonsten sieht dieses Unternehmen jedoch keine gravierenden Nachteile dieser Ausbildung. Unternehmen 2 merkte noch an, dass

die Studierenden durch die drei Monate andauernden Phasen immer wieder Zeit benötigen, um sich umzugewöhnen und die fehlenden Ferien, wie bei klassischen Studien, die Belastung erhöhen.

Unternehmen 1 sieht sich derzeit mit einigen Problemen hinsichtlich der dualen Studien konfrontiert. Insgesamt wird ein sehr hoher Aufwand betrieben, um geeignete KandidatInnen für die dualen Studien zu rekrutieren. Es werden zum Beispiel regelmäßig Assessments durchgeführt, bei denen erfahrungsgemäß nur ein geringer Prozentsatz der BewerberInnen in Frage kommt. Ist einmal passendes Personal gefunden, fallen hohe laufende Kosten an, die sich pro dual Studierenden auf ca. € 20.000.- im Jahr belaufen. Vor allem die Gefahr des vorzeitigen Abbruchs der dualen Studien sieht dieses Unternehmen als großen Nachteil. Gründe für einen Studienabbruch und damit meistens einhergehend auch einen Arbeitsplatzwechsel können einerseits die fehlenden schulischen Fähigkeiten sein. Andererseits steigen auch die beruflichen Ansprüche der dual Studierenden während der Ausbildung. So passiert es auch häufig, dass dual Studierende zu einem anderen Unternehmen wechseln, weil diese *„gegebenenfalls besser zahlen oder noch irgendwelche andere Vergünstigungen anbieten“*. Sozusagen birgt der Vorteil des Netzwerks innerhalb des Studiums unter anderem die Gefahr der schnelleren und leichteren Übernahme durch andere Unternehmen. Zudem kann auch die fehlende Führungskompetenz am Studienende ein Grund dafür sein, dass sich die Organisationen von ihren Studierenden trennen. Das Unternehmen spricht vom *„War for Talent“*, also dem Kampf um geeignetes und talentiertes Personal sowohl vor als auch während des Studiums.

Die dual Studierenden sehen die Nachteile ihrer dualen Hochschulausbildung vor allem im zeitlichen Aufwand. Die Komprimierung der Studieninhalte hat beispielsweise lange und intensive Tage an der Hochschule zur Folge (dS1, dS2, dS3). Als nachteilig werden ebenfalls die beschränkte Urlaubsplanung, bedingt durch Anwesenheitspflicht oder Prüfungen (dS1), wenig Zeit für die Familie (dS5) oder der erhöhte Leistungsdruck gegenüber dem Unternehmen betrachtet. Erschwerend kommt hinzu, dass die Prüfungen am Ende einer Theoriephase stattfinden, wodurch zwischen 10 und 15 Prüfungen innerhalb von zwei Wochen abgelegt werden müssen. Darüber hinaus sind regelmäßig Projektarbeiten abzugeben, die ebenfalls die Freizeit schmälern (dS1, dS2, dS3). Trotz des zeitlichen Drucks während der Ausbildung haben alle dual Studierenden angemerkt, dass

sie sich bereits vor der Ausbildung darüber im Klaren waren und diese Herausforderung gerne angenommen haben.

Die berufsbegleitend Studierenden sehen die Nachteile ihrer Ausbildung ebenfalls im zeitlichen Aspekt, aber auch in den damit verbundenen Kosten. Waren für die Personen 1 und 2 einerseits noch die freie Zeiteinteilung und zeitliche Flexibilität die Vorteile ihres Fernstudiums, so sehen sie andererseits den fehlenden Rhythmus oder die fehlende Zeit mit den KommilitonInnen als Nachteil. Durch unregelmäßigen Kontakt mit KollegInnen und LektorInnen fühlen sie sich oft auf sich alleine gestellt und müssen sich viele Dinge selbst beibringen. Des Weiteren finden an einem Präsenzwochenende mehrere Prüfungen statt und zwischen den Präsenzphasen besteht die Gefahr, *„es schleifen zu lassen“* (bb1, bb2). Für die anderen drei Studierenden entsteht durch die wöchentlichen Vorlesungen sowohl zeitlicher als auch finanzieller Aufwand. Die Absolventin der Privatuniversität (bb5) streicht die enormen Kosten durch Studiengebühren und einmaligen Zusatzkosten besonders hervor. Den Freizeitmangel und die höhere Belastung im Alltag erwähnen zwar zwei Personen (bb4, bb5), merken jedoch zugleich an, dass sie bereits im Vorfeld gewusst haben, worauf sie sich einlassen.

Die Anbieter von dualen Studiengängen sehen beispielsweise die bessere Planbarkeit, Vereinbarkeit und auch Vernetzungsmöglichkeiten als Vorteil gegenüber berufsbegleitenden Studiengängen an. Unternehmen 2 drückt dies so aus: *„Der wesentlichste Unterschied liegt darin, dass der Studierende nicht zugleich Job und Studium bewältigen muss. Im dualen Studiensystem passiert dies alles geblockt und nicht zusätzlich.“* Unternehmen 1 formuliert dies sehr ähnlich: *„Ein duales Studium hat ganz klar den Vorteil, dass es mit den Arbeitszeiten eines Handelsunternehmens vereinbar ist. Wir wissen ganz klar, der dual Studierende ist drei Monate da und dann drei Monate in der Theoriephase.“* Daher würden die Unternehmen aus Sicht der Studierenden ein duales Studium einem berufsbegleitenden vorziehen.

Bei der Gegenüberstellung der Vor- und Nachteile wird deutlich, dass die Meinungen aufgrund der gewählten Studienform, der gemachten Erfahrungen sowie der Lebensumstände zum Teil stark auseinander gehen. Nichtsdestotrotz wird sichtbar, dass die Unternehmen als auch die Studierenden die Vor- und Nachteile ihrer Ausbildung sorgfältig abgewogen haben und diese auch regelmäßig evaluieren.

5.4 Die Kooperation zwischen Studierenden, Unternehmen und Hochschulen

Die Kooperation bzw. Zusammenarbeit der Unternehmen mit ihren Studierenden, aber auch mit den Hochschulen, wird als sehr stark beschrieben. Die Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit werden in einem Ausbildungsvertrag zwischen Unternehmen, dual Studierenden und den Hochschulen festgehalten. Dadurch entsteht für alle Parteien eine Planungssicherheit für die Zeit während, aber auch nach dem Studium. Inhalte solcher Ausbildungsverträge sind unter anderem die zeitliche Planung, der Einsatzort der Studierenden, die angestrebten Entwicklungsstufen, die Begleitung durch definierte Ansprechpartner oder die Verwendung im Unternehmen.

Die Unternehmen stehen in sehr engem Kontakt mit den Hochschulen und deren DozentInnen, weshalb alle Befragten die Zusammenarbeit auch als sehr produktiv und unterstützend sehen. Unternehmen 2 beschreibt dies folgendermaßen: *„Mit der Hochschule gibt es laufend Kontakt, um somit eine gute Betreuung auch während der Theoriephasen gewährleisten zu können. Auch die Studieninhalte werden immer durchbesprochen, um auf dem aktuellsten Stand zu bleiben.“* Unternehmen 1 und 3 schätzen ebenfalls die offene Kommunikation, die gegenseitige Unterstützung sowie den regelmäßigen Austausch.

Ein Beispiel, wo die Zusammenarbeit bzw. Kooperation der drei beteiligten Parteien sichtbar wird, betrifft die verpflichtende Verfassung der Bachelorarbeiten. Sowohl die Unternehmen als auch die dual Studierenden bestätigen, dass die Themen der Bachelorarbeiten aus der Praxis stammen und in Verbindung mit den Unternehmen verfasst werden. Aussagen wie: *„Themen müssen bei uns einen Kundenbezug haben oder sich auf logistische Prozesse bzw. aktuelle Projekte beziehen“* (U1) oder *„...auch für das Unternehmen ist dies eine gute Möglichkeit Neues auszuprobieren oder dadurch einen Perspektivenwechsel zu schaffen. Generell ist die gemeinsame Ausarbeitung von Projekt- oder Abschlussarbeiten eine Win-Win-Situation“* (U2), untermauern diesen Aspekt. Die Unternehmen sind auch bezüglich der gewählten Themen im regelmäßigen Austausch mit den Hochschulen, damit die Arbeiten auch tatsächlich immer einen Praxisbezug haben. Die dual Studierenden empfinden es auf der anderen Seite motivierend, wenn sie Themen aus der Praxis aufgreifen und diese theoretisch hinterfragen können. Alle befragten Studierenden haben angegeben, dass sie hinsichtlich ihrer Seminar- und

Abschlussarbeiten hervorragend von ihrem Unternehmen sowie der Hochschule betreut werden.

Im Gegensatz dazu berichtete der Großteil der berufsbegleitend Studierenden darüber, dass sie ihre Abschlussarbeiten nicht mit dem Unternehmen besprechen oder abstimmen konnten. Eine Zusammenarbeit sei unter anderem aus mangelndem Interesse seitens des Unternehmens gescheitert (bb1). Dabei ist jedoch festzuhalten, dass alle berufsbegleitend Studierenden die Bereitschaft mitbringen, sich manche sogar wünschen, ihre Abschlussarbeiten in Kooperation mit dem jeweiligen Unternehmen zu verfassen. Zudem sind sie der Meinung, dass die Bearbeitung von Praxisfällen für beide Seiten interessant sein könnte (bb2, bb3, bb4). Nur eine Person (bb5) gibt an, ihre Abschlussarbeit mit dem Unternehmen abgesprochen zu haben und dadurch einen Praxisfall bearbeiten zu können. In diesem Fall ist auch das Interesse seitens des Unternehmens erkennbar, was die Befragte als motivierend ansieht.

Abschließend ist noch anzumerken, dass die Kooperation zwischen den berufsbegleitend Studierenden und ihren Unternehmen, mit Ausnahme einer Person (bb5), als schlecht bzw. nicht gewährleistet eingestuft wird. Nur zwei Personen (bb2, bb3) haben ihre Weiterbildung mit dem Unternehmen zwar abgesprochen, aber in keiner Weise mit den Inhalten des Studiums oder hinsichtlich Entwicklungsmöglichkeiten abgestimmt.

5.5 Unterstützung durch das Unternehmen

5.5.1 Unterstützung allgemein

Die Unterstützung kann auf verschiedene Arten erfolgen. Generell sprechen die Unternehmen von einer „*umfassenden und intensiven Unterstützung*“ (U1), „*während der drei Jahre als auch darüber hinaus*“ (U3). Auch die dual Studierenden berichten durchwegs über eine gute Unterstützung. Zwar empfindet eine Person (dS1) die Unterstützung im Gesamtunternehmen eher lose, in der kleineren regionalen Einheit jedoch sehr gut. Ebenso behauptet eine Person (dS3) kurz und bündig: „*Ich fühle mich insgesamt gut betreut.*“ Auf der anderen Seite stufen die berufsbegleitend Studierenden die Unterstützung durch das Unternehmen als mangelhaft ein. Aussagen dazu, wie z.B. „*da sieht es eher mager aus muss ich sagen*“ (bb2) oder „*nein, nein, da gibt es eigentlich gar nichts*“

(bb3) bestätigen dies. Für eine Person (bb5) ist die Zusammenarbeit mit ihrem Unternehmen hingegen zumindest etwas unterstützend.

Wie nun die Unterstützung in den konkreten Fällen aus Sicht der Unternehmen aussehen kann und wie diese von den dual Studierenden empfunden wird, ist Gegenstand dieses Unterkapitels. Zudem werden die Aussagen der berufsbegleitend Studierenden hinsichtlich der wahrgenommenen Unterstützung seitens ihrer Unternehmen, mit jenen der dual Studierenden, verglichen und in Kontrast gesetzt. Zur besseren Übersicht werden die wichtigsten Aspekte in drei Kategorien, die sich nach den geführten Interviews herauskristallisiert haben, zusammengefasst. Diese umfassen die finanzielle und die zeitliche sowie die individuelle Unterstützung durch einen zentralen Ansprechpartner.

5.5.2 Die finanzielle Unterstützung

Die befragten Unternehmen unterstützen nach eigener Aussage ihre dual Studierenden finanziell sehr umfassend. Alle zahlen beispielsweise ein regelmäßiges Gehalt, auch während der Theoriephasen. Im Unternehmen 1 wird die Höhe der monatlichen Unterstützung sehr transparent kommuniziert. Auf ihrer Homepage ist z.B. zu lesen, dass die dual Studierenden im ersten Jahr € 870.- und jedes weitere Jahr um zirka € 200.- mehr verdienen. Dabei ist anzumerken, dass die Höhe des Gehalts in Österreich aufgrund kollektivvertraglicher Bestimmungen höher ist als in Deutschland. Die Beträge variieren von Unternehmen zu Unternehmen, weshalb es auch während der Studienzeit immer wieder zu Arbeitsplatzwechsel zu einem besser zahlenden Unternehmen kommt. Dieser Umstand fördert den vom Unternehmen zuvor schon angesprochenen „War for Talent“ obendrein.

Zusätzlich zum regelmäßigen Gehalt unterstützen zwei der interviewten Unternehmen (U1, U3) ihre dual Studierenden mit einem Wohngeldzuschuss für die doppelte Haushaltsführung während der Theoriephase. Die Höhe richtet sich je nach Mietspiegel des Studienortes und bewegt sich zwischen € 250.- und €400.-. Überdies werden von allen Unternehmen die anfallenden Fahrtkosten ersetzt. Ebenso werden alle anfallenden Studien- und Verwaltungsgebühren an den Hochschulen übernommen. Des Weiteren werden noch ein Bücherzuschuss von € 100.- pro Semester (U1) und finanzielle Unterstützung bei Auslandssemestern und Auslandspraktika (U2) genannt.

Die dual Studierenden beurteilen insgesamt die finanzielle Unterstützung durch das Unternehmen zum Großteil als sehr gut bis gut. Alle InterviewteilnehmerInnen bekommen beispielsweise ein regelmäßiges Gehalt ausbezahlt, können jedoch auch bestätigen, dass dieses von Unternehmen zu Unternehmen, aber auch innerbetrieblich variiert. Eine Person (dS2), die ihres Wissens am wenigsten in der Klasse verdient, fasst die Situation folgendermaßen zusammen: *„Klar, ohne Unterstützung von daheim würde es nicht funktionieren. Wenn ich höre, was meine anderen Studienkollegen bekommen, würde ich mir schon wünschen, dass ich ein bisschen mehr bekomme. Aber ich finde auf der anderen Seite habe ich ein sehr gutes Unternehmen, wo ich einfach viel lernen kann. Und das gleicht es eigentlich wieder aus.“* Ähnlich sehen es die übrigen Befragten, wobei niemand Wechselabsichten hegte aufgrund der Chance, bei einem anderen Unternehmen mehr zu verdienen. Sie sehen das regelmäßige Einkommen zwar als große Unterstützung, es reicht jedoch in den seltensten Fällen aus, um sich ohne weitere Unterstützung von zu Hause den Lebensunterhalt leisten zu können.

Auch die weiteren Zuschüsse empfinden die dual Studierenden als sehr fördernd. Einen Wohnzuschuss erhalten drei der Befragten (dS1, dS 2, dS3), die Reisekosten für das Pendeln zwischen Wohnort und Hochschule werden allen bis auf eine Person (dS4) ersetzt. Seminarbeiträge, Kosten für Bücher oder sonstige Aufwendungen werden hingegen bei allen zurückerstattet. Auch die Studiengebühren – sofern welche anfallen – werden bei allen übernommen oder zumindest gefördert. Im Großen und Ganzen sind die dual Studierenden mit der Unterstützung zufrieden, was durchaus auch auf den Vergleich mit den Bedingungen der KommilitonInnen zurückzuführen ist. Lediglich eine Person (dS4) schätzt die Unterstützung als gering bzw. verbesserungswürdig ein, betont jedoch zugleich, dass dieser Umstand nicht alle anderen Vorteile überschattet.

Die finanzielle Unterstützung der berufsbegleitend Studierenden durch ihre Unternehmen unterscheidet sich grundlegend von jener der dual Studierenden. Niemand der Befragten erhält beispielweise eine finanzielle Förderung, seien es die Übernahme von Studiengebühren oder sonstige Zuschüsse. Zwar beziehen alle für ihre Arbeitstätigkeit im Unternehmen ein monatliches Gehalt, dieses steht jedoch in keinem Zusammenhang mit ihren berufsbegleitenden Studien. Einer Person (bb5) werden zumindest die Teilnahmegebühren ersetzt, falls sie aufgrund eines geschäftlichen Termins ihre kostenpflichtigen Zusatzausbildungen absagen muss. Trotz der schlechten finanziellen Unterstützung sind die Studierenden nicht enttäuscht, im Gegenteil, die Mehrheit von ihnen findet es

sogar gut, dass sie keine bekommen. Die Situation ist laut einer Person (bb4) „zwiespältig“, denn sie meint, *„einerseits finde ich es gut, dass ich da keine Unterstützung habe, weil dann kann ich jederzeit sagen, nein ich will nicht mehr, ich kann jetzt aufhören. Ich habe keinen Druck dahinter, außer meinen eigenen, den ich mir selber mache.“* Eine weitere Person (bb3) schlägt in dieselbe Kerbe und begründet dies folgendermaßen: *„Weil so kannst du keine am Deckel kriegen, weil manche Firmen bezahlen dir ja wirklich das Studium und dann hast einen Druck dahinter und man denkt sich, ich muss das jetzt schaffen, sonst verliere ich meinen Job oder bekomme sonst irgendwelche Rügen.“*

Beim Aspekt der finanziellen Unterstützung wird deutlich, dass die dual Studierenden eine weit größere erfahren als die berufsbegleitend Studierenden. Dies liegt jedoch schon im Wesen der dualen Studien begründet, wonach ein fixes Gehalt zu den wesentlichsten Merkmalen zählt. Zwar sind weitere finanzielle Zuschüsse nicht verpflichtend und von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich, beim Kampf um die besten SchulabgängerInnen spielt dieser Aspekt jedoch eine besonders tragende Rolle. Demgegenüber sehen die befragten berufsbegleitend Studierenden die mangelnde finanzielle Unterstützung nicht als Nachteil. Gründe dafür sind unter anderem, dass sie dadurch weniger Druck von außen verspüren und sich nicht vom Unternehmen abhängig machen.

5.5.3 Die zeitliche Unterstützung

Die befragten AnbieterInnen von dualen Studiengängen betonen, dass ihnen neben einer finanziellen auch eine zeitliche Unterstützung sehr wichtig ist, um die Studierenden bestmöglich bei der Absolvierung ihrer Ausbildung zu fördern und zu entlasten. Ein Unternehmen (U1) erhöht z.B. das Urlaubsausmaß um 5 Tage auf insgesamt 30 Tage pro Jahr, die die Studierenden idealerweise für Studienzwecke nutzen sollten - etwa um ihre Bachelorthesis zu verfassen. Die beiden anderen Unternehmen (U2, U3) stellen ihre dual Studierenden durchgehend vier Wochen frei, in denen sie weiterhin ein Gehalt beziehen, währenddessen jedoch die Bachelorarbeit erstellen. Des Weiteren bieten alle Unternehmen flexible Arbeitszeiten an und sind zudem sehr kulant, wenn Studierende während der Arbeitszeiten Aufgaben für ihr Studium erledigen. Ein Unternehmen (U1) zeigt, was ein duales Studium hochgerechnet für die Studierenden und Unternehmen zeitlich bedeutet. Von den 36 Monaten eines dualen Studiums befinden sich die Studierenden 18 Monate auf der Hochschule und stehen daher nicht zu Verfügung. Von diesen

18 Monaten sind nochmals 90 Tage, sprich 18 Wochen, Urlaub abzuziehen. „*Man sieht also, den Studierenden wird auf jeden Fall zeitlich sehr entgegengekommen*“ (U1).

Die Angaben der dual Studierenden über die erhaltene zeitliche Unterstützung stimmen zum Großteil mit jenen der Unternehmen überein. Drei Personen (dS1, dS3, dS5) geben etwa an, dass sie vier Wochen von ihren Unternehmen freigestellt werden, um ihre Bachelorarbeit zu verfassen. Eine weitere (dS4) bekommt zwei Wochen Urlaub zugesprochen. Darüber hinaus bekommen die Studierenden für die Seminararbeiten, die einmal pro Semester anfallen, Zeit im Unternehmen zur Verfügung gestellt (dS2, dS3, dS4, dS5). Zusätzliche freie Tage werden ebenfalls bei guter Begründung für Studienzwecke bewilligt (dS3). Im Falle einer Nachprüfung erhält eine Person (dS5) eine Woche Urlaub, um für die Prüfung zu lernen. Des Weiteren wurden von allen flexible Arbeitszeiten erwähnt, jedoch nicht als individuelle Unterstützung angesehen, da diese allen Beschäftigten zur Verfügung stehen. Einer Person (dS1) wird es aufgrund des langen Anfahrtsweges ermöglicht, tageweise von zu Hause aus zu arbeiten.

Die zeitliche Unterstützung der berufsbegleitend Studierenden lassen sich im Großen und Ganzen auf zwei Aspekte zusammenfassen. Hier handelt es sich einerseits um die Vereinbarung von flexiblen Arbeitszeiten bzw. Gleitzeit. Diese Möglichkeit steht allen Befragten zur Verfügung, wobei sie zugleich auch anmerken, dass dies nicht exklusiv für die Studierenden, sondern für alle MitarbeiterInnen der Unternehmen gilt. Andererseits wurden zwei der berufsbegleitend Studierenden (bb1, bb3) eine Bildungsteilzeit bzw. Bildungskarenz für eine gewisse Zeit, etwa für die Erstellung der Abschlussarbeit, angeboten. Einer Person (bb3) wurde die Reduktion der Wochenarbeitszeit bewilligt, obwohl sie anmerkte, dass dies kein leichtes Unterfangen war und zunächst wenig Verständnis dafür im Unternehmen herrschte. Weitere unterstützende Maßnahmen, z.B. zusätzlicher Urlaub zum Lernen oder für Prüfungen, wurden nicht angeführt.

Bei der zeitlichen Unterstützung durch das Unternehmen wird der Unterschied zwischen dual und berufsbegleitend Studierenden sehr deutlich. Auf der einen Seite wird den dual Studierenden die nötige Zeit für die erfolgreiche Absolvierung der Theoriephasen bzw. der abschließenden Bachelorarbeiten zugestanden. Dies wird jedoch schon vor der Zusammenarbeit klar geregelt und ist dadurch Teil der Ausbildungsvereinbarung. Auf der anderen Seite stehen die berufsbegleitend Studierenden, die bis auf flexible Arbeitszei-

ten und die Möglichkeit der Bildungskarenz nur wenig unterstützt werden. Nichtsdestotrotz sind sie deswegen nicht verärgert, da wie schon bei der finanziellen Unterstützung erwähnt, der Druck von außen wegfällt.

5.5.4 Unterstützung durch einen Ansprechpartner

Alle drei Unternehmen haben fixe Ansprechpartner, die ausschließlich für ihre dual Studierenden zur Verfügung stehen. Diese stehen für allgemeine Fragen rund um das Thema duale Studien sowie für fachliche und persönliche Belange zur Seite. Da in den Unternehmen sehr viele dual Studierende angestellt sind, kommt vor allem der Koordination eine große Bedeutung zu. Wie umfangreich dieses Thema ist zeigt das Unternehmen 3, wenn es sagt *„wir koordinieren die Einsätze, die sie hier in der Firma haben, nehmen gerne Rücksicht darauf, was sie gerade an der Hochschule gelernt haben damit sie es in den Praxisphasen umsetzen können. Die Koordinatorin übernimmt die komplette Urlaubsplanung und kümmert sich um Sorgen und Nöte der Studierenden.“* In Unternehmen 1 werden die Karrierestufen vor, während aber auch nach dem vollendeten Studium besprochen. Während dieser Zeit sind neben der Koordinatorin die MarktleiterInnen sowie VertriebsleiterInnen wichtige Ansprechpersonen bei fachlichen und persönlichen Fragen. Auch Unternehmen 2 stellt kompetente AnsprechpartnerInnen aus der Praxis zur Verfügung.

Die dual Studierenden bestätigen einstimmig, dass in ihren Unternehmen ein zentraler Ansprechpartner zur Verfügung steht. Sie stehen regelmäßig über Telefonkonferenzen, per E-Mail oder auch persönlich im gemeinsamen Austausch. Vor Studienbeginn haben alle einen individuellen Ausbildungsplan erstellt, in dem die Erwartungen seitens der Unternehmen und Studierenden abgesteckt, die Praxisphasen oder Job-Rotation abgeprochen wurden. Bei einer Person (dS5) ist zudem nach jeder Theoriephase ein Feedbackgespräch geplant und bei zwei weiteren (dS2, dS5) hat bereits vor Studienbeginn eine Kick-Off Veranstaltung mit ihren AnsprechpartnerInnen stattgefunden. Eine Befragte (dS1) fühlt sich von ihrer Ansprechperson zwar schlechter betreut, da alles sehr strukturiert und wenig individuell abläuft, umso besser wird sie jedoch vom Bereichsleiter unterstützt und betreut. Dennoch fühlt sie sich, im Gegensatz zu anderen ArbeitskollegInnen gut betreut. Grund für die innerbetrieblichen Unterschiede bei der Unterstützung sieht sie in einem „Nord-Süd-Gefälle“ und beschreibt dies folgendermaßen: *„Trotzdem unser Unternehmen deutschlandweit ist, gibt es drei Bereiche - Nord, Mitte und Süd.“*

Man merkt, dass Süd anders strukturiert ist. Ich glaube auch, dass die Personalverantwortlichen auch von Region zu Region unterschiedliche Kompetenzen oder Handlungsspielräume haben. „Nichtsdestotrotz fühlt sie sich, so wie alle anderen dual Studierenden von ihren Unternehmen sehr gut betreut. Ein Befragter (dS2) meint, „es wird von der Firma auch wirklich überlegt, wie man helfen kann, was man machen kann. Also es bleibt für mich jetzt eigentlich so gesehen kein Wunsch offen“.

Bei den AnsprechpartnerInnen für die berufsbegleitend Studierenden handelt es sich bei den Meisten um die direkten Vorgesetzten. Eine Person (bb1) behauptet, ihre Vorgesetzte fragt manchmal nach wie es beim Studium läuft, besprochen wird jedoch nichts Inhaltliches bzw. Fachliches. Eine befragte Person (bb2) spricht jedoch von einem gegenseitigen Austausch mit dem Teamleiter, da dieser eher aus der Praxis kommt und sich sehr für die Theorie interessiert. Daneben sind Jahresgespräche geplant, bei denen unter anderem auch die Entwicklungsmöglichkeiten besprochen werden und das Wissen durch das Studium durchaus eine Rolle spielt. Aus diesen Gründen ist diese Person auch sehr zufrieden mit ihrem Ansprechpartner. Einer weiteren Person (bb5) steht ein Mentor zur Verfügung, der sie während der Ausbildung begleitet. Dies ist auch dadurch bedingt, dass die Ausbildung mit dem Unternehmen abgesprochen wurde und die Inhalte des Studiums sehr gut in der Praxis umsetzbar sind. Die übrigen Befragten (bb3, bb4) haben keine Ansprechperson im Unternehmen und sind mehr oder weniger auf sich alleine gestellt, wobei sie sich hin und wieder ein Gespräch über das Studium wünschen würden.

Bei diesem Punkt wird sichtbar, dass die Meinungen zwischen dual und berufsbegleitend Studierenden stark auseinander gehen. Während die dual Studierenden die Betreuung durch eine zentrale Ansprechperson sehr schätzen, gibt es diese bei den berufsbegleitend Studierenden oft gar nicht. Im ersten Fall wird die Unterstützung durch die Unternehmensleitung vorgegeben und dementsprechend gelebt, im anderen Fall ist die Unterstützung eher vom persönlichen Interesse der Vorgesetzten abhängig und daher sehr unterschiedlich.

5.6 Vereinbarkeit von Studium und Beruf

In diesem Kapitel steht die Vereinbarkeit von Studium und Beruf aus Sicht der Studierenden im Mittelpunkt des Interesses. Aus diesem Grund wurden auch nur die Studierenden zu diesem Thema befragt. Da die Vereinbarkeit auch stark von der Unterstützung

durch das Unternehmen sowie von den Merkmalen des Studiengangs abhängig ist, werden bereits beleuchtete Aspekte teilweise wieder aufgegriffen.

Die dual Studierenden empfinden ihren Ausbildungsweg, besonders aufgrund der klaren Strukturierung und guten Trennung der Praxis- und Theoriephasen, als gut vereinbar. Die klare Trennung hat zur Folge, dass sich die dual Studierenden gut auf die jeweilige Phase konzentrieren können und wenig abgelenkt werden. Dies bestätigt unter anderem die Aussage: *„Es gibt eigentlich keine Diskrepanzen mit der FH, wenn ich auf der FH bin, dann kann ich mich wirklich zu 100 % auf das Lernen konzentrieren. Und somit habe ich auch überhaupt keine Probleme“* (dS2). Zwar sind auch während der Praxisphasen einige Seminararbeiten zu schreiben, doch *„das geht eigentlich nebenbei mit“* (dS2). In diesen Phasen kommt den Befragten vor allem die flexible Arbeitszeit und das Entgegenkommen der Unternehmen zugute. Eine Person berichtet (dS1): *„Wenn ich in der Arbeit bin, habe ich absolute Freiheit was meine Arbeitszeiten betrifft und wenn ich mir jetzt kurzfristig einen Tag frei nehmen will, ist das auch überhaupt kein Problem“*. Des Weiteren wird es dem Großteil ermöglicht, auch während der Arbeitszeiten einige Dinge für das Studium zu erledigen (dS2, dS3, dS4, dS5). Im Großen und Ganzen ist das duale Studium daher *„anspruchsvoll aber machbar“* (dS4) und *„auf jeden Fall zu schaffen, mit einem gewissen Grad an Selbstdisziplin“* (dS5).

Auch die berufsbegleitend Studierenden bescheinigen, dass für sie Studium und Beruf gut vereinbar sind, wobei ein zusätzlicher Faktor bei vielen eine Rolle spielt. Eine Person drückt dies so aus: *„Ich glaube, dass nicht nur der Beruf das Problem ist bei der Vereinbarkeit, sondern einfach, weil man neben dem Studium halt auch Familie und Freunde hat und irgendwo auch andere private Sorgen und Erledigungen“* (bb1). Ähnlich sieht es eine weitere Befragte (bb2) und fügt hinzu: *„Es gibt ganz sicher Einschnitte, man muss einfach Prioritäten setzen und ja, gerade vor Prüfungen bleibt halt weniger Zeit für Freunde, für Familie, auch für Fitness, das ist schon auf jeden Fall erkennbar.“* Gerade diese beiden Studierenden heben jedoch hervor, dass für sie ein Fernstudium optimal aufgebaut und strukturiert ist, um Studium und Beruf, aber auch die Familie bestmöglich zu vereinbaren. Der Faktor Zeit spielt jedoch auch bei den übrigen Befragten eine große Rolle. Für drei Studierende (bb1, bb2, bb3) wird die Möglichkeit zu studieren durch flexible Arbeitszeiten und Zeitausgleichstage erhöht. Eine weitere Person (bb4) sieht die zeitliche Organisation ebenfalls teilweise kritisch, da es schon manchmal vorkam, dass sich berufliche Verpflichtungen mit Terminen auf der FH überschneiden. In diesen Fällen

werden meist Abstriche beim Studium gemacht, solange die Anwesenheitspflicht von 80 % nicht in Gefahr ist. Eine befragte Person (bb5) entschloss sich aufgrund der zeitlich schlechten Vereinbarkeit dazu, in die Bildungskarenz zu wechseln, *„da das Studium einfach zu kurz gekommen ist und es war jetzt nicht mehr alles unter einen Hut zu bekommen“*. Grundsätzlich sind für die berufsbegleitend Studierenden jedoch Beruf und Studium vereinbar, wenn eine gute Einteilung erfolgt, Prioritäten gesetzt werden und die Motivation gegeben ist.

5.7 Belastung durch Studium und Beruf

In diesem Kapitel wird die empfundene Belastung aus Sicht der Studierenden etwas näher beleuchtet. Auch diese ist von vielen Faktoren abhängig, einige davon resultieren wiederum aus Aspekten, die bereits in Vorkapiteln behandelt wurden.

Ein Merkmal der dualen Studien, die strikte Trennung zwischen Theorie- und Praxisphasen, unterstützt nicht nur die Vereinbarkeit von Studium und Beruf sondern hilft auch, die Belastung im Zaum zu halten (dS1, dS3). Die Befragten stoßen während ihres Studiums nur selten an ihre Grenzen, beispielsweise dann, *„wenn man die vierzehnte von fünfzehn Klausuren vor sich hat, dann hat man schon mal so ein persönliches Tief, wo man denkt, man kann nicht mehr“* (dS1). Die Belastung steigt jedoch, wenn einmal eine Prüfung daneben geht, wie eine Person (dS5) bestätigt: *„Wenn du ein braver Student warst, der alle Prüfungen gemacht hat, dann hat es gepasst. Wenn du aber irgendwo eine Nachprüfung hast, dann ist die Belastung hoch, weil du immer im Hinterkopf hast, schaffst du das oder schaffst du es nicht.“* Erschwerend kommt ebenfalls die Verantwortung im Unternehmen hinzu, denn einige Studierende leiten bereits während der Ausbildung kleine Teams und sind daher mehrfach gefordert. Trotz des anspruchsvollen Studiums ist nach Meinung der dual Studierenden die empfundene Belastung sehr von der Persönlichkeit abhängig. Je nach Lerntyp, innerer Einstellung, Unterstützung durch das Unternehmen oder der Persönlichkeit kann diese von Person zu Person variieren. Schlussendlich kommen die dual Studierenden einstimmig zum Schluss, dass das duale Studium von der Belastung her *„in Ordnung“* (dS3) ist und *„der Aufwand für das, was man danach erhält, absolut gerechtfertigt ist“* (dS1). Zudem gibt es natürlich auch Freizeit während einer Theoriephase, in der entspannt und Kraft getankt werden kann (dS5).

Die berufsbegleitend Studierenden stufen die Belastung durch Studium und Beruf insgesamt als sehr belastend ein. Dies ist auch unter anderem dadurch bedingt, dass fast alle ihrer Tätigkeit im Unternehmen Vollzeit nachgehen. Ausnahmen sind eine Studierende (bb5), die jedoch aufgrund der hohen Belastung in Bildungskarenz gewechselt ist und eine weitere, die nur sehr wenige Stunden reduziert hat. Vor allem die fehlende Trennung bzw. die ständige Konzentration sowohl auf die Ausbildung als auch auf die berufliche Tätigkeit macht den Studierenden zu schaffen. Zwei Personen (bb1, bb4) beschreiben es als sehr schwierig, eines davon komplett auszublenden. Dies äußert sich unter anderem so, dass sie einerseits während der Arbeit, vor allem kurz vor Prüfungen, oft an die Fachhochschule denken und andererseits auch bei Erledigungen für das Studium die Arbeit nicht ganz ausblenden können. Eine weitere Studierende meint, „*grundsätzlich ist schon immer eine Doppelbelastung da, man kann relativ selten einfach ein Wochenende wirklich entspannen, ohne dass man vielleicht jetzt denkt, ich sollte eigentlich etwas für die FH tun*“ (bb2). Trotz oder besser gesagt gerade durch die hohe Belastung, haben die berufsbegleitend Studierenden Wege gefunden, um die Belastung in den Griff zu bekommen. Alle halten ein gutes Zeitmanagement für sehr wichtig, für manche ist es zudem eine gute Motivation, wenn sie das erfolgreich abgeschlossene Studium vor Augen haben (bb2, bb3). Andere wiederum schöpfen Kraft durch die Unterstützung der Familie und Freunde oder verschaffen sich durch einen Tag Urlaub bzw. mit sportlichen Aktivitäten einen freien Kopf (bb1, bb4).

Vergleicht man diese beiden Studienarten, so wird sichtbar, dass sowohl die dual als auch die berufsbegleitend Studierenden einer hohen Belastung ausgesetzt sind. Aufgrund der strikten Trennung von Praxis- und Theoriephasen können sich die dual Studierenden jedoch besser auf die jeweilige Phase konzentrieren und erhalten im Notfall meist noch mehr Zeit vom Unternehmen für die Absolvierung des Studiums. Die berufsbegleitend Studierenden sind in diesem Fall meist von der Kooperationsbereitschaft ihrer Unternehmen abhängig, da die Ausbildung nur in einem Fall (bb5) mit der beruflichen Tätigkeit zusammenhängt. Nichtsdestotrotz ist die empfundene Belastung auch immer abhängig von der Persönlichkeit, wie viele der Studierenden bestätigt haben.

5.8 Anwendbarkeit der Theorie in der Praxis

In diesem Kapitel wird der Frage nachgegangen, inwiefern die gelernte Theorie von den Studierenden in der Praxis angewendet werden kann. Da es beinahe unmöglich ist, alles aus der Theorie in die Praxis umzumünzen, geht es vor allem darum, ob die Schwerpunkte bzw. Kerngebiete der Studiengänge in die Praxis umsetzbar sind.

Die dual Studierenden bestätigen, dass zwar sehr viel Theorie vermittelt wird, diese jedoch im Großen und Ganzen sehr gut in die Praxis umsetzbar ist. Eine Studierende erklärt dies folgendermaßen: *„Einige Fächer sind ja in jedem Studium Grundvoraussetzung, aber den Schwerpunkt würde ich auf jeden Fall als nützlich und anwendbar empfinden“* (dS1). Vor allem zu Beginn eines Studiums werden vermehrt Grundlagen vermittelt, die *„ein allgemeines Verständnis für die Wirtschaft ermöglichen“* (dS2). Ähnlich sehen es zwei weitere Studierende (dS3, dS5), ihrer Meinung nach sind die Schwerpunkte ebenfalls gut anwendbar, Grundlagen zu lernen sehen sie aber als genauso wichtig an. Alle Befragte merken jedoch bei ihren Aussagen an, dass die Verwendung bzw. Aufgaben im Unternehmen sehr ausschlaggebend dafür sind, wie gut sich die Theorie in der Praxis anwenden lässt. Weitere wichtige Punkte sind die Größe des Unternehmens sowie der angebotenen Dienstleistungen. Aus diesen genannten Gründen gibt ein Befragter (dS4) an, dass die Anwendbarkeit im Unternehmen sehr gering ist. Da sehr viele verschiedene Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen ihre Studierenden auf die dualen Hochschulen schicken, muss das Spektrum der Studiengänge dementsprechend breit gefächert sein um möglichst viel abzudecken. Dennoch kann auch dieser dual Studierende seinem Studiengang genügend Positives abgewinnen, denn sein Studium fördert den Weitblick, das Verständnis für die Zusammenhänge der Prozesse sowie das analytische Denken.

Die berufsbegleitend Studierenden empfinden die Anwendbarkeit in der Praxis etwas differenzierter. Eine Person (bb1) studiert z.B. Personalmanagement und arbeitet in der Personalabteilung, kann jedoch laut eigener Aussage nur sehr wenig aus der Theorie mit in die Praxis nehmen. Aus ihrer Sicht ist dies vor allem durch die Organisation des Unternehmens nicht anders möglich, da für den Großteil der HR-Arbeit die Zentrale in Deutschland zuständig ist und sie selbst wenige Freiheiten besitzt. Zwei weitere Personen (bb2, bb4) können wiederum einige Aspekte gut in die Praxis umsetzen und nehmen die Theorie als gutes Basiswissen für den Beruf wahr. Allerdings ist dies nur bis zu einem bestimmten Grad so, *„weil Theorie und Praxis dann doch immer sehr verschiedene Dinge sind“* (bb2). Für eine weitere Befragte (bb3) sind ebenfalls einige Fächer gut anwendbar, vor allem jene mit rechtlichem Hintergrund. Ihrer Meinung nach könnte sie noch mehr im Unternehmen umsetzen und einbringen, hat jedoch das Gefühl, dass dies nicht erwünscht ist und daher selten ermöglicht wird. Ein Grund ist für sie das fehlende Interesse am Studium und die fehlende Unterstützung seitens des Unternehmens. Dementsprechend niedrig schätzt sie allgemein die Anwendbarkeit der Theorie in der Praxis

ein. Dadurch, dass die Ausbildung sehr stark mit dem derzeitigen Beruf und der zukünftig angestrebten Tätigkeit zusammenhängt, sind für eine andere Studierende (bb5) viele Dinge direkt in der Praxis anwendbar. Viele weitere Lehrveranstaltungen werden als Grundgerüst benötigt und daher ebenfalls von ihr als praxisorientiert bewertet.

Stellt man die dualen und berufsbegleitenden Studiengänge in Bezug auf die Anwendbarkeit gegenüber, so sind die Unterschiede auf einige Faktoren zurückzuführen. Ein Grund dafür ist z.B., dass die dualen Studiengänge auf die Bedürfnisse der jeweiligen Unternehmen aus einer gewissen Branche abgestimmt sind. In Folge dessen wird auch die Anwendbarkeit höher eingestuft als bei den berufsbegleitenden Studiengängen. Dies ist zum einen dadurch bedingt, dass die Unternehmen nur selten auf das Erlernte der Studierenden eingehen können bzw. wollen und zum anderen, dass die gewählten berufsbegleitenden Studiengänge oft sehr wenig mit der eigentlichen Tätigkeit im Unternehmen zusammenhängen.

5.9 Empfundene Bindung zum Unternehmen

Jene Unternehmen, die duale Studien anbieten, investieren viel in die Ausbildung ihrer Studierenden, wobei diese Förderungen materielle aber auch immaterielle Leistungen umfassen. Bereits vor einem dualen Studium wird viel Aufwand betrieben, wenn es darum geht, die besten Talente für sich zu gewinnen. Während der Ausbildung sind sie wiederum gefordert, ihre Studierenden intensiv zu begleiten, damit diese nach dem erfolgreichen Abschluss die gewünschte Position einnehmen können. Nun stellt sich die Frage, ob die Unterstützung bzw. die Kooperation mit den Studierenden aus Sicht der Unternehmen auch Auswirkungen hat auf die MitarbeiterInnenbindung. Auf der anderen Seite ist es natürlich von großem Interesse, ob und inwiefern sich die dual Studierenden aufgrund der diversen Unterstützungsmaßnahmen durch das Unternehmen stärker an ihre ArbeitgeberInnen gebunden fühlen. Darüber hinaus ist es ebenfalls von Interesse, ob sich im Falle einer Kooperation der berufsbegleitend Studierenden mit ihren Unternehmen, diese positiv auf die Bindung zum Unternehmen auswirkt. Ist keine Kooperation gegeben, stellt sich des Weiteren die Frage, ob sich die Studierenden mehr Unterstützung gewünscht hätten und wenn ja, ob diese eine stärkere Bindung zur Folge haben könnte.

Für Unternehmen 1 hängt es stark vom Führungsverhalten der Vorgesetzten ab, ob sich die Studierenden wohl bei ihren ArbeitgeberInnen fühlen. Wenn sie z.B. Verständnis mitbringen, die Studierenden unterstützen und ihnen interessante Aufgaben zuweisen, wirkt sich das nach Meinung der befragten Unternehmensvertreterin positiv aus. Nichtsdestotrotz gibt es immer wieder AbsolventInnen, die nach den bestmöglichen Konditionen suchen und denen es am Ende egal ist, wie gut sich das Unternehmen während des Studiums um sie gekümmert hat. Folgende Situationsbeschreibung veranschaulicht das: *„Stellen sie sich vor, sie absolvieren in unserem Unternehmen ein Studium und im Anschluss wird ihnen ganz klar ein Vier-Jahres-Plan dargelegt, wie es für sie weitergeht, über klar definierte Entwicklungsstufen. Das haben sie bei andere Unternehmen nicht. Die zahlen aber besser, es gibt ein dickes Auto.“* Entscheidend ist oftmals die Persönlichkeit der Einzelnen, vor allem unterscheiden sich die kurzfristig denkenden von den langfristig denkenden AbsolventInnen. Die einen entscheiden sich für das Geld und das Auto, die anderen bringen mehr Geduld mit und entwickeln sich langsamer aber zielgerichtet in eine Führungsposition mit größerer Verantwortung. Ein Beweis dafür, dass sich der gute Kontakt sowie ein gutes Trennungsmanagement bezahlt machen, ist die Rückkehr von einigen zuvor abgewanderten Studierenden ins Unternehmen. Dies lässt sich laut Unternehmen 1 auf die Loyalität zurückführen, obwohl immer noch die Frage offen bleibt, warum sich die Studierenden direkt im Anschluss an das Studium für jemand anderen entschieden haben. Unternehmen 2 ist ebenfalls der Meinung, dass *„die intensive Betreuung und enge Kooperation mit den Studierenden von Anfang an auch eine hohe Bindung ans Unternehmen impliziert“*. Diesem Unternehmen ist es besonders wichtig, durch vielfältige Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten die Attraktivität als ArbeitgeberIn zu steigern. Auch Unternehmen 3 findet, dass die Maßnahmen zur Betreuung ihrer Studierenden großen Einfluss auf die Loyalität haben. Als Beispiel wird einerseits ein Kick-Off genannt, der es den Studierenden ermöglichen soll, das Unternehmen als auch die KollegInnen zu Beginn des Studiums kennenzulernen und so den Einstieg zu erleichtern. Andererseits wird auch die Zusammenarbeit nach dem dualen Studium angeführt. Allerdings gibt auch dieses Unternehmen zu verstehen, dass es trotz aller Bindungsmaßnahmen nicht immer gelingt, die Studierenden über ihr Studium hinaus an sich zu binden. Die Fluktuationsquote der Auszubildenden, die innerhalb von fünf Jahren das Unternehmen verlassen, wird mit zirka 40 % beziffert, eine eigene Statistik nur für die dual Studierenden wird jedoch nicht geführt.

Gründe für ein vorzeitiges Ausscheiden aus der Organisation liegen also sowohl innerhalb als auch außerhalb der Einflussmöglichkeiten des Unternehmens. Oft stellt sich z.B.

erst zu einem späteren Zeitpunkt heraus, ob die dual Studierenden tatsächlich für eine Karriere nach der Ausbildung im Unternehmen geschaffen sind. Zudem können sich auch die Lebensumstände während des Studiums ändern und die Studierenden entscheiden sich aus rein persönlichen Gründen dazu, ihr Ausbildungsunternehmen zu verlassen. Somit sind trotz der sorgfältigen Auswahl, der starken Zusammenarbeit und Unterstützung nicht alle dual Studierenden langfristig ans Unternehmen zu binden.

Eine befragte Person (dS1) fühlt sich aufgrund der Zusammenarbeit stärker mit dem Unternehmen verbunden. Durch die Tatsache, dass sie verstanden und ihre Wertschätzung entgegen gebracht wird, geht diese Person beispielweise gerne in die Arbeit, hilft ihren KollegInnen oder engagiert sich über die übliche Arbeitszeit hinaus. Sie kann sich gut mit ihrem Unternehmen identifizieren und würde Ihren FreundInnen jederzeit ein duales Studium weiterempfehlen, auch wenn manchmal nicht alles nach Wunsch verläuft.

Für eine weitere Person (dS2) kommt es sehr stark darauf an, wie das Unternehmen mit einem umgeht. Wird man z.B. während den Praxisphasen nur als Praktikant angesehen, nimmt die Zufriedenheit ab, werden spannende Aufgaben übertragen, steigt die empfundene Bindung. Auch dieser Person macht die Arbeit sehr viel Spaß, sie bekommt die Möglichkeit, das Gelernte in die Praxis umzusetzen und engagiert sich deshalb auch überdurchschnittlich. Sie kann sich sehr gut mit dem Unternehmen identifizieren, fühlt sich dort sehr wohl und würde daher diesen Ausbildungsweg jederzeit weiterempfehlen. Zugleich betont sie, dass die Zusammenarbeit sehr von einem gelungenen Wechselspiel zwischen Studierenden und Unternehmen abhängt: *„Ich glaube, man kann sich vom Unternehmen nur das erwarten, was man bereit ist selbst zu geben. Also wenn ich jetzt weniger dem Unternehmen geben würde, dann würde ich auch sicher weniger zurückbekommen.“*

Eine dual Studierende (dS3) meint auf die Frage, ob sie sich durch die Zusammenarbeit stärker an das Unternehmen gebunden fühlt, *„ich bin da ziemlich loyal und setze mich auch dafür ein und da stehe ich schon sehr dahinter, muss ich sagen“*. Dies äußert sich durch Freude an der Arbeit, gelegentliche Überstunden oder indem eine positive Meinung über das Unternehmen nach außen getragen wird. Auch wenn sie mit ihrer Situation sehr zufrieden ist, merkt diese Befragte an, dass sie aufgrund der großen Vielfalt an vertretenen Unternehmen in ihrer Klasse, sehr wohl Unterschiede beobachten kann. Ihrer Meinung nach ist besonders bei Discounter der Druck allgemein relativ hoch, die

GroßhändlerInnen sind hingegen gut organisiert und bei EinzelhändlerInnen werden teilweise die Arbeitszeiten bemängelt.

Ein dual Studierender (dS4) spricht von einer anfangs emotionalen Bindung zu seinem Unternehmen und vor allem zu seinen ArbeitskollegInnen. Dennoch hat sich für ihn seit Beginn des dualen Studiums einiges verändert. Durch den Vergleich mit anderen KommilitonInnen und Unternehmen meint er, *„jetzt zum Ende hin würde ich sagen, dass ein duales Studium die Menschen eher dazu verleitet, dass sie nach anderen Möglichkeiten suchen“*. Auch wenn bis dahin alles gepasst hat und er gut betreut wurde, spielt dies nur eine Nebenrolle, da andere Dinge für die persönliche Entwicklung wichtiger erscheinen. Für ihn ist es eine Frage der Persönlichkeit bzw. des Typs, wie mit Veränderungen umgegangen wird. Manche in seinem Umfeld haben Angst sich vom Unternehmen zu trennen. Als Hauptgrund für seine Wechselgedanken führt er vor allem den Wunsch an, die gelernte Theorie besser in die Praxis umsetzen zu können und dadurch bessere Entwicklungschancen zu erhalten. Zudem spielen auch private Gründe bei den Überlegungen für die weitere berufliche Zukunft eine Rolle.

Auf die Frage, inwiefern sich die Kooperation auf die Bindung zum Unternehmen auswirkt, antwortet der letzte der befragten dual Studierenden (dS5), *„naja, das ist wieder eine andere Frage, das Unternehmen schaut zwar, dass du im Studium durchkommst, aber die Loyalität, ich sage es einfach so, wie es ist, die hört sich beim Gehalt auf. Es kommen eigentlich zwei Sachen zusammen, die es gut erklären, das Gehalt und die Perspektive.“* In seinem Unternehmen kann es beispielsweise vorkommen, dass nach positivem Abschluss des Studiums kein wie zuvor vereinbarter Platz als Abteilungsleiter frei ist. Eine realistische Perspektive, in absehbarer Zeit in diese Position zu wechseln, würde ihm in diesem Fall ausreichen. Eine Position mit höherem Gehalt und vergleichsweise geringem Entwicklungspotential würde ihn auf längere Sicht hingegen nicht zufrieden stellen.

Für eine berufsbegleitend Studierende (bb1) ist die Frage nach der Bindung zum Unternehmen aufgrund der Zusammenarbeit einerseits schwierig zu beantworten, da es im Großen und Ganzen aus ihrer Sicht keine gibt. Andererseits könnte sie sich vorstellen – genauso wie drei weitere Studierende (bb2, bb3, b4) – dass bei besserer Unterstützung ihre Loyalität stiege. Hervorzuheben ist jedoch, dass es sich bei der gewünschten Unterstützung selten um finanzielle oder zeitliche Aspekte handelt.

Ein viel wichtigerer Aspekt für die berufsbegleitend Studierenden sind die Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb eines Unternehmens. Wird in diesem Bereich nichts geboten, *„ist die Gefahr schon groß, dass man geht“* (bb1). Ähnlich sieht es eine weitere Person (bb2), denn für sie ist es wichtig, dass sie das Erlernte in irgendeiner Form im Unternehmen anwenden kann. Sollte diese Möglichkeit über einen gewissen Zeitraum nicht gegeben sein, würde sie sich nach einem neuen Job mit besseren Karrierechancen umsehen. Ein weiterer Studierender (bb4) bestätigt ebenfalls, dass eine verstärkte Zusammenarbeit nicht zwangsläufig zu einer höheren Bindung führt und drückt dies folgendermaßen aus: *„Mit der Unterstützung für das Studium hat das relativ wenig zu tun. Ich würde schon gerne dort bleiben, wenn es die Karriereleiter zulässt. Es spielen viele andere Faktoren mit, daher würde ich auch dort bleiben, auch wenn ich die Unterstützung für das Studium jetzt nicht bekomme.“*

Für eine Person (bb3) wäre ein Lösungsansatz, sich regelmäßig zu treffen, um den aktuellen Stand des Studiums bzw. über neue Projekte zu diskutieren und neue Ziele abzustecken. Das Einbinden in die Organisation durch Berücksichtigung der fachlichen Kenntnisse und Übertragung von Aufgaben würde ihrer Meinung nach ebenfalls eine hohe Wirkung haben. Dadurch, dass Studium und Beruf bei einer Studierenden (bb5) viele fachliche Gemeinsamkeiten aufweisen und außerdem die Unterstützung durch das Unternehmen gegeben ist, empfindet diese Person als einzige eine erhöhte Bindung bzw. Loyalität. Sie findet, dass es nicht immer finanzielle Unterstützung geben muss um die Bindung zu fördern.

In Bezug auf die empfundene Bindung aufgrund der Zusammenarbeit mit ihren Unternehmen lassen sich die Aussagen der dual Studierenden mit jenen der berufsbegleitend Studierenden schlecht vergleichen, da bei den Letzteren kaum eine vorhanden ist. Es zeigt sich jedoch, dass auch bei den dual Studierenden die Loyalität nur selten alleine der Unterstützung durch die Unternehmen zuzuschreiben ist. Ebenso sind weitere Aspekte wie die Karriereziele, das Gehalt oder persönliche Ziele entscheidend. Auf der anderen Seite wird sichtbar, dass bei den berufsbegleitend Studierenden vor allem die Perspektive im Unternehmen sowie die Möglichkeit, die gelernte Theorie in die Praxis umzusetzen, im Vordergrund stehen. Weniger wichtig erscheint hingegen die finanzielle oder zeitliche Unterstützung.

5.10 Wertvorstellungen und Ziele der Generation Y

In diesem Kapitel werden noch einmal einige Aussagen der Befragten zusammengefasst, um im Anschluss daran zu überprüfen, ob Parallelen zu den Merkmalen der Generation Y erkennbar sind.

Die befragten Unternehmen stimmen mit der Meinung überein, dass sie viele Maßnahmen setzen müssen, um für potentielle MitarbeiterInnen attraktiv zu sein. Für Unternehmen 2 ist dies vor allem das Angebot von Aus- und Weiterbildungsprogrammen und Unternehmen 3 ist der regelmäßige Kontakt zu den dual Studierenden besonders wichtig. Unternehmen 1 sieht vor allem eine gute Betreuung während der Ausbildung als auch aufgezeigte Perspektiven über das Studium hinaus als sehr wichtig an, um die dual Studierenden an sich zu binden. Zugleich wird das jedoch immer schwieriger, da die dual Studierenden mit Potential von vielen Seiten hören, dass sie am Arbeitsmarkt sehr gefragt sind. Dies führt unter anderem dazu, dass *„Studierende mit Anforderungen auf uns zukommen, die wir nicht immer erfüllen können. Und dann natürlich andere Unternehmen sagen, wir erfüllen das, und weg sind sie“*.

Den dual Studierenden ist es besonders wichtig, dass sie während der Praxisphasen spannende Aufgaben übertragen bekommen und sie ihr theoretisch erlangtes Wissen einsetzen können (dS2, dS3, dS5). Sollte dies nicht gegeben sein, *„wächst der Wunsch etwas Neues zu suchen, wo man das Gelernte auch anwenden kann“* (dS4). Auch eine gute Betreuung während des Studiums ist für die eben zitierte Person nicht zwingend ein Garant für eine langjährige Zusammenarbeit. Sollten in einem anderen Unternehmen etwa die Entwicklungsmöglichkeiten besser sein, kann sie sich ebenfalls einen Arbeitsplatzwechsel vorstellen. Ähnlich sieht es ein weiterer dual Studierender (dS5), der trotz einer guten Zusammenarbeit mit seinem Unternehmen zum einen eine faire Entlohnung erwartet und zum anderen die innerbetrieblichen Perspektiven in Bezug dazu setzt. Sollten auf längere Zeit gesehen die Entwicklungschancen nicht ausreichend sein, würde sich diese Person nach Alternativen umsehen. Eine dual Studierende (dS1) empfindet es als sehr motivierend und wichtig, dass ihr Wertschätzung entgegengebracht und Entscheidungsfreiheit geboten wird.

Auch für die berufsbegleitend Studierenden spielt es eine wichtige Rolle, ob sie ihr Wissen sinnvoll und umfangreich im Unternehmen einsetzen können. Für zwei Studierende

(bb2, bb4) wären fehlende Perspektiven im eigenen Unternehmen bzw. bessere Karrierechancen bei einem anderen Unternehmen ein Hauptgrund für einen Arbeitsplatzwechsel. Für eine weitere berufsbegleitend Studierende (bb1) ist es ebenfalls sehr entscheidend, ob sie ins Unternehmen eingebunden wird und interessante Aufgaben übernehmen kann. Schon alleine ein erhöhtes Interesse seitens des Unternehmens würde sich für viele (bb1, bb2, bb3) positiv auf die Zufriedenheit auswirken. Als Beispiele werden regelmäßige Feedbackgespräche, bei denen der aktuelle Stand des Studiums bzw. deren Inhalte und die Möglichkeit diese einzusetzen, genannt. Neben den beruflichen Perspektiven ist es den berufsbegleitend Studierenden jedoch auch äußerst wichtig, dass sie Beruf und Familie bzw. Beruf und Freizeit vereinbaren können, „da ich einfach viele Hobbys habe“ (dS2) bzw. „man Familie und Freunde hat, und man schaut, dass alles funktioniert“ (dS1).

Die Antworten der dual und der berufsbegleitend Studierenden weisen in Bezug auf deren Erwartungen an die Arbeitswelt deutliche Übereinstimmungen auf. Wichtig bei der Ausübung ihrer Tätigkeit ist ihnen vor allem, dass sie ihr angeeignetes Wissen im Unternehmen einsetzen können und sie spannende Aufgaben übertragen bekommen. Zwar ist für einige auch ein faires Gehalt entscheidend, viel wichtiger als das sind jedoch ausreichende Karriereperspektiven und Entwicklungschancen. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass sowohl duale als auch berufsbegleitende Studien geeignete Angebote für die Generation Y sein können, jedoch nur unter der Prämisse, dass die Studierenden die Theorie sinnvoll in der Praxis einsetzen können und ihre Aufgaben herausfordernd und an die eigenen Qualifikationen angepasst sind.

5.11 Der quantitative Fragebogen

Am Ende des Interviews wurden die dual und berufsbegleitend Studierenden gebeten, ihre Meinung anhand eines quantitativen Fragensets abzugeben. Ziel dabei ist es, das Interview noch einmal quantitativ auf einen Blick darzustellen. Die Fragen wurden dabei an die Interviewleitfäden angelehnt und sollen somit einerseits die Ergebnisse zusammenfassen und andererseits die Einschätzungen der beiden Studierendengruppen etwas vergleichbarer machen. Aufgrund der kleinen Stichprobe ist zwar die Aussagekraft sehr eingeschränkt, dennoch sollte durch die Befragung eine Tendenz bezüglich der wichtigsten Aspekte der beiden Ausbildungswege erkennbar werden.

Abbildung 5: Auswertung des quantitativen Fragebogens



Die Items dieses Fragebogens wurden eigenständig auf Basis der Interviewleitfäden erstellt und von den Befragten auf einer 5-stufigen Skala zwischen „1=Sehr gut/Sehr hoch“ und „5=Schlecht/Sehr gering“ beantwortet. Da bei einer derart kleinen Stichprobe Prozentangaben bei den Ergebnissen wenig zielführend sind, wurde bei den Antworten die durchschnittliche Bewertung berechnet und neben der Skala des jeweiligen Items veranschaulicht. Der obere Balken entspricht den Antworten der dual Studierenden und der untere Balken jenen der berufsbegleitend Studierenden. Jeder Balken reicht bis zu jenem Wert auf der Skala, welcher der Durchschnitt aus den jeweils fünf befragten dual bzw. berufsbegleitend Studierenden ist.

Die ersten vier Items beschäftigen sich mit dem Aspekt Unterstützung durch das Unternehmen. Hier spiegeln sich die Antworten aus den geführten Interviews sehr stark wider. Nachdem einerseits nur wenige berufsbegleitend Studierende vom Unternehmen unterstützt werden und andererseits die dual Studierenden über große Unterstützung berichten, sind die Abweichungen verständlich. Bei der Bewertung der Unterstützung insgesamt kann es sein, dass noch andere Aspekte bei der Beantwortung eine Rolle gespielt haben, daher ist der Mittelwert dieses Items nicht mit dem Mittelwert der ersten drei gleichzusetzen. Das Interesse seitens des Unternehmens wird ebenfalls sehr kontrovers betrachtet. Diesen Punkt kann es z.B. wesentlich beeinflussen, ob das Unternehmen bzw. die Vorgesetzten die Meinung der Studierenden zu aktuellen Projekten einholen, ob sie das Curriculum berücksichtigen oder ob sie mit den Studierenden über ihre Zukunft sprechen.

Die Vereinbarkeit von Studium und Beruf bewerten die dual Studierenden um einiges besser als die berufsbegleitend Studierenden, die Belastung durch Studium und Beruf schätzen beide Studierendengruppen jedoch sehr ähnlich ein. Dadurch, dass berufsbegleitende Studiengänge bestmöglich an die Bedürfnisse von Arbeitstätigen angepasst werden und die Studierenden selbst laut eigenen Angaben über viel Disziplin und ein gutes Zeitmanagement verfügen, liegen die Werte nicht weit hinter jenen der dual Studierenden. In Punkto Anwendbarkeit des Erlernten sind beide sogar gleichauf.

Die beiden letzten Items haben den Hintergrund, die Zufriedenheit und die empfundene Bindung zum Unternehmen der Studierenden etwas besser zu veranschaulichen. Es wird davon ausgegangen, dass sich eine höhere Zufriedenheit im Unternehmen unter anderem dadurch äußert, wenn die Studierenden ihre Unternehmen auch nach außen

hin als gute ArbeitgeberInnen weiterempfehlen. Das Vorhaben, sich nach der Ausbildung vom Unternehmen zu trennen, kann sehr viele Gründe haben. Das heißt, dass die Loyalität und Bindung zum Unternehmen mit zunehmender Wahrscheinlichkeit der Abwanderung, abnimmt. Auffallend ist hier, dass die dual Studierenden diese Absicht um einiges höher einschätzen als die berufsbegleitend Studierenden.

Die Ergebnisse der Interviews sowie der quantitativen Befragung sollen dabei helfen, ob und in welchem Ausmaß die im Vorfeld getroffenen Annahmen verifiziert bzw. zu falsifiziert werden können.

Hypothese 1: Die dual Studierenden können die vermittelten Inhalte des Studiums im Berufsalltag besser anwenden als die berufsbegleitend Studierenden.

Trotz der Abstimmung der dualen Studiengänge auf die Bedürfnisse der Unternehmen, können nicht alle dual Studierenden ihrer Meinung nach die Theorie optimal in die Praxis umsetzen. Gründe dafür sind unter anderem die Unternehmensgröße, da es in kleineren Organisationen oft nicht die Möglichkeit gibt, alle Unternehmensbereiche kennenzulernen. Darüber hinaus bieten Unternehmen die in der Theorie erlernten Dienstleistungen gar nicht an. Dennoch sind alle der Meinung, dass neben den anwendbaren Schwerpunkten die wirtschaftlichen Grundlagen sehr wichtig für die weitere Karriere sind. Auf der anderen Seite geben die berufsbegleitend Studierenden an, dass die Schwerpunkte des Studiums teilweise ganz gut in der Praxis anwendbar sind, fügen jedoch hinzu, dass viele Lehrveranstaltungen als Grundgerüst dienen und nicht direkt umzusetzen sind. Da beide Gruppen die Anwendbarkeit in den Interviews und den Fragebögen sehr ähnlich beurteilen, kann die Annahme auf Basis dieser Befragung nicht bejaht bzw. verifiziert werden.

Hypothese 2: Alle berufsbegleitend Studierenden würden sich eine intensivere Zusammenarbeit mit ihren Unternehmen wünschen.

Die berufsbegleitend Studierenden bewerten die Unterstützung durch das Unternehmen insgesamt durchschnittlich, die finanzielle Unterstützung hingegen nur als ausreichend. Ein berufsbegleitendes Studium wird fast ausschließlich aus persönlichen Motiven und nur sehr selten auf Anordnung eines Unternehmens absolviert. Somit besteht für die Unternehmen auch keine Verpflichtung zur Unterstützung der Studierenden, auch wenn es in irgendeiner Weise von der Ausbildung profitiert. Trotz der mittelmäßigen Bewertung

würden sich die berufsbegleitend Studierenden jedoch nicht mehr Unterstützung wünschen, weshalb auch diese Annahme nicht bestätigt werden kann. Hauptgrund dafür ist, dass die Studierenden keinen zusätzlichen Druck bei der Absolvierung des Studiums verspüren, wenn sie keine Unterstützung erhalten.

Hypothese 3: Sowohl die dual als auch die berufsbegleitend Studierenden weisen Gemeinsamkeiten mit den Merkmalen der Generation Y auf.

Die dual als auch die berufsbegleitend Studierenden haben genaue Vorstellungen von ihrer zukünftigen Tätigkeit. Dies äußert sich dadurch, dass sie regelmäßig die eigene Situation im Unternehmen reflektieren und bewerten. Neben der Sicherstellung von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten spielt es für den Großteil eine entscheidende Rolle, dass sie ihr Wissen einsetzen können und ihnen ausreichende Perspektiven im Unternehmen geboten werden. Die Studierenden wünschen sich des Weiteren ein umfassendes und zeitnahes Feedback, eine faire Entlohnung und Leistungsanerkennung durch das Unternehmen. Trotz der ehrgeizigen beruflichen Ziele ist es den Befragten besonders wichtig, dass sie Beruf und Familie bzw. Beruf und Freizeit gut vereinbaren lassen, wobei Angebote wie flexible Arbeitszeiten schon teilweise als selbstverständlich erachtet werden. Die Antworten der beiden Studierendengruppen spiegeln zum Teil sehr deutlich die Merkmale der Generation Y wider, wodurch diese Hypothese bejaht werden kann. Darüber hinaus zeigen einige Abweichungen den Individualismus, der ebenfalls charakteristisch für diese Generation ist.

Hypothese 4: Die dual Studierenden empfinden durch die starke Kooperation eine größere Bindung zum Unternehmen als berufsbegleitend Studierende.

Die dual Studierenden schätzen die Kooperation mit ihren Unternehmen im Unterschied zu den berufsbegleitend Studierenden als sehr hoch ein. Die Kooperation beinhaltet unter anderem regelmäßige Treffen oder Gespräche mit den Ansprechpartnern, Absprachen bei der Wahl der Abschlussarbeit oder auch die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Hochschule und dual Studierenden. Dennoch empfinden nicht alle dual Studierenden eine größere Bindung zum Unternehmen, wie auch die Ergebnisse der letzten Frage bestätigen. Da die dual Studierenden eine höhere Bereitschaft haben, das Unternehmen zu verlassen, muss auch diese Annahme verneint werden.

6 Fazit und Ausblick

In diesem Kapitel erfolgt abschließend noch einmal ein Überblick über die Vorgehensweise und die Zielsetzung dieser Arbeit. In weiterer Folge werden die wichtigsten Ergebnisse sowie die daraus erwachsenen Erkenntnisse zusammengefasst und des Weiteren ein Bezug auf die Forschungs- und Leitfragen hergestellt. Ein kritischer und objektiver Rückblick auf die Ergebnisse, Methode und Durchführung sowie ein Ausblick auf die Möglichkeiten zur weiteren Forschung zu diesem Thema runden diese Arbeit ab.

Im Fokus dieser Arbeit stehen die Vor- und Nachteile von dualen Studien sowie die sich daraus ergebenden Chancen und Herausforderungen für die dual Studierenden und deren Unternehmen. Ziel war es, die Einschätzungen zu Aspekten wie die Zusammenarbeit zwischen den Beteiligten oder die Unterstützung durch das Unternehmen herauszufiltern. Darüber hinaus sollten die dual Studierenden eine Beurteilung darüber abgeben, inwiefern die Zusammenarbeit die empfundene Bindung zum Unternehmen beeinflusst. Des Weiteren ist von Interesse, wie im Gegensatz dazu, berufsbegleitend Studierende die Vor- und Nachteile ihrer Ausbildung, die Kooperation mit ihren Unternehmen und die eventuell daraus folgende Loyalität bewerten.

In einem ersten Schritt wurde der theoretische Rahmen zu dieser Arbeit mittels Literaturrecherche geschaffen. Dazu erfolgten ein Abriss der Studienlandschaft allgemein sowie eine Charakterisierung der unterschiedlichen Typen von Studienangeboten in Österreich. Der geschichtlichen Entwicklung und Merkmale von dualen Studien kam erhöhte Aufmerksamkeit zu, da diese Aspekte bei der weiteren Bearbeitung eine tragende Rolle spielten. Ebenso wichtig sind die Anforderungen der Generation Y an die Arbeitswelt, und die Frage, ob duale Studien diesen Anforderungen gerecht werden können. Darüber hinaus sind die Merkmale und Charakteristika von berufsbegleitenden Studiengängen von großem Interesse, da die Meinungen der Studierenden mit jenen der dual Studierenden gegenüber gestellt werden.

Um die Vor- und Nachteile sowie die Spezifika der dualen Studien herauszufiltern, wurden dual Studierende als auch Unternehmen, die duale Studiengänge anbieten, befragt. Ebenso wurden berufsbegleitend Studierende zu diesen Themen und ihren persönlichen Einschätzungen dazu interviewt. Die Befragung erfolgte mit Hilfe von halbstandardisier-

ten Interviewleitfäden, anhand derer die Zielgruppen ihre Ausbildung aus ihrer Sicht erläutern sollten. Da die dual Studierenden jedoch nicht bei den befragten Unternehmen arbeiten, können auch die Antworten nicht direkt aufeinander bezogen werden. Dennoch brachten die Interviews viele Erkenntnisse, auf die im Folgenden genauer eingegangen wird.

Als Hauptgrund für das Angebot von dualen Studiengängen geben die Unternehmen an, dass sie mit den dual Studierenden den Bedarf an Führungskräften aus den eigenen Reihen decken wollen. Außerdem sehen sie darin für die SchulabgängerInnen eine sehr gute Einstiegsmöglichkeit in die Arbeitswelt. Den größten Vorteil eines dualen Studiums bildet für die Unternehmen die Verzahnung von Theorie und Praxis. Einerseits bekommen die Studierenden eine theoretische Hochschulausbildung und andererseits können sie während der Praxisphasen das Unternehmen sowie die Unternehmenskultur kennenlernen.

Die dual Studierenden geben ebenfalls an, dass für sie der größte Vorteil an der Ausbildung der hohe Praxisanteil ist. Dadurch ist es ihnen möglich, das Erlernte im Unternehmen umzusetzen und zu verknüpfen und damit Transferwissen zu generieren. Die beschränkte Studierendenanzahl an den Studiengängen wird des Weiteren als ein Vorteil angesehen, da die Betreuung und die Kommunikation untereinander auf einer persönlicheren Ebene statt findet. Die kleinen Gruppen und die intensive Zusammenarbeit ermöglicht es den Studierenden in der Folge, Einblicke in andere Unternehmen zu erlangen und Netzwerke aufzubauen. Das geregelte Einkommen und der strukturierte Tagesablauf während den Theoriephasen werden ebenfalls als wichtig, jedoch nicht als wesentlicher Vorteil, angesehen.

Auf die Forschungsfrage bezogen kann daher gesagt werden, dass der hohe Praxisbezug der Ausbildung als zentraler Vorteil beurteilt wird. Einerseits wird durch die Kooperation von Unternehmen und Hochschule und die Abstimmung des Lehrplanes auf deren Bedürfnisse der Nutzen für die Praxis zu einem hohen Grad sichergestellt. Andererseits können sich dadurch die dual Studierenden ab dem ersten Tag in der Unternehmenspraxis einbringen und ihren Teil zum Erfolg beitragen. Auffallend ist hingegen, dass Aspekte der Zusammenarbeit eine eher untergeordnete Rolle für die Studierenden spielt und selten als Vorteil erwähnt wird.

Die Interviews zeigen jedoch, dass die Studierenden nicht immer die Möglichkeit haben, ihr Wissen bzw. das Gelernte in der Praxis anzuwenden, auch wenn sie dies als Vorteil dargestellt haben. Gründe dafür können einerseits die Verwendung bzw. den Aufgaben im Unternehmen sein und andererseits kann es daran liegen, dass gewisse Dienstleistungen im Unternehmen gar nicht angeboten werden.

Der zuvor angesprochene Vorteil des Netzwerkens innerhalb eines Studiengangs kann sich allerdings negativ bemerkbar machen. Die Einblicke in andere Unternehmen fördern die Vergleichbarkeit und birgt somit aus Sicht der Unternehmen die Gefahr, dass die Studierenden abgeworben werden. Somit ist einer der größten Vorteile zugleich eine sehr große Herausforderung. Andererseits kann daraus insgesamt auch eine Qualitätssteigerung resultieren, da sich die Unternehmen von anderen abheben müssen.

Ein wesentliches Merkmal von dualen Studien ist die Unterstützung bzw. Kooperation zwischen Unternehmen und Studierenden, die meist im Ausbildungsvertrag geregelt ist. Diese wird von den dual Studierenden insgesamt als sehr gut eingestuft, vor allem die zeitliche Unterstützung durch das Unternehmen und die Unterstützung durch einen Ansprechpartner sind herauszuheben. Die Maßnahmen reichen von Freistellungen für Abschluss- oder Semesterarbeiten, Lernurlaub und flexible Arbeitszeiten bis hin zu regelmäßigen Feedbackschleifen oder einer individuellen Karriereplanung. Die finanzielle Unterstützung wird ebenfalls als sehr gut und umfangreich bewertet. Neben einem regelmäßigen Gehalt werden unter anderem Wohnzuschüsse gewährt und Fahrtgelder ersetzt, die Übernahme von Studiengebühren oder sonstigen Aufwendungen runden das Angebot ab.

Die berufsbegleitend Studierenden bewerten im Unterschied dazu die Unterstützung durch das Unternehmen insgesamt als mittelmäßig. Finanziell wird z.B. niemand der Befragten unterstützt, weder bei den Studiengebühren noch bei anderen Aufwendungen. Eine zentrale Ansprechperson gibt es nicht, sehr wohl erkundigen sich hin und wieder Vorgesetzte über den Status des Studiums, ohne jedoch auf inhaltliche Themen einzugehen. Eine zeitliche Unterstützung ist noch am ehesten gegeben, obwohl Maßnahmen wie flexible Arbeitszeiten, Gleitzeit oder Stundenreduktionen auch anderen MitarbeiterInnen zur Verfügung stehen.

Aus den zuvor genannten Gründen kann daher in Bezug auf die erste Leitfrage ein sehr großer Unterschied bezüglich der Zusammenarbeit zwischen den Unternehmen und den Studierenden bestätigt werden. Die dual Studierenden werden in jeder Hinsicht bei der Absolvierung ihres Studiums tatkräftig unterstützt, und wenn einmal etwas nicht wie geplant verläuft, sind zentrale AnsprechpartnerInnen für die Belange der Studierenden zuständig. Demgegenüber stehen die berufsbegleitend Studierenden, die weitestgehend während des Studiums auf sich alleine gestellt sind. Auffallend und etwas überraschend ist jedoch, dass sich keiner von ihnen mehr Unterstützung in diesen Bereichen wünscht. Dies lässt sich damit erklären, dass durch die geringe Kooperation auch wenig Abhängigkeit zum Unternehmen sowie kein zusätzlicher Druck von außen entstehen.

Eine Ausnahme, bei der sich die berufsbegleitend Studierenden eine Unterstützung von ihren Unternehmen wünschen, ist die Kooperation bei der Verfassung von Abschlussarbeiten. Die Interviews zeigen deutlich, dass die Bereitschaft von Seiten der Studierenden gegeben ist, das Interesse des Unternehmens jedoch als gering eingeschätzt wird. Eine sehr gute und effizientere Alternative zur finanziellen und zeitlichen Unterstützung, wäre daher eine Zusammenarbeit in diesem Bereich. Unternehmen könnten beispielweise Themen aus der Praxis, die sie gerne wissenschaftlich hinterfragen würden, sammeln und den Studierenden zur Themenauswahl für Abschluss- oder Seminararbeiten zur Verfügung stellen. Zusätzlich könnten AnsprechpartnerInnen zur fachlichen oder persönlichen Unterstützung bereitgestellt werden. Zwar müssen dafür vor allem zeitliche Ressourcen bereitgestellt werden, durch Bearbeitung von Praxisfällen profitieren jedoch am Ende beide Seiten, wie auch die befragten Unternehmen und dual Studierenden bestätigen können.

Die befragten Studierenden sind alle Angehörige der Generation Y, weshalb für die zweite Leitfrage interessant ist, ob sich Gemeinsamkeiten bei den Merkmalen dieser Generation und den Aussagen der Studierenden beobachten lassen. In der Literatur wird die Generation Y als unabhängig, eigenständig und flexibel beschrieben. Ihr gehören Menschen an, die ein hohes technisches Verständnis mitbringen und nach Selbstverwirklichung streben (Kring, 2013, S. 8). Im beruflichen Kontext umfassen die Vorstellungen und Werte ein gutes Betriebsklima, Spaß an der Arbeit und Entscheidungsfreiheit. Weitere sehr wichtige Punkte sind die Bereitstellung von Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, eine ausgeglichene Work-Life-Balance sowie umfassendes Feedback und Leistungsanerkennung seitens des Unternehmens (Kring, 2013, S. 14; Schudy

& Wolff, 2014, S. 97). Vergleicht man nun die Ergebnisse der Literaturrecherche mit den Erkenntnissen der Interviews, werden einige Übereinstimmungen sichtbar. Die berufsbegleitend Studierenden haben beispielweise deshalb ein Studium begonnen, weil sie neben dem praktischen zusätzlich theoretisches Wissen generieren wollen, sie für den Arbeitsmarkt attraktiv bleiben möchten oder die angebotene Weiterbildung im Unternehmen nicht ausgereicht hat. Zudem wollen sie ihr Wissen im Unternehmen einbringen sowie ihren Teil zum Erfolg beitragen und fordern des Weiteren Feedback ein. Auch die dual Studierenden reflektieren permanent die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten in ihren Unternehmen. Sind diese über einen längeren Zeitraum nicht gegeben bzw. ist die Perspektive nicht ausreichend, ziehen sie durchaus auch einen Arbeitsplatzwechsel in Erwägung. Trotz der beruflichen Ambitionen spielen eine ausgeglichene Work-Life-Balance und gute Kontakte mit KollegInnen eine wichtige Rolle. Die Antworten der dual sowie der berufsbegleitend Studierenden zeigen daher deutlich den Wunsch nach persönlicher Weiterbildung, die Reflexion der Sinnhaftigkeit ihrer Tätigkeit und die Flexibilität, Änderungen herbeizuführen wenn gewisse Aspekte nicht gewährleistet werden. Für die Praxis bedeuten die Ergebnisse wiederum, dass die Unternehmen Weiterbildungsmöglichkeiten bereitstellen, eine frühe Partizipation und umfangreiches Feedback sicherstellen sollten, um die ArbeitnehmerInnen möglichst lange an sich zu binden.

In Zeiten des Fachkräftemangels, einer insgesamt älter werdenden Bevölkerung und der Globalisierung des Arbeitsmarktes kommt der Frage, wie man MitarbeiterInnen binden kann, eine immer größere Rolle zu. Daher ist bei der dritten Leitfrage von Interesse, wie die dual als auch die berufsbegleitend Studierenden die Bindung bzw. Loyalität zu ihren Unternehmen bewerten. Die dual Studierenden fühlen sich allgemein gut betreut und dadurch auch stärker an das Unternehmen gebunden. Durch die intensive Einarbeitung in den Praxisphasen sprechen manche von einer emotionalen Bindung, vor allem zu den KollegInnen. Sie merken zugleich jedoch an, dass dies sehr von den übertragenen Aufgaben der Unternehmen abhängt und die Zufriedenheit dadurch schwanken kann. Durch die kleine Gruppengröße an den Studiengängen stehen die dual Studierenden in gutem Kontakt mit den KommilitonInnen und deren Unternehmen. Dadurch sind sie oft in einer komfortablen Ausgangslage, wenn die Möglichkeit zur Weiterentwicklung bei anderen Unternehmen größer ist als beim eigenen.

Im Vergleich dazu können die berufsbegleitend Studierenden die Auswirkungen der Zusammenarbeit auf die Loyalität schlecht beantworten, da beim Großteil keine vorhanden

ist. Sie behaupten allerdings, dass bei größerem Interesse seitens der Unternehmen, auch die empfundene Bindung steigen würde. Wichtig ist ihnen vor allem die Möglichkeit, das Erlernete in die Praxis umzusetzen. Sollte dieser Aspekt bzw. die weiteren Entwicklungsmöglichkeiten nicht gegeben sein, wäre das für sie der Hauptgrund für einen Arbeitsplatzwechsel.

Werden die dual und berufsbegleitend Studierenden in Bezug auf die Loyalität gegenübergestellt, kann gesagt werden, dass trotz der guten Unterstützung durch das Unternehmen während der Ausbildung, die dual Studierenden nicht zwangsläufig eine höhere Bindung empfinden. Dies zeigen auch die Ergebnisse des quantitativen Fragebogens, wonach die dual Studierenden die Absicht, ihr Unternehmen nach der Ausbildung zu verlassen, höher einschätzen als die berufsbegleitend Studierenden. Gründe dafür sind vor allem die zuvor angesprochenen fehlende Perspektiven im Unternehmen. Im Umkehrschluss bedeutet dies jedoch, dass die berufsbegleitend Studierenden trotz der mangelhaften Unterstützung, eine geringere Absicht haben ihr Unternehmen zu verlassen.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die dual Studierenden sowie die AnbieterInnen von dualen Studien viele Vorteile und nur wenige Nachteile genannt haben. Trotz der umfangreichen Unterstützungsmaßnahmen können nicht alle MitarbeiterInnen langfristig an das Unternehmen gebunden werden, wie die Interviews gezeigt haben. Eine große Herausforderung für die Unternehmen wird es sein, das System der dualen Studien in Österreich bekannter zu machen, um zahlreiche Bewerbungen von potentiellen Führungskräften zu erhalten. Eine Möglichkeit um dies zu erreichen, wäre ein Zusammenschluss von mehreren Unternehmen, ähnlich wie beim damaligen „Stuttgarter Modell“ (siehe Kapitel 2.3). Da dieses Konzept in Deutschland bereits seit Jahrzehnten zum Ausbildungsplan gehört und etabliert ist, müsste es gelingen, die Vorteile auch in Österreich zu vermitteln. Wenn stattdessen jedes Unternehmen selbst seine Plätze für duale Studien bewirbt, könnten sich interessierte zusammenschließen und versuchen, das System und die Charakteristika mittels einer Informationsoffensive, bekannter zu machen.

Trotz der begrenzten Aussagekraft der Untersuchung können wertvolle Erkenntnisse aus den Interviews gezogen werden. Zum einen wurden viele Vorteile als auch einige Nachteile sowie die wichtigsten Aspekte bezüglich der Zusammenarbeit zwischen dual

Studierenden und deren Unternehmen herausgefiltert. Diese Darstellungen könnten vor allem für potentielle AnbieterInnen von dualen Studien interessant sein. Zum anderen sollten Unternehmen dafür sensibilisiert werden, wie sie ihre berufsbegleitend Studierenden unterstützen und stärker binden können. Die Interviews haben unter anderem gezeigt, dass vor allem die Zuweisung von spannenden Aufgaben, die Möglichkeit das Wissen einzusetzen und die Wertschätzung gegenüber der Studierenden die Zufriedenheit und auch die Loyalität steigern würden. Dies sind Aspekte, die jedes Unternehmen umsetzen kann, ohne gleich duale Studien anbieten zu müssen.

Die Grenzen der Untersuchung werden vor allem durch die Größe der Stichprobe aufgezeigt. Da die dual Studierenden nicht in den befragten Unternehmen angestellt sind, können die Meinungen nicht aufeinander bezogen werden. Auch die berufsbegleitend Studierenden arbeiten in verschiedenen Unternehmen und absolvieren ihr Studium an unterschiedlichen Hochschulen. Die Antworten der interviewten Personen lassen daher auch keine allgemeingültigen Aussagen zu. Zudem könnten Antworten der Studierenden situationsbedingt verzerrt sein. Zum Beispiel dann, wenn eine kürzlich absolvierte Praxisphase frustrierend war, die Interviews in einer Prüfungsphase durchgeführt wurden oder es in den Unternehmen allgemein belastend war. Des Weiteren kann es sein, dass Aspekte einer erfolgreichen Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Studierenden, nicht oder zu wenig behandelt wurden. Am Ende fließen auf die Entscheidung, bei einem Unternehmen zu bleiben oder dieses zu verlassen, viele Faktoren mit ein und sind nicht allein der Zusammenarbeit bzw. Unterstützung zuzuschreiben. Eine weitere Problematik entsteht, da auf der einen Seite dual Studierende in der Erstausbildung mit berufsbegleitend Studierenden mit teils langjähriger Berufserfahrung auf der anderen Seite, verglichen werden. Dies liegt unter anderem daran, dass viele Studierende erst nach einigen Jahren Berufserfahrung ein berufsbegleitendes Studium absolvieren (Holz, 2011, S. 187) und berufsbegleitend Studierende in der Erstausbildung dementsprechend schwierig für ein Interview zu rekrutieren sind.

In weiterführenden Arbeiten könnten die gewonnenen Erkenntnisse der Interviews zu einem quantitativen Fragebogen verdichtet werden und anschließend einer größeren Stichprobe zugänglich gemacht werden. Durch die Befragung aller dual Studierenden eines Studiengangs könnten beispielsweise Abweichungen und Übereinstimmungen innerhalb eines dualen Studiengangs beobachtet werden. Ebenso kann diese Vorgangs-

weise auf die berufsbegleitend Studierenden umgelegt werden. Um jedoch Rückschlüsse für ein Unternehmen zu ermöglichen, müsste dieses ihre dual bzw. berufsbegleitend Studierenden bezüglich der Zusammenarbeit und Unterstützung befragen. Da bei den befragten AnbieterInnen von dualen Studien regelmäßige Feedbackschleifen eine große Rolle spielen und auch Teil der Ausbildungsverträge sind, kann davon ausgegangen werden, dass auch der Großteil ihre Studierenden zur Zusammenarbeit befragt. Daher wird diese Variante eher für die Unternehmen mit berufsbegleitend Studierenden interessant sein. Daraus könnten sich für die Praxis durchaus nützliche Informationen ableiten lassen. Wie auch die Aussagen der berufsbegleitend Studierenden bestätigen, könnten die Unternehmen schon mit kleinen Interventionen und wenig kostspieligen Maßnahmen die Zufriedenheit und Bindung steigern, ohne dabei den Druck für die Studierenden aufgrund der finanziellen Unterstützung zu erhöhen. Als Beispiele seien noch einmal die Einbindung in Projekte, die Bereitstellung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder die Zuweisung von herausfordernden Aufgaben genannt. Interessant wäre ebenso eine Befragung der Personen nach dem erfolgreich abgeschlossenen Studium, um zu erfahren, ob jemand danach das Unternehmen gewechselt hat und welche Gründe ausschlaggebend dafür waren.

Literaturverzeichnis

Printquellen:

Abdelhamid, Michaela/Buschmann, Dirk/Kramer, Regine/Klug, Sonja/Reulein, Dunja/Zwick, Volker (2000). Beruf- und Karriere-Planer. IT und e-business 2001/2002. Wiesbaden: Gabler.

AK Niederösterreich (2011). Situationsanalyse berufsbegleitend Fachhochschul-Studierender in Niederösterreich. Wiener Neustadt: Fachhochschule Wiener Neustadt für Wirtschaft und Technik GmbH.

Berthold, Christian/Leichsenring, Hannah/Kirst, Sabine/Voegelin, Ludwig (2009). Demographischer Wandel und Hochschulen. Der Ausbau des Dualen Studiums als Antwort auf den Fachkräftemangel. Berlin: CHE-Consult, Eigenverlag.

BMWFW (2014). Die Lehre. Duale Berufsausbildung in Österreich. Moderne Ausbildung mit Zukunft. Wien: BMWFW.

Brenner, Erich (2012). Fürs Studieren bezahlt bekommen. Gewinn, 11, S. 112 – 115.

Brandstätter, Wilhelm (2010). Akkreditierung von Privatuniversitäten in Österreich. In Thomas Olechowski/Christian Neschwara/ Alina Lengauer (Hrsg.). Grundlagen der österreichischen Rechtskultur (S. 15 – 30). Wien: Böhlau Verlag.

Dahlmanns, Andreas (2014). Generation Y und Personalmanagement. München: Hampp.

Diem, Hannes (2013). Rahmenbedingungen des FH-Sektors und ihre Veränderungen. In Reinhold Popp/Elmar Schüll (Hrsg.). FH 2030 – Zur Zukunft der österreichischen Fachhochschulen (S. 9 – 34). Wien: LIT – Verlag.

Eder, Ferdinand (2014). Die Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern in Österreich. In Hans Döbert/Botho von Kopp/Horst Weishaupt (Hrsg.). Innovative Ansätze der Lehrerbildung (S. 149 – 166). Münster: Waxmann Verlag.

Fraenkel-Haeberle, Christina (2014). Die Universität im Mehrebenensystem. Modernisierungsansätze in Deutschland, Italien und Österreich. Siebeck: Mohr.

Froschauer, Ulrike/Lueger, Manfred (2003). Das qualitative Interview. Wien: WUV.

Graf, Lukas (2012). Wachstum in der Nische. Mit dualen Studiengängen entstehen Hybride von Berufs- und Hochschulbildung. WZB Mitteilungen, 138, 49 – 52.

Grätz, Wilfrid/Kraft, Michael (2009). Die Entwicklung des Sektors in den ersten 15 Jahren. In Helmut Holzinger/Werner Jungwirth. 15 Jahre Fachhochschulen in Österreich. Eine Standortbestimmung (S. 26 – 38). Wien: Facultas.

Gregoritsch, Petra (2010). Zur Situation der Lehrausbildung in Österreich: Entwicklungen 2009 bis 2014. AMS Info, No. 158.

Hähn, Katharina (2015). Das duale Studium – Stand der Forschung. In Sirikrit Krone (Hrsg.). Dual Studieren im Blick. Entstehungsbedingungen, Interessenlagen und Umsetzungserfahrungen in dualen Studiengängen (S. 29–50). Wiesbaden: Springer.

Hansen, Dennis (2015). Generation Y und Z. Analyse ausgewählter Instrumente zur Mitarbeiterbindung. Norderstedt: BoD.

Hardock, Petra/Huf, Stefan (2015). Mitarbeiterbindung im Rahmen dualer Studiengänge. Personal Quarterly, 3, S. 32 – 38.

Heidemann, Winfried (Hrsg.) (2011). Duale Studiengänge in Unternehmen. Düsseldorf: Böckler.

Holz, Manuela (2011). Neben dem Beruf Studieren – Fluch oder Segen. Zeitschrift für Hochschulentwicklung, 6, 2, S. 186 – 197.

Karl, Christian (2015). Wie konsumiert die Generation Y? Empirische Untersuchung und konkrete Maßnahmen zur Kundengewinnung. Hamburg: Diplomica Verlag.

Kohlberg, Alexander (2012). Dual ist längst nicht von gestern. Personalwirtschaft, Jg 39, 3, S. 18 – 22.

Kring, Thorn (2013). Generation Y – Anforderung an Personal- und Organisationsentwicklung. Koblenz: Görres-Druckerei und Verlag GmbH.

Krone, Sirikit (2015). Das duale Studium. In Sirikit Krone (Hrsg.). Dual Studieren im Blick. Entstehungsbedingungen, Interessenlagen und Umsetzungserfahrungen in dualen Studiengängen (S. 15 – 28). Wiesbaden: Springer.

Kupfer, Franziska/Köhlmann-Eckel, Christiane/Kolter, Christa (2014): Duale Studiengänge – Praxisnahes Erfolgsmodell mit Potenzial? Bonn: BIBB.

Kupfer, Franziska/Mucke, Kerstin (2010). Duale Studiengänge an Fachhochschulen nach der Umstellung auf Bachelorabschlüsse. Bielefeld: Bertelsmann.

Leitner, Erich (2004). Die österreichischen Fachhochschulen Entwicklung und Strukturen eines marktorientierten Hochschulsektors. Beiträge zur Hochschulforschung, Jg. 26, 4, S. 94 – 113.

Loffing, Dina/Loffing, Christian (2010). Mitarbeiterbindung ist lernbar. Praxiswissen für Führungskräfte in Gesundheitsfachberufen. Berlin: Springer-Verlag.

Marga, Andre (2003). Ein großer Schritt voran - Über das österreichische Universitätsgesetz 2002. In Stefan Titscher/Sigurd Höllinger (Hrsg.). Hochschulreform in Europa –

konkret. Österreichs Universitäten auf dem Weg vom Gesetz zur Realität (S. 23 – 40). Wiesbaden: Springer.

Maschwitz, Annika/Brinkmann, Katrin (2015). Das Teilzeitstudium – ein zeitgemäßes Studienmodell? Beiträge zur Hochschulforschung, 37, S. 52 – 69.

Meister, Jeanne/Willyerd, Karie (2010). Mentoring für Millennials. Harvard Business Manager, Jg. 32, 7, 38 – 43.

Meyer, John P./Allen, Nathalie J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 1, 1, 61 – 89.

Minks, Karl-Heinz/Netz, Nicolai/Völk, Daniel (2011). Berufsbegleitende und duale Studienangebote in Deutschland: Status quo und Perspektiven. Hannover: HIS.

Mitterauer, Lukas (2013). Qualitätssicherung und universitäres Steuerungssystem. Zeitschrift für Hochschulentwicklung, Jg. 8, 2, S. 32 – 48.

Müller, Sandra/Kainz, Florian (2015). Zwei Fallbeispiele: Idealer Weg oder doppelte Stolperfalle? Duales Studium. Arbeit und Arbeitsrecht, 8, S. 455 – 458.

Neß, Harry/Kimmig, Thomas (Hrsg.) (2008). Kompendium zu aktuellen Herausforderungen beruflicher Bildung in Deutschland, Polen und Österreich. Vorarbeiten zu einem europäischen Handbuch. Frankfurt: DIPF.

Nickel, Sigrun/Püttmann, Vitus (2015). Das duale Studium: Daten und Diskussionen. In Volker Meyer-Guckel/Sigrun Nickel/Vitus Püttmann/Ann-Katrin Schröder-Kralemann (Hrsg.). Qualitätsentwicklung im dualen Studium – ein Handbuch für die Praxis (S. 6 – 41). Essen: Stifterverband.

Ortner, Karin (2014). Unter welchen universitären Bedingungen versuchen Studierende, Studium und Erwerbstätigkeit zu vereinbaren? WISO, Jg.37, Sonderheft, S. 247 – 263.

Österreichischer Wissenschaftsrat (2012). Fachhochschulen im österreichischen Hochschulsystem. Analysen, Perspektiven, Empfehlungen. Wien: Eigenverlag.

Parment, Anders (2013). Die Generation Y. Mitarbeiter der Zukunft motivieren, integrieren, führen. 2. Auflage. Wiesbaden: Springer Gabler.

Pechar, Hans/Wroblewski, Angela (2011). Die Auswirkungen von Bologna auf die Lage der Studierenden in Österreich. Zeitschrift für Hochschulentwicklung, Jg. 6, 2, S. 1 – 14.

Raeder, Sabine/Grote, Gudela (2012). Der psychologische Vertrag. Göttingen: Hogrefe.

Rump, Jutta/Eilers, Silke (2013). Die jüngere Generation in einer alternden Arbeitswelt: Baby Boomer versus Generation Y. Sternenfels: Verlag Wissenschaft & Praxis.

Sacks, Danielle (2006). Scenes from a culture clash. Fast Company, 102, S. 72 – 77.

Sandfuchs, Gabriele (2004). Alternative Studienangebote Ausgewählte Modelle zur zeitökonomischen Organisation der Studienphase. Beiträge zur Hochschulforschung, 4, Jg. 26, 28 – 61.

Schudy, Christian/Wolff, Michael (2014). Herausforderung Generation Y. Erfolgreich Nachwuchskräfte gewinnen. Zeitschrift Führung und Organisation, Jg. 83, 2, 97 – 102.

Schüll, Elmar (2013). Der österreichische FH-Sektor. Strukturen und Grundlagen der zukünftigen Entwicklung. In Reinhold Popp/Elmar Schüll (Hrsg.). FH 2030 - Zur Zukunft der österreichischen Fachhochschulen (S. 35 – 86). Wien: LIT – Verlag.

Sichler, Ralph/Heimerl, Peter (2012). Praxisorientierte Forschung in Wirtschafts- und Sozialwissenschaften an Fachhochschulen. Zeitschrift für Hochschulentwicklung, Jg. 7, 2, S. 99 – 116.

Stock-Homburg, Ruth (2010). Personalmanagement. Theorien – Konzepte – Instrumente. 2. Auflage. Wiesbaden: Gabler Verlag.

Thies, Lars (2015). Das Beste aus zwei Welten: Duale Studiengänge als Brücke zwischen beruflicher und akademischer Bildung. Bertelsmann Stiftung, 1 – 15.

Trinko, Michael (2012). Ausbildungsgarantie in Österreich. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Wadsack-Köchel, Ingrid/ Kasparovsky, Heinz (2015). Das österreichische Hochschulsystem. Wien: BMWFW.

Wan-Jing, April Chang/Yung-Shui, Wang/Tung-Chun, Huang (2013). Work design-related antecedents of turnover intention: A multilevel approach. Human Resource Management, 52, 1-26.

Weich, Miriam (2009). Erfolgsmodell „duales Studium“. In Herbert Loebe/Eckart Seuring (Hrsg.). Studium ohne Abitur. Möglichkeiten und Perspektiven der akademischen Qualifizierung für Facharbeiter. Bielefeld: Bertelsmann.

Werner, Dirk/Hollmann, Christian/Schmidt Jörg (2008). Wie entwickeln sich angesichts des Strukturwandels zur Wissensgesellschaft und der Einführung der Bachelorstudiengänge die Chancen für duale Ausbildungsberufe und das duale System? Köln: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Wolf, Gunther (2013). Mitarbeiterbindung. Strategie und Umsetzung im Unternehmen. Freiburg: Haufe.

Zechlin, Lothar (2003). Die autonomisierte Universität – Zur Modernisierung der österreichischen Universität. Beiträge zur Hochschulforschung, Jg. 25, 4, S. 6 – 17.

Zemke, Ron/Raines, Claire/Filipczak, Bob (2000). Generations at work. Managing the clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in your workplace. New York: Amacom.

Zepke, Georg (2010). Qualitative Forschungsmethoden (unveröffentlichtes Studienheft). Wien: FFH Gesellschaft zur Erhaltung und Durchführung von Fachhochschulstudiengängen m.b.H.

Zukunftsinstitut (2013). Generation Y. Das Selbstverständnis der Manager von morgen. Frankfurt: Zukunftsinstitut GmbH.

Onlinequellen:

<https://www.aubi-plus.com/> [Abruf am 22.11.2016].

<http://www.bildungaktuell.at/management/studie-weiterbildung-hilft-im-wettbewerb-um-talente/0013198/> [Abruf am 08.11.2016].

Brugger, Magdalena (2014). FHs versus Universität: Der ewige Clinch. Online: <http://derstandard.at/2000009145226/FHs-versus-Universitaet-Der-ewige-Clinch#forumstart> [Abruf am 28.02.2016].

DUW (2012). Weiterbildungsangebote stärken Mitarbeiterbindung. Online: http://www.duw-berlin.de/uploads/media/DUW-Studie_Fach.pdf [Abruf am 09.11.2016].

<https://www.einstieg.com/studium/news/echte-win-win-situation.html> [Abruf am 05.10.2016].

<http://www.fachhochschulen.ac.at/de.> [Abruf am 28.02.2016].

<http://www.juliusraabstiftung.at/aktuelles/149,die-duale-ausbildung-in-den-auge-der-osterreicher.html> [Abruf am 20.10.2016].

Nickel, Sigrun (2016). Teilzeitstudium, berufsbegleitendes Studium und wissenschaftliche Weiterbildung – eine Schärfung der Begriffe. Online: http://www.offene-hochschule-niedersachsen.de/userfiles/downloads/externebroesch%C3%BCren/WB-OH-Newsletter-2-2016_Beitrag_Nickel.pdf [Abruf am 15.11.2016].

http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20131211_OTS0024/wifi-bildungsstatistik-201213-mehr-kurse-mehr-teilnehmer [Abruf am 03.10.2015].

http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20090112_OTS0152/wifi-bildungsstatistik-2008 [Abruf am 24.02.2016].

http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20140625_OTS0101/ferdinand-porsche-fernfh-ist-oesterreichs-beste-hochschule-im-wirtschaftsbereich-bild [Abruf am 08.02.2016].

Statistik Austria (2015). Bildungsstandard der Bevölkerung. Online: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung_und_kultur/bildungsstand_der_bevoelkerung/index.html [Abruf am 4.11.2015].

Statistik Austria (2015). 375.911 Studierende an Österreichs Hochschulen, um 2,2% mehr als im Vorjahr. Online: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung_und_kultur/formales_bildungswesen/universitaeten_studium/103896.html [Abruf am 25.02.2016].

<https://www.studienplattform.at/suchergebnis?search=Studienrichtung+%28z.B.+Heba-Heba%29&studienart=&hochschule=&ort=> [Abruf am 25.02.2016].

<http://www.studieren.at/> [Abruf am 22.11.2016].

TNS Infratest (2016). Weiterbildungstrends in Deutschland 2016. Online: <http://www.sgd.de/fileadmin/PDF/tns-studie-2016.pdf> [Abruf am 08.11.2016].

Trauttmansdorff, Fini (2016). Privatuniversitäten – klein, aber oho! Gewinn, 1, S. 72 – 75.
Online: https://www.wiso-net.de/document/GEW__0710690870730780780952016%2001079065240690687184
[Abruf 25.02.2016].

<http://www.uni.at/studienbeitrag-oeh-beitrag/> [Abruf am 04.12.2016].

<http://unsereuni.at/studieren/studienformen-in-oesterreich/> [Abruf am 03.10.2015].

https://www.wko.at/Content.Node/Service/Bildung-und-Lehre/Lehre/Lehre-und-Matura/Berufsmatura_allgemein.html [Abruf am 20.10.2016].

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Entwicklung der Bundesförderung	13
Abbildung 2: Betriebliche Lehrlinge im 1. Lehrjahr.....	20
Abbildung 3: Die Extreme zwischen den Generationen	34
Abbildung 4: Lebensziele der Generation Y	35
Abbildung 5: Auswertung des quantitativen Fragebogens	72

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Ordentliche Studierende in Österreich	19
Tabelle 2: Wachstum dualer Studiengänge	24
Tabelle 3: Modelle dualer Studiengänge	26
Tabelle 4: Generationen im Überblick.....	33
Tabelle 5: Generation Y und die Auswirkungen auf das Personalmanagement.....	36
Tabelle 6: Beispiel einer Kategorienbildung für die Auswertung	46

Abkürzungsverzeichnis

AK NÖ	Arbeiterkammer Niederösterreich
AQ Austria	Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria
BAG	Berufsausbildungsgesetz
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMW	Bayerische Motoren Werke
BMWFW	Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft
bzw.	beziehungsweise
ca.	zirka
DHBW	Duale Hochschule Baden-Württemberg
DUW	Deutsche Universität für Weiterbildung
ECTS	European Credit Transfer and Accumulation System (Europäisches System zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen)
E-learning	electronic learning (elektronisch unterstütztes Lernen)
E-Mail	Elektronische Nachricht
etc.	et cetera
ff.	folgend
FH	Fachhochschule
FHStG	Fachhochschul-Studiengesetz
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
HG	Hochschulgesetz
HS-QSG	Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz
HWK (Tabelle 3)	Handwerkskammer
i.d.R	In der Regel
IHK (Tabelle 3)	Industrie- und Handelskammer
MBA	Master of Business Administration
PädAk	Pädagogische Akademie

PhD	Doctor of Philosophy
PUG	Privatuniversitätengesetz
S.	Seite
SGD	Studiengemeinschaft Darmstadt
TNS	Taylor Nelson Sofres
UG	Universitätsgesetz
Uni	Universität
WIFI	Wirtschaftsförderungsinstitut
z.B.	zum Beispiel

Anhang

Interviewleitfaden für Unternehmen

- Seit wann bieten Sie Plätze für ein duales Studium an?
- Wie viele Studienplätze haben Sie bisher vergeben?
- Was hat Ihr Unternehmen damals veranlasst, duale Studienplätze anzubieten?
- Was müssen Interessierte mitbringen um für dieses Programm in Frage zu kommen?
 - Wie groß ist die Nachfrage nach dualen Studien?
- Welchen Nutzen bringt aus Ihrer Sicht ein duales Studium für Ihr Unternehmen?
- Was bringt – Ihrer Einschätzung nach – ein duales Studium für die Studierenden?
- Sind damit auch Nachteile verbunden?
 - Ja/Nein? Falls ja, welche?
- Wenn Sie die Vor- und Nachteile eines dualen Studiums gegenüberstellen den Vor- und Nachteilen eines berufsbegleitenden Studiums – was sind die wesentlichen Unterschiede?
- Wie sieht die Zusammenarbeit zwischen Ihnen und den Studierenden aus?
- In welcher Form werden die Studierenden bei Ihren Studien unterstützt?
 - Finanziell
 - Zeitlich
 - Ansprechperson; individuelle Karriereplanung
- Wie sieht die Zusammenarbeit zwischen Ihnen und der Partnerhochschule aus?
 - Gab es mehrere Hochschulen zur Auswahl?
 - Welche Studiengänge werden angeboten?
- Gibt es bereits Erfahrungswerte mit abgeschlossenen dualen Studien?
 - Falls ja, welche?
 - Falls nein, kann bereits ein Resümee gezogen werden?
 - Bsp.: Abbruchquote; Übernahmequote

- Werden die Abschlussarbeiten in Absprache mit Ihrem Unternehmen verfasst?
Ja/Nein.
 - Falls ja – Denken Sie dass dies auch für Ihr Unternehmen einen Mehrwert bietet?
- Hat die verstärkte Kooperation zwischen Ihnen und den Studierenden Ihrer Meinung nach Auswirkungen auf die Loyalität bzw. Bindung zum Unternehmen?
 - Beispiele:
 - Vergleich der Fluktuationsquoten mit anderen Angestellten bzw. Verweildauer
 - Identifikation und emotionale Verbundenheit
 - aktive positive Mundpropaganda
 - Fehlerquote
- Welchen Unternehmen können Sie diese Form von Ausbildung ebenfalls empfehlen?
- Gibt es ihrer Meinung nach wichtige Aspekte im Hinblick auf duale Studien, die bisher noch nicht angesprochen wurden?

Interviewleitfaden für dual Studierende

- Seit wann absolvieren Sie ein duales Studium?
- Haben Sie zuvor bereits eine Ausbildung abgeschlossen? Und wenn ja, welche?
- Wie sind Sie auf die Möglichkeit eines dualen Studiums aufmerksam geworden?
- Welche Gründe waren ausschlaggebend, sich für diesen Weg des dualen Studiums zu entscheiden?
- Was sind Ihrer Meinung nach die größten Vorteile dieser Ausbildung?
- Gibt es ihrer Meinung auch Nachteile? Und wenn ja, welche?
- Wie läuft die Zusammenarbeit zwischen Ihnen und dem Unternehmen ab?
- Wie läuft ein typisches Studienjahr zeitlich ab?
- Wie ist Ihre subjektive Einschätzung in Bezug auf folgende Aspekte:
 - Unterstützung durch das Unternehmen?
 - Finanziell (z.B. Übernahme Studiengebühren)
 - Zeitlich (z.B. zusätzlicher Urlaub)
 - Ansprechperson; individuelle Karriereplanung
 - Vereinbarkeit Studium und Beruf?
 - Genügend Zeit zum Lernen
 - Zeitausgleich/flexible Arbeitszeiten
 - Belastung durch Studium und Beruf?
 - Konzentration auf beides gleichermaßen möglich
 - Anwendbarkeit des Erlernen?
 - Können Sie die Schwerpunkte des Studiums im Beruf anwenden?
- Wird Ihrer Meinung nach durch die (starke) Kooperation die Loyalität bzw. Bindung zum Unternehmen gestärkt?
 - Bsp.: Freude an der Arbeit; Bereitschaft zu Überstunden; Teilnahme an Projektgruppen; Identifikation mit dem Unternehmen

Interviewleitfaden für berufsbegleitend Studierende

- Welche Gründe waren ausschlaggebend, sich für diesen Ausbildungsweg zu entscheiden?
- Was sind Ihrer Meinung nach die größten Vorteile dieser Ausbildung?
- Gibt es ihrer Meinung auch Nachteile? Und wenn ja, welche?
- Wurde die Weiterbildung mit ihrem/ihrer ArbeitgeberIn abgesprochen?
- In welchem Wochenstundenausmaß sind sie angestellt? Haben Sie die Stundenanzahl durch das Studium reduziert?
- Gibt es eine Zusammenarbeit zwischen Ihnen und dem Unternehmen?
 - Wenn ja - wie läuft diese ab?
 - Wenn nein – würden Sie sich eine wünschen?
- Wie ist Ihre subjektive Einschätzung in Bezug auf folgende Aspekte:
 - Unterstützung durch das Unternehmen?
 - Finanziell (z.B. Übernahme Studiengebühren)
 - Zeitlich (z.B. zusätzlicher Urlaub)
 - Ansprechperson; individuelle Karriereplanung
 - Vereinbarkeit Studium und Beruf?
 - Genügend Zeit zum Lernen
 - Zeitausgleich/flexible Arbeitszeiten
 - Belastung durch Studium und Beruf?
 - Konzentration auf beides gleichermaßen möglich
 - Anwendbarkeit des Erlernten?
 - Können Sie die Schwerpunkte des Studiums im Beruf anwenden
 - Hat das Studium inhaltlich gar nichts mit ihrem derzeitigen Beruf zu tun
 - Bietet das Unternehmen die Möglichkeit, in andere Bereiche zu schnuppern
- Würden Sie alles in allem behaupten, dass durch die Zusammenarbeit mit dem Unternehmen Ihre Loyalität bzw. Bindung an das Unternehmen gestärkt wird?
 - Wenn ja, wie zeigt sich dies?
 - Freude an der Arbeit; Bereitschaft zu Überstunden; Teilnahme an Projektgruppen; Identifikation mit dem Unternehmen
 - Wenn absolut keine Kooperation:
 - Könnten Sie sich vorstellen, dass eine engere Zusammenarbeit mit ihrem Unternehmen die Loyalität bzw. Bindung stärken würde?

Wie sehr treffen folgende Aussagen in Bezug auf Ihre duale bzw. berufsbegleitende Ausbildung zu?

Bitte treffen Sie Ihre Entscheidung zwischen „sehr gut/sehr hoch“ und „schlecht/sehr gering“!

Wie ist Ihre Einschätzung zu folgenden Aspekten	Sehr gut/ Sehr hoch	Gut/ Hoch	Mittel	Ausreichend/ gering	Schlecht / sehr gering
Finanzielle Unterstützung durch das Unternehmen					
Zeitliche Unterstützung durch das Unternehmen					
Unterstützung durch eine Ansprechperson im Unternehmen					
Wie schätzen Sie insgesamt die Unterstützung durch das Unternehmen ein					
Wie hoch ist das Interesse seitens des Unternehmens an Ihrer Ausbildung					
Wie gut lassen sich Studium und Beruf vereinbaren					
Wie hoch schätzen Sie die persönliche Belastung durch Studium und Beruf ein					
Wie gut lassen sich die Schwerpunkte des Studiums im Berufsalltag anwenden					
Wie hoch schätzen Sie die Motivation ein, ihren Arbeitgeber weiterzempfehlen?					
Wie hoch schätzen Sie Ihre Absicht ein, das Unternehmen nach erfolgreicher Ausbildung zu verlassen					