

Krone, Sirikit

Research Report

Gut abgesichert im dualen Studium? Ergebnisse einer Befragung dual Studierender

IAQ-Report, No. 2023-09

Provided in Cooperation with:

Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen

Suggested Citation: Krone, Sirikit (2023) : Gut abgesichert im dualen Studium? Ergebnisse einer Befragung dual Studierender, IAQ-Report, No. 2023-09, Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Duisburg, <https://doi.org/10.17185/dupublico/79273>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/301594>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Gut abgesichert im dualen Studium?

Ergebnisse einer Befragung dual Studierender

Sirikit Krone

- Duale Studienangebote werden in Deutschland von ca. 120.000 Studierenden wahrgenommen. Nahezu alle dual Studierenden (98,0 %) erhalten eine Ausbildungsvergütung von ihrem Praxisbetrieb; fast jede*r Zweite kann mit diesem Geld den Grundbedarf des Lebensunterhalts (sehr) gut bestreiten.
- Trotzdem muss eine relevant große Gruppe auf weitere Finanzquellen zurückgreifen: 55,7 % erhalten monetäre Unterstützung von ihrer Familie und 16,7 % gehen einem Nebenjob nach.
- Ein wesentlicher Posten im Monatsbudget sind studienrelevante Kosten, wie Studiengebühren oder Lernmittel, zu denen etwa jede*r Zweite keinerlei Zuschüsse vonseiten des Ausbildungsbetriebs erhält.
- Ausbildungs- bzw. Praktikumsverträge legen für 92,5 % der dual Studierenden die wöchentlichen Arbeitszeiten und Urlaubsansprüche in ihren Praxisbetrieben fest. Betriebliche Sonderzahlungen, jährliche Steigerungen der Ausbildungsvergütungen, Freistellungen sowie ein vorzeitiger Ausbildungsabbruch sind für Anteile zwischen 41 % und 74 % von ihnen geregelt.

Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ),
Universität Duisburg-Essen

1 Das duale Studium

Duale Studienangebote als hybrides Ausbildungsformat zeichnen sich dadurch aus, dass sie zwei Segmente des deutschen Bildungssystems miteinander verbinden: die Hochschulbildung und die betrieblich-berufliche Bildung. Duale Studiengänge sind zwar nicht das einzige Konzept, das die Verknüpfung von beruflicher und akademischer Bildung ermöglicht, sie sind jedoch quantitativ das dominante. In den letzten Jahren haben sich weitere Formate, wie Abiturientenprogramme, die höhere beruflich-betriebliche Bildung (vgl. Neu 2021) oder die studienintegrierte Ausbildung (vgl. Euler und Severing 2016) entwickelt. All diesen Ansätzen gemein ist das Ziel, neue Angebote für ein verändertes Bildungsverhalten der Schulabgänger*innen sowie für die gestiegenen Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten zu schaffen. So sinkt derzeit kontinuierlich die Anzahl der jungen Menschen, die nach ihrem Schulabschluss in eine duale Berufsausbildung eintreten; stattdessen entscheiden sich immer mehr für eine akademische Ausbildung mit vermeintlich besseren Aufstiegs- und Karrierechancen (vgl. Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2022, S. 167, 203). Hinzu kommt ein wachsender Mangel an Fachkräften. Insbesondere für den MINT-Fachbereich, aber auch für medizinische und technische Berufe sowie in der Pflege und im Handwerk, wird ein solcher Mangel prognostiziert (vgl. Sauer und Wollmershäuser 2021). Eine Prognose des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) weist im mittleren Szenario bezüglich der erwartbaren Zuwanderung nach Deutschland für das Jahr 2040 einen Fachkräftemangel von insgesamt 3,1 Mio. aus (vgl. Geis-Thöne 2021). Diese Entwicklung in vielen Branchen und Berufen verstärkt aktuell die Nachfrage nach dualen Studiengängen. Damit kommt diesem Studienformat eine relevante Rolle zu, um die steigenden Anforderungen an die Qualifikationen und Kompetenzen der zukünftigen Arbeitskräfte zu bewältigen, die im Kontext von „Arbeit 4.0“ bzw. angesichts der Herausforderungen durch technologische Transformationsprozesse und eine zunehmende Digitalisierung absehbar sind.

Der gestiegenen Nachfrage entsprechend hat sich die Anzahl dualer Studiengänge in den vergangenen zehn Jahren etwa verdoppelt und aktuell eine Anzahl von knapp 1.800 dualen Studiengängen in der Erstausbildung erreicht. Ca. 120.000 dual Studierende nehmen dieses Angebot derzeit wahr (vgl. Hofmann et al. 2023). Im Jahr 2021 lag der Anteil der

dualen Studiengänge am gesamten Angebot für ein Bachelorstudium bei 18,1 % (vgl. Nickel et al. 2022, S. 79). An Fachhochschulen spielt dieses Format mit einem Anteil von 19 % eine zentrale Rolle und es ist davon auszugehen, dass der expansive Trend anhält und diese Zahlen nur einen vorläufigen Höhepunkt markieren. Deutlich unterrepräsentiert ist mit lediglich einem Prozent der Anteil dualer Studiengänge an den Universitäten, denen traditionell die Verknüpfung ihres Bildungsangebotes mit der beruflichen Praxis fremd ist (vgl. Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2022, S. 198). Diese Entwicklung geht einher – und ist sicherlich auch ein Stück weit darin begründet – mit einer weiteren Ausdifferenzierung der dualen Studienangebote. Den Schwerpunkt bilden hier nach wie vor wirtschafts- und ingenieurwissenschaftliche Fächer. Aber auch neue Fachrichtungen, insbesondere im Bereich „Sozialwesen / Erziehung / Gesundheit und Pflege“ und auch der „Informatik“, sind hinzugekommen bzw. inhaltlich ausgebaut worden. Auch aufseiten der Betriebe ist ein deutlicher Zuwachs zu verzeichnen. Innerhalb des letzten Jahrzehnts hat sich die Anzahl der am dualen Studium beteiligten Betriebe um etwa 25 % erhöht und im Jahr 2022 einen Stand von 56.852 erreicht (vgl. Hofmann et al. 2023, S. 11). Das breite Spektrum der angebotenen Studienrichtungen spiegelt sich in einer großen Branchenvielfalt wider. Zugleich sind unterschiedliche Betriebsgrößen zu finden, da sich das duale Studienkonzept in praktisch jeder Größenklasse, angefangen bei kleinen Handwerksbetrieben bis hin zu international agierenden Großunternehmen, realisieren lässt. Aus der Unternehmensperspektive steht die Rekrutierung gut qualifizierter Schulabgänger*innen zur Nachwuchssicherung akademisch ausgebildeter Fachkräfte im Fokus, um sich an dualen Studiengängen zu beteiligen. Die Personalabteilungen betreiben damit eine gezielte Fachkräftesicherung auf der mittleren Führungsebene (Internationale Hochschule 2021; Fischer et al. 2022; Boos et al. 2023).

Über die Definition eines dualen Studiengangs ist jahrelang und breit diskutiert worden, insbesondere im Hinblick auf die Verwendung dieser Bezeichnung für Studiengänge, die diesem Titel inhaltlich nicht gerecht wurden. Eine vielzitierte Orientierung gab 2013 der Wissenschaftsrat. Er hat Kriterien benannt, die erfüllt sein müssen, wenn wir von dualen Studiengängen sprechen: „Die *Dualität* als Verbindung und Abstimmung von mindestens zwei Lernorten sowie die Verfasstheit als wissenschaftliches bzw. wissenschaftsbezogenes *Studium* [sind] die konstitu-

ierenden Wesensmerkmale dieses Ausbildungsformates“ (Wissenschaftsrat 2013, S. 22). Wegweisend für die Standardisierung der Anforderungen an duale Formate war sicherlich auch die von der Kultusministerkonferenz am 7.12.2017 beschlossene Musterrechtsverordnung. Diese bezeichnet duale Studiengänge als eine Form der *Studiengänge mit besonderem Profilsanspruch*, wobei diese laut §12 Abs. 6 „ein in sich geschlossenes Studiengangskonzept aus[weisen], das die besonderen Charakteristika des Profils angemessen darstellt“. In der weiteren Begründung wird eine klare Definition formuliert: „Ein Studiengang darf als „dual“ bezeichnet und beworben werden, wenn die Lernorte (mindestens Hochschule/Berufsakademie und Betrieb) systematisch sowohl inhaltlich als auch organisatorisch und vertraglich miteinander verzahnt sind“ (Kultusministerkonferenz 2017, S. 21f.). Für die Akkreditierung neuer Studiengänge setzt diese Definition die rechtliche Grundlage; in länderrechtlichen Verordnungen kann allerdings davon abgewichen werden.

Bei dualen Studiengängen, die der Erstausbildung dienen, werden zwei Typen unterschieden. Zunächst gibt es die *ausbildungsintegrierende* Variante, mit der sowohl ein beruflicher Abschluss im Betrieb als auch ein akademischer Abschluss an der Hochschule erworben werden. Davon zu unterscheiden ist die *praxisintegrierende* Variante. Sie wird einzig mit einem Abschluss an der Hochschule beendet. Die umfangreichen, fachaffinen Praxisphasen absolvieren die Studierenden zeitgleich in einem kooperierenden Unternehmen. Aktuell dominiert die Anzahl der Studiengänge, die praxisintegrierend angelegt sind, mit einer Anzahl von 1.170 gegenüber einer Anzahl von 814 ausbildungsintegrierenden Studiengängen.¹ Dieses Verhältnis hat sich im vergangenen Jahrzehnt umgekehrt; bis 2011 war die Mehrzahl dualer Studiengänge ausbildungsintegrierend organisiert. Kennzeichnend ist für beide Formate die Beteiligung von mindestens zwei Lernpartnern, Betrieb und Hochschule, wobei in vielen Fällen auch die Berufskollegs als weiterer Akteur beteiligt sind.

Betrachten wir die verschiedenen Modelle, nach denen duale Studienangebote organisiert sind, so zeigt sich eine breite Vielfalt, die mittlerweile zu einem hohen Maß an Intransparenz geführt hat, die sich immer wieder negativ auf die Orientierung der Schulabgänger*innen auswirkt. Häufig wird der berufliche Abschluss zu einem deutlich früheren

Zeitpunkt als der akademische gemacht; teilweise ist das erste Ausbildungsjahr im Betrieb komplett vorgeschaltet, in anderen Modellen wechseln sich die Phasen an den verschiedenen Lernorten über die gesamte Studiendauer in verschiedenen Zeitabständen ab. Drei klassische Modelle sind zu differenzieren, die sich insbesondere bezüglich der Verteilung und Länge der Ausbildungsphasen, der Verzahnung von Theorie und Praxis sowie der zu erwerbenden Abschlüsse unterscheiden:

- Das Modell mit der höchsten Verbreitung ist das *Blockmodell*, wobei das Studium am jeweiligen Lernort in längeren Zeitblöcken (von drei bis sechs Monaten) organisiert wird und die Lernorte regelmäßig gewechselt werden.
- Im *integrierten Modell* findet der Wechsel der Lernorte permanent innerhalb einer Woche statt, um eine möglichst große inhaltliche Verknüpfung der Lerninhalte zu gewährleisten.
- Einige Studiengänge sind als *teilsepariertes Modell* organisiert. Hier findet zunächst mindestens während des ersten Jahres die Ausbildung im Betrieb statt. Im weiteren Verlauf erfolgt ein inhaltlich und organisatorisch eher getrennter Studien- und Ausbildungsablauf (vgl. Krone et al. 2019, S. 116ff.; Hofmann et al. 2023, S. 15).

Duale Studiengänge sind, wie dargestellt, ein expandierender Bildungsweg, der von immer mehr qualifizierten Schulabgänger*innen favorisiert wird. Aus früheren Studien wissen wir, dass Sicherheit und finanzielle Unabhängigkeit zentrale Motive für diesen potenziellen Nachwuchs der Unternehmen sind, sich für ein duales Studium zu entscheiden (vgl. Gensch 2014; Krone 2015). Dieser IAQ-Report fokussiert die Frage, ob und inwiefern diese Erwartungen erfüllt werden. Dabei stehen zunächst die Vertragsstrukturen, die einzel- und kollektivvertraglich die Gestaltung des dualen Studiums rahmen, sowie mögliche Defizite in den Regelungen bzw. bei ihrer adäquaten Umsetzung im Fokus. Darüber hinaus werden die verschiedenen Kosten, welche für die dual Studierenden entstehen, beleuchtet sowie die Frage nach angemessener Kostenübernahme durch die Praxisunternehmen. Die spezifische Wohnsituation, bedingt durch zwei Lernorte der dual Studierenden, wird dabei ausführlich betrachtet. Der Kostenseite werden die unterschiedlichen Finanzierungsquellen,

¹ Siehe Datenbank AusbildungPlus, Zugriff am 11.9.2023.

die den dual Studierenden zur Verfügung stehen, gegenübergestellt.

Die dargestellten Befunde basieren auf zentralen Ergebnissen eines Forschungsprojektes, das in der Abteilung Bildung, Erziehung, Soziale Teilhabe (BEST) am IAQ im Auftrag des DGB-Bundesvorstandes durchgeführt wurde (vgl. Krone und Niehoff 2023). Die empirische Basis bildet eine Online-Befragung dual Studierender (Mai – August 2022), ergänzt durch Gruppendiskussionen in Fokusgruppen mit Studierenden verschiedener Fächergruppen. Die Wahl eines Mixed-Method-Ansatzes verfolgt das Ziel, die Ergebnisse der quantitativen Methode durch einen qualitativen Ansatz zu validieren und durch zusätzliche Befunde zu ergänzen (vgl. Kelle 2022, S. 166). Die Befragung der Studierenden war bundesweit angelegt und es konnten die Fragebögen von 3.516 Teilnehmenden in die Auswertung aufgenommen werden. Die Ergebnisse sind nicht repräsentativ, können aber aufgrund der aufwändigen Konstruktion des Samples (vgl. Krone und Niehoff 2023, S. 13f.) auf die Gruppe aller dual Studierenden übertragen werden. Die Gruppendiskussionen wurden an drei Fachhochschulen mit Studierenden aus den relevantesten Fächergruppen (Soziale Arbeit, Wirtschaftsingenieurwissenschaften, Wirtschaftsinformatik und Maschinenbau) ebenfalls im Onlineformat durchgeführt; zur Auswertung kam MAXQDA, ein computergestütztes Programm zur qualitativen Daten- und Textanalyse, zum Einsatz.

2 Vertragliche Regulierung der Praxisphasen

Für die betrieblichen Praxisphasen im dualen Studium gibt es kollektivvertragliche und einzelvertragliche Regulierungen. Zunächst betrachten wir die Ausbildungs- und Praktikumsverträge, die zwischen den dual Studierenden und dem Betrieb bzw. der Einrichtung, in dem bzw. in der sie ihre Praxisphasen absolvieren, geschlossen werden.

2.1 Ausbildungs- und Praktikumsverträge

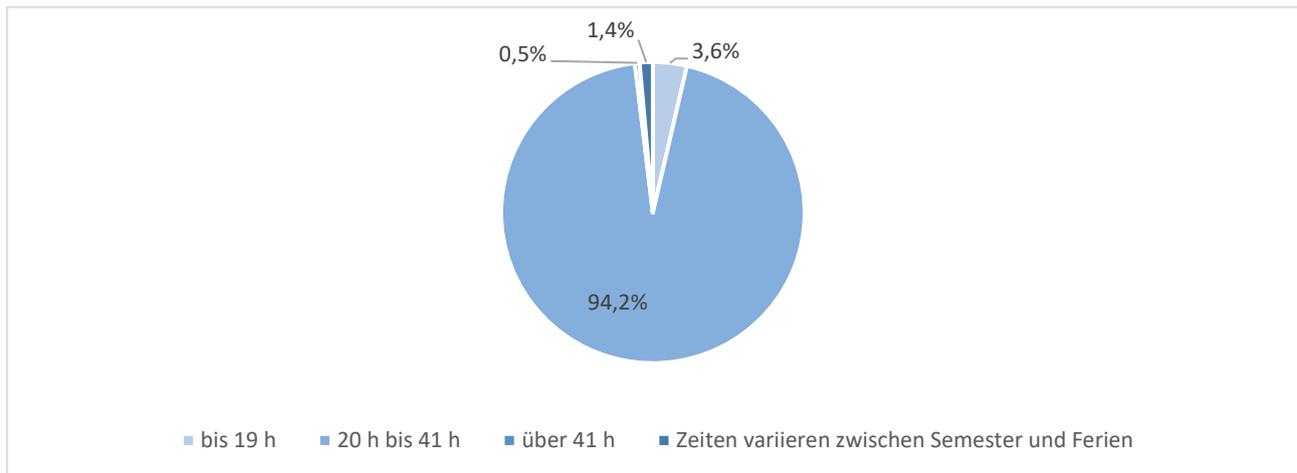
Für diejenigen, die im ausbildungsintegrierenden Format studieren, gelten die Vorgaben des Berufsbildungsgesetzes (BBiG), der Handwerksordnung bzw. des Pflegeberufegesetzes. Insofern profitieren sie von gesetzlichen Vorgaben zu Ausbildungsverträgen und sind den normalen Auszubildenden vertraglich gleichgestellt. Anders gestaltet sich die Situation der praxisintegrierend Studierenden, deren betriebliche Einsätze in Praktikumsverträgen oder Praxisvereinbarungen geregelt sind. Die Inhalte dieser Verträge werden jeweils einzelvertraglich zwischen den dual Studierenden und dem Betrieb ausgehandelt und bieten daher eine breite Vielfalt an Regelungen zu Gehalt, Urlaub, Ausbildungszeiten und -inhalten. Die von uns befragten Studierenden berichten in den Gruppendiskussionen, dass sich diese Situation für sie als sehr fordernd und wenig überschaubar darstellt und sie sich hierzu mehr Unterstützung und Beratung wünschen. In den vergangenen Jahren haben landesweite Dachverbände, die es in sechs Bundesländern² gibt, Musterverträge entwickelt. Gleiches gilt für eine Reihe von Hochschulen, die für ihre Kooperationsbetriebe solche Musterverträge zur Verfügung stellen. Deren Nutzung ist allerdings i.d.R. nicht verpflichtend und obliegt der Entscheidung des einzelnen Unternehmens. Insofern haben diese Vorgaben lediglich einen empfehlenden Charakter und dienen zur Orientierung.

Betrachten wir im Folgenden die Inhalte der Ausbildungs- und Praktikumsverträge, zu denen die Studierenden beider Studienformate anhand geschlossener Antwortvorgaben, ergänzt durch einige teiloffene Antwortmöglichkeiten, befragt wurden.

Eine deutliche Mehrheit von 92,5 % gibt an, dass ihre wöchentliche Arbeitszeit ausbildungsvertraglich geregelt ist. Der Umfang orientiert sich offenbar weitestgehend an den tariflich vereinbarten Ausbildungszeiten bis maximal 41 Wochenstunden:

—
² Bayern, Baden-Württemberg, Brandenburg, Hessen, Rheinland-Pfalz, Thüringen.

Abbildung 1: Im Ausbildungsvertrag geregelte wöchentliche Arbeitszeit



Anm.: Häufigkeitsverteilung der vertraglich festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit (N = 3.041).

Quelle: IAQ-Studierendenbefragung 2022.

Die große Mehrzahl von über 90 % hat einen wöchentlichen Zeitumfang zwischen 20 und 41 Stunden vereinbart. Branchen- und betriebsgrößenspezifische Differenzierungen weisen hier keine auffälligen Abweichungen auf. Statements aus den Gruppendiskussionen weisen allerdings darauf hin, dass es teilweise regelmäßig zu Abweichungen von den vereinbarten Ausbildungszeiten, z.B. aufgrund unbezahlter Mehrarbeit oder kurzfristiger Vertretungen, zulasten der Studierenden kommt.

Vereinbarungen zu *Urlaubsansprüchen* finden sich ebenfalls bei der Mehrzahl der Befragten (92,4 %) in den Verträgen. 89,8 % geben dabei einen Umfang von 20 bis 31 Tagen und 3,3 % von mehr als 31 Tagen an. 6,9 % der Befragten haben weniger als 20 Urlaubstage und liegen damit unter dem gesetzlichen Mindestanspruch. Diese Gruppe ist überdurchschnittlich oft in folgenden Branchen³ zu finden: „Land- und Forstwirtschaft“ (32,1 %), „Agrar-, Forst-, und Ernährungswissenschaften“ (28,2 %), „Baugewerbe“ (15,2 %), „Erziehung und Unterricht“ (14,0 %). Studierende, die ihre Praxisphasen in einem Unternehmen ohne betriebliche Interessenvertretung absolvieren, geben doppelt so häufig einen Umfang von bis zu 19 Tagen Urlaub an als ihre Kommiliton*innen aus Unternehmen ohne Betriebsrat und / oder ohne Jugend- und Ausbildungsvertretung (JAV). Offenbar kümmern sich die Interessen-

vertretungen um die Einhaltung gesetzlicher Mindestansprüche auf Urlaub.

Vereinbarungen über *betriebliche Sonderzahlungen*, wie Weihnachts- und Urlaubsgeld, finden sich bei 51,4 % der befragten Studierenden im Ausbildungsvertrag, überdurchschnittlich oft bei denjenigen, die ihre Praxiszeiten in Unternehmen im „verarbeitenden Gewerbe“ (64,2 %) sowie der „Energie- und Wasserversorgung“ (59,3 %) absolvieren. Etwa jede*r Zehnte unseres Samples gibt dabei eine Summe von mehr als 2.000,- € im Jahr an, gut ein Drittel erhält jährlich zwischen 1.000,- € und 2.000,- € und fast jede*r Zweite eine Summe in Höhe von bis zu 1.000,- €. Auch in Bezug auf Sonderzahlungen macht sich die Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung bemerkbar. Gibt es eine solche, liegt der Anteilswert derjenigen, die solche zusätzlichen Zahlungen erhalten, gut doppelt so hoch wie in den Unternehmen ohne Betriebs- oder Personalrat bzw. JAV.

Die *Kostenübernahme von Lernmitteln* durch den Arbeitgeber ist für 19,2 % der dual Studierenden im Ausbildungsvertrag geregelt. D.h. die große Mehrzahl von ihnen muss für diese Kosten selbst aufkommen. Auffallend häufig gilt dies für Studierende im Bereich „Erziehung und Unterricht“; hier bestätigen lediglich 1,7 % der Befragten eine Kostenübernahme durch das ausbildende Unternehmen. Damit stehen die dual Studierenden in den Unternehmen deutlich

³ Die Ergebnisse werden in diesem Bericht vielfach nach Branchen differenziert dargestellt. Die in der Untersuchung berücksichtigten Ausbildungsbetriebe verteilen sich nach Branchen wie folgt: Verarbeitendes Gewerbe = 29,4 %; Öffentlicher Dienst = 16,3 %; Gesundheits-

Veterinär- und Sozialwesen: 16,2 %; Kredit- und Versicherungsgewerbe: 10,3 %; Dienstleistungssektor: 8,3 %; Baugewerbe: 6,8 %; Handel/KFZ-Gewerbe: 4,9 %; Erziehung und Unterricht: 3,5 %; Energie- und Wasserversorgung: 3,2 %; Land- und Forstwirtschaft: 1,0 %.

schlechter da als die dual Auszubildenden, für die eine gesetzliche festgelegte Lernmittelfreiheit gilt (§ 14 Abs. 1 Nr. 3 BBiG).

Wie aus früheren Studien bekannt, führt die Mehrfachbelastung aufgrund der Anforderungen an verschiedenen Lernorten (Hochschule, Betrieb und ggf. Berufsschule) für die dual Studierenden zu massiven Zeitproblemen (vgl. Gensch 2014; Krone 2015). Auch die Ergebnisse der diesem Report zugrunde liegenden Studie weisen einen Wert von 81,1 % derjenigen aus, die den Zeitaufwand für ihr duales Studium als „(sehr) hoch“ einstufen und gut jede*r Zweite fühlt sich durch die Arbeitsorganisation im Studienalltag und das damit zusammenhängende Zeitmanagement überlastet. Insofern kommt ausbildungsvertraglich festgelegten *Freistellungen* im betrieblichen Alltag für Theorielerntezeiten eine besondere Bedeutung zu. Für Berufsschulzeiten bestätigen eine solche Regelung 41,2 % der ausbildungsintegrierend (und damit berufsschulpflichtigen) Studierenden. Für knapp zwei Drittel aller Befragten (62,7 %) findet sich im Ausbildungsvertrag eine Freistellung für Prüfungen und Klausuren. Diese Regelung wirkt sich offenbar konkret erleichternd für die Studierenden aus: Stellen für 67,1 % derjenigen, die keine Freistellung haben, Prüfungsvorbereitungen eine Überlastung dar, so bejahen dies in der Gruppe derjenigen, für die eine Freistellung gilt, lediglich 62,3 %. Am häufigsten ist eine Freistellung für Hochschulzeiten in Ausbildungsverträgen festgeschrieben. Dies bestätigen 74,7 % der Befragten. Branchenspezifisch differenziert zeigt sich ein Schwerpunkt im „verarbeitenden Gewerbe“, in dem überdurchschnittlich viele der dort Studierenden angeben, dass in ihren Ausbildungsverträgen Freistellungen für alle drei abgefragten Themenfelder geregelt sind. Zur Wahrnehmung von Verpflichtungen für die Berufsschule geben in diesem Bereich 58,1 % an, durch Vereinbarungen ihres Ausbildungsvertrags freigestellt zu werden, für Hochschulzeiten sind es 84,6 % und 74,5 % können sich aufgrund von Auszeiten im Betrieb zeitlich intensiver auf ihre Prüfungen vorbereiten. Unterdurchschnittlich oft geben Studierende, die ihre Praxisphasen in der „öffentlichen Verwaltung“ absolvieren, an, derlei zeitliche Vergünstigungen zu erhalten, nämlich 17,4 % hinsichtlich Vereinbarungen zur Freistellung für Berufsschulzeiten, 66,1 % für Hochschulzeiten und 50,6 % zur Vorbereitung auf Prüfungen.

Die Abbruchquote unter dual Studierenden ist erfahrungsgemäß nicht sehr hoch, allerdings hat nach den Ergebnissen einer Studie von Nickel et al. etwa

jede*r Fünfte schon einmal erwogen, das Studium vorzeitig zu beenden (vgl. Nickel et al. 2022, S. 201f.). Insofern kommt den Regelungen für den Fall eines *Abbruchs des dualen Studiums* eine nicht zu vernachlässigende Bedeutung zu, um Konsequenzen für den betrieblichen Teil des Studiums zu klären. Hierzu gab knapp jede*r Zweite der befragten Studierenden (48,5 %) an, mit dem Ausbildungsbetrieb Vereinbarungen für den Fall eines vorzeitigen Endes des Studiums getroffen zu haben. Das bedeutet umgekehrt, dass die Perspektiven des betrieblichen Teils der Ausbildung für die Hälfte der dual Studierenden im Zweifelsfall völlig offenbleiben. Erneut erweist sich, dass die Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung in solchen Fällen einen offenbar positiven Einfluss hat: Gibt es einen Betriebs- bzw. Personalrat oder eine JAV im Ausbildungsbetrieb, so liegt der Anteil derjenigen, die angeben, dass für sie Regelungen bei einem Studienabbruch gelten, um jeweils gut 10 %-Punkte höher, als wenn dies nicht der Fall ist.

Wie weiter unten noch ausgeführt wird, erhalten nahezu alle befragten Studierenden eine Ausbildungsvergütung (vgl. Abschnitt 3.2.1), allerdings ist für lediglich 65,2 % eine *jährliche Steigerung* dieser Vergütung ausbildungsvertraglich festgelegt. Damit gilt für jede*n Dritte*n, dass sich ihr steigender Beitrag zur Wertschöpfung im Unternehmen nicht adäquat in ihrer Vergütung widerspiegelt. Überdurchschnittlich häufig gilt eine solche Regelung für Studierende, die ihre Praxisphasen in Unternehmen des „verarbeitenden Gewerbes“ (76,8 %) sowie dem „Handel / KFZ – Gewerbe“ (77,1 %) absolvieren. Deutlich seltener als im Durchschnitt gilt dies für diejenigen aus Unternehmen in der „öffentlichen Verwaltung“ (31,3 %).

2.2 Kollektivvertragliche Vereinbarungen

Die Ausgestaltung der Ausbildungen bzw. der Praxiszeiten dual Studierender in den Betrieben und Einrichtungen ist nicht ausschließlich in Verträgen zwischen Unternehmen und Studierenden geregelt. Darüber hinaus kann es sein, dass in dem jeweiligen Unternehmen Betriebsvereinbarungen für alle Beschäftigten oder explizit für die dual Studierenden abgeschlossen werden oder dass Regelungen aus Tarifverträgen gelten. In den vergangenen Jahren haben sich Einzelgewerkschaften verstärkt mit der Auszubildendengruppe der dual Studierenden beschäftigt und gezielt deren Bedarfe in Tarifverhandlungen sowie in betriebsweiten Vereinbarungen

berücksichtigt.⁴ Gefragt nach weiteren schriftlichen Vereinbarungen, die für ihre betrieblichen Einsatzzeiten gelten und ggf. spezifische Regelungen für dual Studierende enthalten, konnten allerdings erstaunlich viele der Befragten aus Unkenntnis dazu keine Angaben machen. Gut jede*r Dritte der dual Studierenden gibt an, dass ihm nicht bekannt sei, ob entsprechende Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen gelten. 40,0 % antworten, dass für sie ein Tarifvertrag Gültigkeit hat und 29,3 % können bestätigen, dass für sie eine Betriebsvereinbarung gilt. Bei dieser Frage waren Mehrfachantworten möglich.

Unter die Regelungen von *Tarifverträgen* fallen überdurchschnittlich große Anteile der dual Studierenden aus Unternehmen der „Energie- und Wasserversorgung“ (52,8 %) und dem „verarbeitenden Gewerbe“ (52,4 %). Zu einem geringeren Anteil als im Durchschnitt gilt dies für diejenigen aus Betrieben im Bereich „Erziehung und Unterricht“ sowie dem „Baugewerbe“ (26,9 %). Zudem geben 28,4 % der Befragten an, dass in ihrem Tarifvertrag spezielle Regelungen für dual Studierende enthalten sind. Diese Gruppe ist mit 38,8 % besonders stark unter denjenigen vertreten, die ihre Praxisphasen im „Handel / KFZ-Gewerbe“ verbringen.

Betriebsvereinbarungen gelten überdurchschnittlich häufig für Studierende aus dem „verarbeitenden Gewerbe“ (49,1 %) sowie dem Bereich „Energie- und Wasserversorgung“ (39,8 %), wohingegen diejenigen, die ihre Praxisphasen im „öffentlichen Dienst“ (16,9 %), dem „Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen“ (15,7 %) sowie dem Bereich „Erziehung und Unterricht“ (11,0 %) absolvieren, dies unterdurchschnittlich bestätigen. Spezifische Regelungen für dual Studierende in den Betriebsvereinbarungen bestätigt ein Anteil von 33,2 % der Befragten.

Erwartungsgemäß liegt der Anteil derjenigen, für die ein Tarifvertrag und/oder eine Betriebsvereinbarung gilt, in Unternehmen mit einer betrieblichen Interessenvertretung deutlich höher als in denen ohne Betriebsrat bzw. JAV, wie der folgenden Tabelle zu entnehmen ist:

Tabelle 1.: Zusammenhang zwischen der Existenz kollektivrechtlicher Vereinbarungen und betrieblicher Interessenvertretungen

	Tarifvertrag – JA	Betriebsvereinbarung – JA
Betriebs- / Personalrat – JA	49,3 %	35,0 %
Betriebs- / Personalrat – NEIN	10,0 %	13,2 %
JAV – JA	55,0 %	38,3 %
JAV – NEIN	17,5 %	16,6 %

Quelle: IAQ-Studierendenbefragung 2022 (N = 3.134).

2.3 Übernahmevereinbarungen

Die Mehrzahl der befragten dual Studierenden gibt mit 61,2 % an, nach erfolgreichem Studienabschluss in ihrem Ausbildungsbetrieb verbleiben zu wollen. Insofern sind die Regelungen, die es dazu bereits während des Studiums gibt, von besonderem Interesse. Einzelvertragliche oder betriebsweit gültige Regelungen zur Übernahme nach Studienende gelten für knapp 58,2 % der Befragten. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass 41,8 % in eine ungewissere berufliche Zukunft blicken, eine Problematik, die von den befragten Studierenden immer wieder bei Beantwortung der offenen Fragen und den Gruppendiskussionen angesprochen wurde. Besonders betroffen sind diejenigen, die ihre Praxisphasen in Betrieben und Einrichtungen im Bereich „Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen“ (65,1 %) sowie „Erziehung und Unterricht“ (64,4 %) absolvieren. Am weitesten verbreitet sind schriftliche Übernahmevereinbarungen, die für einen Anteil von 22,9 % der Befragten gelten, wobei diese Antwort in Unternehmen der „Energie- und Wasserversorgung“ am häufigsten benannt wurde (35,6 %). Fast jede*r Fünfte absolviert die Praxisphasen bzw. Ausbildung in einem Betrieb, der alle Auszubildenden bzw. dual Studierenden übernimmt. Dieser Anteil liegt für Studierende im „öffentlichen Dienst“ mit 31,6 % überdurchschnittlich hoch. Geringer ist der Anteil derjenigen, die angeben, dass eine mündliche Übernahmevereinbarung vorliegt (16,8 %) und dass eine geplante Übernahme an Bedingungen, wie etwa

⁴ Vgl. z.B. die Kampagne Diamantel der IGM in Baden-Württemberg: <https://diamantel.de/>

entsprechende Noten, gebunden ist (13,9 %). Dass eine spätere Übernahme an zuvor erfüllte Bedingungen geknüpft ist, gilt insbesondere für Studierende im „öffentlichen Dienst“. Hier bejahen dies 32,7 % der Befragten.

Ist eine Übereinahmevereinbarung getroffen, so wird drei Vierteln der dual Studierenden (74,1 %) ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis in Aussicht gestellt. Ausgehend von der Annahme, dass die Mehrzahl der dual Studierenden nach Studienende eine unbefristete Einstellung anstrebt, sind die verbleibenden 25,9 %, die lediglich auf einen befristeten Anschlussjob nach dem Studienabschluss hoffen können, eine relevant große Gruppe, deren Erwartungen enttäuscht wird. Hier ist sicherlich Handlungsbedarf für die ausbildenden Unternehmen gegeben. Überdurchschnittlich häufig geben Studierende aus den Branchen „Energie- und Wasserversorgung“ (39,7 %) sowie „Erziehung und Unterricht“ an, eine befristete Anstellung in Aussicht zu haben. Unterdurchschnittlich sind die Erwartungen auf eine befristete Übernahme im „Kredit- und Versicherungsgewerbe“ (13,7 %) sowie im „öffentlichen Dienst“ (18,1 %). Die Laufzeiten der befristeten Einstiegsjobs sind unterschiedlich; für jede*n Zweiten betragen sie lediglich bis zu zwölf Monaten. Für ein Drittel gilt eine Dauer von einem Jahr bis zu zwei Jahren und ein Fünftel der befristeten Anschlussbeschäftigungen soll zwischen zwei und sechs Jahren dauern.

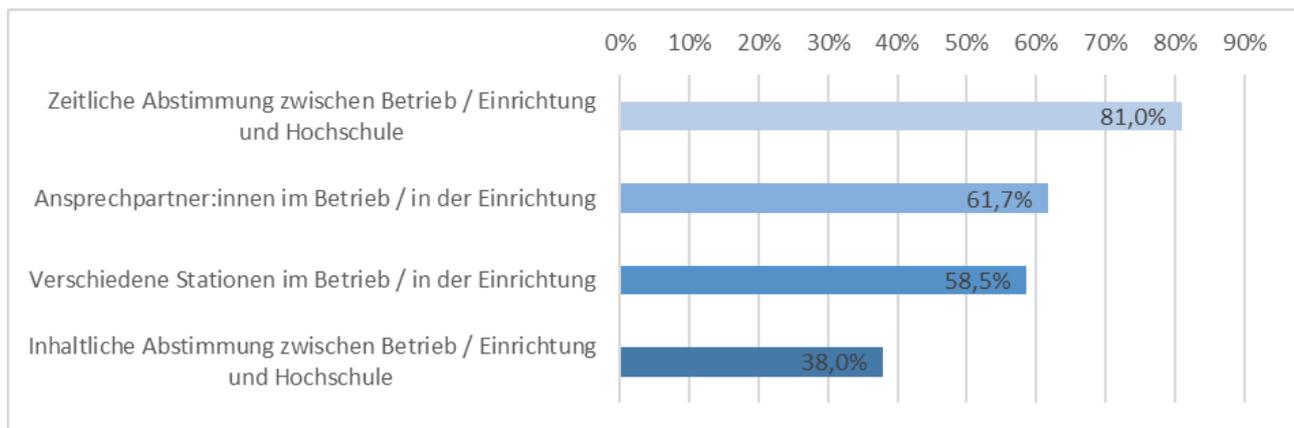
Diejenigen Unternehmen, die aufgrund ihrer Ausbildungsinvestitionen ein grundsätzliches Interesse haben, duale Studienabsolvent*innen zu übernehmen (vgl. Kupfer et al. 2014; Krone 2015; Fischer et al. 2022), treffen nicht einzig frühzeitige Übereinahmevereinbarungen, sondern versuchen auch, die Studierenden mit Rückzahlungsklauseln an sich zu binden. 66,9 % der befragten Studierenden geben an, dass für sie eine Rückzahlungsklausel bei vorzeitigem Verlassen des Unternehmens mit einer Laufzeit von bis zu sechs Jahren gilt, für die Hälfte endet die Verpflichtung zur Rückzahlung allerdings bereits nach zwei Jahren.

2.4 Ausbildungspläne

Ausbildungspläne sind ein zentrales Instrument zur inhaltlichen und organisatorischen Gestaltung und Regulierung der betrieblichen Praxisphasen im dualen Studium. Zur dualen Berufsausbildung und somit zum betrieblichen Teil eines ausbildungsintegrierenden Studiums ist ein Ausbildungsplan verbindlich vorgeschrieben. Er „enthält Angaben zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen des Ausbildungsberufs und benennt die vorgehaltenen Ausbildungsmittel sowie zusätzliche Lehrgänge und Zusatzqualifikationen“ (BAQ Team 2011, S. 1). Für diejenigen, die in einem praxisintegrierenden Format studieren, gibt es keine vergleichbaren Vorgaben, woraus sich die Differenz bei der Verbreitung von Ausbildungsplänen erklärt. Geben die ausbildungsintegrierend Studierenden mit 61,7 % an, dass für sie ein Ausbildungs- und Einsatzplan für die Praxiszeiten im Betrieb bzw. der Einrichtung gilt, liegt dieser Anteil in der Gruppe der praxisintegrierend Studierenden bei 53,0 %. Jede*r Zehnte der Befragten aus beiden Gruppen kann erstaunlicherweise aus Unwissenheit keine Auskunft dazu geben, ob die betrieblichen Praxisphasen in einem Ausbildungsplan geregelt sind. Ebenfalls bemerkenswert und kritisch zu bewerten ist der mit 28,3 % große Anteil derjenigen, die ausbildungsintegrierend studieren und angeben, dass für sie kein Ausbildungs- und Einsatzplan gilt, obwohl in § 5 Abs. 1 Satz 4 BBiG ein Ausbildungsrahmenplan gesetzlich vorgeschrieben ist. Nach Branchen differenziert zeigt sich ein Spektrum der Anteile derjenigen, für die ein Ausbildungs- und Einsatzplan Gültigkeit hat, von 69,9 % in der „öffentlichen Verwaltung“ bis zu 42,0 % im „Dienstleistungsbereich“.

In einer geschlossenen Frage wurden die dual Studierenden zu zentralen Inhalten ihrer Ausbildungs- und Einsatzpläne befragt. Abbildung 2 zeigt die Verteilung der Antworten:

Abbildung 2: Regelungen im Ausbildungs- und Einsatzplan



Anm.: Die Abbildung weist die relativen Antworthäufigkeiten zu der Frage aus „Was ist im Ausbildungsplan geregelt?“ (N jeweils = 1.818, Mehrfachnennungen möglich). Die Frage wurde nur den Befragten gestellt, die einen Ausbildungsplan haben.

Quelle: IAQ-Studierendenbefragung 2022.

Abstimmungen zwischen Betrieb und Hochschule zum *Zeitmanagement* sind für die dual Studierenden substanziell, um die Präsenz an verschiedenen Lernorten und die sich daraus ergebenden Anforderungen bewältigen zu können. 81,0 % der Befragten bestätigen entsprechende Regelungen in ihren Ausbildungsplänen. Hierbei zeigt sich ein über alle Branchen hinweg einheitliches Bild.

Ganz anders ist die Situation bezüglich der *inhaltlichen Abstimmungen*. Hier geben mit 38,0 % deutlich weniger an, dass dieses Thema im Ausbildungsplan berücksichtigt wird. Branchenspezifisch differenziert ist dabei jedoch ein breites Spektrum zwischen einem Wert von 81,0 % im Bereich „Erziehung und Unterricht“ bis zu einem Anteil von 16,8 % im „Baugewerbe“. Die Verknüpfung praktischer und theoretischer Lernelemente ist allerdings ein konstitutives Merkmal dualer Studiengänge. Deswegen wäre in diesem Kontext eine stärkere Berücksichtigung von inhaltlichen Absprachen zwischen den Lernorten in Ausbildungs- und Einsatzplänen anzustreben. Solche Regelungen haben offenbar auch Einfluss auf die Realisierung der Verbindung von Lerninhalten. Die Zustimmungswerte zu Statements bezüglich der Verzahnung des in der Hochschule gewonnenen theoretischen Wissens mit dem im Betrieb erworbenen Praxiswissen fallen insgesamt um ca. 10 %-Punkte höher aus, wenn es eine solche Regulierung gibt.

Mit 61,7 % bestätigt deutlich mehr als die Hälfte der Befragten, dass im Ausbildungsplan Vereinbarungen zu *Ansprechpartner*innen in den Betrieben bzw. Einrichtungen*, in denen sie ihre Praxisphasen absolvieren, getroffen werden. Auch hier zeigt sich wieder

ein breites Spektrum, wenn nach Branchen differenziert wird. Der höchste Anteil findet sich mit 70 % im Wirtschaftsbereich „Handel / Kfz-Gewerbe“, der niedrigste mit 48,4 % im „Baugewerbe“. Offensichtlich wirken sich Regelungen im Ausbildungsplan bezüglich der Ansprechpartner*innen für die dual Studierenden in ihren Ausbildungsbetrieben positiv darauf aus, wie diese sich betreut sehen. Ist es geregelt, so geben 72,5 % an, dass sie während der Praxisphasen gut betreut werden, gegenüber lediglich 54,8 % in der Gruppe derjenigen, für die es solche Vorgaben im Ausbildungsplan nicht gibt.

58,5 % der befragten Studierenden geben an, dass im Ausbildungsplan Regelungen zu ihrem Einsatz in *verschiedenen Bereichen des Ausbildungsbetriebs* enthalten sind. Eine solche inhaltliche Vielfalt bei den Praxiseinsätzen, die die Möglichkeit eröffnet, sich ein breit gefächertes Praxiswissen anzueignen, ist in einigen Branchen deutlich häufiger vorgesehen als im Durchschnitt. So liegt der Anteil derjenigen, die angeben, dass in ihrem Ausbildungsplan verschiedene Stationen im Ausbildungsbetrieb festgeschrieben sind, im „Kredit- und Versicherungsgewerbe“ bei 65,5 % und im „Handel / Kfz-Gewerbe“ sogar bei 72,2 %. Am anderen Ende der Anteilsausprägungen finden sich der Bereich „Erziehung und Unterricht“ mit 34,9 % sowie das „Baugewerbe“ mit lediglich 20,0 %.

Einen Ausbildungsplan zu haben, bedeutet nicht zwangsläufig, dass dieser auch eingehalten wird. Insgesamt jedoch bestätigt mit 86 % die überwiegende Mehrheit der Befragten, dass die Regelungen der Ausbildungspläne „immer“ bzw. zumindest „oft“ in

der Praxis auch zur Geltung kommen. Betrachten wir die Zustimmungswerte zu der Aussage, die Ausbildungs- bzw. Einsatzpläne werden „immer“ eingehalten, branchenspezifisch, so zeigen sich allerdings deutliche Unterschiede. Vom Durchschnittswert mit 40 % weichen die Antworten der Befragten, die ihre Praxiszeiten in Betrieben der „Energie- und Wasserversorgung“ absolvieren, nach oben auf 57,1 % ab. Für die Studierenden aus dem Bereich „Erziehung und Unterricht“ zeigt sich eine Abweichung nach unten auf einen Wert von lediglich 12,9 %. Bei etwa jeder*em Siebten (13,2 %) zeigen sich Unregelmäßigkeiten und die Vereinbarungen für die betriebliche Ausbildung werden nur „gelegentlich“ bzw. „gar nicht“ eingehalten.

3 Ausbildungskosten und Finanzierungsquellen

Eines der zentralen Motive für Schulabsolvent*innen, sich für die Aufnahme eines dualen Studiums zu entscheiden, ist die Möglichkeit, bereits während ihres Studiums Geld zu verdienen und damit finanziell unabhängig zu sein (vgl. Krone 2015). Im folgenden Abschnitt steht die Frage im Fokus, inwieweit sich diese Erwartungen materieller Sicherheit und Selbstständigkeit für die dual Studierenden erfüllen. Dafür werden im Folgenden die in einem dualen Studium üblicherweise anfallenden Kosten betrachtet wie auch die Möglichkeiten bzw. sozialen und/oder zeitlichen Ressourcen der Studierenden, diese zu finanzieren.

3.1 Kosten für ein duales Studium

3.1.1 Studiengebühren

Duale Studiengänge werden zunehmend auch an privaten Hochschulen angeboten, welche dieses beliebte Studienformat als einen lukrativen Geschäftszweig in den vergangenen Jahren weiterentwickelt und ausgebaut haben. Mit 19,1 % liegt der Anteil dualer Studienangebote dort deutlich höher als an staatlichen Hochschulen mit einer Quote von 8,7 % (vgl. Nickel et al. 2022, S. 84). Das Studium an staatlichen Hochschulen ist in Deutschland kostenfrei, so dass für die folgenden Betrachtungen zu

Studiengebühren und deren Finanzierung nur die Antworten derjenigen, die an einer privaten Hochschule eingeschrieben sind, berücksichtigt werden. Diese Gruppe macht einen Anteil von 8,6 % (n = 307) unseres Samples aus.

An allen privaten Hochschulen (Fachhochschulen und Berufsakademien) liegt der Anteil derjenigen, die für ihr Studium Gebühren zahlen müssen, bei 84,3 %. Betrachten wir lediglich die Berufsakademien, so finden wir hier einen unterdurchschnittlichen Anteil von 67,4 %. Einen Beitrag von bis zu 500,- € sowie zwischen 500,- € und 1.000 € muss von jeweils einem Viertel der Befragten für ihr Studium an privaten Hochschulen gezahlt werden. Fast jede/r Zweite (48,6 %) gibt an, dass sich die monatlichen Studiengebühren auf einen Betrag von mehr als 1.000,- € belaufen.

Solche Studiengebühren, die die dual Studierenden zusätzlich zu den allgemeinen Lebenshaltungskosten aufbringen müssen, sind eine besondere Belastung. Viele Arbeitgeber, die dual Studierende gewinnen wollen, werben daher bei der Rekrutierung des Nachwuchses damit, die Studiengebühren zu übernehmen. Eine Mehrzahl der befragten Studierenden von 60,2 % gibt an, dass ihr Ausbildungsbetrieb die Zahlung der Studiengebühren anteilig (2,8 %) oder gänzlich (57,4 %) übernimmt. Trotz des großen Anteils der Ausbildungsbetriebe, die die Studiengebühren erstatten, verbleibt mit 39,8 % der Befragten, die an privaten Hochschulen ein duales Studium absolvieren, eine relevant große Gruppe, die diese Gebühren komplett selbst zahlen muss. Bei denjenigen, die ohne einen Zuschuss ihres Praxisbetriebs auskommen müssen, finden sich überdurchschnittlich viele in den Wirtschaftszweigen „Erziehung und Unterricht“ (64,3 %) sowie dem „Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen“ (55,0 %).

3.1.2 Weitere Kosten

Weitere, an den Hochschulen anfallende Kosten sind – unabhängig davon, ob es sich um private oder staatliche Einrichtungen handelt – *Semesterbeiträge*⁵. 51,5 % der Befragten bekommt die Semesterbeiträge durch das Praxisunternehmen (teilweise) erstattet. Überdurchschnittlich ist mit 65,3 % der Anteil derjenigen, die dies im Bereich „Handel / Kfz-Gewerbe“ bestätigen, und am anderen Ende des

⁵ Semesterbeiträge sind Pflichtabgaben, die von allen Studierenden an deutschen Hochschulen vor Semesterbeginn zu entrichten sind. Sie werden zur Finanzierung von Verwaltungsaufgaben, Sozialbeiträgen an die Studierendenwerke, ggf. eines Semesterticket sowie eines Beitrags für

die verfasste Studierendenschaft genutzt und umfassen i.d.R. einen Betrag von bis zu 440,- € pro Semester (vgl. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1140726/umfrage/semestergebuehren-nach-ausgewaehlten-hochschulen/>)

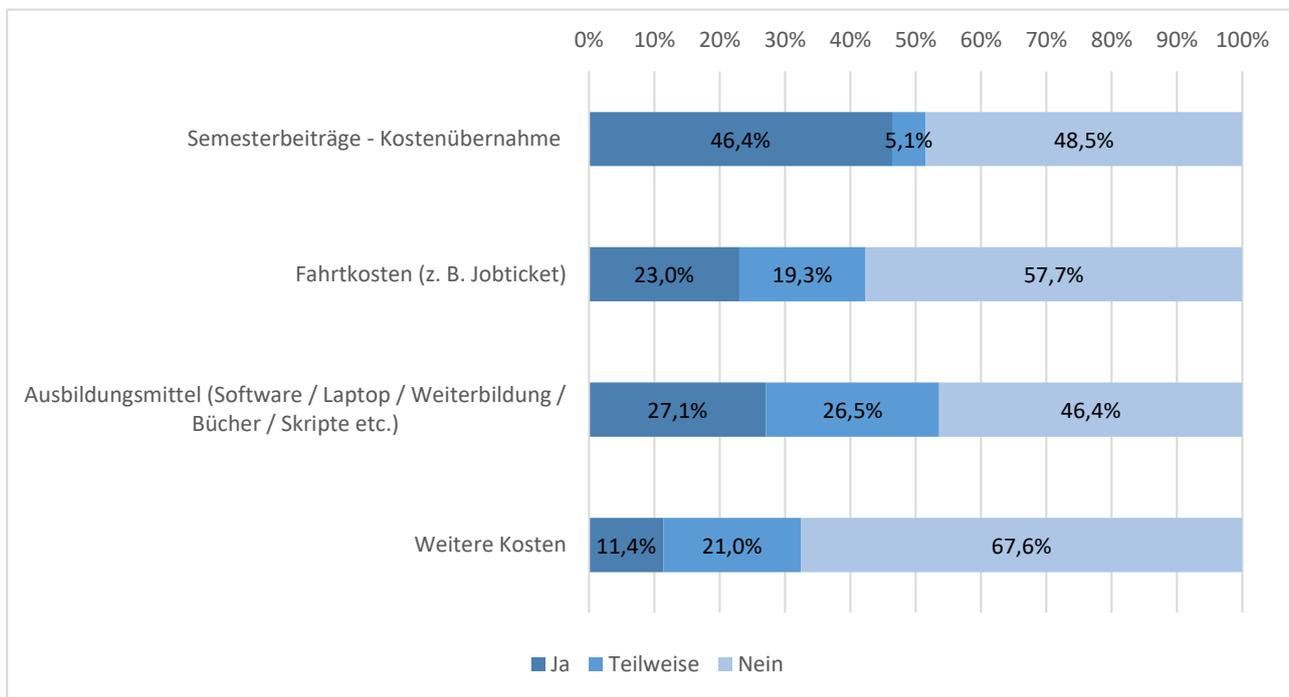
Spektrums liegt der unterdurchschnittliche Wert von 20 % Zustimmung bei Studierenden im Bereich „Land- und Forstwirtschaft“.

Der Kostenfaktor *Fahrtkosten* schlägt im dualen Studium deutlich mehr zu Buche als im klassischen Studium, da von den Studierenden eine regelmäßige Präsenz an mindestens zwei Lernorten, die teilweise weit auseinanderliegen (siehe unten), verlangt wird. 57,7 % der Befragten müssen für diesen Posten selbst aufkommen und lediglich für knapp ein Viertel (23,0 %) übernimmt der Ausbildungsbetrieb die gesamten Fahrtkosten. Auch hier zeigen sich branchenspezifisch differenziert auffällige Unterschiede. Sind es auf der einen Seite mit 2,9 % in der „Land- und Forstwirtschaft“, 15,5 % im „Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen“ und 15,8 % im Bereich „Erziehung und Unterricht“ deutlich unterdurchschnittliche Anteile in einigen Bereichen, so sticht überdurchschnittlich der Wirtschaftszweig „Energie- und Wasserversorgung“ mit einem Anteilswert von 34,2 % hervor.

Ebenfalls gut jede*r Zweite der dual Studierenden (53,6 %) gibt an, bei der Finanzierung von *Lernmitteln* durch den Praxisbetrieb unterstützt zu werden, allerdings erhalten nur 27,1 % eine komplette Erstattung. Nach Wirtschaftsbereichen aufgeschlüsselt zeigt sich hier eine Spannweite der Anteilswerte von 88,0 % bei Studierenden aus Betrieben im Bereich „Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen“ bis hin zu lediglich 20,0 % in der „Land- und Forstwirtschaft“.

Weitere, nicht näher spezifizierte Kosten, die für die dual Studierenden im Rahmen ihres Studiums anfallen, werden lediglich für gut jede*n Zehnten der Befragten durch die Ausbildungsbetriebe übernommen. Besonders selten wird dies für Unternehmen aus den Bereichen „Erziehung und Unterricht“ (3,3 %) und „Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen“ (3,1 %) bestätigt, im „öffentlichen Dienst“ allerdings mit 16,0 % überdurchschnittlich häufig. Abbildung 3 zeigt die Kostenarten, die von den Ausbildungsbetrieben bezuschusst bzw. vollständig übernommen werden.

Abbildung 3: Sonstige vom Arbeitgeber (teil-)finanzierte Kosten



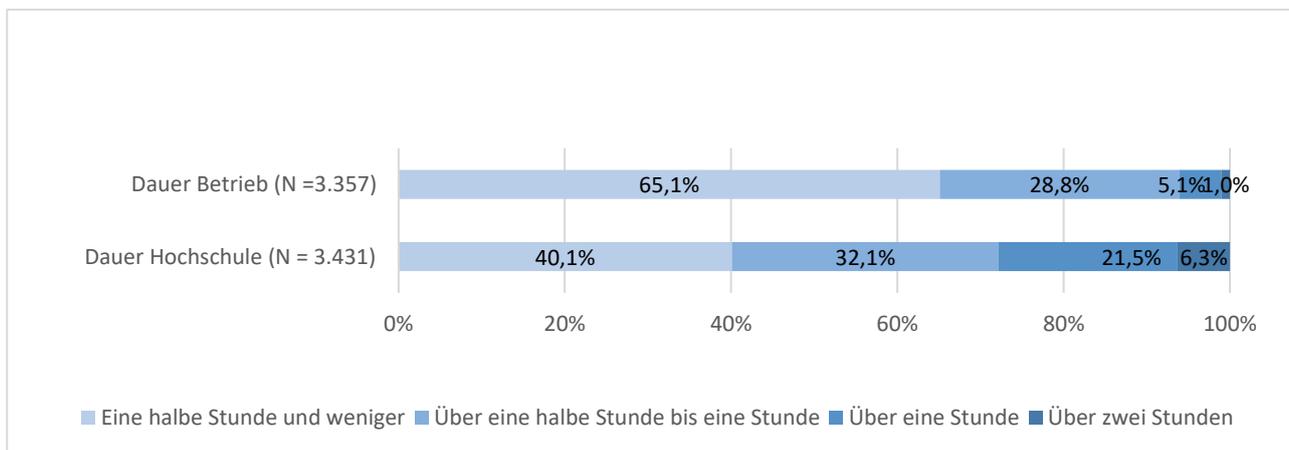
Anm.: Häufigkeiten der sonstigen vom Arbeitgeber (teil-)finanzierten Kosten (N jeweils = 3.508).

Quelle: IAQ-Studierendenbefragung 2022.

Zur spezifischen Situation dual Studierender gehört im Vergleich zu Studierenden in klassischen Studiengängen, dass sie an mindestens zwei Lernorten lernen: in der Hochschule und in dem Unternehmen. Lediglich jede*r Fünfte der Befragten gibt an, dass beide Lernorte auch an einem gemeinsamen Standort liegen. Umgekehrt bedeutet dies, dass sich 80 % zur Bewältigung ihres Studiums mit Pendelstrecken oder der Finanzierung von zwei Wohnorten arrangieren müssen. Ein Viertel löst diese Problematik dadurch, dass sie zwei Wohnsitze haben, was deutliche Extrakosten für eine zweite Wohnungsmiete und darüber hinaus auch Nachteile im Sozialleben, die sich durch das regelmäßige Pendeln zwischen zwei Wohnungen ergeben, impliziert. Entschließen

sich die dual Studierenden aus finanziellen oder sozialen Gründen dazu, lediglich einen Wohnsitz zu haben, so entscheidet sich die größte Gruppe zu 40 % für einen Ort zwischen den beiden Standorten von Ausbildungsbetriebs- und Hochschulsitz. Jede*r Dritte wählt den Ausbildungsort und jede*r Zehnte den Hochschulort als Wohnsitz aus. Für knapp 20 % sind, wie oben erwähnt, Ausbildungs- und Hochschulort identisch. Die Option nur eines Wohnsitzes bedeutet für die Mehrzahl der Studierenden regelmäßiges Pendeln mit teilweise langen Wegstrecken, was wiederum zu umfangreichen Wegezeiten führt. So benötigen 27,8 % mehr als eine Stunde zu ihrer Hochschule und lediglich 40,1 % kommen mit bis zu 30 Minuten aus (Abbildung 4).

Abbildung 4: Wegzeiten zwischen Wohnort und Betrieb / Hochschule



Anm.: Relative Häufigkeiten Dauer der Wegzeiten zwischen Wohnort und Betrieb (N = 3.357) / Hochschule (N = 3.431).

Quelle: IAQ-Studierendenbefragung 2022.

Die teilweise langen Pendelstrecken führen bei den dual Studierenden zu Belastungen, die zum ohnehin hohen Workload, der zu zeitlichen Restriktionen führt, hinzukommen. Mit 54,9 % bewertet sowieso jede*r Zweite die Arbeitsorganisation und das daraus resultierende Zeitmanagement als einen zentralen Überlastungsfaktor. Sie berichten in den Gruppendiskussionen und offenen Fragen von sehr langen Arbeitstagen und (zu) wenig verfügbaren Zeiträumen für Lern-, aber auch schlichtweg für Freizeiten, was immer wieder zu Zweifeln an der gewählten Studienform führt.

Die Kosten für zwei Wohnsitze bzw. regelmäßige Pendelstrecken bedeuten für die dual Studierenden eine finanzielle Mehrbelastung. Zwei Drittel von ihnen müssen diese Kosten selbst tragen, etwa jede*r Dritte (33,8 %) gibt an, hierzu einen

monetären Zuschuss durch den Betrieb bzw. die Einrichtung, wo die Praxisphase absolviert wird, zu erhalten. Positiv stechen hier insbesondere die Ausbildungsbereiche des öffentlichen Dienstes hervor. Günstig für die Studierenden wirkt sich anscheinend erneut die Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung aus. Diejenigen, die in Unternehmen mit einer JAV beschäftigt sind, erhalten zu 42,7 % einen Zuschuss zu solchen Mehrkosten. Gibt es keine Interessenvertretungsorgane, so liegt der Anteil lediglich bei 19,2 %. Hier zeigt sich ein weiteres Handlungsfeld für Betriebe und ihre Akteure, die besondere finanzielle Belastung der dual Studierenden zu minimieren.

3.2 Optionen zur Studienfinanzierung

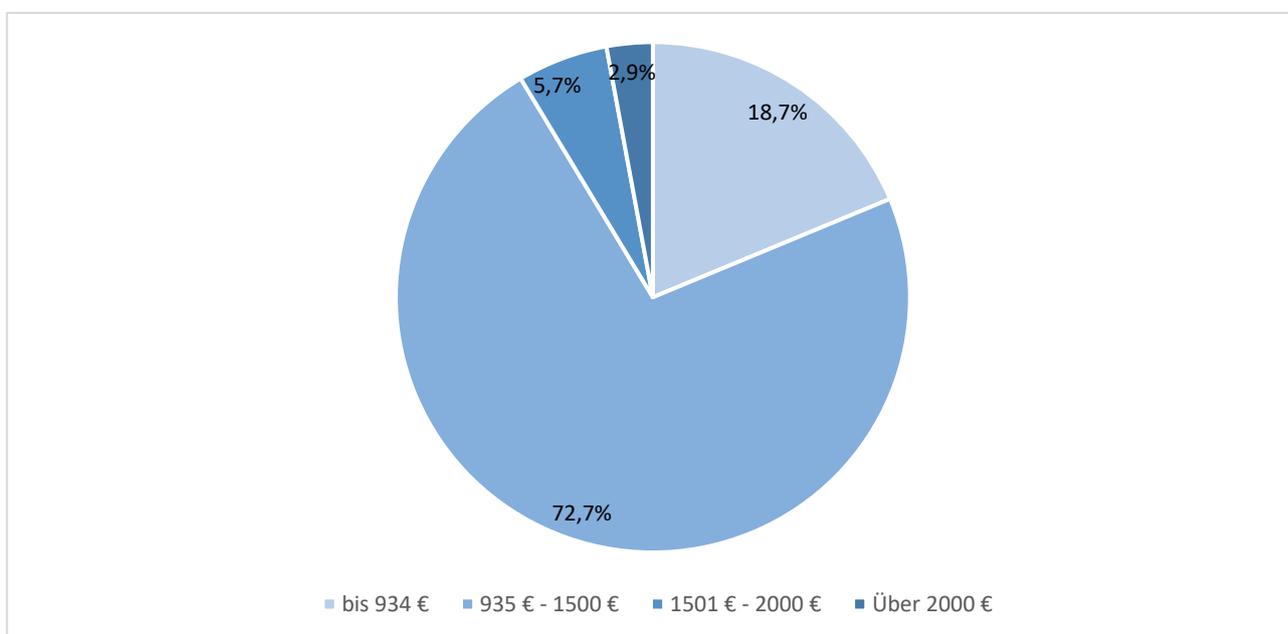
Zu den oben ausgeführten studienspezifischen Kosten kommen für die dual Studierenden selbstverständlich die allgemeinen Kosten zum Lebensunterhalt. Können diese von der Ausbildungsvergütung allein bestritten werden oder bedarf es dazu weiterer Geldquellen und welche sind dies? Diese Fragen stehen im Fokus dieses Abschnitts.

3.2.1 Ausbildungsvergütung

Eines der Spezifika des dualen Studiums im Vergleich zu einem klassischen Studium ist die Möglichkeit der Studierenden, bereits während ihrer Ausbildung ein

eigenes Gehalt zu beziehen. Die Antworten aus unserer Befragung zeigen, dass mit 98,0 % die große Mehrzahl der dual Studierenden von den Betrieben bzw. Einrichtungen, in denen sie ihre Praxisphasen absolvieren, ein Ausbildungs- bzw. Praktikumsgehalt bekommen, das für die gesamte Zeit der beruflichen Ausbildung bzw. der betrieblichen Praxiszeiten (je nach Studienformat – vgl. Abschnitt 1) bezahlt wird. Ein großer Anteil von fast drei Vierteln erhält einen Betrag zwischen 935,- und 1.500,- Euro. Knapp jede*r Fünfte muss sich allerdings mit einer Ausbildungsvergütung unterhalb des aktuellen BAföG-Höchstsatzes für Studierende von 934,- € monatlich begnügen (siehe Abbildung 5).

Abbildung 5: Höhe der monatlichen Ausbildungsvergütung



Anm.: Relative Häufigkeiten der Höhe der Vergütung in den Praxisphasen (N= 3.126).

Quelle: IAQ-Studierendenbefragung 2022.

Die Anteile in der niedrigsten Gehaltsstufe bis zu maximal 934,- € im Monat finden sich überdurchschnittlich häufig in der „Land- und Forstwirtschaft“ mit 74,2 % und im „Baugewerbe“ mit 39,3 %. Demgegenüber verdienen Studierende, deren Praxisbetriebe in den Bereichen „Handel / Kfz-Gewerbe“ (13,6 %) sowie „Energie- und Wasserversorgung“ (12,7 %) angesiedelt sind, überproportional häufig ein Ausbildungsgehalt von monatlich mehr als 1.500,- €. In der mittleren Gehaltsklasse zwischen 935,- und 1.500,- € dominieren die Branchen „öffentlicher Dienst“ (81,6 %) und „verarbeitendes Gewerbe“ (80,4 %).

Das Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung im Ausbildungsbetrieb steht offenbar im Zusammenhang mit der Höhe der Ausbildungsvergütung, welche die in diesem Betrieb beschäftigten dual Studierenden erhalten. Die Interessenvertreter*innen setzen sich anscheinend erfolgreich für diese Auszubildendengruppe ein, sodass in Ausbildungsbetrieben mit einer Interessenvertretung die Vergütungen im Durchschnitt höher ausfallen. Insbesondere die unterste Vergütungsstufe ist in diesen Betrieben deutlich schwächer besetzt (siehe Tabelle 2).

Tabelle 2: Zusammenhang zwischen der Höhe der Ausbildungsvergütungen und der Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung

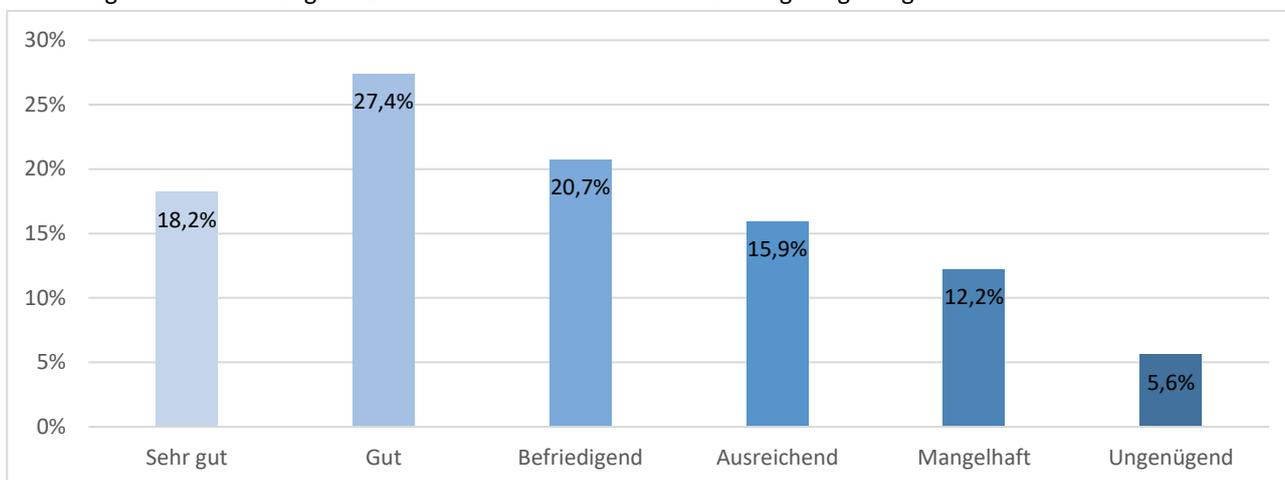
	bis 934,- €	935,- bis 1.500,- €	1.501,- bis 2.000,- €	über 2.000,- €	Gesamt
Betriebs- / Personalrat – JA	12,5 %	78,8 %	5,5 %	3,2 %	100 %
Betriebs- / Personalrat – NEIN	37,7 %	53,5 %	6,2 %	2,6 %	100 %
JAV – JA	8,6 %	82,2 %	6,0 %	3,2 %	100 %
JAV – NEIN	35,8 %	55,7 %	5,7 %	2,8 %	100 %

Quelle: IAQ-Studierendenbefragung 2022 (N = 2.984).

Viele Schulabgänger*innen, die sich für die Aufnahme eines dualen Studiums entscheiden, erwarten oder erhoffen, dass sie mit der betrieblichen Ausbildungs- bzw. Praktikumsvergütung ihren Lebensunterhalt selbstständig bestreiten können. Wir

haben sie gefragt, inwiefern sie dieses Ziel umsetzen können, wobei in Form von „Schulnoten“ bewertet werden sollte. Die folgende Abbildung 6 zeigt die Verteilung der Antworten:

Abbildung 6: Kostendeckung des Lebensunterhalts durch die Ausbildungsvergütung



Anm.: Relative Häufigkeiten zu der Frage „Wie gut können Sie Ihren Lebensunterhalt selbstständig von der Vergütung bestreiten?“ (N=3.438).

Quelle: IAQ-Studierendenbefragung 2022.

Mit 45,6 % bestätigt fast die Hälfte der befragten Studierenden, dass ihnen das „(sehr) gut“ gelingt. Jede*r Fünfte gibt die Note „Befriedigend“, etwa jede*r Sechste bewertet diese Aussage immerhin noch mit einem „Ausreichend“. Hier wirken sich vermutlich die Höhe des Ausbildungsgehaltes, die unterschiedlichen Praktiken der Kostenübernahme der Betriebe sowie die Wohnsituation der Studierenden aus. So geben parallel zu den hohen Anteilen in der mittleren Gehaltsstufe (zwischen 935,- und 1.500,- €) die Studierenden aus dem „öffentlichen Dienst“ (54,3 %) und „verarbeitenden Gewerbe“ (54,9 %) an, mit ihrem Ausbildungsgehalt ihren Lebensunterhalt „(sehr) gut“ eigenständig finanzieren zu können. Ähnliches gilt für diejenigen, die ihre Praxisphasen in Großbetrieben, in denen die Gehälter ebenfalls höher ausfallen, absolvieren. 17,8 % aller Befragten sehen die Situation deutlich kritischer und

bewerten ihre Möglichkeiten, mit dem Ausbildungsgehalt selbstständig die Lebenshaltungskosten zu bestreiten, als „mangelhaft“ bzw. „ungenügend“. Dieser Anteil ist erwartungsgemäß in der Gruppe der dual Studierenden an privaten Hochschulen mit 41,8 % überdurchschnittlich hoch, da hier hohe Studiengebühren zu Buche schlagen.

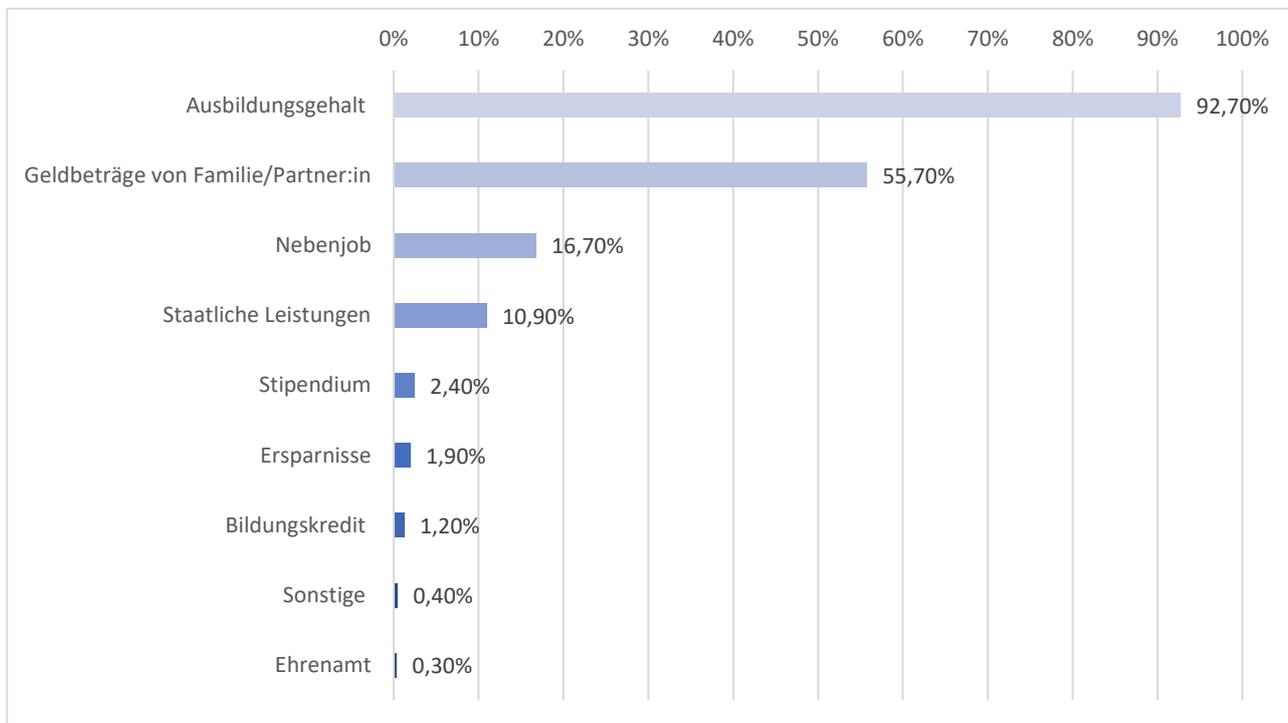
3.2.2 Weitere Finanzierungsquellen

Wie oben dargestellt, kommt knapp ein Fünftel der dual Studierenden mit dem Ausbildungsgehalt nicht aus, um davon die Lebenshaltungskosten zu bestreiten. Und bei weiteren 36,6 % reicht es lediglich in „befriedigendem“ bzw. „ausreichendem“ Umfang. Da verwundert es nicht, dass nur für etwa jede*n Vierten die Vergütung, die der Ausbildungsbetrieb zahlt, die einzige Geldquelle ist. Die große Mehrheit

der dual Studierenden nutzt weitere Finanzierungsmöglichkeiten und geht z.B. einem Nebenjob nach oder wird durch die Familie unterstützt – vermutlich nicht immer unbedingt zur Deckung der

grundlegenden Lebenshaltungskosten, sondern häufig auch für Extras wie z.B. Urlaub. Abbildung 7 gibt einen Überblick über die Anteile der jeweiligen Finanzierungsquellen:

Abbildung 7: Finanzierungsquellen dual Studierender



Anm.: Relative Häufigkeiten der Finanzierungsquellen des Lebensunterhalts, Mehrfachnennungen möglich (N jeweils = 3.508).

Quelle: IAQ-Studierendenbefragung 2022.

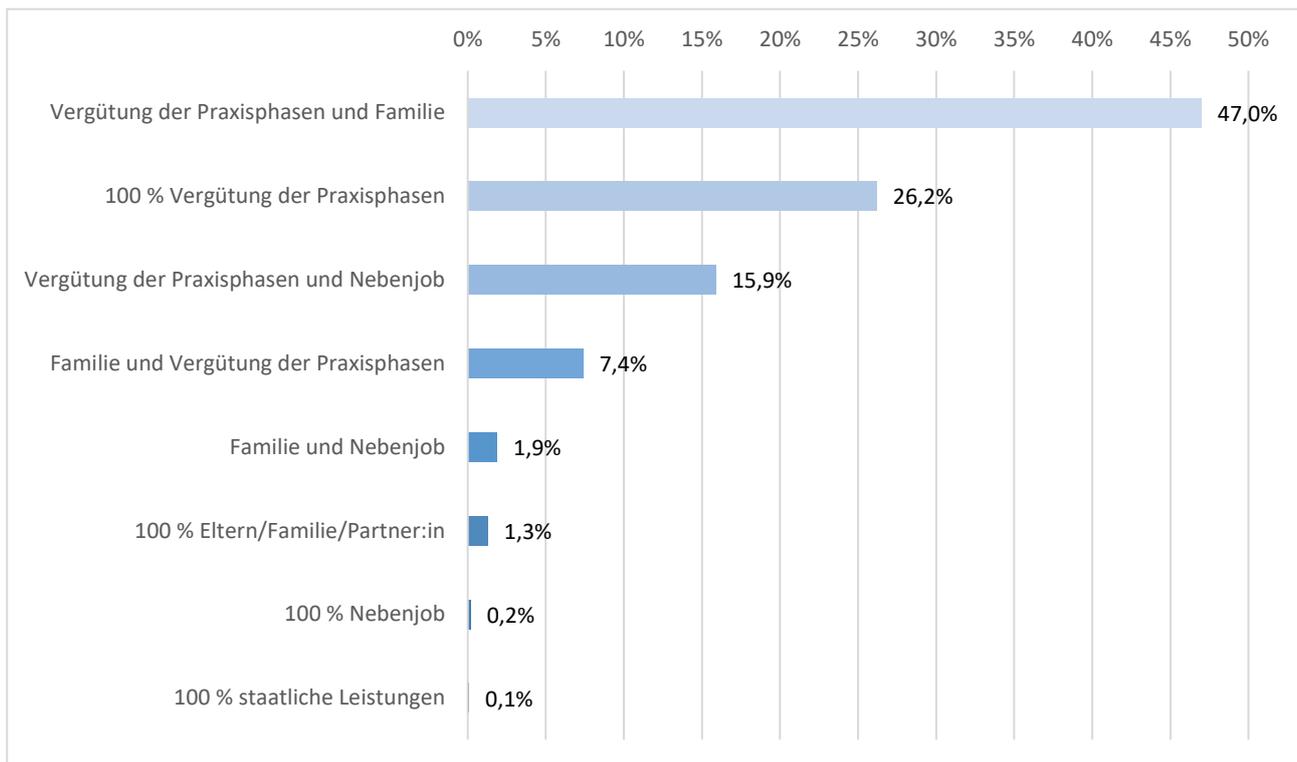
Dominant ist erwartungsgemäß das Ausbildungsgehalt: Mit 92 % gibt die große Mehrzahl der Befragten dieses als eine Quelle zur Finanzierung ihres Studiums an. Dabei deckt jede*r Zehnte damit bis zu 50 % der monatlichen Lebenshaltungskosten ab und jede*r Dritte einen Anteil zwischen 50 und 75 %. Und bei knapp 60 % macht das Gehalt für einen Anteil zwischen 75 und 100 % des verfügbaren Monatsbudgets aus.

Gut die Hälfte der Studierenden erhält Unterstützungsleistungen durch Eltern oder Partner*innen. Dabei erfolgt die finanzielle Unterstützung durch die Familie unabhängig vom Bildungsgrad der Eltern (Schulabschluss / Berufsabschluss). Es zeigt sich, dass diejenigen, die seitens ihrer Familie einen finanziellen Zuschuss erhalten, über ein geringeres monatliches Budget verfügen als diejenigen, die sich aus anderen Geldquellen (Vergütung / Nebenjob) finanzieren. Jede*r Sechste verdient in einem Nebenjob dazu, was für die Betroffenen zu großen Belastungen neben dem ohnehin umfangreichen Arbeits-

und Lernpensum in einem dualen Studium führt. Besonders häufig arbeiten diejenigen nebenher, die ihre Praxisphasen im „verarbeitenden Gewerbe“ (26,2 %) und im „Gesundheits- Veterinär- und Sozialwesen“ (23,1 %) absolvieren. Erwartungsgemäß variieren die Anteile auch nach der Höhe des Ausbildungsgehalts. Ein Drittel der Studierenden, die zusätzlich einer Nebentätigkeit nachgehen, verdienen in ihrem Ausbildungsbetrieb weniger als 934,- €, und nur 4,0 % von ihnen verdienen mehr als 1.500,- €. Staatliche Leistungen, wie z.B. Wohngeld oder BAföG, erhält jede*r Zehnte der Befragten. Und ein Anteil von 6,2 % nutzt weitere Finanzierungsquellen, wie z.B. Stipendien oder Ersparnisse.

Die jeweiligen Anteile der dargestellten Finanzierungsmöglichkeiten sind unterschiedlich. Bei der Mehrzahl von etwa drei Vierteln der Befragten reicht eine einzige Geldquelle nicht aus. Es werden mehrere genutzt. Die verschiedenen Kombinationsmodelle zeigt Abbildung 8.

Abbildung 8: Finanzierungsquellen für den Lebensunterhalt



Anm.: Relative Häufigkeiten der Zusammensetzungen der Finanzierung des Lebensunterhalts (N = 2.350). Befragte, die keiner der gebildeten Kategorien zuzuordnen waren, bleiben in dieser Abbildung unberücksichtigt. Die Kategorie „Vergütung der Praxisphasen und Familie“ beschreibt Personen, die sich über 50 % durch ihre Vergütung und unter 50 % über ihre Familie finanzieren. Die „Kategorie Familie und Vergütung der Praxisphasen“ beschreibt Personen, die sich über 50 % durch ihre Familie und unter 50 % durch ihre Vergütung finanzieren. Die Kategorie „Vergütung der Praxisphasen und Nebenjob“ beschreibt Personen, die sich über 50 % durch ihre Vergütung und unter 50 % über ihren Nebenjob finanzieren. Das Verhältnis in der Kategorie „Familie und Nebenjob“ ist ebenso.

Quelle: IAQ-Studierendenbefragung 2022.

Auch hier wird wieder klar, dass die Ausbildungsvergütung eine zentrale Rolle spielt. Fast jede*r Zweite der dual Studierenden gibt an, die Ausbildungsvergütung mit einem kleineren Anteil am Monatsbudget mittels familiärer finanzieller Zuwendungen zu ergänzen. Umgekehrt, also dass die Zuschüsse der Familie den größeren Anteil ausmachen, gilt diese Kombination demgegenüber lediglich für 7,4 %. Besonders diejenigen, die in ihrem Ausbildungsbetrieb wenig verdienen, werden vorwiegend durch ihre Familien finanziert. Die Studierenden wiederum, für die Eltern / Partner*innen nicht eine der Hauptfinanzierungsquellen darstellen, verdienen zum Großteil zwischen 935,- € bis 1.500,- €. Das Geld, das die befragten Studierenden durch einen Nebenjob verdienen, kombinieren 15,9 % mit ihrer Vergütung aus den Praxisphasen und weitere 1,9 % mit Unterstützungsleistungen ihrer Familie.

Insgesamt zeigt die finanzielle Situation der dual Studierenden, dass die Ausbildungs- bzw.

Praktikumsvergütung für eine knappe Mehrheit von ihnen offenbar nicht ausreicht, um Lebenshaltungskosten sowie die Kosten, die zusätzlich für das Studium entstehen, daraus zu bestreiten. Sie sind daher auf die Unterstützung durch Familienmitglieder angewiesen und / oder müssen zusätzlich einer Nebenbeschäftigung nachgehen. Die angestrebte finanzielle Selbstständigkeit während des Studiums, die ein zentrales Motiv für die Aufnahme eines dualen Studiums ist, erweist sich vielfach als unrealistisch. Der hohe Workload in einem dualen Studium wird durch Belastungen, die durch einen Nebenjob entstehen, zusätzlich erhöht. Die beiden zeitgleich zu absolvierenden Ausbildungswege – im Betrieb und in der Hochschule – stellen ohnehin erhöhte Anforderungen an die Belastbarkeit, Flexibilität und Strukturiertheit dual Studierender. In den Gruppendiskussionen berichteten Studierende mehrfach davon, wie diese Situation zu kritischen Problemlagen im Studienalltag bis hin zu ernststen Zweifeln an diesem

Studienformat und Überlegungen führt, das duale Studium abzubrechen.

4 Optimierungsbedarfe

Die vorangegangenen Ausführungen zur vertraglichen und ökonomischen Absicherung dual Studierender haben aufgezeigt, dass einige Rahmenbedingungen ihres Studiums zumindest für Teilgruppen bereits gut geregelt sind. So sind für eine große Mehrheit von über 90 % Arbeitszeiten und Urlaubsansprüche in ihren Ausbildungs- bzw. Praktikumsverträgen vereinbart. Weiterhin sind in diesen Verträgen für mindestens die Hälfte der befragten Studierenden Freistellungen, betriebliche Sonderzahlungen und jährliche Steigerungen der Ausbildungsvergütungen vereinbart. Daneben gelten für 40 % der Befragten Tarifverträge und für 28,3 % Betriebsvereinbarungen, die den Rahmen ihrer Praxisphasen abstecken. 61,7 % haben zudem einen Ausbildungs- und Einsatzplan, der ihre betriebliche Ausbildung sachlich und zeitlich gliedert. Diese Pläne werden in der täglichen Praxis auch mehrheitlich (für 86 %) eingehalten. Mit 98 % erhalten nahezu alle dual Studierenden eine Ausbildungsvergütung. Immerhin knapp die Hälfte der Befragten gibt an, dass sie ihren Lebensunterhalt damit (sehr) gut bestreiten kann.

Etwa drei Viertel der Befragten bezieht im Ausbildungsbetrieb ein monatliches Bruttogehalt zwischen 935,- € und 1.500,- €. Die finanzielle Situation der dual Studierenden wird teilweise auch dadurch erleichtert, dass die Betriebe, in denen sie ihre Praxisphasen absolvieren, sich an einigen Kosten des Studiums beteiligen oder diese sogar komplett übernehmen. Generell geht es dabei z.B. um Studiengebühren an privaten Hochschulen, Semesterbeiträge, Ausbildungs- und Lernmittel sowie Fahrtkosten. Allerdings profitiert nur ein Teil der Studierenden von solchen zusätzlichen Zuwendungen. Bei einzelnen Positionen ist es lediglich eine Minderheit, die neben der Ausbildungsvergütung auf weitere finanzielle Unterstützungsleistungen vonseiten der Ausbildungsbetriebe zurückgreifen kann. Zudem zeigen sich bemerkenswerte branchenspezifische Differenzen bezüglich aller aufgeführten Aspekte zur vertraglichen und ökonomischen Absicherung dual Studierender. So finden diese in Betrieben aus dem „verarbeitenden Gewerbe“ sowie der „Energie- und Wasserversorgung“ überdurchschnittlich gute Bedingungen vor. Dual Studierende, die Betrieben aus dem „Baugewerbe“ sowie dem Wirtschaftszweig

„Erziehung und Unterricht“ zuzuordnen sind, treffen demgegenüber im Branchenvergleich auf eher unterdurchschnittliche Konditionen.

Die Befragungsergebnisse weisen aus der Perspektive dual Studierender auf eine Reihe von Defiziten hin, aus denen sich Handlungsbedarfe für verschiedene Akteure ergeben. Diese sollen hier nochmals knapp zusammengefasst werden:

Die *Finanzierung* ihres Studiums stellt für eine relevant große Gruppe der dual Studierenden ein markantes Problem dar – und das obwohl mit 98 % nahezu alle eine Ausbildungsvergütung erhalten. Knapp jede*r Fünfte muss sich dabei allerdings mit einer Ausbildungsvergütung unterhalb des aktuellen BAföG-Höchstsatzes für Studierende von 934,- € monatlich begnügen. Es ist schnell nachvollziehbar, dass solche Vergütungen nicht ausreichen und folglich 17,8 % der Befragten ihre finanzielle Situation sehr kritisch bewerten. Sie bezeichnen die Möglichkeiten, mit dem Ausbildungsgehalt ihre Lebenshaltungskosten eigenständig bestreiten zu können, als „mangelhaft“ bzw. „ungenügend“. So verwundert es nicht, dass lediglich etwa jede*r Vierte der Befragten angibt, die Ausbildungs- bzw. Praktikumsvergütung sei die einzige Geldquelle zur Finanzierung des Lebensunterhaltes. Die große Mehrheit dual Studierender ist auf zusätzliche Einnahmen angewiesen: Gut die Hälfte erhält monetäre Unterstützungsleistungen vonseiten ihrer Familien. Damit kann die angestrebte finanzielle Selbstständigkeit während des Studiums, die für viele ein wichtiges Motiv für die Aufnahme eines dualen Studiums war, nicht realisiert werden. Jede*r Sechste der Befragten geht einem Nebenjob nach, was eine deutliche Belastung neben dem ohnehin hohen Workload eines dualen Studiums bedeutet. Das für die künftige Gestaltung dualer Studiengänge anzustrebende Ziel sollte folglich eine kostendeckende Ausbildungsvergütung sein, aus der alle dual Studierenden ihre Lebenshaltungskosten unabhängig bestreiten können.

Der Einnahmenseite stehen neben den Lebenshaltungskosten teilweise umfangreiche *studien-spezifische Kosten* gegenüber, allen voran die Studiengebühren, die zumindest an *privaten* Hochschulen anfallen. 84 % der an privaten Hochschulen dual Studierenden zahlen solche Gebühren; jede*r Zweite muss einen Betrag von mehr als 1.000,- € monatlich aufbringen. Eine (anteilige) Kostenübernahme vonseiten des Ausbildungsbetriebs erhalten nicht mehr als 47,4 %. Für die anderen stellen die Studiengebühren eine erhebliche finanzielle Belastung dar. Hinzu

kommen weitere Kosten, die mehrheitlich von den Studierenden selbst getragen werden müssen. So erhalten nur 51,5 % zu ihren Semesterbeiträgen, 42,3 % zu den Fahrtkosten und 53,6 % zur Finanzierung von Arbeitsmitteln eine monetäre Unterstützung durch ihren Ausbildungsbetrieb. In ihrem jeweiligen Ausbildungsvertrag, und damit verbindlich geregelt, ist sogar lediglich für 20 % der befragten Studierenden die Kostenübernahme von Lernmitteln. Auch die spezifische Situation der zwei verschiedenen Lernorte im dualen Studium birgt vielfach zusätzliche pekuniäre Belastungen, weil regelmäßige Pendelstrecken oder gegebenenfalls auch zwei Wohnsitze finanziert werden müssen. Zwei Drittel der Befragten müssen diese Kosten selbst tragen; etwa jede*r Dritte gibt an, hierzu einen monetären Zuschuss durch das Unternehmen, in dem die Praxisphasen absolviert werden, zu erhalten.

Damit wird anhand der Untersuchungsbefunde ers- tens deutlich, dass mit Blick auf die finanziellen Belastungen dual Studierender eine höhere Kostenbeteiligung seitens der Praxisunternehmen anzustreben ist, mit entsprechenden Zuschüssen bzw. Übernahmen der studienspezifischen Kosten und einer damit verbundenen Lernmittelfreiheit, wie sie dual Auszubildenden gesetzlich zusteht.

Nicht minder relevant ist ein zweiter Befund: In den Ausbildungsplänen gibt es zwar für 61,7 % der dual Studierenden eine Regelung zu Ansprechpartner*innen im Ausbildungsbetrieb, trotzdem fühlen sich viele von ihnen während der Praxisphasen allein gelassen. Sie vermissen eine angemessene Unterstützung und es fehlt ihnen der Austausch mit qualifiziertem Ausbildungspersonal. In den Äußerungen zu den offen gestellten Fragen wird immer wieder die mangelhafte Betreuung und Anleitung durch das *Ausbildungspersonal* benannt. Den Studierenden fehlt eine umfangreiche Anleitung und für viele kommt die Ausbildung zu kurz. Sie sehen sich, auch wegen Personalmangels, zu früh als vollwertige Arbeitskräfte eingesetzt. Notwendig erscheinen hier klare Vorgaben zur Bereitstellung qualifizierten Ausbildungspersonals durch die Unternehmen in einem ausreichenden Umfang.

Personalmangel und fehlende Vereinbarungen zu inhaltlichen Absprachen zwischen den Verantwortlichen der Lernorte Betrieb und Hochschule führen aber auch zu den bereits aus früheren Studien bekannten Defiziten in der *Theorie-Praxis-Verknüpfung*. Diese Problematik wurde in den Gruppendiskussionen und offenen Fragen von den befragten

Studierenden immer wieder angesprochen. Sie fühlen sich damit überfordert, die Verbindung zwischen den an – nicht nur örtlich, sondern auch strukturell – unterschiedlichen Lernorten vermittelten Inhalten selbst herstellen zu müssen und sehen dies als eine Herausforderung, die „echte“ Lernerfolge behindern kann. Im Ausbildungsplan ist nur für eine Minderheit von 38,0 % die inhaltliche Abstimmung zwischen Betrieb und Hochschule geregelt. Hier fehlt die Fixierung klarer (Mindest-)Standards, damit die Verknüpfung der Lerninhalte aus der betrieblichen Sphäre mit denen aus der Hochschule erfolgreich gelingen kann.

Ein weiteres zentrales Thema, in dem Handlungsbedarf besteht, sind die *Verträge* zwischen dual Studierenden und den Praxisbetrieben. Zwar profitieren Studierende im ausbildungsintegrierenden Format dualer Studienangebote von gesetzlichen Regelungen, da für sie die Vorgaben durch das BBiG, die Handwerksordnung bzw. das Pflegeberufegesetz gelten. Diejenigen jedoch, die praxisintegrierend studieren, müssen ihre Verträge oft ohne weitere Vorgaben eigenständig verhandeln. Damit sind die jungen Menschen durchaus überfordert und benötigen Beratung bzw. einen klaren gesetzlichen Rahmen, der entsprechende Standards setzt. Dies ist umso wichtiger, da es inhaltlich in den Ausbildungsverträgen häufig an *Freistellungsregelungen* fehlt. So gibt jede*r Vierte der befragten Studierenden an, dass es keine Freistellungen für Hochschulzeiten gibt. Ein Drittel vermisst Freistellungen für Prüfungen und Klausuren und 60 % für Berufsschulzeiten. Um daraus resultierende Überlastungen zu minimieren, sind zukünftig umfangreichere Freistellungsregelungen vertraglich festzulegen.

Und nicht zuletzt stellt sich die Thematik der *Übernahmen* für eine große Anzahl dual Studierender als Problem dar. Die Mehrzahl von ihnen (61,2 %) möchte nach erfolgreichem Studienabschluss im Ausbildungsbetrieb bleiben, allerdings gibt es für 41,8 % keinerlei Übernahmevereinbarungen. Bei denjenigen, für die eine solche Verabredung gilt, sind die beruflichen Perspektiven durch eine Befristung der in Aussicht gestellten Beschäftigung eingeschränkt. Um die Planungssicherheit für die berufliche Karriere dual Studierender zu erhöhen, sind verbindliche Übernahmeregelungen auf breiter Fläche anzustreben. Solche Vereinbarungen sind gerade in Zeiten des Fachkräftemangels durchaus auch im Interesse der ausbildenden Unternehmen.

Die genannten Kritikpunkte und Optimierungsvorschläge sind unterschiedlich adressiert: Die Unternehmen als Ausbildungsorte für die Praxisphasen im dualen Studium sind sicherlich die zentralen Akteure für Veränderungen; sie sind aber nicht die einzigen. In der Verantwortung sind ebenso die Hochschulen als Anbieter dualer Studienformate sowie die Berufsschulen als dritter Lernort in den ausbildungsintegrierenden Studienangeboten. Insbesondere die aus der Perspektive der Studierenden häufig benannten Defizite in der Theorie-Praxis-Verknüpfung sind nur in Kooperation aller am dualen Studium beteiligten Ausbildungsorte zu beheben. Dies erfordert die Mitarbeit in Kooperationsgremien, wie etwa Beiräten, zur inhaltlichen Entwicklung sowie der organisatorischen Planung dualer Studiengänge. Rechtliche Grundlagen hierfür können Kooperationsverträge bzw. -vereinbarungen bieten, die für alle Vertragspartner bindenden Charakter haben. Ein regelmäßiger Austausch auf Augenhöhe trägt dabei zur Vertrauensbildung sowie gegenseitigen Anerkennung der Lehrleistungen und damit zum Gelingen eines Studiengangskonzeptes bei.

Bei Fragen und Problemen bezüglich der Finanzierung des Studiums, die es aus der Perspektive der Studierenden offensichtlich gibt, kommt neben den

Unternehmen der betrieblichen und kollektiven Interessenvertretung eine zentrale Rolle zu. Gewerkschaften sowie Betriebs- und Personalräte können in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen kostendeckende Ausbildungsgehälter sowie Kostenübernahmen für studienbedingte Ausgaben vereinbaren. Gleichzeitig können sie vor Ort in den Betrieben die dual Studierenden bei der Gestaltung ihrer Ausbildungs- und Praktikumsverträge beraten sowie die Einhaltung dort getroffener Vereinbarungen kontrollieren.

Die Entwicklung verbindlicher Strukturen und (Mindest-)Standards über den einzelnen Betrieb hinaus fällt zudem in die Zuständigkeit Verantwortlicher auf verschiedenen politischen Ebenen. Der Gesetzgeber kann sowohl auf Landes- als auch auf Bundesebene den Rahmen für die Vertragsgestaltung und auch die Studienfinanzierung setzen. Eine zentrale, in den vergangenen Jahren immer wieder diskutierte Forderung, alle dual Studierenden während ihrer betrieblichen Praxisphasen unter den Schutz des Berufsbildungsgesetzes zu stellen, weist sicher in die richtige Richtung. Damit würden für diese spezifische Gruppe des betrieblichen Nachwuchses dieselben Regeln und Schutzrechte wie für die dual Auszubildenden in den Betrieben gelten.

5 Literatur

- Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung. 2022. *Bildung in Deutschland 2022: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal*. Bielefeld: wbv Media (DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation). [Volltext](#)
- BAQ Team. 2011. *Berliner AusbildungsQualität in der Verbundausbildung. Ausbildungsplanung – ein zentraler Bestandteil der Qualitätssicherung im Unternehmen*. Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales. Berlin: k.o.s GmbH. [Volltext](#)
- Boos, Franz Xaver, Franz Classe, Thorsten Lenz, Robert Ott und Maïke Reimer. 2023. *Duales Studium in Bayern: Ergebnisse einer Befragung von Praxispartnern* (SSOAR Forschungsberichte). München: Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (IHF). [Volltext](#)
- Euler, Dieter, und Eckart Severing. 2016. *Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung. Modell einer studienintegrierenden Ausbildung*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung [Volltext](#)
- Fischer, Andreas, Iris Pfeiffer, Barbara Kiepenheuer-Drechsler und Nadja Lauterbach. 2022. *Duales Studium im Praxistest. Ergebnisse einer Unternehmensbefragung. Duales Studium* 1:73–89.
- Geis-Thöne, Wido. 2021. *Mögliche Entwicklungen des Fachkräfteangebots bis zum Jahr 2040. Eine Betrachtung der zentralen Determinanten und Vorausberechnungen*. IW-Report 11. Köln. [Volltext](#)
- Gensch, Kristina. 2014. *Dual Studierende in Bayern – Sozioökonomische Merkmale, Zufriedenheit, Perspektiven* (Studien zur Hochschulforschung 84). München: Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung. [Volltext](#)
- Hofmann, Silvia, Maik König und Petra Brenke. 2023. *AusbildungPlus – Duales Studium in Zahlen 2022. Trends und Analysen*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. [Volltext](#)
- Internationale Hochschule. 2021. *Trendstudie Duales Studium aus Unternehmenssicht 2021*. Erfurt: Internationale Hochschule. [Volltext](#)
- Kelle, Udo. 2022. *Mixed Methods*. In *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*, Hrsg. Baur, Nina, und Jörg Blasius, 163–177. Wiesbaden: Springer VS. [Volltext](#)
- Krone, Sirikit. Hrsg. 2015. *Dual Studieren im Blick: Entstehungsbedingungen, Interessenlagen und Umsetzungserfahrungen in dualen Studiengängen*. Wiesbaden: Springer VS.
- Krone, Sirikit, Iris Nieding und Monique Ratermann-Busse. 2019. *Dual Studieren – und dann? Eine empirische Studie zum Übergangsprozess Studium-Beruf dualer Studienabsolvent/inn/en*. HBS-Study Nr. 413. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. [Volltext](#)
- Krone, Sirikit, und Niehoff, Anika. 2023. *Report Dual Studierende. Zur aktuellen Lage in einem hybriden Ausbildungsformat*. Berlin: DGB-Bundesvorstand. [Volltext](#)
- Kultusministerkonferenz. 2017. *Musterrechtsverordnung gemäß Artikel 4 Absätze 1-4 Studienakkreditierungsstaatsvertrag: Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.12.2017*. [Volltext](#)
- Kupfer, Franziska, Christiane Köhlmann-Eckel und Christa Kolter. 2014. *Duale Studiengänge - Praxisnahes Erfolgsmodell mit Potenzial? Abschlussbericht zum Entwicklungsprojekt: Analyse und Systematisierung dualer Studiengänge an Hochschulen* (Wissenschaftliche Diskussionspapiere Nr. 152). Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. [Volltext](#)
- Neu, Ariane. 2021. *Höhere beruflich-betriebliche Bildung: Entwicklung, Durchführung und Attraktivität am Beispiel der Abiturientenprogramme* (Berufsbildung, Arbeit und Innovation – Dissertationen und Habilitationen Nr. 63). Bielefeld: wbv Publikation. [Volltext](#)

Nickel, Sigrun, Iris Pfeiffer, Andreas Fischer, Marc Hüscher, Barbara Kiepenheuer-Drechsler, Nadja Lauterbach, Nicolas Reum, Anna-Lena Thiele und Saskia Ulrich. 2022. *Duales Studium: Umsetzungsmodelle und Entwicklungsbedarfe*. Bielefeld: wbv Publikation.

Sauer, Stefan, und Timo Wollmershäuser. 2021. *Fachkräftemangel wird zunehmend zur Belastung für die deutsche Wirtschaft*. Ifo Schnelldienst digital Nr. 17/2021. München: ifo Institut – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München e. V. [Volltext](#)

Wissenschaftsrat. 2013. *Empfehlungen zur Entwicklung des dualen Studiums*. Positionspapier. Mainz. [Volltext](#)

Autorin



Dr. Sirikit Krone

Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Forschungsabteilung
Bildung, Entwicklung, Soziale Teilhabe (BEST)

Mail: sirikit.krone@uni-due.de

Telefon: +49 203 37 91350

IAQ-Report 2023 | 09

Redaktionsschluss: 23.10.2023

Institut Arbeit und Qualifikation
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften
Universität Duisburg-Essen
47048 Duisburg

IAQ-Reporte:

<https://www.uni-due.de/iaq/iaq-report.php>

Über das Erscheinen des IAQ-Reports informieren wir über eine Mailingliste:

<https://www.uni-due.de/iaq/newsletter.php>

Der IAQ-Report (ISSN 1864-0486) erscheint seit 2007 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.

IAQ im Internet

<https://www.uni-due.de/iaq/>

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

ub | universitäts
bibliothek

Dieser Text wird via DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: 10.17185/duepublico/79273

URN: urn:nbn:de:hbz:465-20231113-092953-6

Alle Rechte vorbehalten.