

Eine Publikation von

**iaw**  
Institut Arbeit und Wirtschaft  
Universität / Arbeitnehmerkammer Bremen

**A**  
Arbeitnehmerkammer  
Bremen

ARBEIT UND WIRTSCHAFT IN BREMEN Ausgabe 42 / Dezember 2022

André Holtrup, Andreas Friemer unter Mitwirkung von  
Lukas Fuhrmann

# Duales Studium in Bremen: Angebote, Erfahrungen, Auswirkungen

André Holtrup, Andreas Friemer  
unter Mitwirkung von Lukas Fuhrmann

**Reihe Arbeit und Wirtschaft in Bremen 42 | 2022**

**Duales Studium in Bremen:**  
Angebote, Erfahrungen, Auswirkungen



## **Inhaltsverzeichnis**

<b>Abbildungsverzeichnis .....</b>	<b>4</b>
<b>Tabellenverzeichnis .....</b>	<b>4</b>
<b>1 Einleitung .....</b>	<b>5</b>
<b>2 Forschungsstand – ein Literaturüberblick .....</b>	<b>6</b>
<b>3 Design der empirischen Erhebungen .....</b>	<b>13</b>
<b>4 Bestandsaufnahme der dualen Studienangebote im Land Bremen.....</b>	<b>15</b>
4.1 Entwicklung dualer Studiengänge im Land Bremen im regionalen Vergleich .....	15
4.2 Duale Studienangebote an bremischen Hochschulen .....	17
4.3 Duale Studienangebote von Unternehmen im Land Bremen.....	26
4.4 Ausblick: Planungen und Rahmenbedingungen für den Ausbau dualer Studiengänge im Land Bremen .....	31
<b>5 Das duale Studium in den betrieblichen Personalpolitiken .....</b>	<b>32</b>
<b>6 Arbeits- und Beschäftigungssituation von dualen Studienabsolventinnen und Studienabsolventen .....</b>	<b>35</b>
<b>7 Rückwirkungen dualer Studienangebote auf andere Beschäftigtengruppen .....</b>	<b>40</b>
<b>8 Zusammenfassung und Ausblick.....</b>	<b>43</b>
<b>9 Literaturverzeichnis .....</b>	<b>49</b>

## Abbildungsverzeichnis

<b>Abbildung 1:</b> Entwicklung der Zahl der dualen Studiengänge in Bremen, Deutschland und ausgewählten Bundesländern (2014 = 100%) .....	16
<b>Abbildung 2:</b> Entwicklung der dual Studierenden in Bremen, Deutschland und ausgewählten Bundesländern (2014 = 100%) .....	17
<b>Abbildung 3:</b> Anteile der Fachrichtungen der dualen Studiengänge an Hochschulen im Land Bremen (ohne FOM) .....	26
<b>Abbildung 4:</b> Verteilung der von Unternehmen angebotenen dualen Studienplätze nach Branchen.....	27
<b>Abbildung 5:</b> Verteilung der von Unternehmen angebotenen dualen Studienplätze nach Fachrichtung .....	28
<b>Abbildung 6:</b> Hochschulpartner der von Unternehmen angebotenen dualen Studienplätze .....	29
<b>Abbildung 7:</b> Branchenverteilung der dualen Studienangebote mit wirtschaftswissenschaftlicher Fachrichtung .....	30
<b>Abbildung 8:</b> Hochschulpartner der dualen Studienangebote mit wirtschaftswissenschaftlicher Fachrichtung .....	30

## Tabellenverzeichnis

<b>Tabelle 1:</b> Übersicht dualer und nicht dualer Studienformate .....	7
<b>Tabelle 2:</b> Entwicklung der Zahl der dualen Studiengänge in Bremen, Deutschland und ausgewählten Bundesländern .....	15
<b>Tabelle 3:</b> Entwicklung der Zahl der dual Studierenden in Bremen, Deutschland und ausgewählten Bundesländern.....	17
<b>Tabelle 4:</b> Duale Studienangebote staatlicher Hochschulen im Land Bremen (Stand 2022) .....	18
<b>Tabelle 5:</b> Duale Studienangebote privater Hochschulen im Land Bremen (Stand 2022) .....	19
<b>Tabelle 6:</b> Duale Studiengänge und dual Studierende an der Universität Bremen .....	20
<b>Tabelle 7:</b> Duale Studiengänge und dual Studierende an der Hochschule Bremen.....	21
<b>Tabelle 8:</b> Duale Studiengänge und dual Studierende an der Hochschule Bremerhaven .....	22
<b>Tabelle 9:</b> Duale Studiengänge und dual Studierende an der Hochschule für öffentliche Verwaltung Bremen .....	22
<b>Tabelle 10:</b> Duale Studiengänge an der IU Internationale Hochschule Studienort Bremen .....	23
<b>Tabelle 11:</b> Studiengänge am FOM Hochschulzentrum Bremen .....	24
<b>Tabelle 12:</b> Duale Studiengänge und dual Studierende am Bremer Institut für Handel und Verkehr .....	25
<b>Tabelle 13:</b> Fachrichtungen der dualen Studiengänge an Hochschulen im Land Bremen (ohne FOM) .....	25

# 1 Einleitung

Das System der dualen Ausbildung ist in Deutschland fest verankert. Das fachpraktische Lernen im Betrieb, verbunden mit dem Besuch der Berufsschule, bringt seit Jahrzehnten Absolventinnen und Absolventen hervor, die einerseits fachliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Wissen erwerben und die dies andererseits mit berufs- und betriebsspezifischer Erfahrung und Sozialisation verbinden. Hierdurch entsteht schon während der Ausbildung häufig eine enge Bindung an den Betrieb. Die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Deutschland ist jedoch seit mindestens einem Jahrzehnt rückläufig. Auch wenn von 2017 bis 2018 ein leichter Anstieg zu erkennen war, ist die Zahl der Neuverträge seit 2011 um insgesamt 17 Prozent zurückgegangen. Die Corona-Pandemie hat den Trend noch einmal drastisch verschärft.<sup>1</sup> Ein Grund für diesen Rückgang ist in der steigenden Studierneigung von Schulabgängerinnen und Schulabgängern zu sehen. Inzwischen erwerben von ihnen über 50 Prozent eine Hochschulzugangsberechtigung und 75 Prozent nehmen auch ein Studium an einer Hochschule auf.<sup>2</sup> Dies wird auch politisch begrüßt und gefördert mit dem Verweis auf den Befund der OECD, dass es in Deutschland zu wenig Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen gebe,<sup>3</sup> obwohl diese Position mit Blick auf die Besonderheiten und spezifischen Stärken des deutschen Berufsbildungssystems durchaus umstritten ist.<sup>4</sup> Jedoch spiegeln diese Entwicklungen und politischen Präferenzen nicht unbedingt die aktuelle und zukünftige Nachfrage nach Qualifikationen wider: Nach Projektionen von IAB und BIBB werden bis 2030 weiterhin vor allem Absolventinnen und Absolventen der dualen Berufsausbildung benötigt<sup>5</sup>, wengleich mit Blick etwa auf eine forcierte Digitalisierung oder Umsetzung von Klimaschutzmaßnahmen Unsicherheit hinsichtlich der Entwicklung erforderlicher Qualifikationsniveaus besteht.<sup>6</sup>

In Deutschland herrscht also eine Situation vor, in der immer mehr Schülerinnen und Schüler in ein Studium anstatt in eine Ausbildung übergehen, während gleichzeitig in absehbarer Zeit die Nachfrage nach Menschen weiterhin hoch bleibt, die über eine duale Berufsausbildung verfügen. Trotzdem erscheint die Aufnahme eines Studiums bisher individuell sinnvoll und rational, da die Arbeitslosenquote unter Akademikerinnen und Akademikern deutlich unter dem Durchschnitt liegt<sup>7</sup> und sie die höchsten Lebenseinkommen beziehen.<sup>8</sup> Auch Ergebnisse des Bremer Erwerbstätigkeitsatlas zeigen eindeutig, dass Personen mit hohem Qualifikationsniveau jeweils die höchsten durchschnittlichen Indexwerte der Erwerbsintegration aufweisen.<sup>9</sup>

Das klassische Angebot an Ausbildungs- und Studienplätzen wird seit einigen Jahren um das Format des dualen Studiums ergänzt. Es verbindet – in unterschiedlichen Gestaltungsmodellen – einen akademischen Abschluss mit intensiven Praxisphasen in einem Ausbildungsbetrieb; in der ausbildungsintegrierenden Variante kann auch ein zweiter beruflicher Abschluss erworben werden. Dabei können die Vorteile sowohl eines Hochschulstudiums als auch einer beruflichen Ausbildung miteinander verknüpft werden: neben betriebsspezifischen Erfahrungen und dem dort vermittelten Wissen, erweitern die Studierenden ihr Qualifikationsprofil auf einer theoretischen Ebene im Rahmen ihres Hochschulstudiums und erlangen dort entsprechendes analytisches Wissen, Kompetenzen zur eigenständigen Problemlösung, Selbstlernfähigkeiten et cetera. Jenseits dieser Effekte wird durch den Abschluss eines dualen Studiums auch der erhöhten Studierneigung Rechnung getragen. Die Möglichkeit, in der Vita auf ein Studium zu verweisen, und die Hoffnung auf bessere Karrierechancen machen ein duales Studium attraktiv.

Das duale Studium hat sich in den vergangenen Jahren in Deutschland neben dualer Ausbildung und klassischem Studium als eine interessante Alternative etablieren können. Trotzdem bleiben offene Fragen. Von daher ist es relevant, zwei Forschungsperspektiven weiterzuverfolgen. In einer ersten ist der mittelfristige Karriereverlauf bei Absolventinnen und Absolventen dualer Studiengänge im Blick zu behalten, speziell im Vergleich zu denjenigen mit einem regulären Hochschulabschluss. Hierbei sind wichtige Aspekte der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu berücksichtigen: Gibt es Unterschiede im Einkommen? Sind die Beschäftigungsverhältnisse im gleichen Umfang stabil? Bietet das Arbeitsumfeld Möglichkeiten zur individuellen Entwicklung? Unterscheiden sich Karriereperspektiven? Wer übernimmt in welchem Maße Führungsaufgaben und welche Möglichkeiten der fachlichen Weiterqualifizierung ergeben sich?

---

<sup>1</sup> Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (2022), S. 44

<sup>2</sup> Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2020), S. 183 ff.

<sup>3</sup> Vgl. OECD (2018).

<sup>4</sup> Vgl. Elsholz u.a. (2018), S. 9 f.

<sup>5</sup> Vgl. Maier u.a. (2014).

<sup>6</sup> Vgl. Wolter u.a. (2019); Zika u.a. (2021).

<sup>7</sup> Vgl. Röttger u.a. (2020).

<sup>8</sup> Vgl. Stüber (2016); Brändle u.a. (2019).

<sup>9</sup> Vgl. Wolnik u.a. (2019).

In einer zweiten Forschungsperspektive ergibt sich die Notwendigkeit, betriebliche Strukturen zu untersuchen, die vom Einsatz dualer Studierender beeinflusst werden. Dabei rücken vor allem Fragen in den Mittelpunkt, die die betrieblichen Beschäftigungs- und Rekrutierungspolitiken adressieren. Speziell zu fokussieren sind dabei eventuelle Verdrängungsprozesse, die mit dem Einsatz von Absolventinnen und Absolventen dualer Studiengänge einhergehen. Zum einen können Beschäftigte mit einem regulären Hochschulabschluss von ihnen verdrängt werden, weil diese neben der hochschulischen Ausbildung auch bereits betriebliche Kenntnisse haben. Zum anderen können die etablierten Positionen und Karriereperspektiven von Beschäftigten mit Berufsausbildung und eventuellen Aufstiegsqualifizierungen, wie Meisterin/Meister, Technikerin/Techniker, Fachwirtin/Fachwirt oder Betriebswirtin/Betriebswirt, durch höhere Formalqualifikation der Beschäftigten mit abgeschlossenem dualen Studium bedroht sein.

Nach einem Überblick über den bisherigen Forschungsstand zum dualen Studium (Kapitel 2) und der Vorstellung der methodischen Grundlagen dieser Studie (Kapitel 3) werden die Ergebnisse der Bestandsaufnahme zu dualen Studienangeboten in Bremen vorgestellt (Kapitel 4). Auf der Basis der erhobenen Angebote der Hochschulen im Land Bremen einerseits und der bremischen Unternehmen andererseits wurde der Vertiefungsbereich für die qualitative Studie ausgewählt. Die Ergebnisse zur Rolle des dualen Studiums in den betrieblichen Personalpolitiken (Kapitel 5), zur Beschäftigungssituation von dualen Studienabsolventinnen und Studienabsolventen (Kapitel 6) und Rückwirkungen auf andere Beschäftigungsgruppen (Kapitel 7) werden gefolgt von einem Rückblick und Ausblick der gesamten Studie (Kapitel 8).

Diese Studie basiert auf einem Forschungsprojekt, das in den Jahren 2020 und 2021 von der Arbeitnehmerkammer Bremen finanziell gefördert und inhaltlich begleitet wurde. Unser Dank gilt unseren zahlreichen Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern, ohne die diese Studie nicht hätte erstellt werden können. Ebenfalls zu großem Dank sind wir Lukas Fuhrmann und Jula Draudt verpflichtet, die als studentische Hilfskräfte an der Konzeption beziehungsweise Durchführung dieser Studie mitgewirkt haben.

## 2 Forschungsstand – ein Literaturüberblick

### Abgrenzung und Modelle des dualen Studiums

Auch wenn das Format des dualen Studiums erst in den vergangenen Jahren viel Aufmerksamkeit auf sich zieht, können seine Vorgängermodelle mittlerweile auf eine lange Geschichte zurückblicken. Schon zu Beginn der 1970er-Jahre entwickelten Industriebetriebe in Baden-Württemberg zusammen mit der Württembergischen Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie (VWA) und der IHK Mittlerer Neckar ein Ausbildungssystem, das betriebliche Ausbildung und Elemente eines Hochschulstudiums kombinierte. Ziel war es, die Absolventinnen und Absolventen zügig für Positionen auszubilden, für die ansonsten ein Hochschulabschluss erforderlich war. Beabsichtigt war zugleich, die Auszubildenden vor einer überschüssigen Menge theoretisch-akademischen Wissens zu bewahren. Dieses „Stuttgarter Modell“ wurde dann zur Referenz für die Berufsakademie Baden-Württemberg. Nach einer berufsrechtlichen Gleichstellung der Absolventinnen und Absolventen von Berufsakademien (seither werden die Qualifikationen zum Beispiel auch im öffentlichen Dienst anerkannt) erfolgte im Jahr 2009 die Umwandlung der Berufsakademie Baden-Württemberg in die Duale Hochschule Baden-Württemberg.<sup>10</sup> Parallel dazu sind vor allem Fachhochschulen schon in den 1990er-Jahren dazu übergegangen, duale Studiengänge anzubieten.<sup>11</sup>

Eine einheitliche Definition, wie das duale Studium gegenüber benachbarten Formaten abzugrenzen ist, gilt aufgrund der Angebotsvielfalt als schwierig.<sup>12</sup> Zentral ist aber der im Vergleich zu klassischen Studiengängen deutlich ausgeweitete Praxisanteil, der in einem kooperierenden Unternehmen erbracht wird (vgl. Abbildung 1). Ein duales Studium findet damit an mehreren Lernorten statt (Hochschule, Betrieb, gegebenenfalls noch Lehrwerkstatt und Berufsschule), die möglichst systematisch miteinander verzahnt sein sollen und deren Teil-Ausbildungsleistungen im anderen Bereich anerkannt werden. Zu unterscheiden ist zwischen einer Erstausbildung (vor allem Bachelor) und einer Weiterbildung (vor allem Master, gelegentlich auch Bachelor). Diskussion, Forschung und Literatur konzentrieren sich zu meist auf das Segment der Erstausbildung, in dem wiederum praxisintegrierende und ausbildungsintegrierende Modelle zu differenzieren sind. Das praxisintegrierende Modell sieht eine starke und strukturiert gestaltete Verflechtung betrieblicher Erfahrungen und Anforderungen mit den „theorielastigeren“ Studienanteilen an der Hochschule vor. An seinem Ende steht allein der Bachelorabschluss. Das ausbildungsintegrierende Modell geht noch einen Schritt darüber hinaus, indem während des Studiums ein zusätzlicher beruflicher Ausbildungsabschluss (mit separater Prüfung nach Berufsbildungsgesetz oder Handwerksordnung) erworben und mit dem Bachelorabschluss eine formale

---

<sup>10</sup> Vgl. DHBW (2014).

<sup>11</sup> Vgl. Kupfer u.a. (2014), S. 14.

<sup>12</sup> Vgl. Krone (2015), S. 16.

Doppelqualifikation erreicht wird. Zur Schärfung des Begriffs des „dualen Studiums“ plädierte der Wissenschaftsrat dafür, Ausbildungsangebote, die nicht Mindestanforderungen an ein „wissenschaftsbezogenes Studium“ erfüllen oder die Lernorte Hochschule und Betrieb lediglich lose koppeln, nicht mehr als „duales Studium“ zu akkreditieren und zu bewerben.<sup>13</sup>

**Tabelle 1: Übersicht dualer und nicht dualer Studienformate**

individueller Bildungsabschnitt		Studienformat	
		dual	nicht dual
Erstausbildung	mit Berufsausbildung	ausbildungsintegrierend	ausbildungsbegleitend
	mit Praxisanteilen	praxisintegrierend	praxisbegleitend
Weiterbildung	mit Berufstätigkeit	berufsintegrierend	berufsbegleitend
	mit Praxisanteilen	praxisintegrierend	praxisbegleitend

Quelle: BIBB (2017b), S. 2

Hinsichtlich der zeitlichen Integration von hochschulischen und betrieblichen Ausbildungsbestandteilen sind ebenfalls verschiedene Typen zu erkennen. Am häufigsten wird das Blockmodell gewählt, in dem sich jeweils längere Phasen an den einzelnen Lernorten abwechseln. In 75 Prozent der Studiengangsmodele verbringen die Studierenden die vorlesungsfreien Zeiten in ihren Ausbildungsbetrieben, um dann ihre Praxisanteile zu absolvieren. Etwa zehn Prozent der Studiengänge wenden ein Rotationsmodell an, das – ähnlich dem üblichen Modell in der dualen Berufsausbildung – den Wechsel des Lernorts innerhalb der Woche beinhaltet. Weitere Organisationsformen sehen zum Beispiel zunächst die Absolvierung einer Berufsausbildung mit anschließendem Studium, den Wechsel des Lernorts in größeren Abschnitten, Elemente des Fernstudiums und so weiter vor.<sup>14</sup>

Charakteristisch für das duale Studium ist nicht zuletzt, dass die Studierenden in der Regel ein Einkommen beziehen. Dies geschieht als Ausbildungs- oder Praktikumsvergütung, gelegentlich werden auch Stipendien gewährt. Die (arbeits-)rechtliche Stellung dual Studierender ist komplex, weil je nach Modell unterschiedliche Vertragsverhältnisse zwischen den Akteuren Hochschule, Betrieb und Studierenden bestehen.<sup>15</sup> Wichtig erscheint der Hinweis, dass zwischen Betrieben und dual Studierenden häufig Bindungsvereinbarungen für eine bestimmte Zeit nach dem Abschluss des Studiums getroffen werden, die auch Rückzahlungsverpflichtungen (für Studiengebühren oder Ausbildungsvergütungen usw.) für Studierende beinhalten, wenn sie aus von ihnen zu vertretenden Gründen das Unternehmen vorzeitig verlassen.<sup>16</sup>

<sup>13</sup> Vgl. Wissenschaftsrat (2013), S. 22 f.

<sup>14</sup> Vgl. Krone (2015), S. 18; Nickel u.a. (2022), S. 106.

<sup>15</sup> Vgl. Krone u.a. (2019); Nickel u.a. (2022), S. 180 ff.

<sup>16</sup> Vgl. Hähn/Krone (2015), S. 313 ff.



## Strukturdaten zum dualen Studium

Betrachtet man die Entwicklung der dualen Studiengänge auf einer quantitativen Ebene<sup>17</sup>, zeigt sich zwischen 2004 und 2019 eine Verdreifachung der Anzahl der erfassten dualen Studiengänge (von 512 auf 1.662 Studiengänge). Diese Entwicklung wird noch beeindruckender, wenn berücksichtigt wird, dass die Statistik seit 2011 nur noch Studiengänge in der Erstausbildung registriert. Die Zahl der Kooperationsbetriebe hat sich im selben Zeitraum von etwa 18.000 auf mehr als 51.000 ausgeweitet. Die Zahl der Studierenden ist seit 2004 von knapp 41.000 auf über 108.000 in 2019 gestiegen.<sup>18</sup>

Von allen erfassten dualen Studiengängen machen ausbildungsintegrierende Studiengänge rund ein Drittel aus, die Mehrzahl mit 840 Studiengängen entfällt auf praxisintegrierende Studiengänge, rund 15 Prozent der Studiengänge stellen nicht weiter spezifizierte Mischformen dar. Dabei fallen jedoch die dualen Studiengänge der Dualen Hochschule Baden-Württemberg und der Berufsakademien besonders ins Gewicht, da diese traditionell überwiegend praxisintegrierte Studiengänge anbieten. Rechnet man das Angebot dieser Hochschulen/Berufsakademien aus der Statistik heraus, überwiegen die ausbildungsintegrierten Studiengänge mit knapp 44 Prozent.<sup>19</sup>

Duale Studiengänge werden in einem breiten Feld angeboten. Dabei nimmt das Ingenieurwesen mit 36 Prozent den größten Anteil ein, ähnlich viele angebotene Studiengänge gibt es im Bereich der Wirtschaftswissenschaften mit 35 Prozent. Ein großer Anstieg lässt sich bei den Studiengängen im Gesundheits- und Sozialwesen beobachten. Dort steigerte sich das Angebot von 2011 bis 2019 von 25 auf 173 Studiengänge. Bei der Betrachtung der Studierendenzahlen zeigt sich jedoch, dass gut 45 Prozent der Studierenden im Bereich Wirtschaftswissenschaften studieren, während nur rund ein Viertel der Studierenden in einem Studiengang des Ingenieurwesens eingeschrieben ist.<sup>20</sup> Die Berufe „Industriemechanikerin/Industriemechaniker“ und „Mechatronikerin/Mechatroniker“ werden im Bereich der Berufsausbildung am häufigsten von den Unternehmen angeboten. Dahinter folgen „Fachinformatikerin/Fachinformatiker“, „Elektronikerin/Elektroniker“ und diverse kaufmännische Berufe.<sup>21</sup>

Mehr als zwei Drittel der dualen Studiengänge werden 2019 von Fachhochschulen angeboten, die damit auch mehr als die Hälfte (57.200) der dual Studierenden auf sich vereinen.<sup>22</sup> Die gewichtige Rolle der DHBW macht sich auch hier wieder bemerkbar. Im Jahr 2016 wurden dort 211 Studiengängen mit rund einem Drittel aller Studierenden angeboten.<sup>23</sup> Nachdem weitere Berufsakademien in duale Hochschulen umgewandelt wurden, bieten die verbleibenden Berufsakademien noch 151 Studiengänge an und bilden elf Prozent der dual Studierenden aus. Universitäten stellen mit etwa 57 Studienangeboten und 1.500 dual Studierenden nur marginale Player dar. Eine zunehmende Bedeutung haben die Studienangebote von privaten Anbietern (insbesondere Fachhochschulen und Berufsakademien). Gut 20 Prozent der Studiengänge und ein Drittel der Studierenden sind 2019 bei ihnen angesiedelt.<sup>24</sup>

Über die Struktur der betrieblichen Kooperationspartner ist relativ wenig bekannt. Nach einer Erhebung aus dem Umfeld des IW Köln bei Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten beteiligen sich 2015 28 Prozent der befragten Unternehmen an dualen Studienangeboten (2009: 22 Prozent). Es kann davon ausgegangen werden, dass Angebote im Rahmen des dualen Studiums eher zum Repertoire größerer Unternehmen gehören. So würden 92 Prozent aller dual Studierenden den Praxisteil in Betrieben absolvieren, die mehr als 50 Beschäftigte haben. Große Industrieunternehmen (250 Beschäftigte und mehr) waren schon 2009 zu 60 Prozent in dualen Studiengängen beteiligt und haben dies bis 2015 moderat auf 65 Prozent ausgeweitet. Mittlere (50 bis 249 Beschäftigte) Industrieunternehmen (2009: 18 Prozent, 2015: 22 Prozent) und Dienstleistungsunternehmen (2009: 14 Prozent, 2015: 23 Prozent) haben ihre Angebote ebenso ausgeweitet wie große Dienstleistungsunternehmen (2009: 36 Prozent, 2015: 50 Prozent).<sup>25</sup> Zur

<sup>17</sup> Aussagen zur quantitativen Struktur von dualen Studiengängen werden zumeist durch Auswertungen der Datenbank „AusbildungPlus“ des BIBB vorgenommen, weil die offizielle Statistik das duale Studium bisher nur defizitär erfasst. Die Datenbank beruht auf freiwilligen Angaben von Hochschulen (staatlichen und privaten) und Dachverbänden. AusbildungPlus erlaubt dem BIBB die Anfertigung statistischer Überblicke und allen anderen interessierten Nutzerinnen und Nutzern die detaillierte Recherche nach Studien- und Ausbildungsangeboten von Hochschulen und Kooperationsbetrieben ([www.ausbildungplus.de](http://www.ausbildungplus.de)).

<sup>18</sup> Vgl. Hofmann u.a. (2020), S. 12.

<sup>19</sup> Vgl. Hofmann u.a. (2020), S. 15 f.

<sup>20</sup> Vgl. Hofmann u.a. (2020), S. 19 f.

<sup>21</sup> Vgl. Hofmann u.a. (2020), S. 22 f.

<sup>22</sup> Vgl. Hofmann u.a. (2020), S. 23 ff.

<sup>23</sup> Vgl. BIBB (2017a), S. 17 f.

<sup>24</sup> Vgl. Hofmann u.a. (2020), S. 23 ff.

<sup>25</sup> Vgl. Konegen-Grenier u.a. (2017).

Während der Anteil der Betriebe steigt, die duale Studienangebote anbieten, hat sich die Ausbildungsbetriebsquote im Zeitraum 2007 bis 2015 verringert. 2015 waren 68,6 Prozent aller Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten in der dualen Berufsausbildung engagiert (2007: 71 Prozent). Bei den mittleren Betrieben hat sich die Ausbildungsbeteiligung von 68,5 auf 66,4 Prozent reduziert. Bei den großen Betrieben verringerten sich die Quoten von 84,7 auf 81,3 Prozent. Die gegenläufigen Trends einer stärkeren Nutzung dualer Studienangebote und einer geringeren Beteiligung bei der dualen Berufsausbildung sind auch im Vergleich von 2007 zu 2020 zu erkennen (vgl. BIBB 2017c, S. 271; BIBB 2022, S. 184).

Branchenverteilung liegen keine belastbaren bundesweiten Erkenntnisse vor. Auf Bayern bezogen konnte jedoch herausgearbeitet werden, dass Unternehmen aus der Automobilindustrie (inklusive Zulieferer) etwa 18 Prozent aller Kooperationsunternehmen stellen. Auf die Elektronikbranche entfallen knapp 16 Prozent, auf den Maschinenbau etwa elf Prozent und auf IT und Telekommunikation knapp acht Prozent. Finanzdienstleister stellen elf Prozent und Gesundheit und Sozialwesen gute zehn Prozent der Kooperationsbetriebe. Dem Baugewerbe, Bauplanung und Immobiliendienstleistern sind knapp sechs Prozent und Handel und Logistik gut fünf Prozent zuzuordnen. Der Anteil der anderen Branchen liegt jeweils unter fünf Prozent.<sup>26</sup>

Die in der Literatur verstreuten Befunde zur strukturellen Zusammensetzung der dual Studierenden zeigen ein vielgestaltiges Mosaik. Die Zusammensetzung der Studiengänge folgt den üblichen geschlechtsspezifischen Präferenzen. Die Anteile von Frauen in technischen Studienbereichen bei dualen Angeboten liegen punktuell um bis zu zwölf Prozentpunkte über den äußerst geringen Vergleichswerten klassischer Studienformate und können somit als eine kleine Brücke in traditionelle Männerdomänen verstanden werden.<sup>27</sup> Interessant ist, dass dual Studierende insgesamt etwas jünger sind und über bessere schulische Noten verfügen. Sie erscheinen als selbstbewusster, leistungsbereiter und karriereorientierter.<sup>28</sup> Dies widerlegt die Vermutung, dass ein duales Studium vor allem für Gruppen attraktiv sein könnte, die Zweifel hegen, den Anforderungen eines klassischen Studiums gerecht zu werden. Zudem ist auffällig, dass dual Studierende weniger häufig einen Migrationshintergrund haben und überproportional aus Elternhäusern von Nichtakademikern stammen.<sup>29</sup> Letzteres weist darauf hin, dass sich das duale Studium mit seinen stärker vorstrukturierten Ausbildungs-, Einmündungs- und Karrierestrukturen sowie der Ausbildungsvergütung als ein Weg verstehen lässt, sich in tertiäre Bildungslandschaften vorzuwagen, wenn diese im Familienkontext bisher eher unbekannt sind. Allerdings ist bei allen Befunden zur sozialen Zusammensetzung der dual Studierenden zu berücksichtigen, dass es sich dabei um Personen handelt, die nicht nur bei Hochschulen zum Studium zugelassen wurden, sondern sich auch bei den beteiligten Unternehmen erfolgreich bewerben und deren jeweiligen Auswahlkriterien entsprechen mussten.<sup>30</sup>

### **Motive zum Aufbau und zur Nutzung dualer Studiengänge**

Für Hochschulen spielen bei der Entwicklung und Implementation dualer Studiengänge Aspekte der eigenen Bestandsabsicherung (beziehungsweise des eigenen Wachstums) ebenso eine Rolle wie das Bemühen, zu einer passgenauen und modernen Fachkräfteausbildung in der Region beizutragen. Gelegentlich stellen durch Bund oder Länder im Rahmen von Wettbewerbsverfahren zusätzlich bereitgestellte Drittmittel attraktive Anreize dar, neue Studiengänge im dualen Design zu entwickeln und ihren Start finanziell unterstützen zu lassen. Ebenso erscheint die Einführung dualer Formate als Chance, bestehende Studienplatzkapazitäten auszulasten. Wenn dual und klassisch Studierende dieselben Lehrveranstaltungen besuchen können,<sup>31</sup> dann werden damit klassische Studiengangsstrukturen abgesichert. Letztlich ist aber auch von Bedeutung, dass sich insbesondere Fachhochschulen als Partner der regionalen Wirtschaft begreifen und schon immer in ihrer Ausbildungstätigkeit Wert auf Praxisnähe und konkrete Anwendungsbezüge gelegt haben. Duale Studienangebote scheinen daher besonders geeignet, sich entsprechend weiter profilieren und gegenüber den jeweiligen Landesministerien legitimieren zu können.<sup>32</sup> Für den wachsenden Bereich privater Hochschulen gilt dies umso mehr, da sie ihre Kosten durch Studiengebühren decken und sich daher auf dem Markt bei potenziellen Studierenden und Unternehmen behaupten müssen.<sup>33</sup> Gerade mit Blick auf diese Wettbewerbskonstellation weist deshalb der Wissenschaftsrat darauf hin, dass die Hochschulen die Verantwortung über die Qualitätssicherung der dualen Studiengänge behalten müssten und Mindeststandards eines wissenschaftsbezogenen Studiums einzuhalten und in den entsprechenden Akkreditierungsverfahren zu dokumentieren seien.<sup>34</sup>

Die Motive, duale Studienangebote zu nutzen, sind für Unternehmen und Studierende zum Teil deckungsgleich. Die Verzahnung von theoretischen und praktischen Inhalten stellt sowohl für die Betriebe<sup>35</sup> als auch für die Studierenden<sup>36</sup> das Hauptmotiv zum Angebot oder der Aufnahme eines dualen Studiums dar. Für dual Studierende bedeutet diese Verzahnung bereits im Studium den Gewinn von Berufserfahrung sowie die konkrete Vorbereitung auf das

<sup>26</sup> Vgl. Gensch (2014), S. 27.

<sup>27</sup> Vgl. Krone u.a. (2019), S. 31 ff.; vgl. auch Wolter u.a. (2014), S. 127.

<sup>28</sup> Vgl. Krone u.a. (2019), S. 31 ff.; Nickel u.a. (2022), S. 133 ff.

<sup>29</sup> Vgl. Krone u.a. (2019), S. 33 f.

<sup>30</sup> Vgl. Krone u.a. (2019), S. 87 ff.; vgl. auch DGB (2017), S. 2.

<sup>31</sup> Vgl. Nickel u.a. (2022), S. 99.

<sup>32</sup> Vgl. Kupfer u.a. (2014); Mill (2015).

<sup>33</sup> Private Hochschulen sind nach unserer Erhebung der dualen Studienangebote in Bremer Betrieben nicht immer auf die Erwirtschaftung von Erträgen und Renditen ausgerichtet. Sie werden häufig von Gebietskörperschaften, Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Verbänden und privaten Stiftungen getragen (zum Beispiel die Private Hochschule für Wirtschaft und Technik in Vechta (PHWT) oder die Hochschule<sup>21</sup> in Buxtehude, bei der es sich um einen aufgelassenen staatlichen Hochschulstandort handelt, der dann in „privater“ Trägerschaft weitergeführt wurde).

<sup>34</sup> Vgl. Wissenschaftsrat (2013), S. 26 ff.

<sup>35</sup> Vgl. Kupfer (2013).

<sup>36</sup> Vgl. Gensch (2014).

Arbeitsleben.<sup>37</sup> Unternehmen können ihrerseits Einfluss auf Studieninhalte nehmen und dadurch sicherstellen, dass ihre Absolventinnen und Absolventen betriebliche Besonderheiten bereits während des Studiums kennengelernt haben. Dies ermöglicht es Unternehmen, die nach dem Studium übernommenen Beschäftigten ohne eine lange Phase der Einarbeitung, und damit unter der Vermeidung von Kosten, direkt in den betrieblichen Ablauf integrieren zu können.<sup>38</sup> Für nahezu alle Unternehmen steht das duale Studium auch für eine zukunftsorientierte Fachkräftesicherung. Gestiegene berufliche Ansprüche und die bereits beschriebene Studierneigung führen zu einem verstärkten Kampf um gute Schulabgängerinnen und Schulabgänger. Zugleich stehen mangelnde Bewerbungszahlen von Absolventinnen und Absolventen klassischer Studiengänge im Fokus, welche durch das duale Studium aufgefangen werden sollen. So ließen sich mit dualen Studienangeboten auch die besten Nachwuchskräfte gewinnen.<sup>39</sup>

Für Studierende existiert neben dem großen Praxisbezug auch eine monetäre Motivation, da sie durch die gleichzeitige betriebliche Integration eine Bezahlung während ihres Studiums erhalten.<sup>40</sup> Zudem erhöhen sich durch einen etwaigen Doppelabschluss ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Die Möglichkeit, neben dem Studienabschluss auch einen beruflichen Abschluss zu erlangen, hat für die Studierenden eine mittlere bis hohe Bedeutung. Jedoch spielt dieser Punkt nur für einen sehr kleinen Teil eine Rolle, wenn es um die Entscheidung zwischen einem klassischen oder einem dualen Studium geht. Die hohe Studierneigung der Befragten spiegelt sich auch darin wider, dass als Alternative zum dualen Studium häufig ein klassisches Studium aufgenommen werden würde.<sup>41</sup>

Die Motivationslage der Unternehmen umfasst noch weitere Aspekte, welche sich aber nicht mehr mit denen der Studierenden gleichen. Dabei sind enge Beziehungen zu Hochschulen,<sup>42</sup> Synergieeffekte und Wissenstransfers<sup>43</sup> sowie eine Verbesserung des aktuellen technischen Wissens<sup>44</sup> zu nennen.

### **Erfahrungen mit dem dualen Studium**

Zahlreiche Befunde sprechen dafür, dass es bei Unternehmen und dual Studierenden eine hohe Zufriedenheit mit dem Format des dualen Studiums gibt. Ein Indiz dafür ist die relativ geringe Abbruchquote von 6,9 Prozent,<sup>45</sup> die deutlich unter derjenigen von allen Bachelorstudiengängen liegt und zum Beispiel für das Jahr 2018 auf 27 Prozent geschätzt wird.<sup>46</sup> Gleiches gilt für den hohen Anteil der Übernahmen nach dem Studienabschluss. Im Durchschnitt würden – nach einer Betriebsbefragung – 89 Prozent der Studierenden übernommen.<sup>47</sup>

Defizite während des Studiums werden bei der Kooperation der Lernorte Betrieb und Hochschule sichtbar.<sup>48</sup> Dabei mangelt es vor allem an der effektiven Verzahnung betrieblicher und hochschulischer Ausbildungsinhalte.<sup>49</sup> Dafür werden unterschiedliche Handlungslogiken der beteiligten Akteure verantwortlich gemacht. Auf der betrieblichen Seite ist diese von ökonomischen Kalkülen und betrieblichen Einsatznotwendigkeiten geprägt, bei Hochschulen vom Bestreben, eine unabhängige Ausbildung anbieten zu können.<sup>50</sup> Die zeitliche Abstimmung von betrieblichen und hochschulischen Ausbildungsbestandteilen (zum Beispiel hinsichtlich der Prüfungen) scheint ebenso ausbaubar. Offensichtlich bleibt die Studierbarkeit dieser Studiengänge häufig davon abhängig, dass die Studierenden selbst eine Scharnierfunktion zwischen den beiden Lernorten und ihren heterogenen Anforderungen ausüben.<sup>51</sup> Generell gilt es zudem festzuhalten, dass ein duales Studium eine enorme zeitliche Belastung für die Studierenden bedeutet.<sup>52</sup>

Eine breit angelegte quantitative Befragung von Studierenden und Absolventinnen und Absolventen dualer Studiengänge bestätigt die hohe Zufriedenheit dieser Personengruppe mit ihrer Ausbildungswahl.<sup>53</sup> Der Studie zufolge möchte ein Großteil der dual Studierenden nach abgeschlossenem Studium in seinem Ausbildungsbetrieb bleiben, wobei auch zwei Drittel diesen Wunsch realisieren können. Diejenigen, die den Betrieb wechseln wollen oder müssen, weisen eine etwas kürzere Phase der Stellensuche als klassische Bachelorabsolventinnen und Bachelorabsolventen auf. Sie fühlen sich durch Kenntnisse betrieblicher Abläufe und Netzwerke zugleich besser auf das Berufsleben vorbereitet

<sup>37</sup> Vgl. Gensch (2014); Nickel u.a. (2022), S. 195.

<sup>38</sup> Vgl. Pohl (2010); Purz (2011); Nickel u.a. (2022), S. 250 ff.

<sup>39</sup> Vgl. Kupfer (2013); Nickel u.a. (2022), S. 250 ff.

<sup>40</sup> Vgl. Pohl (2010); Nickel u.a. (2022), S. 196.

<sup>41</sup> Vgl. Gensch (2014); Nickel u.a. (2022), S. 199.

<sup>42</sup> Vgl. Mucke/Schwiedrzik (2000).

<sup>43</sup> Vgl. Purz (2011).

<sup>44</sup> Vgl. Mucke/Schwiedrzik (2000).

<sup>45</sup> Vgl. Kupfer (2013), S. 27.

<sup>46</sup> Vgl. Heublein u.a. (2020), S. 3.

<sup>47</sup> Vgl. Kupfer (2013), S. 28.

<sup>48</sup> Vgl. Kupfer/Kolter (2012); Gensch (2014).

<sup>49</sup> Vgl. Kupfer/Kolter (2012).

<sup>50</sup> Vgl. Kupfer/Kolter (2012).

<sup>51</sup> Vgl. Hähn/Krone (2015), S. 318.

<sup>52</sup> Vgl. DGB (2017), S. 2.

<sup>53</sup> Vgl. Krone u.a. (2019).

als Absolventinnen und Absolventen eines klassischen Studiums. „Damit bestätigt sich die Annahme einer guten Wertbarkeit der dualen Studienabschlüsse auf dem Arbeitsmarkt auch außerhalb des eigenen Ausbildungsbetriebs. Die immer wieder geäußerte Sorge einer Fokussierung der Ausbildungs- und Studieninhalte auf die Belange und Themen des ausbildenden Unternehmens und damit verbunden einer Verengung der späteren Beschäftigungschancen, kann mit diesen Daten nicht unbedingt bestätigt werden.“<sup>54</sup> Die gute Employability von Absolventinnen und Absolventen dualer Studiengänge (ebenfalls bestätigt in einer Studie von Ostermann/Patzina<sup>55</sup>) zeigt sich auch daran, dass sie unterdurchschnittlich häufig mit befristeten Arbeitsverträgen vorliebnehmen müssen (ein Viertel der dual Studierten, die Hälfte bei den klassischen Bachelorabsolventinnen und Bachelorabsolventen einer Fachhochschule, ein Drittel bei Universitätsabsolventinnen und Universitätsabsolventen). Ähnliches gilt für die Teilzeitquoten. Während für klassische Absolventinnen und Absolventen ein Teilzeitanteil von 20 Prozent angegeben wird, sind dies unter Berufseinstiegern mit dualem Studium nur sieben Prozent.<sup>56</sup> Mit dem Einstiegsgehalt sind die dual Studierten überwiegend zufrieden, eine Differenz in der Höhe im Vergleich zu klassischen Bachelorabsolventinnen und Bachelorabsolventen zeigt sich nicht.<sup>57</sup> Eineinhalb Jahre nach Berufseinstieg sinkt die Zufriedenheit jedoch leicht. Ein Gender Pay Gap existiert auch bei Absolventinnen und Absolventen eines dualen Studiums.<sup>58</sup>

Die insgesamt sonnig erscheinende Wetterlage für duale Studienabsolventinnen und Studienabsolventen trübt sich mit Blick auf die Einstiegspositionen etwas ein. Der betriebliche Einstieg gestaltet sich nämlich etwas anders als duale Studierende dies für sich erwarten: Lediglich ein Viertel der Studierenden hatte mit einer Einstiegsposition geplant, die keinerlei Leitungsbefugnisse umfasst. De facto müssen aber beim Berufseinstieg 70 Prozent zunächst auf eine Leitungsfunktion verzichten. Die Verantwortung für diese – für die weitere Arbeitsmotivation nicht ganz unwichtige – Diskrepanz zwischen Erwartung und Realität wird von betrieblicher Seite nicht selten den Hochschulen zugewiesen. Diese würden bei der Bewerbung ihrer dualen Studiengänge häufig die überzogene Vorstellung vermitteln, dass ein duales Studium als ein unmittelbarer Karrierebeschleuniger fungiere.<sup>59</sup>

Absolventinnen und Absolventen gelingt es – nach dem hinsichtlich der Einstiegspositionen etwas enttäuschenden Berufsstart – relativ schnell, sich im Unternehmen weiterzuentwickeln. So hat sich nach eineinhalb Jahren nach Beendigung des Studiums der Anteil mit unteren und mittleren Leitungsfunktionen verdoppelt. Dies spricht für eine zügige Karriereentwicklung. Zugleich zeigen sich dual Studierende auch zu diesem Zeitpunkt mit ihren weiteren Aufstiegsmöglichkeiten im Betrieb unzufrieden und ebenso mit den Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung.<sup>60</sup> Die Unzufriedenheit mit der Position beim Berufseinstieg und mit den weiteren Karrieremöglichkeiten im Betrieb entfaltet seine gesamte personalpolitische Brisanz, wenn berücksichtigt wird, dass dual Studierende als besonders leistungstark und leistungswillig gelten (siehe oben). Dies drückt sich nicht zuletzt auch darin aus, dass ein großer Teil der Bachelorabsolventinnen und Bachelorabsolventen noch einen anschließenden Masterabschluss anstrebt. Schon direkt nach dem Bachelorabschluss sind 20 Prozent der befragten Absolventinnen und Absolventen in ein Masterstudium übergegangen (jeweils die Hälfte davon in Vollzeit beziehungsweise wiederum dual/berufsbegleitend). Weitere 37 Prozent beabsichtigen die Aufnahme eines Masterstudiengangs (davon 30 Prozent in Vollzeit und 70 Prozent dual/berufsbegleitend). Für Betriebe – und die Absolventinnen und Absolventen dualer Studienangebote – bedeutet dies eine Herausforderung. Die Betriebe gehen davon aus, dass die Tätigkeiten, die für die dual Studierten vorgesehen sind, eigentlich mit einem Bachelorabschluss gut ausgeübt werden können. Sie müssen sich daher überlegen, wie sie diese Personen mit betriebsspezifischem Wissen dauerhaft an sich binden können – wenn die vertraglich vereinbarten Bleibefristen einmal außen vor bleiben. Ambitionierte Absolventinnen und Absolventen der dualen Studienangebote müssen wiederum darauf Acht geben, ihre weiterführenden Studienpläne nicht zu lange aufzuschieben, bevor sie im späteren Arbeitsalltag dann völlig untergehen.<sup>61</sup>

### **Auswirkungen auf betriebliche Beschäftigungssysteme und Verdrängung alternativer Qualifikationsprofile**

Durch das Aufkommen des dualen Studiums entstand neben dem „beruflich-betrieblichen Bildungstyp“ und dem „akademischen Bildungstyp“ der „beruflich-akademische Bildungstyp“.<sup>62</sup> Daraus leiten sich häufig Vermutungen ab, dass es dadurch zum einen zu einer Schließung gegenüber Absolventinnen und Absolventen eines klassischen Studiums und zum anderen zu einer Verdrängung von beruflich Aus- und Fortgebildeten kommen kann. Der erste Gesichtspunkt – Verdrängung klassischer Studienabsolventinnen und Studienabsolventen – wird in der Literatur zum dualen

<sup>54</sup> Krone u.a. (2019), S. 187.

<sup>55</sup> Vgl. Ostermann/Patzina (2019), S. 5 f.

<sup>56</sup> Vgl. Krone u.a. (2019), S. 264.

<sup>57</sup> In einem längerfristigen Vergleich ist allerdings ein leichter Einkommensvorsprung von Absolventinnen und Absolventen von Universitäten gegen denjenigen von Berufsakademien zu erkennen (vgl. Ostermann/Patzina 2019).

<sup>58</sup> Vgl. Krone u.a. (2019), S. 196.

<sup>59</sup> Vgl. Krone u.a. (2019), S. 267.

<sup>60</sup> Vgl. Krone u.a. (2019), S. 268.

<sup>61</sup> Vgl. Krone (2019), S. 266 ff.

<sup>62</sup> Vgl. Spöttl (2012).

Studium nur selten empirisch thematisiert. Es wird aber der, angesichts rapide steigender Studierendenzahlen und nach wie vor kleinen Zahl von Absolventinnen und Absolventen dualer Studiengänge, überraschende Befund skizziert, dass es bei den Unternehmen eine eindeutige „Präferenz ‚Intern vor Extern‘“<sup>63</sup> gebe oder „externe Bachelor-Absolvent(inn)en [...] in den Rekrutierungsstrategien der befragten Unternehmen so gut wie keine Rolle [spielen, AH]“<sup>64</sup>. Wissenschaftliche Ergebnisse zur Frage der Substitution von beruflich Qualifizierten und von Beschäftigten mit einer Aufstiegsqualifizierung zeigen sich hingegen sehr unterschiedlich und teilweise konträr zueinander.<sup>65</sup> So wurde für kaufmännische Bereiche eine wachsende Präferenz für dual Studierende nachgezeichnet, da der Einsatz moderner IT zu einem Wegfall einfacherer kaufmännischer Aufgaben führe und den Studienabsolventinnen und Studienabsolventen eher die Fähigkeit zugesprochen wird, diese automatisierten Abläufe zu gestalten und zu bewältigen.<sup>66</sup> In technischen Berufen der Metall- und Elektroindustrie halte sich die Konkurrenz im operativen Bereich in Grenzen. Hier werde eher durch eine Modernisierung der dualen Berufsausbildung versucht, neuen Herausforderungen Herr zu werden. Allerdings seien in der Tat die Positionen von Beschäftigten mit Aufstiegsqualifikation gefährdet. Statt Technikerinnen und Techniker einzusetzen, würden für solche Bereiche mit besonders hohen fachlichen oder kommunikativen Anforderungen zunehmend Absolventinnen und Absolventen dualer Studiengänge rekrutiert.<sup>67</sup> Gleichlautendes konnte für die chemische Industrie herausgearbeitet werden, allerdings mit der Begründung, dass durch die steigende Neigung, ein Studium aufzunehmen, den Betrieben die besonders leistungsfähigen Bewerber für eine vorgängige duale Berufsausbildung abhandenkommen.<sup>68</sup> Allgemeiner gesehen gibt es noch wenige Belege dafür, dass duale Ausbildungsplätze oder auch der Einsatz von Beschäftigten mit Aufstiegsqualifikationen in der Breite durch Angebote des dualen Studiums reduziert würden. Allerdings zeigt sich, dass für mittlere Führungspositionen dual Studierende als besser qualifiziert angesehen werden als betrieblich Ausgebildete mit Aufstiegsqualifikation.<sup>69</sup> Jedoch bilden sich die Präferenzen bei der Besetzung von solchen Führungspositionen zwischen dualen Studienabsolventinnen und Studienabsolventen und Personen mit Aufstiegsqualifizierung in einem vielschichtigen Kontext, der sowohl betriebsinternes Wissen und die Abschlussnote umfasst, aber auch davon geprägt wird, ob es in dem Betrieb bereits eigene Erfahrungen mit dualen Studienangeboten gibt.<sup>70</sup>

---

<sup>63</sup> Krone u.a. (2019), S. 206.

<sup>64</sup> Elsholz u.a. (2018), S. 8.

<sup>65</sup> Vgl. Hähn/Krone (2015).

<sup>66</sup> Vgl. Becker (2012), S. 59.

<sup>67</sup> Vgl. Becker (2012), S. 60.

<sup>68</sup> Vgl. Heidemann/Koch (2013).

<sup>69</sup> Vgl. Mucke/Schwiedrzik (2000).

<sup>70</sup> Vgl. Maier/Steeg (2019).

### 3 Design der empirischen Erhebungen

Im Fokus dieser Studie stehen die Beschäftigungssituation von Absolventinnen und Absolventen dualer Studiengänge und die Rückwirkungen, die dieses noch relativ neue Qualifikationsprofil auf Beschäftigtengruppen mit Berufsausbildung, Aufstiegsqualifizierung oder klassischem Studium hat. Die empirische Datenlage zum dualen Studium ist allerdings unerfreulich. Absolventinnen und Absolventen dualer Studiengänge werden bisher in der Regel nicht separat klassifiziert, sodass keine systematischen statistischen Analysen zur Entwicklung ihrer Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen oder Karriereverläufe im Vergleich zu Absolventinnen und Absolventen dualer Ausbildungen oder „klassischer“ Studiengänge erstellt werden können. Inzwischen werden seit 2015 – nach dringlicher Empfehlung des Wissenschaftsrates – dual Studierende gesondert in der Hochschulstatistik erfasst. Die daraus resultierende Datenqualität ist jedoch bisher problematisch. So beruht beispielsweise eine Analyse des CHE (Centrum für Hochschulentwicklung) zur Entwicklung dualer Studienangebote für das Land Bremen<sup>71</sup> auf Angaben, die sich schon bei cursorscher Kenntnis der regionalen Hochschulangebote als unplausibel erweisen.<sup>72</sup> Auch aufseiten der dualen Berufsausbildung wird nicht systematisch erhoben, ob die jeweilige Ausbildungen Teil eines dualen Studiums sind. Sowohl bei der Handelskammer (IHK) als auch der Handwerkskammer Bremen sind diese Angaben fakultativ.

#### Bestandsaufnahme der dualen Studienangebote im Land Bremen

Um einen Überblick über die dualen Studienangebote im Land Bremen zu gewinnen, aber auch um quantitativ und qualitativ relevante Berufsfelder und Branchen für die vertiefenden Erhebungen fundiert auswählen zu können, wurde zunächst eine Bestandsaufnahme vorgenommen. Mit Ausnahme von Baden-Württemberg, Bayern, Hessen und Rheinland-Pfalz gibt es in den Bundesländern bisher keine „Dachmarken“, die die bestehenden statistischen Leerstellen kompensieren und das jeweilige duale Studienangebot übersichtlich aufbereiten. So auch nicht in Bremen.<sup>73</sup> Somit musste die Bestandsaufnahme durch die eigene Aufbereitung unterschiedlicher Quellen erarbeitet werden.

Ausgehend von Analysen des Bundesinstituts für berufliche Bildung (BIBB) verfolgte die Bestandsaufnahme zwei Untersuchungsstränge. Zum einen wurden die dualen Studienangebote bei den im Land Bremen ansässigen staatlichen und privaten Hochschulen erhoben. Soweit möglich wurden die Einrichtung und gegebenenfalls die Schließung der entsprechenden Studiengänge und die Entwicklung der Studierendenzahlen zusammengetragen und ausgewertet. Zum anderen wurden die dualen Studienangebote bremischer Unternehmen erfasst, die ja auch mit Hochschulpartnern außerhalb Bremens kooperieren können. Dabei wurden fünf Suchstrategien verfolgt:

1. Bei den größten Unternehmen im Land Bremen wurde eine Recherche durchgeführt, ob und welche dualen Studienangebote sie offerieren. Insbesondere große Unternehmen beteiligen sich am dualen Studium. Diese Unternehmen wurden über eine von der WFB (Wirtschaftsförderung Bremen) bereitgestellten Übersicht identifiziert.
2. Das vom BIBB betriebene Internetportal „AusbildungsPlus“ bietet neben der Suche nach Studiengängen auch die Möglichkeit, Ausbildungsbetriebe im Rahmen dualer Studienangebote zu recherchieren. Die Suche wurde dabei auf das Bundesland Bremen beschränkt.
3. Das Internetportal „Wegweiser duales Studium“ beschreibt sich selbst als „unabhängigen Studienführer“ und bietet die Möglichkeit, regional eingegrenzt nach Unternehmen zu suchen, die duale Studienplätze anbieten. Von den ausgewiesenen Unternehmen wurden nur diejenigen berücksichtigt, die tatsächlich in Bremen ansässig sind.
4. Der Trägerverein „Duales Studium Informatik“ bietet auf seiner Homepage eine Aufstellung von Unternehmen an, die in Kooperation mit der Hochschule Bremen oder der Universität Bremen duale Studienplätze anbieten. Auch hiervon wurden nur diejenigen berücksichtigt, die im Land Bremen ansässig sind.
5. Aus allen vier Quellen konnte eine Übersicht erstellt werden, die alle auf diese Weise zu ermittelnden Unternehmen im Land Bremen umfasst, die mit einem dualen Studienangebot in Verbindung gebracht werden können. Eine zusätzliche Recherche auf den Homepages dieser Unternehmen diente dazu, weitere duale Studienangebote zu ermitteln.

Als Ergebnis dieses Teils der Bestandsaufnahme konnte ein Datensatz erstellt werden, in den alle vorgefundenen Unternehmensangebote mit der Studienfachrichtung aufgenommen wurden. Soweit vorliegend, wurden auch die

<sup>71</sup> Vgl. Mordhorst/Nickel (2019).

<sup>72</sup> In dieser Studie des CHE wurden für das Land Bremen lediglich duale Studienangebote der IU Internationale Hochschule berücksichtigt (Mordhorst/Nickel 2019, S. 54 ff.). Dies übersieht, dass es seit vielen Jahren Angebote sowohl an der Hochschule Bremen als auch der Universität Bremen gibt, die zweifelsfrei als „duale Studiengänge“ einzuordnen sind.

<sup>73</sup> Vgl. Mordhorst/Nickel (2019).

Hochschulpartner und Studienformate (ausbildungs-/praxisintegriert) erfasst und um Angaben zur Branche der Unternehmen ergänzt.

Insgesamt konnten auf diesem Wege 111 Unternehmen mit zusammen 193 dualen Studienangeboten im Land Bremen identifiziert werden. Dabei handelt es sich um Fälle, die bisher in irgendeiner Form „aktenkundig“ geworden sind. Nicht alle Angebote werden auch aktuell bereitgehalten. Dubletten lassen sich nicht ausschließen – wenn zum Beispiel die Unternehmen den Hochschulpartner gewechselt haben, wurden sie gegebenenfalls doppelt erfasst, ohne Aussagen darüber treffen zu können, ob und welches dieser dualen Studienarrangements derzeit noch angeboten wird. Die Sammlung der Angebote kann keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben und erlaubt auch keinen Rückschluss auf die Anzahl der Studienplätze, die die Unternehmen jeweils anbieten. Die im Rahmen der Bestandsaufnahme erarbeitete Zusammenstellung kann aber doch als eine Annäherung an das unternehmensseitige duale Studienangebot im Land Bremen verstanden und genutzt werden.

### **Vertiefende qualitative Untersuchungen**

Die Bestandsaufnahme zeigt für das Land Bremen sowohl aus der Perspektive der Hochschulangebote (33 Prozent) als auch der von Unternehmen angebotenen dualen Studienplätze (43 Prozent) eine herausragende Bedeutung kaufmännischer/wirtschaftswissenschaftlicher Fachrichtungen. Im Gegensatz zu den ebenfalls quantitativ relevanten technischen Fachrichtungen (Ingenieurwesen und Informatik) ist hier zugleich eine einigermaßen ausgewogene Geschlechterverteilung vorzufinden, sodass dieses Berufsfeld für die anschließende Vertiefungsstudie ausgewählt wurde. Unterschiedliche Branchen bieten sehr unterschiedliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen.<sup>74</sup> Um den Branchenkontext konstant zu halten, wurden mit den Bereichen Finanzdienstleistungen und Großhandel zwei Wirtschaftszweige ausgewählt, in denen das kaufmännische Berufssegment eine dominante Rolle spielt.<sup>75</sup>

Das Herzstück der qualitativen empirischen Untersuchung bilden Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern von Personalabteilungen und betrieblichen Interessenvertretungen aus Unternehmen, die duale Studienangebote bereithalten. Insgesamt konnten hier zwölf Gesprächspartner gewonnen werden. Inhalt dieser Gespräche waren die Motive, duale Studienplätze anzubieten, die Kriterien für die Auswahl der Hochschulpartner und die Erfahrungen, die sowohl Personalabteilungen und Interessenvertretungen mit diesem Studien- und Qualifikationsformat gemacht haben. Dazu wurden die Rolle dualer Studienabsolventinnen und Studienabsolventen in der betrieblichen Personalpolitik, das betriebliche Angebot an Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und die Auswirkungen auf andere Beschäftigtengruppen thematisiert. Flankierend wurden Gespräche mit Vertreterinnen und Vertretern von Hochschulen, Kammern und Gewerkschaften geführt. Alle Gespräche wurden im Jahr 2021 aufgrund der Corona-Pandemie als Telefoninterviews oder im Rahmen von Videokonferenzen durchgeführt und anhand von Gesprächsnotizen protokolliert.

Die qualitativen empirischen Erhebungen stützten sich in erster Linie auf das Instrument des „problemzentrierten Interviews“.<sup>76</sup> Diese Methode stellt zum einen darauf ab, dass die Befragten auf bestimmte Gesprächsstimuli möglichst umfassend antworten und in den entsprechenden Erzählpassagen ihre Einschätzungen, Beweggründe und Deutungen artikulieren können. Zum anderen handelt es sich beim „problemzentrierten Interview“ um ein Instrument, das in Form eines Leitfadens eine teilweise Standardisierung der im Interview zu behandelnden Themenbereiche ermöglicht.<sup>77</sup> Darüber hinaus lässt es diese Interviewform zu, Vorkenntnisse – etwa aus Recherchen und Expertengesprächen – flexibel in die Gesprächssituation einzubeziehen, um den wissenschaftlichen Ertrag des Interviews zu optimieren.

<sup>74</sup> Vgl. Wolnik u.a. (2019).

<sup>75</sup> Vgl. Arbeitnehmerkammer (2019), S. 396.

<sup>76</sup> Vgl. Witzel (1985).

<sup>77</sup> Vgl. Hopf (1991).

## 4 Bestandsaufnahme der dualen Studienangebote im Land Bremen

Das duale Studium ist ein noch vergleichsweise junges Ausbildungs- und Studienformat. Es wächst außerordentlich dynamisch hinsichtlich der Zahl an Studiengängen und Studierenden, aber auch der Unternehmen, die duale Studienplätze anbieten. Da die Defizite in der statistischen Erfassung erst nach und nach behoben werden, gibt es bisher wenig belastbares Material zu Umfang und Strukturen dualer Studienangebote im Land Bremen.

Die im Rahmen dieser Studie vorgenommene eigene Bestandsaufnahme für das Land Bremen beruht zum einen auf Auswertungen des BIBB der Datenbank „AusbildungPlus“, die selbst von ihm betrieben wird. Zum anderen wurde eine Recherche bei den im Land Bremen ansässigen Hochschulstandorten durchgeführt, um die von ihnen angebotenen dualen Studienmöglichkeiten zu erheben. Um die von Unternehmen im Land Bremen angebotenen dualen Studienplätze – die ja auch mit Hochschulen außerhalb Bremens kooperieren können – zu erfassen, wurde schließlich eine eigene Analyse der Datenbank „AusbildungPlus“ und weiterer einschlägiger Internetportale durchgeführt.

### 4.1 Entwicklung dualer Studiengänge im Land Bremen im regionalen Vergleich

Nach den Auswertungen der Datenbank „AusbildungPlus“ durch das BIBB hat sich die Zahl der dort für Bremen aufgeführten dualen Studiengänge zwischen 2011 und 2019 von 8 auf 14 erhöht. Legt man das Jahr 2014 als Indexbasis zugrunde, weil zu diesem Zeitpunkt eine signifikante Erweiterung des Datenbestands stattgefunden hat, dann zeigt sich für Bremen im Bundesvergleich bis 2014 eine leicht unterdurchschnittliche und seit 2014 eine leicht überdurchschnittliche Entwicklung der dualen Studienangebote. Im benachbarten Flächenland Niedersachsen ist die Zahl der Studiengänge seit 2014 leicht zurückgegangen, im Vergleich mit den anderen Stadtstaaten ist in Berlin eine geringere und in Hamburg eine vergleichbare Dynamik bei dualen Studiengängen festzustellen (vgl. Tab. 2 und Abb. 1).

Tabelle 2: Entwicklung der Zahl der dualen Studiengänge in Bremen, Deutschland und ausgewählten Bundesländern

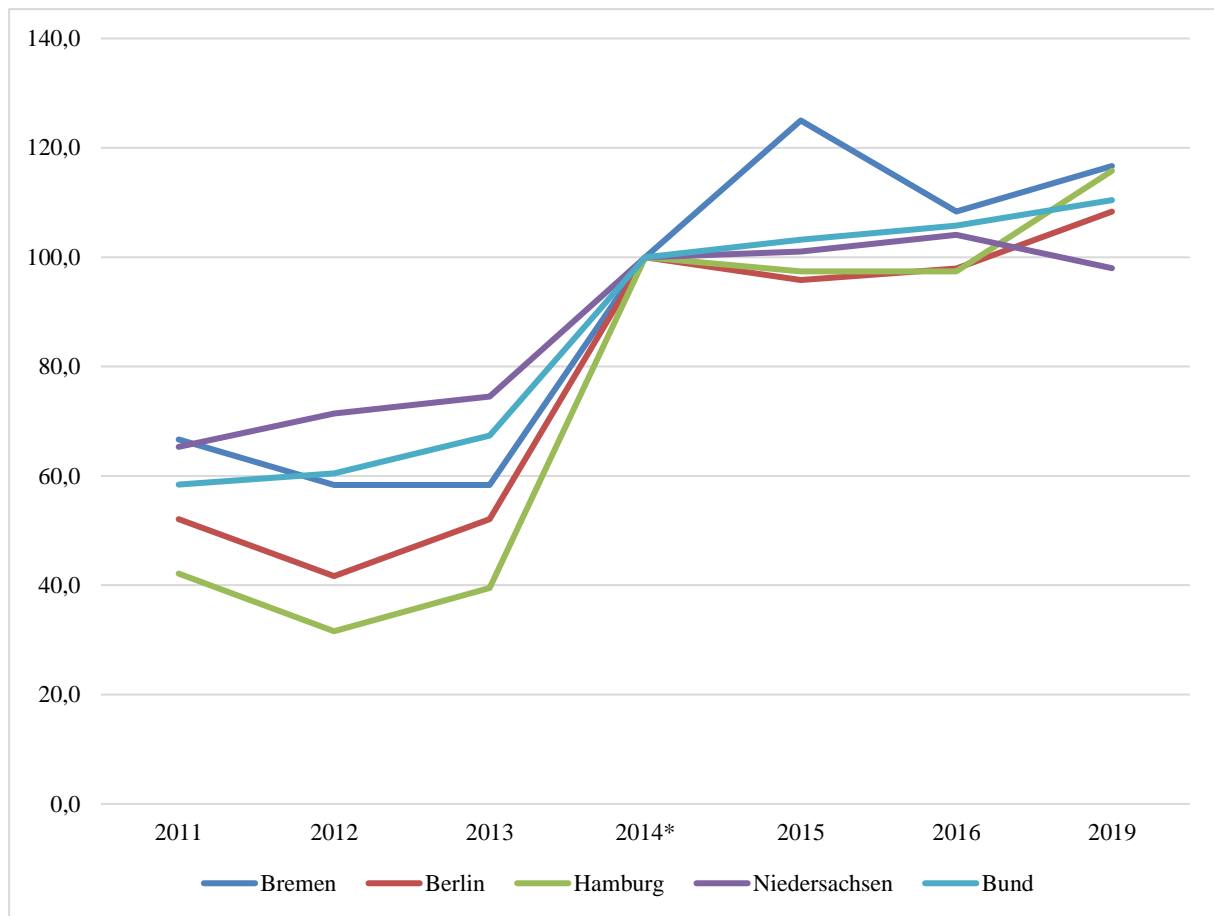
Studiengänge	2011	2012	2013	2014*	2015	2016	2019
Bremen	8	7	7	12	15	13	14
Berlin	25	20	25	48	46	47	52
Hamburg	16	12	15	38	37	37	44
Niedersachsen	64	70	73	98	99	102	96
Bund	879	910	1.014	1.505	1.553	1.592	1.662

\*Im Jahr 2014 wurde für die Plattform „AusbildungPlus“ eine statistische Neuerfassung durchgeführt, die deutlich steigende Zahlen zur Folge hatte.

Quelle: Hofmann u.a. (2020), S. 12 und 26. Eigene Darstellung



Abbildung 1: Entwicklung der Zahl der dualen Studiengänge in Bremen, Deutschland und ausgewählten Bundesländern  
(2014 = 100%)



Quelle: Hofmann u.a. (2020). Eigene Darstellung

Die Zahl der Studierenden, die im Land Bremen in dualen Studiengängen ausgebildet werden, hat sich im selben Zeitraum von 381 auf 751 fast verdoppelt. Im Bund haben sich die Zahlen von 59.628 auf 108.202 entwickelt. Vor 2014 ist in Bremen im Vergleich zum Bund eine leichte Aufholbewegung zu erkennen, seit 2014 ist die Entwicklung nahezu identisch mit derjenigen im Bund. Die Zahl der Studierenden ist aber in diesem Zeitraum im Land Bremen stärker gewachsen als im Nachbarland Niedersachsen und den beiden Stadtstaaten Hamburg und Berlin (vgl. Tab. 3 und Abb. 2).

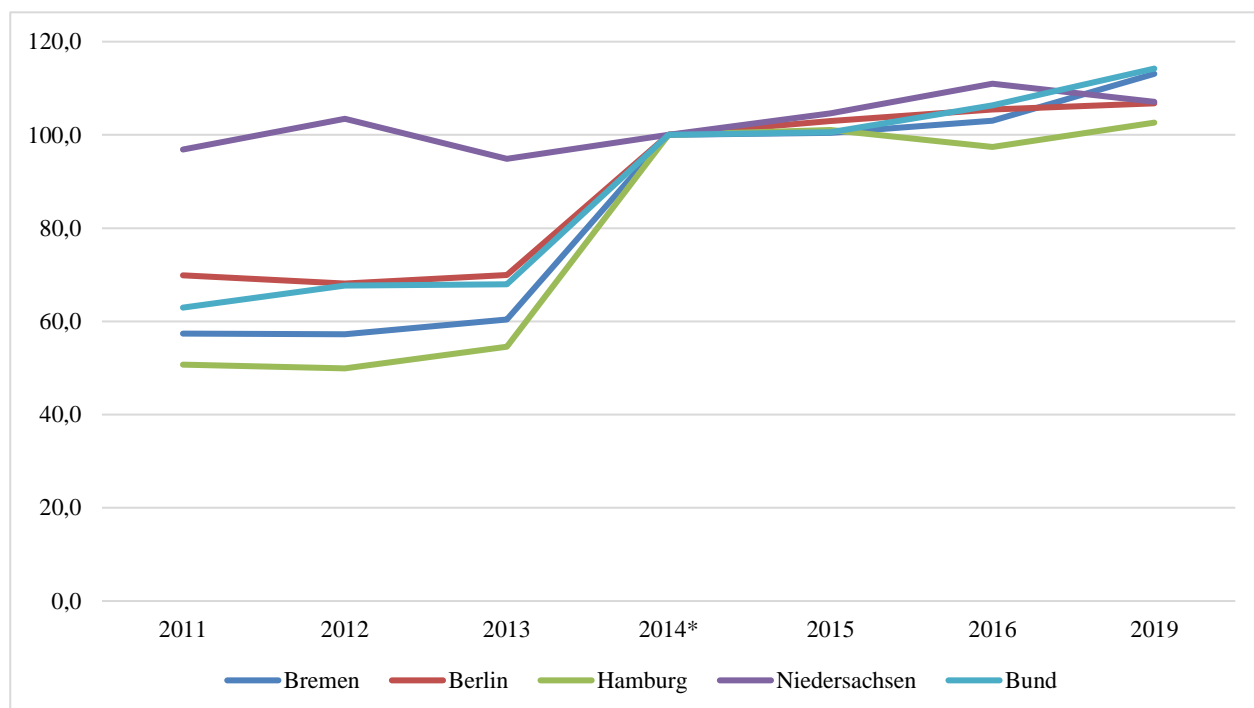
Tabelle 3: Entwicklung der Zahl der dual Studierenden in Bremen, Deutschland und ausgewählten Bundesländern

Studierende	2011	2012	2013	2014*	2015	2016	2019
Bremen	381	380	401	664	667	684	751
Berlin	3.222	3.140	3.223	4.610	4.748	4.861	4.922
Hamburg	1.657	1.631	1.783	3.268	3.303	3.183	3.354
Niedersachsen	4.622	4.935	4.526	4.771	4.993	5.295	5.111
Bund	59.628	64.093	64.358	94.723	95.240	100.739	108.202

\* Im Jahr 2014 wurde für die Plattform „AusbildungPlus“ eine statistische Neuerfassung durchgeführt, die deutlich steigende Zahlen zur Folge hatte.

Quelle: Hofmann u.a. (2020), S. 12 und 26. Eigene Darstellung

Abbildung 2: Entwicklung der dual Studierenden in Bremen, Deutschland und ausgewählten Bundesländern (2014 = 100%)



Quelle: Hofmann u.a. (2020). Eigene Darstellung

## 4.2 Duale Studienangebote an bremischen Hochschulen

Das regionale Angebotsspektrum an dualen Studiengängen umfasst staatliche und private Bildungseinrichtungen. Das sind zum einen die staatlichen Hochschulen in Bremen und Bremerhaven (Universität Bremen, Hochschule Bremen, Hochschule Bremerhaven und die Hochschule für öffentliche Verwaltung Bremen). Zum anderen handelt es sich um regionale Dependancen privater Hochschulen mit auswärtigen Stammsitzen (FOM Hochschule für Oekonomie & Management sowie IU Internationale Hochschule) sowie das privat getragene Bremer Institut für Handel und Verkehr (BIHV). Die privaten Einrichtungen der Jacobs University und der Apollon Hochschule der Gesundheitswirtschaft bieten bisher keine dualen Studiengänge an.

Tabelle 4: Duale Studienangebote staatlicher Hochschulen im Land Bremen (Stand 2022)

<b>Wirtschaft/ Management/ Steuern/Recht/Logistik</b>	<b>Ingenieurwesen/ Technik</b>	<b>Informatik</b>	<b>Soziales/Gesundheit</b>
<b>Universität Bremen</b>			
		Informatik	Pflegewissenschaft [auslaufend]
<b>Hochschule Bremen</b>			
Betriebswirtschaft	Luftfahrtssystemtechnik [auslaufend]	Informatik	Soziale Arbeit
Management im Handel	Automatisierung/ Mecha- tronik	Internationaler Frauen- studiengang Informatik	Angewandte Therapie- wissenschaft [mit vertiefter Praxis]
Public Administration	Mechanical and Produc- tion Engineering	Medieninformatik	Pflege [mit vertiefter Praxis]
	Schiffbau und Meeres- technik [mit vertiefter Praxis]		Hebammen [mit vertiefter Praxis]
<b>Hochschule Bremerhaven</b>			
Betriebswirtschaft [ab 2022]	Lebensmitteltechnologie/ Lebensmittelwirtschaft		
	Maritime Technologien/ Schwerpunkt Meeres- technik [mit vertiefter Praxis, auslaufend]		
<b>Hochschule für öffentliche Verwaltung Bremen</b>			
Steuern und Recht			

Quelle: Online-Recherche. Eigene Darstellung

Tabelle 5: Duale Studienangebote privater Hochschulen im Land Bremen (Stand 2022)

<b>Wirtschaft/ Management/ Steuern/Recht/Logistik</b>	<b>Ingenieurwesen/ Technik</b>	<b>Informatik</b>	<b>Soziales/Gesundheit</b>
<b>IU Internationale Hochschule (Studienort Bremen)</b>			
BWL Accounting&Controlling	Architektur [ab 2022]	Informatik [ab 2022]	Gesundheitsmanagement
BWL Steuerberatung	Bauingenieurwesen [ab 2022]	Wirtschaftsinformatik [ab 2022]	Kindheitspädagogik [ab 2022]
Immobilienwirtschaft	Elektrotechnik [ab 2022]		Soziale Arbeit
Logistikmanagement	Wirtschaftsingenieurwesen [ab 2022]		
Personalmanagement			
Kommunikation & PR [ab 2022]			
Marketingmanagement			
Mediendesign			
Tourismusmanagement			
<b>FOM Hochschule für Oekonomie &amp; Management (Studienort Bremen)</b>			
Business Administration	Wirtschaftsingenieurwesen	Wirtschaftsinformatik	Gesundheits- und Sozialmanagement
International Management			Gesundheitspsychologie & Medizinpädagogik
Steuerrecht			Soziale Arbeit
BWL & Wirtschaftspsychologie			
Marketing & Digitale Medien			
Management und Digitalisierung			
<b>Bremer Institut für Handel und Verkehr</b>			
Betriebswirt (BW)			
Business Administration (BA)			

Quelle: Online-Recherche. Eigene Darstellung

## Universität Bremen

Die Universität Bremen ist mit rund 20.000 Studierenden die größte Hochschule im Land Bremen. Hier gehören zwei duale Studiengänge zum Portfolio und entspricht damit der insgesamt geringen Beteiligung von Universitäten an dualen Studienangeboten (vgl. Tab. 6).<sup>78</sup> Der achtsemestrige duale Studiengang Informatik wird seit 2007 angeboten und entstand aus einer gemeinsamen Initiative des Branchenverbands bremen digitalmedia mit der Universität und der Hochschule Bremen. Der duale Studiengang Informatik an der Hochschule Bremen ist quasi der Schwesterstudiengang. Seit 2012 besteht an der Universität Bremen zudem der Studiengang „Pflegerwissenschaft dual“. Im Wintersemester 2019/20 wurden hier allerdings die letzten Studienanfängerinnen und Studienanfänger aufgenommen.

Tabelle 6: Duale Studiengänge und dual Studierende an der Universität Bremen

Universität Bremen		Studienanfängerinnen und Studienanfänger								
Studiengang	Einrichtung	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
DS Informatik BSc	2007	21	17	19	9	19	20	12	16	7
Pflegerwissenschaft dual	2012	40	29	25	42	20	25	21	5	
<b>gesamt Studienanfängerinnen und Studienanfänger</b>		<b>5.321</b>	<b>5.540</b>	<b>5.928</b>	<b>5.690</b>	<b>5.496</b>	<b>5.542</b>	<b>5.368</b>	<b>5.109</b>	<b>4.372</b>
<b>Anteil dual und PV in %</b>		<b>1,1</b>	<b>0,8</b>	<b>0,7</b>	<b>0,9</b>	<b>0,7</b>	<b>0,8</b>	<b>0,6</b>	<b>0,4</b>	<b>0,2</b>

Quelle: Universität Bremen, Rechenschaftsbericht des Rektors, „Uni in Zahlen“. Eigene Darstellung

## Hochschule Bremen

Die Hochschule Bremen verfügt seit 2004 über Erfahrungen mit dualen Studiengängen und ist im Land Bremen der größte Anbieter dieses Studienformats. Gut elf Prozent ihrer gegenwärtig etwa 8.700 Studierenden sind in dualen Studiengängen eingeschrieben, 14 Prozent der Studienanfängerinnen und Studienanfänger starteten 2021 in einem dualen Studienangebot (vgl. Tab. 7). Teilweise handelt es sich um duale Varianten „klassischer“ Studiengänge, das heißt, die Studierenden können vor Studienbeginn entscheiden, ob sie das Fach in der dualen oder der konventionellen Form studieren. Das Spektrum der angebotenen Disziplinen ist dabei ausgesprochen breit und reicht von ingenieurwissenschaftlichen Angeboten (Automatisierung/Mechatronik sowie Mechanical and Production Engineering) bis hin zur Sozialen Arbeit. Schwerpunkte bestehen in unterschiedlichen Studiengängen in der Informatik (Informatik, Frauenstudiengang Informatik und seit 2021 auch Medieninformatik) und im Bereich Betriebswirtschaftslehre und Management (Betriebswirtschaft, Management im Handel sowie Public Administration). Weitere Angebote entsprechen nicht der formalen Definition eines dualen Studiums, weisen aber deutliche Parallelen auf. Hierbei handelt es sich zum einen um die Variante Studium im Praxisverbund des ingenieurbezogenen Studiengangs Schiffbau und Meerestechnik. Zum anderen sind in der jüngeren Vergangenheit Studienangebote in sozialen Dienstleistungsbereichen als Studiengänge mit vertiefter Praxisintegration hinzugekommen (Angewandte Therapiewissenschaften Logopädie/Physiotherapie, Pflege sowie Hebammen). Seit dem Wintersemester 2021/22 wird der Studiengang Luftfahrtssystemtechnik nicht mehr als ein duales Studium angeboten.

<sup>78</sup> Bundesweit werden lediglich 3,5 Prozent aller dualen Studiengänge von Universitäten getragen.

Tabelle 7: Duale Studiengänge und dual Studierende an der Hochschule Bremen

<b>Hochschule Bremen</b>		<b>Studienanfängerinnen und Studienanfänger</b>								
duale Studiengänge	Einrichtung	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Luftfahrtssystemtechnik	2004	71	64	25	18	18	4	12	24	
Informatik	2007	13	13	12	21	26	25	34	32	28
Automatisierung/Mechatronik	2008	8	5	4	6	6	4	12	12	19
Mechanical and Production Engineering	2008	16	19	14	15	14	13	16	15	14
Betriebswirtschaft	2009	29	29	27	24	16	25	20	14	25
Public Administration	2012	29	43	66	58	56	57	61	51	49
Management im Handel	2016				7	14	10	14	9	6
Soziale Arbeit	2016				15	17	22	26	24	24
Internationaler Frauenstudiengang Informatik	2016				6	5	6	9	7	9
Medieninformatik (auch dual)	2021									
<b>weitere Studiengänge mit vertiefter Praxisintegration</b>										
Schiffbau und Meerestechnik im Praxisverbund	2004	7	6	11	9	10	9	2	11	15
Angewandte Therapiewissenschaft	2015			42	45	39	34	27	38	27
Pflege	2019							24	32	26
Hebammen	2020								38	42
<b>gesamt dual</b>		166	173	148	170	172	166	204	188	174
<b>gesamt dual und vertiefte Praxis</b>		173	179	201	224	221	209	257	307	284
<b>gesamt Studienanfängerinnen und Studienanfänger</b>		2.489	2.381	2.711	2.587	2.411	2.125	2.240	2.509	1.997
<b>Anteil dual und PV</b>		7,0	7,5	7,4	8,7	9,2	9,8	11,5	12,2	14,2

Quelle: Hochschule Bremen. Eigene Darstellung

### Hochschule Bremerhaven

Die Hochschule Bremerhaven ist eine staatliche Hochschule mit derzeit rund 3.000 Studierenden. Die Studienschwerpunkte liegen in den technischen und wirtschaftswissenschaftlichen Disziplinen. Seit dem Wintersemester 2012/2013 wurde innerhalb des Studiengangs Maritime Technologien mit dem Schwerpunkt Meerestechnik ein praxisintegrierendes Modell angeboten, das strukturelle Ähnlichkeiten mit einem dualen Studiengang aufweist. Seit dem Wintersemester 2021 wird dieser allerdings nicht mehr als „dual“ ausgewiesen. Die Hochschule Bremerhaven ist auf dem Weg, ihr Angebot an dualen Studiengängen deutlich auszubauen. Seit 2021 besteht die Möglichkeit, den Studiengang Lebensmitteltechnologie/Lebensmittelwirtschaft in einer dualen Variante zu studieren. Darüber hinaus wird in 2022 ein dualer Studiengang Betriebswirtschaftslehre eingerichtet (vgl. Tab. 8).

Tabelle 8: Duale Studiengänge und dual Studierende an der Hochschule Bremerhaven

<b>Hochschule Bremerhaven</b>		<b>Studienanfängerinnen und Studienanfänger</b>								
duale Studiengänge	Einrichtung	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Lebensmitteltechnologie/ Lebensmittelwirtschaft	2021									*
Betriebswirtschaft	2022									
<b>weitere Studiengänge im Praxisverbund</b>										
Maritime Technologien/ Schwerpunkt Meerestechnik	2012	*	*	*	*	*	*	*	*	*

\*Die Daten können nicht ausgewiesen werden.

Quelle: Hochschule Bremerhaven. Eigene Darstellung

### Hochschule für öffentliche Verwaltung Bremen

Die Hochschule für öffentliche Verwaltung wurde 1979 als interne Hochschule für den öffentlichen Dienst im Land Bremen gegründet. Heute liegt einer der Schwerpunkte in Studienangeboten zum Polizeidienst und Risikomanagement. Als weiterer Schwerpunkt wird seit 2013 der Studiengang „Steuern und Recht“ angeboten. Praxispartner sind hier nicht etwa die Finanzverwaltung oder weitere Behörden im Land Bremen – wie es die Ansiedlung an dieser Hochschule vermuten lässt –, sondern die Steuerberaterkammer und private Steuerberatungsunternehmen. Der Studiengang „Steuern und Recht“ kann ausbildungsintegrierend studiert werden, steht aber auch Studierenden offen, die ihn berufsbegleitend studieren (vgl. Tab. 9).

Tabelle 9: Duale Studiengänge und dual Studierende an der Hochschule für öffentliche Verwaltung Bremen

<b>Hochschule für öffentliche Verwaltung</b>		<b>Studienanfängerinnen und Studienanfänger</b>								
Studiengang	Einrichtung	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Steuern und Recht	2013	32	21	31	15	23	16	22	26	24
davon dual Studierende		16	8	7	7	7	3	7	11	11

Quelle: Hochschule für öffentliche Verwaltung. Eigene Darstellung

### IU Internationale Hochschule

Die IU Internationale Hochschule wurde 1998 von der Angell Hochschul AG als private Hochschule („Internationale Fachhochschule Bad Honnef“) zunächst mit dem Schwerpunkt Tourismus- und Hotelmanagement gegründet. Sie wurde 1999 staatlich anerkannt und hat im Jahr 2000 den Lehrbetrieb aufgenommen, der nach und nach auf weitere Studienangebote ausgeweitet wurde. Sie ist seit 2009 akkreditiert und seit 2010 Mitglied der Hochschulrektorenkonferenz. Durch die Fusion mit der ebenfalls privatwirtschaftlich organisierten Adam-Ries-Fachhochschule in Erfurt im Jahr 2013 ist das Profil als duale Hochschule gestärkt worden. Die Systemakkreditierung erfolgte 2018. Die rasant wachsende IU Internationale Hochschule wird seit 2007 von der Career Partner GmbH getragen, die im Jahr 2017 von

der Private-Equity Gruppe Oakley übernommen wurde. Anfang 2022 werden 35 Studienorte der IU mit insgesamt mehr als 70.000 Studierenden ausgewiesen.

Der Studienort Bremen der IU steht in der Tradition der Hochschule für Internationale Wirtschaft und Logistik (HIWL), die 2016 aus dem Kontext der in Bremen beheimateten Bundesvereinigung Logistik (BVL) übernommen wurde. Das duale Studienangebot am Standort Bremen umfasst mittlerweile nahezu das gesamte Spektrum der von der IU offerierten Studiengänge. Allein im Jahr 2022 wird sich die Zahl der Studiengänge in Bremen auf 18 verdoppeln. Das Angebot umfasst die Bereiche „Architektur und Bau“, „Wirtschaft und Management“, „IT und Technik“, „Gesundheit und Soziales“, „Marketing und Kommunikation“ sowie „Tourismus und Hospitality“. Neben einer fachlichen Ausdifferenzierung bereits bestehender Schwerpunkte wird ein Großteil der neuen Studienmöglichkeiten in technischen Disziplinen eingerichtet (vgl. Tab. 10). Im Frühjahr 2022 sind circa 500 Studierende am Standort Bremen eingeschrieben.

Tabelle 10: Duale Studiengänge an der IU Internationale Hochschule Studienort Bremen

WS 2018	WS 2020	WS 2021	WS 2022
Logistikmanagement	Logistikmanagement	Logistikmanagement	Logistikmanagement
Marketingmanagement	Marketingmanagement	Marketingmanagement	Marketingmanagement
Tourismusmanagement	Tourismusmanagement	Tourismusmanagement	Tourismusmanagement
Soziale Arbeit	Soziale Arbeit	Soziale Arbeit	Soziale Arbeit
	Gesundheitsmanagement	Gesundheitsmanagement	Gesundheitsmanagement
		BWL – Accounting & Controlling	BWL – Accounting & Controlling
		BWL Steuerberatung	BWL Steuerberatung
		Immobilienwirtschaft	Immobilienwirtschaft
		Mediendesign	Mediendesign
			Architektur
			Bauingenieurwesen
			Elektrotechnik
			Informatik
			Wirtschaftsinformatik
			Wirtschaftsingenieurwesen
			Personalmanagement
			Kommunikation & PR
			Kindheitspädagogik

Quelle: IU Internationale Hochschule. Eigene Darstellung

### FOM Hochschule für Oekonomie & Management

Die FOM wurde auf privatwirtschaftliche Initiative gegründet, stützt sich auf eine Stiftung und wird von der BildungsCentrum der Wirtschaft gemeinnützige GmbH getragen. Die FOM ist seit 1993 eine staatlich anerkannte Fachhochschule. Die Ausgestaltung der Studiengänge soll sich – als grundsätzliches Konzept – an den qualifikatorischen Bedarfen von Unternehmen orientieren und die Praxiserfahrungen von Berufstätigen einbeziehen. Nach eigenen Angaben tritt der Ansatz der FOM bewusst nicht in Konkurrenz zum staatlichen Hochschulsystem, sondern fungiert als Hochschule für „praxiserfahrene“ Berufstätige. Bundesweit sind 2021 an den 30 regionalen FOM-Hochschulzentren insgesamt etwa 57.000 Studierende eingeschrieben.

In Bremen betreibt die FOM seit 2009 ein eigenes Hochschulzentrum mit derzeit etwa 1.000 Studierenden. Die FOM bietet in Bremen keine Studiengänge an, die hinsichtlich der systematischen Verzahnung zwischen der betrieblichen Praxis und den Studienanteilen den formalen Kriterien dualer Studiengänge entsprechen. Als „Hochschule für Berufstätige“ folgt die FOM dem Konzept des berufsbegleitenden Studiums, das bei Auszubildenden dann den Charakter



eines ausbildungsbegleitenden Studiums annimmt und daher strukturell mit einem dualen Studium vergleichbar ist. Da nicht erfasst wird, wie viele Studierende parallel eine Ausbildung absolvieren, können auch keine Zahlen zu dual Studierenden in Bremen angegeben werden. Ihr Anteil wird auf circa fünf Prozent geschätzt. Der inhaltliche Schwerpunkt der in Bremen angebotenen Studiengänge lag zunächst im wirtschaftswissenschaftlichen Bereich und wurde sukzessive fachlich ausdifferenziert. Nach und nach wurde zugleich das Portfolio auf weitere Fachrichtungen (Wirtschaftsinformatik, Steuerrecht, Gesundheit und Soziales) ausgeweitet (vgl. Tab. 11).

Tabelle 11: Studiengänge am FOM Hochschulzentrum Bremen

WS 2009	WS 2013	WS 2014	WS 2015	WS 2017	WS 2018	WS 2020
Business Administration	Business Administration	Business Administration	Business Administration	Business Administration	Business Administration	Business Administration
International Management	International Management	International Management	International Management	International Management	International Management	International Management
Wirtschaftsinformatik	Wirtschaftsinformatik	Wirtschaftsinformatik	Wirtschaftsinformatik	Wirtschaftsinformatik	Wirtschaftsinformatik	Wirtschaftsinformatik
	Steuerrecht	Steuerrecht	Steuerrecht	Steuerrecht	Steuerrecht	Steuerrecht
		Gesundheits- un Sozial- management	Gesundheits- un Sozial- management	Gesundheits- un Sozial- management	Gesundheits- un Sozial- management	Gesundheits- un Sozial- management
			BWL & Wirtschafts- psychologie	BWL & Wirtschafts- psychologie	BWL & Wirtschafts- psychologie	BWL & Wirtschafts- psychologie
			Wirtschafts- ingenieurwe- sen	Wirtschafts- ingenieurwe- sen	Wirtschafts- ingenieurwe- sen	Wirtschafts- ingenieurwe- sen
				Marketing & Digitale- Medien	Marketing & Digitale- Medien	Marketing & Digitale- Medien
				Gesundheits- psychologie & Medizinpäda- gogik	Gesundheits- psychologie & Medizinpäda- gogik	Gesundheits- psychologie & Medizinpäda- gogik
					Soziale Arbeit	Soziale Arbeit
						Management und Digitali- sierung

Quelle: FOM Hochschulzentrum Bremen. Eigene Darstellung

### Bremer Institut für Handel und Verkehr e.V. (BIHV)

Seit 2002 bietet das BIHV als Trägerverein eine Ausbildungskooperation zwischen der Berufsschule für Großhandel, Außenhandel und Verkehr einerseits und Betrieben und Verbänden aus dem Bereich Groß- und Außenhandel, Spedition und Schifffahrt an. Das Angebot umfasst zum einen ein Stufenmodell, in dem ausbildungsbegleitend ein Studium zum Betriebswirt absolviert werden kann, dass zu einem institutsspezifischen Abschluss zur BIHV-Betriebswirtin/zum BIHV-Betriebswirt führt. Seit 2005 gibt es für die Absolventinnen und Absolventen dieses Qualifizierungsprogramms das Angebot, in einer zweiten Stufe ein zweisemestriges Aufbaustudium mit einem Bachelorabschluss anzuschließen, das in Kooperation mit verschiedenen Hochschulen durchgeführt wird. Seit 2016 wird zum anderen ein siebensemestriger ausbildungs- oder berufsbegleitender Bachelorstudiengang (BA) angeboten, zunächst in Kooperation mit der Steinbeis-Hochschule Berlin und ab 2019 in Kooperation mit der niederländischen NOVI Hogeschool (vgl. Tab. 12).

Tabelle 12: Duale Studiengänge und dual Studierende am Bremer Institut für Handel und Verkehr

Bremer Institut für Handel und Verkehr	Studiengang	Einführung	Studienanfängerinnen und Studienanfänger								
			2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Betriebswirt (BW)	2005		47	38	42	13	6	8	7	9	*
Business Administration (BA)	2016				23	20	24	14	21		*
<b>gesamt</b>			<b>47</b>	<b>38</b>	<b>42</b>	<b>36</b>	<b>26</b>	<b>32</b>	<b>21</b>	<b>30</b>	

\* 2021 wurde der Studiengang pandemiebedingt nicht angeboten.

Quelle: BIHV. Eigene Darstellung

### Gesamtbilanz zu den dualen Studiengängen an Hochschulen im Land Bremen

Über alle Hochschulen im Land Bremen hinweg lassen sich – ohne die Angebote an der FOM, die ja eher einen berufs- oder ausbildungsbegleitenden Charakter haben und daher nur bedingt den formalen Kriterien dualer Studiengänge entsprechen – für das Jahr 2022 insgesamt 40 duale Studiengänge identifizieren. Davon sind 40 Prozent dem Bereich Wirtschaft/Management und 25 Prozent dem Bereich Ingenieurwesen/Technik zuzuordnen. 20 Prozent sind in Fachdisziplinen aus dem Gesundheits- und Sozialbereich angesiedelt und Studiengänge im Bereich Informatik stellen 15 Prozent der dualen Studiengänge. Im Vergleich zur Verteilung in Gesamtdeutschland im Jahr 2019<sup>79</sup> sind die Anteile in Bremen in wirtschaftswissenschaftlichen Disziplinen (Bund: 35 Prozent) etwas und im Bereich des Sozial- und Gesundheitswesens (Bund: zehn Prozent) deutlich höher. Die Anteile für Angebote aus der Informatik (Bund: 13 Prozent) sind sehr ähnlich, während Studiengänge in Ingenieurwesen und Technik (Bund: 36 Prozent) einen unterdurchschnittlichen Anteil aufweisen.

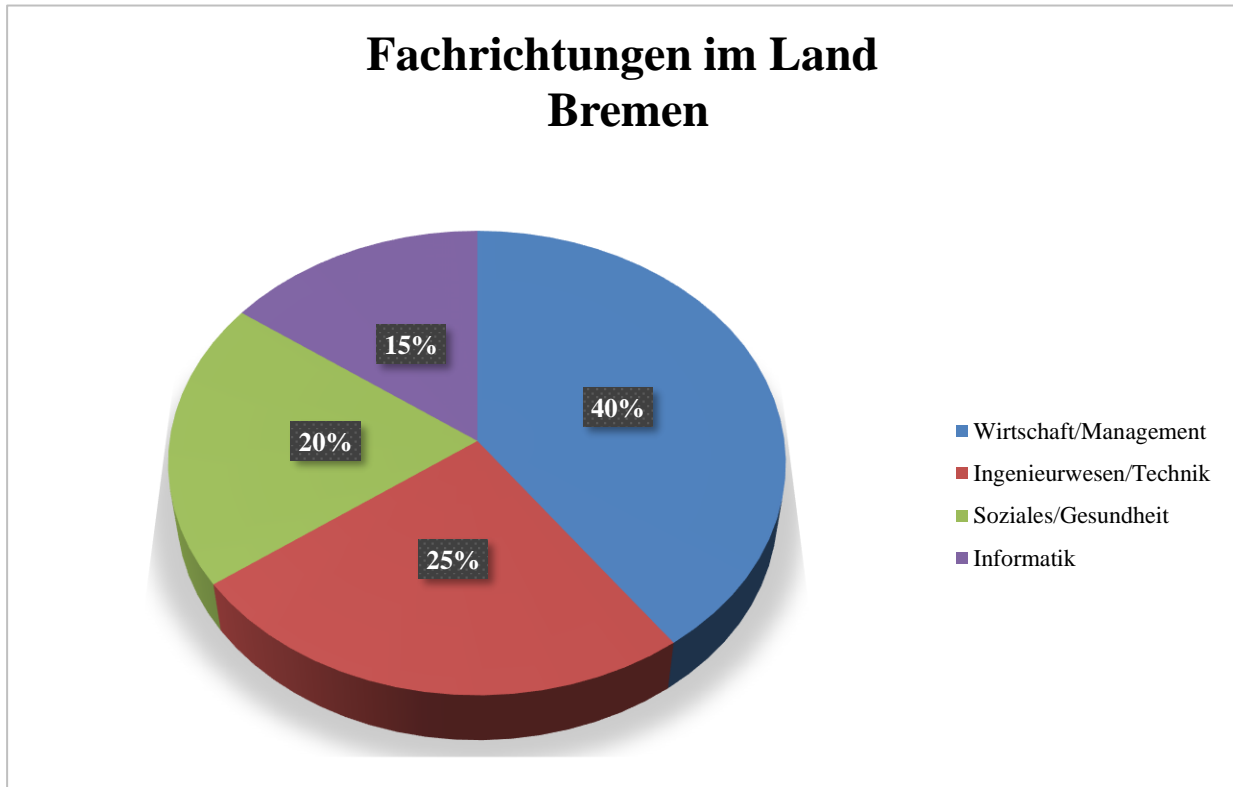
Tabelle 13: Fachrichtungen der dualen Studiengänge an Hochschulen im Land Bremen (ohne FOM)

Fachrichtung	Anzahl Studiengänge	Prozent
Wirtschaft/Management	16	40
Ingenieurwesen/Technik	10	25
Soziales/Gesundheit	8	20
Informatik	6	15
Summe	40	100

Quelle: Eigene Darstellung

<sup>79</sup> Vgl. Hofmann u.a. (2020), S. 18. Hierbei ist allerdings zu bedenken, dass die Landschaft dualer Studienangebote sich nicht nur im Land Bremen sehr dynamisch entwickelt, sondern vermutlich auch im Bund.

Abbildung 3: Anteile der Fachrichtungen der dualen Studiengänge an Hochschulen im Land Bremen (ohne FOM)



Quelle: Eigene Darstellung

### 4.3 Duale Studienangebote von Unternehmen im Land Bremen

Ein duales Studium wird in Kooperation von Hochschulen und Unternehmen angeboten. Für eine Bestandsaufnahme zu Verbreitung und strukturellen Konturen dualer Studienangebote ist es daher erforderlich, sich neben den hochschulseitigen Erhebungen auch mit den Unternehmen im Land Bremen zu beschäftigen, die duale Studienplätze anbieten. Während die Hochschulen des Landes auch mit Unternehmen jenseits der Landesgrenzen kooperieren, können Unternehmen ebenso mit Hochschulpartnern außerhalb Bremens zusammenarbeiten.

Durch die Anwendung unterschiedlicher Suchstrategien (vgl. Kap. 3) konnten 111 Unternehmen mit insgesamt 193 dualen Studienangeboten erfasst werden. Diese lassen sich nach Branchen, Fachrichtung und Hochschulpartnern differenzieren.

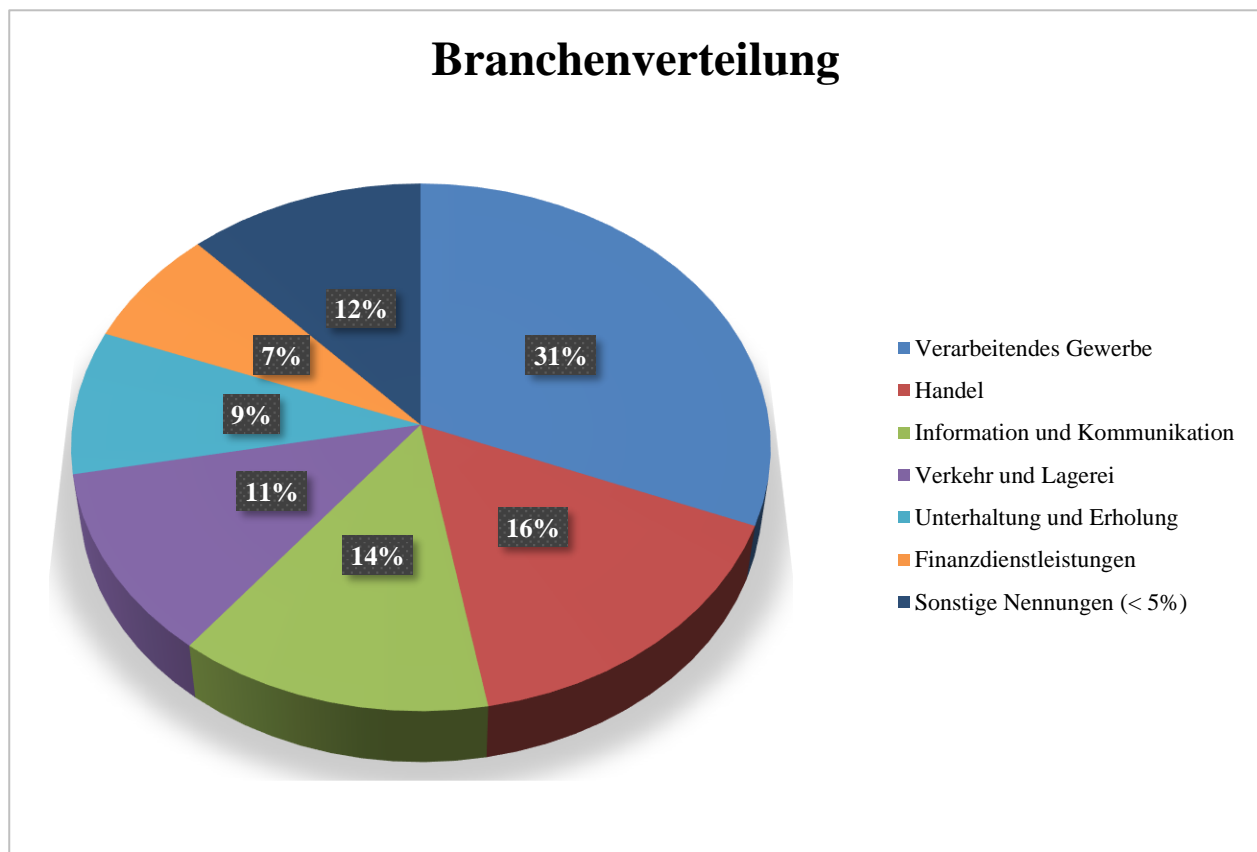
#### Duale Studienangebote nach Branchen

Der Blick auf die Verteilung der Unternehmen, die im Land Bremen duale Studienangebote anbieten, zeigt, dass sie sich auf eine kleine Zahl von Branchen konzentrieren (vgl. Abb. 4). Diese Branchen spielen daher auch eine überproportionale Rolle, wenn sie mit der Verteilung der Erwerbstätigen in Relation gesetzt werden.<sup>80</sup> Besonders zeigt sich dies in einer klaren Dominanz des verarbeitenden Gewerbes mit seiner gesamten Bandbreite von der Lebensmittelproduktion bis hin zum Bau unterschiedlichster Fahrzeuge. Der Anteil des verarbeitenden Gewerbes ist mit 31 Prozent (Anteil an allen Erwerbstätigen: 13 Prozent) fast doppelt so groß wie der Bereich Handel (16 Prozent; Anteil an allen Erwerbstätigen: zwölf Prozent), in dem Großhandelsunternehmen eine Vielzahl von Angeboten bereithalten und

<sup>80</sup> Ein Vergleich mit der Zahl der Erwerbstätigen ist hier angemessener als ein Vergleich mit der Anzahl der Betriebe insgesamt, weil sich die Betriebsgrößen in den Wirtschaftszweigen deutlich unterscheiden.

offensichtlich insbesondere im Holzhandel duale Studienplätze genutzt werden. In der Branche Information und Kommunikation (14 Prozent; Anteil an allen Erwerbstätigen: 3,5 Prozent) spielen die Angebote der Unternehmen im Trägerverein „Duales Studium Informatik“ eine herausragende Rolle. Im Wirtschaftszweig Verkehr und Lagerei (elf Prozent; Anteil an allen Erwerbstätigen: neun Prozent) findet sich eine breite Palette von Unternehmen aus dem Bereich Logistik und Spedition, die duale Studienplätze anbieten. Der starke Anteil der Branche Kunst, Unterhaltung und Erholung (neun Prozent; Anteil an allen Erwerbstätigen: zwei Prozent) basiert zum großen Teil auf vielfältigen dualen Studienangeboten von Fitnessstudios. Dem Bereich Finanzdienstleistungen sind sieben Prozent der dualen Studienangebote zuzuordnen (Anteil an allen Erwerbstätigen: zwei Prozent), die restlichen zwölf Prozent verteilen sich auf weitere Branchen mit geringen prozentualen Einzelanteilen.

Abbildung 4: Verteilung der von Unternehmen angebotenen dualen Studienplätze nach Branchen



Quelle: Eigene Darstellung

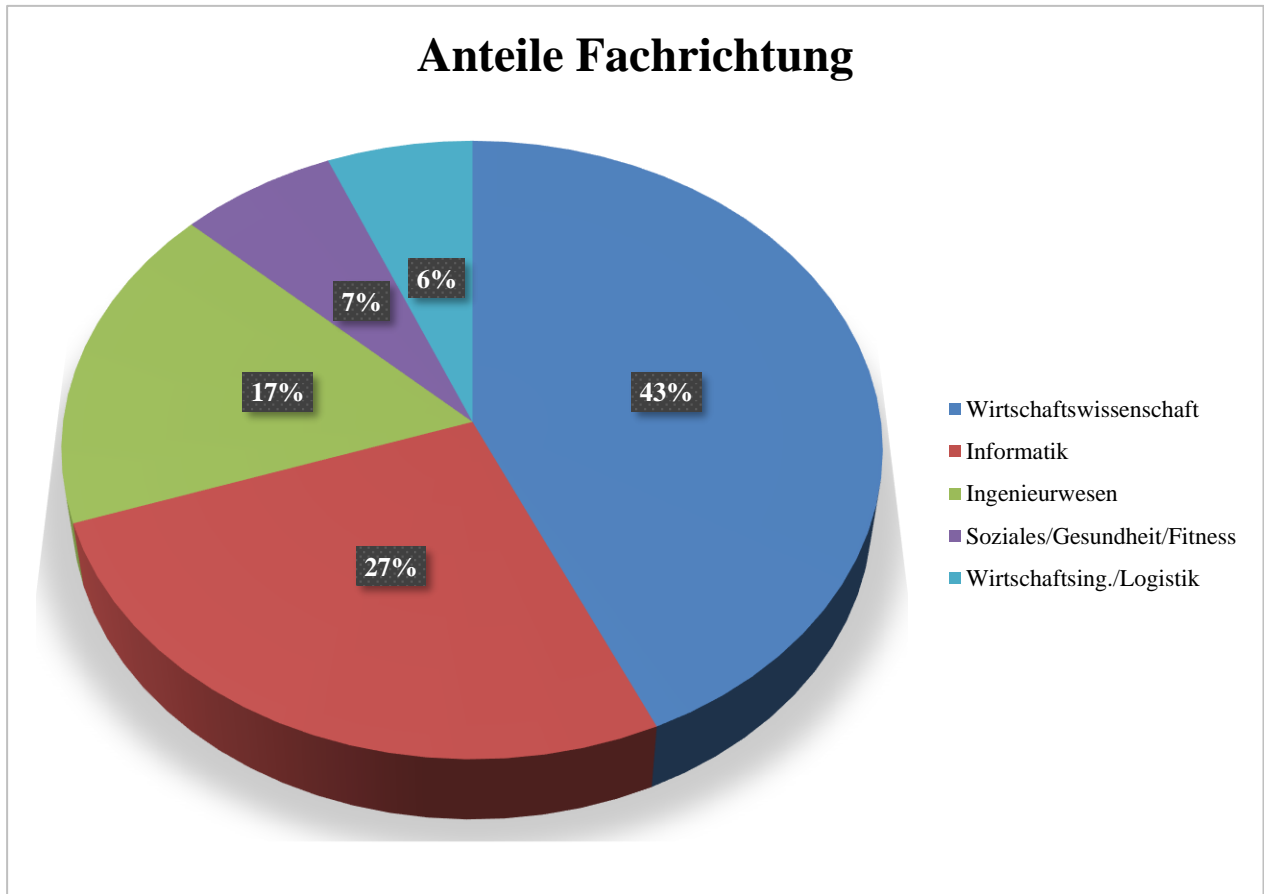
### Fachrichtung der dualen Studienangebote

Die Zusammenstellung der von Unternehmen im Land Bremen angebotenen dualen Studienplätze bestätigt die große Bedeutung wirtschaftswissenschaftlicher Fachrichtungen, die immerhin 43 Prozent der erhobenen Einträge stellen (vgl. Abb. 5). 27 Prozent stellen duale Studienangebote in der Informatik dar.<sup>81</sup> Lediglich 17 Prozent lassen sich dem Bereich Ingenieurwesen zuordnen; wenn die Angebote aus dem Bereich Wirtschaftsingenieurwesen und Logistik (zusammen sechs Prozent) eingerechnet werden, dann haben 23 Prozent eine technische Ausrichtung. Einen Schwerpunkt auf Soziales und Gesundheit haben sieben Prozent der unternehmensseitigen Angebote, bei denen – wie bereits erwähnt – die dualen Studienplätze von Fitnessstudios ein großes Gewicht haben. Da sich mit der genutzten Recherchemethode keine Aussagen zur Zahl der jeweils von den Betrieben angebotenen Studienplätze treffen lassen, ist hier

<sup>81</sup> Hierbei ist allerdings zu bedenken, dass die dualen Studienangebote der Initiative „Duales Studium Informatik“ explizit recherchiert und einbezogen wurden und zu einer Überrepräsentation führen können.

auch kein Abgleich mit der fachlichen Verteilung der dualen Studiengänge an den bremischen Hochschulen (siehe oben) sinnvoll.

Abbildung 5: Verteilung der von Unternehmen angebotenen dualen Studienplätze nach Fachrichtung

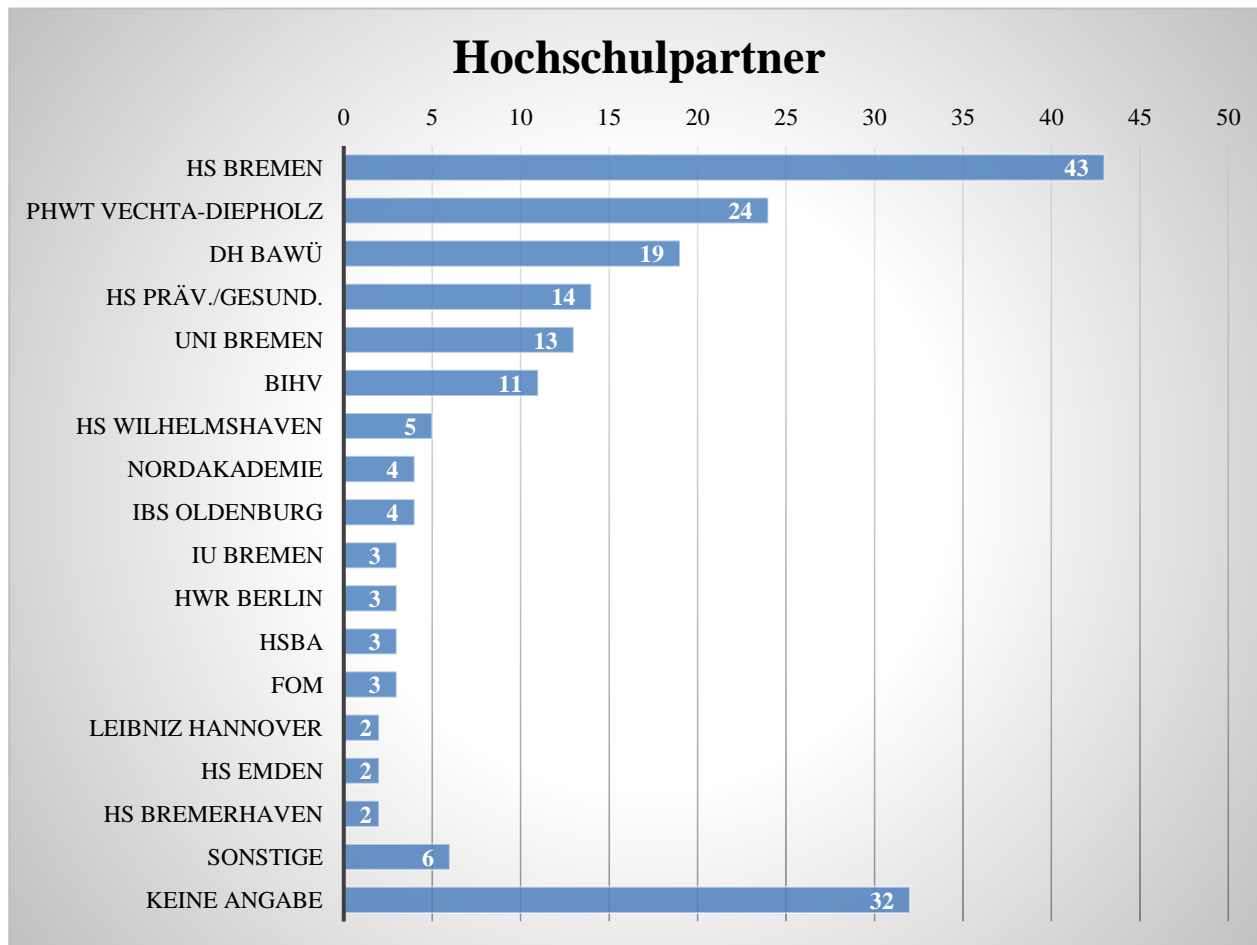


Quelle: Eigene Darstellung

### Hochschulpartner der bremischen Unternehmen

Es steht im Ermessen der Unternehmen, den für ihre dualen Studienplätze adäquat erscheinenden Hochschulpartner auszuwählen. Für 161 der insgesamt 193 ermittelten dualen Studienangebote bremischer Unternehmen konnten die jeweiligen Hochschulpartner identifiziert werden. Knapp die Hälfte der Angebote werden mit Hochschulen im Land Bremen realisiert. Auch hier wird wieder die exponierte Rolle der Hochschule Bremen deutlich, die 43-mal als Hochschulpartner ermittelt wurde. Die Universität Bremen und das Bremer Institut für Handel und Verkehr werden 13-beziehungsweise 11-mal als Kooperationspartner genannt. Eine untergeordnete Rolle spielen in dieser Zusammenstellung die FOM, die IU und die Hochschule Bremerhaven. Ungefähr ein Viertel der dualen Studienplätze werden mit Hochschulpartnern in der Region beziehungsweise in Norddeutschland angeboten. Ein besonderes Gewicht hat hierbei die Private Hochschule für Wirtschaft und Technik in Vechta und Diepholz, die 24-mal als Partner genannt wurde. Weitere Kooperationen werden mit unterschiedlichen privatrechtlich organisierten Hochschulen genannt: die Nordakademie in Elmshorn und Hamburg, die Hamburg School of Business Administration, die IBS IT & Business School Oldenburg sowie die Leibniz-Fachhochschule in Hannover. Kooperationsbeziehungen gibt es auch zu den staatlichen Hochschulen in Wilhelmshaven und Emden. Ein weiteres Viertel stellen überregionale Hochschulpartner. Hier stehen unterschiedliche Standorte der Dualen Hochschule Baden-Württemberg, in der das Format des dualen Studiums bereits in den 1970er-Jahren geprägt wurde, mit zusammen 19 Nennungen hervor. Die private Deutsche Hochschule für Prävention und Gesundheitsmanagement in Saarbrücken (14 Einträge) ist wiederum Kooperationspartner für die Angebote von Fitnessstudios. Die staatliche Hochschule für Wirtschaft und Recht in Berlin findet schließlich dreimal Erwähnung – allerdings bei einem einzelnen Unternehmen, das Studienplätze in unterschiedlichen Fachrichtungen anbietet.

Abbildung 6: Hochschulpartner der von Unternehmen angebotenen dualen Studienplätze



Quelle: Eigene Darstellung

#### Fokus: Fachrichtung Wirtschaftswissenschaft

Auf Basis der Bestandsaufnahme der von Unternehmen im Land Bremen angebotenen dualen Studienmöglichkeiten konnte der Bereich der Wirtschaftswissenschaften für die vertiefenden qualitativen Erhebungen ausgewählt werden. Hier konnten insgesamt 83 Angebote identifiziert werden. Hinsichtlich der Branchenverteilung (vgl. Abb. 7) sind fast ein Drittel der Studienangebote dem Bereich Handel zuzuordnen (27 Nennungen). Jeweils ein Fünftel (16 Nennungen) ist im verarbeitenden Gewerbe sowie dem Bereich Verkehr und Lagerei angesiedelt. Neun Nennungen entfallen auf Unternehmen aus dem Wirtschaftszweig Finanzdienstleistungen, sieben Nennungen verweisen auf den Bereich Kunst, Unterhaltung und Erholung. Dem Baugewerbe lassen sich vier Angebote zurechnen, vier Angebote verteilen sich auf weitere Branchen.

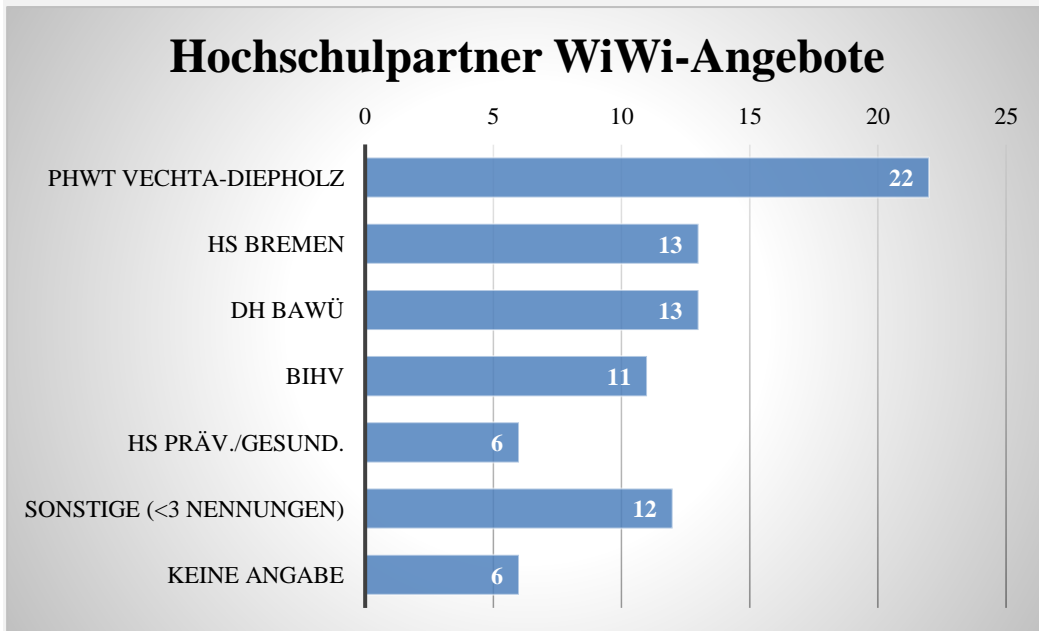
Bei den Hochschulpartnern konnten insgesamt 77 identifiziert werden (vgl. Abb. 8). Davon handelt es sich bei 27 – also einem guten Drittel – um Kooperationen mit Hochschulen im Land Bremen. Hierbei liegen die Hochschule Bremen (13 Nennungen) und das Bremer Institut für Handel und Verkehr (elf Nennungen) nahezu gleichauf. FOM und IU Bremen sind in der recherchierten Sammlung mit zwei beziehungsweise einer Kooperation vertreten. Ebenfalls 27-mal lassen sich Hochschulpartner in Norddeutschland feststellen, wobei der Löwenanteil auf die Private Hochschule für Wirtschaft und Technik in Vechta und Diepholz entfällt. Auf weitere private regionale Hochschulpartner entfallen jeweils kleine Zahlen (Nordakademie in Elmshorn und Hamburg, IBS IT & Business School Oldenburg, Hamburg School of Business Administration sowie Leibniz Fachhochschule in Hannover). 23 duale Studienangebote werden mit überregionalen Hochschulpartnern angeboten. Auch hier sind wieder die Duale Hochschule Baden-Württemberg und die private Deutsche Hochschule für Prävention und Gesundheitsmanagement involviert.

Abbildung 7: Branchenverteilung der dualen Studienangebote mit wirtschaftswissenschaftlicher Fachrichtung



Quelle: Eigene Darstellung

Abbildung 8: Hochschulpartner der dualen Studienangebote mit wirtschaftswissenschaftlicher Fachrichtung



Quelle: Eigene Darstellung

#### 4.4 Ausblick: Planungen und Rahmenbedingungen für den Ausbau dualer Studiengänge im Land Bremen

Grundlage für die zukünftigen Entwicklungsplanungen und Schwerpunktsetzungen der bremischen Wissenschaftspolitik ist der 2019 von der damaligen Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz veröffentlichte Wissenschaftsplan 2025. In diesem Strategiepapier werden die konzeptionelle Einbettung in den gesellschaftlichen und wissenschaftspolitischen Entwicklungsrahmen sowie die erforderlichen finanziellen, personellen und räumlichen Ressourcen dargestellt. Zugleich werden die „strategische Weiterentwicklung des Wissenschaftsbereichs“ sowie übergreifende Ziele thematisiert und die Zielsetzungen für das zukünftige Arbeiten der staatlichen als auch der Hochschulen im Land Bremen festgelegt.

In diesen Planungen scheint auch das Format des dualen Studiums auf, wenn auch in eher zurückhaltendem Umfang. So weist der Wissenschaftsplan dem dualen Studium in Bezug auf die Interessen der Stakeholder eine hohe Attraktivität zu: Bewerberinnen und Bewerber für ein duales Studium schätzen die finanzielle Vergütung und die Praxisorientierung, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Option, interessierte Aspirantinnen und Aspiranten – und hier insbesondere High Potentials – perspektivisch als „fachlich und akademisch gut ausgebildete, hochqualifizierte Mitarbeiter\*innen“<sup>82</sup> zu gewinnen.

Im Wissenschaftsplan 2025 gibt es daher einen explizit positiven Bezug auf den Ausbau der regionalen dualen Studiengänge, allerdings unter der Prämisse, dass sich die Unternehmen als Praxispartner finanziell an den „Ausbildungs- und Infrastrukturkosten der Hochschulen“<sup>83</sup> beteiligen. Dies wird auch nochmals in einer Antwort des Senats auf eine Kleine Anfrage der SPD-Bürgerschaftsfraktion hervorgehoben.<sup>84</sup> Zudem wird im Wissenschaftsplan 2025 als weitere Voraussetzung hervorgehoben, dass der betriebliche Praxiseinsatz als „Bestandteil des Studiums [...] und nicht als Arbeitseinsatz“<sup>85</sup> organisiert ist.

In Hinblick auf die akademische Umsetzung kommt im Wissenschaftsplan der Hochschule Bremen eine exponierte Rolle zu, da diese durch die Intensivierung der Hochschulangebote im „Sinne des lebensbegleitenden Lernens/Offene Hochschule“ ein weitestgehendes „Alleinstellungsmerkmal im Nordwesten“<sup>86</sup> entwickeln könne. Unter dieser Zielsetzung solle auch das duale Studienangebot ausgebaut werden.

Korrespondierend mit diesen Planungen aus dem Jahr 2019 weist eine 2020 im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen durchgeführte Studie des CWS Hannover nach, dass duale Studiengänge insbesondere für die Bedienung von Fachkräftebedarfen für die regionale Wirtschaftsstruktur durch den „Wissenstransfer zwischen Hochschulen und Unternehmen“<sup>87</sup> eine zunehmend wichtigere Rolle spielen. Bremische Unternehmen scheinen „gerade vor dem Hintergrund zunehmender Fachkräfteengpässe verstärkt auf duale Studiengänge [zu] setzen, um gut ausgebildeten Nachwuchs frühzeitig an die Unternehmen binden zu können“<sup>88</sup>. Diese seien laut der Studie des CWS aktuell in Bremen in Bezug auf die Passgenauigkeit oder „in der gewünschten Spezifikation“<sup>89</sup> für die Unternehmen trotz vorhandener Nachfrage nicht ausreichend verfügbar. Damit stelle das aus Sicht der Unternehmen als zu gering erachtete Angebot an dualen Studiengängen an den Bremer Hochschulen „einen Standortnachteil gegenüber anderen Regionen dar“<sup>90</sup>.

Obwohl duale Studiengänge quantitativ in Bezug auf die Nachfrage und das Angebot an Bedeutung gewonnen haben, insbesondere an der Hochschule Bremen – an der mittlerweile fast jede/jeder zehnte Studierende in einem dualen Studiengang beziehungsweise in einem Studiengang mit vertiefter Praxisintegration immatrikuliert ist – und dort, ebenso wie an der Hochschule Bremerhaven ein Ausbau dieser Studiengänge geplant ist, gibt es nach Einschätzung des CWS Optimierungsbedarfe. Da insbesondere „KMU nur schlecht über Chancen und Möglichkeiten der Teilnahme an dualen Studiengängen informiert“ sind, „sollten auch Kammern und Wirtschaftsförderung aktiver informieren und potenzielle Praxispartner ansprechen“. Als weitere Unterstützung könnte die Landespolitik „zentrale Koordinationsstellen“ an Hochschulen mitfinanzieren und die Einrichtung „verbindlicher Qualitätsstandards zwischen Wissenschaft und Wirtschaft“ vorantreiben.<sup>91</sup>

<sup>82</sup> Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz (2019), S. 33.

<sup>83</sup> Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz (2019), S. 34.

<sup>84</sup> Vgl. Bremische Bürgerschaft (2022).

<sup>85</sup> Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz (2019), S. 34.

<sup>86</sup> Vgl. Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz (2019), S. 66.

<sup>87</sup> Gehrke/Trunzer (2020), S. 31.

<sup>88</sup> Gehrke/Trunzer (2020), S. 31.

<sup>89</sup> Gehrke/Trunzer (2020), S. 81.

<sup>90</sup> Gehrke/Trunzer (2020), S. 81.

<sup>91</sup> Vgl. Gehrke/Trunzer (2020), S. 82.



## 5 Das duale Studium in den betrieblichen Personalpolitiken

Das Angebot von dualen Studienplätzen ist in den Kontext der jeweiligen betrieblichen Personalpolitiken einzuordnen. In den von uns untersuchten Unternehmen sind dabei grundsätzliche Präferenzen zu erkennen, selbst für die Ausbildung, Weiterentwicklung und den Erhalt des erforderlichen Personalbestands zu sorgen. Betriebseintritte erfolgen daher mehrheitlich zu Beginn der Ausbildung beziehungsweise des dualen Studiums. Danach wirken die Unternehmen eher wie Closed Shops. Eine externe Rekrutierung von bereits anderweitig ausgebildeten Arbeitskräften findet in den meisten befragten Betrieben selten statt. Zugleich erfolgt die Ausbildung mit dem Ziel, die ausgebildeten Personen auch langfristig zu halten und ihre Kompetenzen weiter auszubauen. Gleichwohl gibt es bei den Unternehmen keine Beschäftigungsgarantie. Vereinzelt kommt es zu Beschäftigungsabbau. Ebenso ist die Übernahme der Auszubildenden und dual Studierenden nicht garantiert. Neben personenbezogenen Aspekten – es wird zum Beispiel festgestellt, dass die fertig Ausgebildeten doch nicht den Leistungserwartungen entsprechen oder zur Unternehmenskultur passen – wird zu diesem Zeitpunkt geprüft, ob sich etwa der zunächst angenommene Personalbedarf reduziert hat und auf eine Übernahme verzichtet wird. Diese auf endogene Potenziale und langfristige Beschäftigungsperspektiven abzielenden grundsätzlichen Personalpolitiken werden auch von den befragten betrieblichen Interessenvertretungen bestätigt. Ein solches Arrangement kann allerdings nur funktionieren, wenn das Beschäftigungsvolumen einigermaßen stabil ist. Dies gilt für die meisten befragten Unternehmen aus den Bereichen der Finanzdienstleistungen, des Großhandels und der Logistik. Zwei Finanzdienstleister waren mit größerem Beschäftigungsabbau konfrontiert. Bei einem weiteren Finanzdienstleister ist ein deutliches Beschäftigungswachstum zu erkennen, sodass hier vielfach beruflich Ausgebildete und Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen extern rekrutiert werden.

### Motive für die Nutzung dualer Studienangebote

Aus welchen Gründen sich Unternehmen dazu entscheiden, Plätze für ein duales Studium anzubieten, hängt von vielen spezifischen Faktoren ab. Sie lassen sich jedoch zu drei größeren Clustern bündeln: Das erste wichtige Motiv besteht darin, angesichts einer knapper werdenden Bewerberlage ein betriebsbezogenes Ausbildungsangebot zu schaffen, das auch für leistungsstärkere Schulabgängerinnen und Schulabgänger attraktiv ist. Ein zweiter Beweggrund zielt auf die Anhebung des Qualifikationsniveaus, um sich besser für zukünftige Herausforderungen zu wappnen. Das duale Studium wird drittens aber auch als ein früh ansetzendes Instrument genutzt, um diese Personen gezielt auf Führungsaufgaben in der Organisation vorzubereiten.

Die befragten Unternehmen erleben hautnah, dass der Anteil der Schulabgängerinnen und Schulabgänger wächst, der eine Hochschulberechtigung erworben hat und sich nicht mit einer dualen Ausbildung zufriedengibt. Zugleich sehen sie bei Personen mit Mittlerer Reife Schwierigkeiten, den heutigen Anforderungen einer dualen Berufsausbildung gerecht werden zu können. Aus dieser Perspektive nimmt bei den Schulabgängerinnen und Schulabgängern die leistungsstarke Mitte ohne Hochschulzugangsberechtigung und Studienambitionen ab. Ergänzend wird berichtet, dass zum Beispiel die Bankenbranche in den vergangenen Jahren insgesamt an Ansehen eingebüßt hat und die früher ausgesprochen begehrte Ausbildung zum Bankkaufmann/zur Bankkauffrau bei jungen Menschen heute keine solche Attraktivität mehr besitzt. Während lange Zeit unter Bewerberinnen und Bewerbern mit einem Notendurchschnitt von eins bis zwei ausgewählt werden konnte, liegt dieses Spektrum heute eher bei drei bis vier.

Diese Nachfragesituation hat viele Unternehmen – als erstes Motiv – wesentlich dazu veranlasst, auf die veränderten Präferenzen zu reagieren und duale Studienangebote in das betriebliche Ausbildungsportfolio aufzunehmen. Es sollen insbesondere leistungsfähigere Bewerberinnen und Bewerber angesprochen werden, die sich ansonsten eher für ein klassisches Studium als für eine duale Fachkraftausbildung interessieren würden. Vereinzelt deuten die Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner auch an, duale Studienangebote für das Personalmarketing einzusetzen und Bewerberinnen und Bewerber im Bewerbungsprozess zunächst eine duale Berufsausbildung zu empfehlen und anzubieten, wenn sie bei den Bewerberinnen und Bewerbern eine Überforderung durch ein duales Studium befürchten. Die Anforderungsprofile für erfolgreiche Bewerberinnen und Bewerber um ein duales Studium sind dabei durchaus anspruchsvoll. Neben Formalkriterien (Abschluss einer Berufsfachschule oder Abitur mit guter/sehr guter Abschlussnote) und branchenbedingt erforderlichen Fremdsprachenkenntnissen (Englisch) sowie Softskills wie zum Beispiel Teamfähigkeit und Flexibilität, wird von allen Befragten auch die Passung der Persönlichkeit zur Unternehmenskultur betont. Als wichtiges Einstellungskriterium wird zudem die Motivationslage der Interessentinnen und Interessenten einbezogen und ihr Engagement und ihre Leistungsbereitschaft in Hinblick auf höhere Ansprüche des Unternehmens genannt.

Duale Studienangebote resultieren damit zum Teil nicht ausschließlich oder gar primär aus steigenden Qualifikationsanforderungen in den Betrieben, sondern stellen strategische Maßnahmen dar, um auf dem Bewerbermarkt bestehen zu können. Dennoch bieten sie für die Betriebe auch weitere Chancen. Viele Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner sehen in den gegebenenfalls überschüssigen Qualifikationen – als zweites Motiv – die Möglichkeit, sich zukunftsfest aufzustellen und auf heute noch unabsehbare Herausforderungen reagieren zu können. Digitalisierung sorgt

in vielen administrativen Bereichen schon heute dafür, dass viele Tätigkeitsanteile durch EDV-Systeme substituiert werden und solche Prozesse in Zukunft noch weiter forciert werden könnten. Im Bankensektor werden hierdurch veränderte Tätigkeitsprofile bei den Bankdienstleistungen generiert, durch die die „klassische“ Berufsausbildung von Bankkaufleuten an Bedeutung verliert. So entfallen zum einen oftmals vor allem einfache Tätigkeiten in Abwicklungs- und Service-Einheiten, andererseits entstehen – auch im Kontext der Konkurrenz zu reinen Onlinebanken – neue digitale Beratungs- und Kommunikationsformen, die es zu beherrschen gilt. Zum anderen ergeben sich aufgrund der seit der Finanzkrise erheblich ausgeweiteten gesetzlichen Regularien (zum Beispiel in Bezug auf Haftungsrisiken) anspruchsvollere Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten, zum Beispiel in komplexeren Zusammenhängen sicher und über ihr Grundwissen hinaus auch in Bezug auf zukünftige Herausforderungen kreativ agieren zu können. Diese Tätigkeitsanforderungen lassen sich nach Einschätzungen der Befragten mit den Inhalten der dualen Berufsausbildungsprofile perspektivisch immer schlechter abdecken. Ähnliche Wirkungen lassen sich auch im Großhandel und der Logistik erwarten, wo durch die digitale Vernetzung von Prozessen im gesamten Wertschöpfungsprozess komplexere Qualifikationsanforderungen an die Tätigkeiten der Beschäftigten entstehen, zum Beispiel in Bezug auf die (Mit-)Verantwortung für vor- und nachgelagerte Prozesse der ursprünglichen Tätigkeit. Vor diesem Entwicklungshintergrund scheint ein wichtiger Aspekt des unternehmerischen Kalküls darauf abzielen, durch ein duales Studienangebot nicht nur konkrete Personalbedarfe abzudecken, sondern sich auch ein Reservoir höher qualifizierter Nachwuchskräfte aufzubauen und damit – in Bezug auf jetzt noch diffuse Effekte der Digitalisierung von Arbeit – perspektivisch flexiblere Möglichkeiten beim Einsatz der Beschäftigten zu haben. Absolventinnen und Absolventen dualer Studiengänge wird zugetraut, diese anspruchsvolleren Aufgaben ausfüllen zu können und/oder die digitale Transformation selbst sinnvoll zu gestalten. Dieses Motiv ist besonders stark bei denjenigen Betrieben vorzufinden, die dies gezielt mit dualen Studienangeboten adressieren und sich zum Beispiel von den akademischen Abschlussarbeiten ihrer Studierenden Impulse für das operative Geschäft und die Organisation des Betriebs erwarten.

Das dritte Motiv, durch ein duales Studium Fachkräfte von morgen zu entwickeln und an das Unternehmen zu binden, wird dezidiert in einigen befragten Unternehmen aus dem Bereich Groß- und Außenhandel benannt. Hier erfolgt die Anwerbung von dual Studierenden stärker unter der Perspektive konkreter Einsatzmöglichkeiten und in den meisten Fällen auch auf Basis von mittelfristigen Personalbedarfsanalysen. Mit dem dualen Studium sollen explizit junge und gute Talente („High Potentials“) für zukünftige Führungsaufgaben in den jeweiligen Unternehmen gewonnen werden. Dabei sind die späteren Einsatzbereiche für die Absolventinnen und Absolventen in den meisten Fällen noch nicht konkret festgelegt, sondern sollen im Studienverlauf auch die Präferenzen der dual Studierenden mit einbeziehen. Das duale Studium wird von vielen Befragten dabei aufgrund der Doppelbelastung durch Studium und Praxisanteile auch als Entwicklungsinstrument gesehen. Dual Studierende haben so die Möglichkeit, sich in der Bewältigung dieser Anforderungen zu bewähren und dabei Kompetenzen in den Bereichen Selbststrukturierung und Selbstorganisation zu bilden. Ein erfolgreich absolviertes duales Studium fungiert so als Teil der Entwicklung hin zur Führungskraft. Bei den befragten Finanzdienstleistern wird die besondere Belastungssituation von dualen Studierenden auch gesehen und die erfolgreiche Bewältigung wertgeschätzt. Das duale Studium als Führungskräfteprogramm spielt aber offensichtlich eine weniger große Rolle. Duale Studienangebote zielen eher darauf ab, über die Rekrutierung von höher qualifizierten Schulabgängerinnen und Schulabgängern (High Potentials) für eine beruflich-akademische Ausbildung das Qualifikationsniveau der im Unternehmen beschäftigten Fachkräfte abteilungsübergreifend zu heben (Motiv 2). Das Studienangebot ist zumeist nicht unmittelbar an konkrete Personalbedarfe in bestimmten Abteilungen beziehungsweise Arbeitsbereichen gekoppelt. In den allermeisten Fällen gibt es auch keine expliziten Stellenprofile, für die ein duales Studium Voraussetzung wäre. Konkrete Aufstiegspositionen werden hier eher zu einem späteren biografischen Zeitpunkt thematisiert, die dann häufig aus einem erweiterten Personenkreis mit unterschiedlichen Qualifikationswegen besetzt werden – wenngleich Absolventinnen dualer Studiengänge auch bei ihnen faktische Aufstiegsvorteile haben (vgl. Kap. 6). Gleichwohl zielen in allen befragten Unternehmen duale Studienangebote neben der Gewinnung von Nachwuchskräften auch darauf, diese schon früh an das Unternehmen zu binden und dadurch auch möglichst dauerhaft zu halten. Dafür erfolgt in fast allen befragten Unternehmen schon während des Studiums eine auf spätere Einsatzmöglichkeiten bezogene systematische Betreuung, um schon frühzeitig die Wünsche und Beschäftigungsinteressen der dual Studierenden mit in Zukunft infrage kommenden Positionen abzustimmen. Das duale Studium soll also im Idealfall sowohl als Rekrutierungstool aber auch als Bindungsinstrument für Nachwuchs- und gegebenenfalls Führungskräfte fungieren.

### **Gründe für die Wahl des ausbildungs- oder praxisintegrierten Studienformats**

Bundesweit und branchenübergreifend nimmt bei der Wahl des Studienformats der Anteil der ausbildungsintegrierten Variante ab, in der die dual Studierenden auch einen Berufsabschluss erwerben (2019: 35 Prozent). Mittlerweile überwiegt das praxisintegrierte Format (ca. 50 Prozent) und ca. 15 Prozent bieten Mischformen an.<sup>92</sup> Bei den von uns untersuchten Unternehmen bietet etwa die Hälfte ausbildungsintegrierte Studienplätze an. Die andere Hälfte verfolgt

---

<sup>92</sup> Vgl. Hofmann u.a. (2020), S. 13 ff.

das praxisintegrierte Modell, das auf einen separaten formalen Berufsabschluss verzichtet. Einige Unternehmen stellen es ihren dual Studierenden frei, sich der Abschlussprüfung in einem dualen Berufsbild zu unterziehen.

Warum sich die Betriebe jeweils für eines der Studienformate entscheiden, lässt sich nicht systematisch erklären. Vieles scheint hier mit den Präferenzen von Entscheidungsträgern oder sonstigen Zufällen zusammenzuhängen. In einem Betrieb wird zum Beispiel die ausbildungsintegrierte Variante angeboten, weil die erste dual Studierende auf dieses Modell gedrängt hat. Bei anderen Unternehmen mit ausbildungsintegrierten Angeboten spielen Überlegungen eine Rolle, dass die dual Studierenden das berufsfachliche Tagesgeschäft „von der Pike auf“ lernen und sich die dafür erforderliche Sachkunde auch in der Berufsschule aneignen sollen. Die Berufsausbildung ist bei den ausbildungsintegrierten Formaten in der Regel auf zwei Jahre verkürzt. Um Berufsausbildung und Studium miteinander zu koppeln, bestehen unterschiedliche Modelle. Mal beginnen die Studienanteile parallel zur Ausbildung, mal startet das Studium erst nach dem ersten Jahr der Berufsausbildung, um sicherzustellen, dass die dual Studierenden auch tatsächlich den Anforderungen ihrer besonderen Ausbildungssituation gerecht werden können. Allerdings wurden weder in den Finanzdienstleistungen noch im Groß- und Außenhandel berufsrechtliche Vorgaben erkennbar, die einen formalen Berufsabschluss für die Ausübung bestimmter Tätigkeiten erforderlich machen. Solche reglementierten Berufe oder faktische Berufsvorbehalte sind zum Beispiel in der Pflege (ohne Examen keine Behandlungspflege am Bett) oder im Flugzeugbau (keine selbstständigen Wartungsarbeiten am Flugzeug ohne entsprechenden Berufsabschluss) bekannt. Dagegen sind zum Beispiel Auflagen der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (Bafin) an die formalen Kompetenzen von Finanzberatern nicht an einen dualen Berufsabschluss, sondern an gegebenenfalls separat zu erwerbende Zertifikate gekoppelt. Die Unternehmen, die „nur“ die praxisintegrierte Variante anbieten, begründen dies daher auch damit, dass der formal höherwertige akademische Abschluss mit dem Nachweis seines praxisgesättigten Erwerbs genügt, um das besondere Kompetenzprofil der Absolventinnen und Absolventen zu unterstreichen. Kurz: „nach dem dualen Berufsabschluss fragt nachher sowieso keiner mehr.“

Für die ausbildungsintegrierte wie die praxisintegrierte Variante gilt, dass dual Studierende sie zumindest in Teilen gemeinsam mit anderen Auszubildenden absolvieren. In den Praxisphasen durchlaufen sie alle wesentlichen Abteilungen beziehungsweise Aufgabenbereiche mit einem kaufmännischen Tätigkeitsspektrum, um neben der Aneignung von Fachkenntnissen einen Überblick über die Diversität der Geschäftsbereiche zu erhalten. Allerdings werden dual Studierende hier stärker gefordert als ihre Kolleginnen und Kollegen in den dualen Ausbildungen. So werden sie unter gezieltem Einbezug der überfachlichen Inhalte ihres Studiums in komplexere Arbeitszusammenhänge in allen Geschäftsfeldern des jeweiligen Unternehmens eingebunden (zum Beispiel verantwortungsvolle Aufgaben in Projekten), erhalten dadurch einen übergeordneten Blick über die Prozessketten im Tagesgeschäft und können so ein Gespür für die Komplexität des Gesamtunternehmens entwickeln. Diese fordernde und fördernde Form einer „anspruchsvollen Echtzeitintegration“ von dual Studierenden in betriebliche Arbeits- und Entscheidungsprozesse untermauert die Zielsetzungen beziehungsweise die Ansprüche der Unternehmen, sich eigenverantwortlich um die Versorgung mit Fachkräften zu kümmern. Für die Personalentwicklung in Bezug auf zukünftige Führungskräfte, aber auch auf „kreative Generalisten“ für neue Anforderungen infolge von Transformationsprozessen scheint sich ein duales Studienangebot als geeigneter Ansatzpunkt zu bestätigen.

### **Kriterien bei der Auswahl der Hochschulpartner**

Das Format des dualen Studiums ist noch relativ jung. Die untersuchten Betriebe bieten duale Studienplätze seit maximal 2007 an, einige aber auch erst seit 2019. Im Mittel verfügen die Betriebe seit circa sieben Jahren über eigene Erfahrungen mit dem dualen Studium. In den Gesprächen wird deutlich, dass sie sich noch immer in einer Phase befinden, in der sie das für ihre betriebliche Situation passende Set-up finden und erproben. Dazu gehört auch die Auswahl der Hochschulpartner, mit denen sie zusammen ihre dualen Studienplätze anbieten.

Für einen Teil der befragten Unternehmen ist die regionale Nähe des Hochschulpartners das entscheidende Kriterium. Hier stehen kurze Wege für die Studierenden im Vordergrund, es wird aber auch die regionale Verbundenheit ins Feld geführt oder auf bestehende persönliche Netzwerkbeziehungen verwiesen, aus denen sich eine Kooperation bei dualen Studienangeboten entwickelt hat. Gerade größere Unternehmen mit mehreren Standorten favorisieren hingegen bundesweit operierende Studienanbieter, die zwar geografisch verteilte Studienzentren betreiben, aber dennoch einen zentralen Ansprechpartner für das Unternehmen benennen können. Im Bereich der Finanzdienstleistungen wird häufig mit Partnern zusammengearbeitet, die sich bereits lange Zeit über branchenspezifische Angebote zum Fach- oder Betriebswirt etablieren konnten und ihr Angebot mittlerweile auch um duale Studiengänge ergänzt haben.

Die Palette dualer Studienmöglichkeiten erlaubt den Betrieben heute eine breite Auswahl aus spezialisierten Angeboten, um für sich und ihre Studierenden schon früh Schwerpunkte zu setzen. Beispielsweise wird von der Hochschule Bremen neben dem dualen Studiengang Betriebswirtschaftslehre seit 2016 auch der duale Studiengang „Management im Handel“ angeboten. Für die Betriebe ist dabei allerdings nicht nur die inhaltliche Passung von Bedeutung, sondern auch die Zusammensetzung der Studierenden. So wird aus einem Unternehmen berichtet, dass es den Hochschulpartner gewechselt hat, weil die anderen Studierenden dort bereits mehrheitlich über längere Berufserfahrung verfügten

und das Studium berufsbegleitend konzipiert war. Lehrveranstaltungen für unterschiedliche Studierendengruppen (klassisch, berufsbegleitend oder dual Studierende) zu öffnen, ist nicht unüblich. In dieser Konstellation wurden die Anforderungen an die eigenen Studierenden jedoch als zu hoch empfunden, sodass ein anderer Kooperationspartner gesucht wurde. Insbesondere aus kleineren Betrieben wird berichtet, dass es für sie eine Rolle spielt, aus welchen Unternehmen die anderen Studierenden stammen. Hier wird befürchtet, dass ihre eigenen Beschäftigungsperspektiven im Vergleich zu zum Beispiel großen und international agierenden Unternehmen nicht sonderlich attraktiv erscheinen und ihre dual Studierenden nach dem Studium abwandern. Ein weiteres Kriterium für die Wahl des Hochschulpartners ist darin zu sehen, welche Rolle Auslandssemester in den jeweiligen Curricula spielen. Unternehmen mit starkem Bezug zum Außenhandel haben hieran natürlich ein größeres Interesse, während Unternehmen mit einer stark regionalen Ausrichtung den Mehrwert eines verpflichtenden Auslandssemesters nicht sehen und eine unnötige Belastung ihrer Studierenden befürchten.

## 6 Arbeits- und Beschäftigungssituation von dualen Studienabsolventinnen und Studienabsolventen

Eines der zentralen Anliegen dieser Studie besteht darin, zu prüfen, inwieweit sich das bisher noch nicht sonderlich verbreitete Format des dualen Studiums für die Absolventinnen und Absolventen „auszahlt“. Die spezifische „Bildungsrendite“ ist jedoch nicht nur daran zu messen, welche Entgelte damit zu erzielen sind. Wichtig sind ebenfalls die Aufstiegsperspektiven, die individuellen Entwicklungsmöglichkeiten und die Angebote, nach dem Bachelorabschluss gegebenenfalls noch ein Masterstudium anzuschließen.

Bei der Einordnung der Befunde sind zwei Aspekte der vorgefundenen betrieblichen Beschäftigungspolitiken zu berücksichtigen: Erstens existieren nach den Schilderungen unserer Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner in allen einbezogenen Betrieben ausgeprägte Kulturen der Personalentwicklung, die die Fähigkeiten, Potenziale und Leistungsniveaus der Beschäftigten auch jenseits formaler Qualifikationen in den Blick nehmen und weiterzuentwickeln versuchen. Dies dürfte über die insgesamt üblichen Routinen der Personalarbeit hinausgehen. Zweitens sind vor allem im Bankenbereich eher großbetriebliche Strukturen vorzufinden, die sich in auch in der Geltung von Branchentarifverträgen und Existenz akzeptierter betrieblicher Mitbestimmungsgremien ausdrücken. Bei den befragten Unternehmen aus dem Bereich des Großhandels handelt es sich hingegen um mittelgroße Unternehmen, in denen – wie generell in der Branche verbreitet – kein Tarifvertrag Anwendung findet. Hier werden häufig Regelungen einseitig von den Unternehmensleitungen vorgegeben, die sich jedoch teilweise an den Regelungen von Branchentarifverträgen orientieren und Einkommensanpassungen vorsehen, die sich aus einer Melange unterschiedlicher Einflussfaktoren ableiten (Tarifabschlüsse, Inflationsentwicklung, konkrete Konkurrenzsituation des Betriebs usw.). Betriebliche Interessenvertretungen sind in diesem Bereich ebenfalls nicht überall verbreitet oder in der Unternehmenskultur verankert.

### Beschäftigungskonditionen während des dualen Studiums

Bewerberinnen und Bewerber interessieren sich in besonderer Weise für ein duales Studium, weil es sich um ein bezahltes Studium handelt. Explizite Regelungen in Tarifverträgen zu dual Studierenden sind immer wieder konflikthafter Gegenstand tariflicher Aushandlungsprozesse. In den von uns untersuchten Unternehmen erhalten alle Studierenden im Rahmen ihrer fachpraktischen Ausbildung eine monatliche Ausbildungsvergütung, die sich an den Regelungen orientiert, die in den unterschiedlichen Branchentarifverträgen festgelegt sind. Das gilt auch für die nicht formell tarifgebundenen Unternehmen aus dem Bereich des Großhandels. Häufig erhalten dual Studierende jedoch eine höhere Vergütung als ihre Kolleginnen und Kollegen in der reinen dualen Ausbildung. Als ein Richtwert kann hier ein Erhöhungsbetrag von circa 100 Euro angenommen werden.<sup>93</sup> Damit soll zum einen die Doppelbelastung durch die berufliche und akademische Ausbildung honoriert und zum anderen die Besonderheit dual Studierender in Bezug auf die Einbindung in komplexere Tätigkeiten anerkannt sowie die Ansprüche der Unternehmen an deren Leistungsbeurteilung und Flexibilität unterstrichen werden. Aus einem Betrieb, in dem der Studienteil erst nach dem ersten Ausbildungsjahr beginnt und die Ausbildung auf zwei Jahre verkürzt ist, wird berichtet, dass die dual Studierenden nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss bis zum Ende des Studienteils schon mit dem Einstiegsgehalt für Ausbildungsabsolventinnen bezahlt werden.

Während für ein klassisches Studium an einer staatlichen Hochschule in Deutschland in der Regel keine Studiengebühren erhoben werden, sieht dies für duale Studienangebote an privaten oder staatlichen Hochschulen anders aus. Die hierfür zu entrichtenden Studiengebühren variieren von Hochschule zu Hochschule und von Studienfach zu

<sup>93</sup> Im Sommer 2021 wurde für die öffentlichen Banken ein „Nachwuchskräfte-tarifvertrag“ geschlossen, der erstmals dual Studierende in dieser Branche explizit in die Vergütungslandschaft einordnet und für sie eine monatliche Zulage von 200 Euro vorsieht, um studienbedingte Mehrkosten auszugleichen: <https://wir-fuer-tarif.de/tarifergebnis-fur-nachwuchskraefte-bei-den-oeffentlichen-banken/>, letzter Zugriff: 20.12.2021.

Studienfach. Häufig liegen sie zwischen 250 und 500 Euro im Monat. Unsere Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner machen deutlich, dass diese Kosten sowie weitere Prüfungsgebühren in den meisten Fällen komplett von den Betrieben übernommen werden. In einem Betrieb wurde jedoch der in der Semestergebühr enthaltene Verwaltungsbeitrag für die Hochschule nicht übernommen. In einem anderen Großhandelsunternehmen, in dem die Prüfung zum korrespondierenden dualen Berufsbild der „Kauffrau/des Kaufmanns im Groß- und Außenhandel“ nur fakultativ abgelegt werden kann, zahlt das Unternehmen auch nicht die entsprechenden Prüfungsgebühren.

### Übergang nach dem Studium

Wie bei allen Ausbildungsverhältnissen stellt sich nach einem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung die Frage, ob die ausbildenden Betriebe weiterhin mit den Ausgebildeten zusammenarbeiten wollen und ihnen ein Übernahmeangebot unterbreiten. Insgesamt lässt sich festhalten, dass die befragten Betriebe ein großes Interesse daran haben, ihre dualen Studienabsolventinnen und Studienabsolventen zu übernehmen. Die Übernahmequote bei dual Studierenden liegt etwas höher als bei dual ausgebildeten Fachkräften, was sich auf drei Faktoren zurückführen lässt. Erstens ist der Anteil dual Studierender an der Gesamtheit der Ausbildungsplätze in fast allen befragten Unternehmen bei unter fünf Prozent, was sich häufig in jährlich lediglich ein bis zwei duale Studienplätze ausdrückt. Einzig ein Unternehmen im Bereich der Finanzdienstleistungen weist eine Quote von jährlich über 15 Prozent auf. Duale Studienabsolventinnen und Studienabsolventen stellen in den Betrieben somit noch immer ein „rares Gut“ dar, das an sich eine höhere Wahrscheinlichkeit hat, übernommen zu werden. Wesentlicher ist aber wohl zweitens die breitere Einsatzflexibilität in Bezug auf unterschiedliche Aufgabenbereiche und Tätigkeiten bei dual Studierenden, die ja in den meisten Fällen nicht für eine bestimmte Position ausgebildet werden. Auch haben sie aufgrund der erfolgreichen Bewältigung der Doppelbelastung Studium/duale Ausbildung Kompetenzen in Selbstorganisation gebildet und mit dem akademischen Abschluss eine besondere Leistungsfähigkeit bewiesen. Im Bankensektor kommt noch hinzu, dass dort seit Jahren ein Stellenabbau stattfindet und es insbesondere aufgrund des digital initiierten Wandels von Tätigkeitsprofilen für klassische, also dual ausgebildete Bankkaufleute schwieriger wird, adäquate Beschäftigungsmöglichkeiten zu finden. Drittens kommen insbesondere dual Studierende in den Genuss einer engen Begleitung durch die Personalentwicklung. So scheint die in allen Unternehmen schon während des Studiums erfolgende perspektivisch ausgerichtete Betreuung (zum Beispiel Entwicklungsplanung, Reflexionsgespräche über zukünftige Tätigkeitswünsche und -möglichkeiten, Themenabstimmung für die Abschlussarbeit) und Einbindung in komplexere Arbeitszusammenhänge (zum Beispiel Projekte) dazu zu führen, dass es zum Zeitpunkt der Übernahme für beide Seiten „keine böse Überraschung“ gibt. Eine der wenigen kritischen Anmerkungen aus der Sicht von betrieblichen Interessenvertretungen bezieht sich darauf, dass eine solche Begleitung von dual Studierenden und ihrer späteren Einmündung in die betriebliche Organisation zu locker gehandhabt werde. In diesem Betrieb werde ihnen in diesem Prozess zu viel Eigeninitiative zugemutet, sodass ihnen Orientierung und praktische Handreichungen fehlen würden mit der Konsequenz, dass sie für sich keine längerfristige Perspektive im Unternehmen sehen.

Auch wenn Absolventinnen und Absolventen dualer Studiengänge über ein breiteres Profil verfügen und in der Regel in den Genuss einer intensiven Betreuung kommen, so ist es nicht sicher, dass eine Übernahme in einem von ihnen gewünschten konkreten Aufgabengebiet erfolgt. Dies ist am ehesten in den kleineren Betrieben im Bereich des Großhandels der Fall. In den größeren Betrieben – und hier vor allem in den Finanzdienstleistungen – werden freie Positionen im Rahmen von internen Stellenbesetzungsverfahren vergeben. Dies führt dazu, dass sich duale Studienabsolventinnen und Studienabsolventen in einem Wettbewerb mit anderen internen Bewerberinnen und Bewerbern befinden, die nicht unbedingt über eine akademische Qualifikation verfügen müssen. Teilweise werden Letztere nach den internen Regeln des Betriebs auch bevorzugt, weil duale Studienabsolventinnen und Studienabsolventen arbeitsrechtlich nicht vollständig als interne Bewerberinnen und Bewerber gewertet werden. So müssen Absolventinnen und Absolventen dualer Studiengänge gelegentlich zunächst auf weniger attraktive Positionen ausweichen, um den vollständigen Status internen Personals zu erlangen und sich für weitere Stellenbesetzungsverfahren in eine formal bessere Position zu bringen. Ähnliche Einstiegsverläufe werden für Absolventinnen und Absolventen dualer Ausbildungen beschrieben. Während es bei ihnen allerdings häufiger vorkomme, dass sie längere Zeit mit weniger anspruchsvollen Tätigkeitsbereichen vorliebnehmen müssten, sei dies bei dualen Studienabsolventinnen und Studienabsolventen kaum zu erkennen – nicht zuletzt, weil sie ansonsten für sich externe Beschäftigungsalternativen suchen würden.

Bei der Frage, ob duale Studienabsolventinnen und Studienabsolventen befristet oder unbefristet übernommen werden, sind leichte Variationen zu erkennen. Im Großhandel überwiegt wiederum die Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis. In den anderen Betrieben gibt es in Einzelfällen befristete Einstellungen, wobei die Befristung dann eher als letzte Probezeit betrachtet wird. In solchen Fällen hängt der Befristungsstatus von den individuellen Leistungskennziffern der dual Studierenden ab, die sich aus den Leistungsbeurteilungen aus den Praxisphasen, der (fach-)hochschulischen theoretischen Bildungsanteile und der – falls vorliegend – IHK-Prüfungsnote zusammensetzen. Solchen Befristeten wird damit die Möglichkeit eingeräumt, ihre Leistungsfähigkeit durch Verbesserung der Kennziffern zu beweisen. Auch hier überwiegt aber das Motiv, duale Studienabsolventinnen und Studienabsolventen

langfristig an sich zu binden, wenn dem nicht personenbezogene Faktoren entgegenstehen, die etwa in der vom Betrieb erwarteten Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft oder in der kulturellen Passung gesehen werden können.

### **Bindungsfristen**

Im Vergleich zur klassischen dualen Berufsausbildung rufen duale Studienangebote für die Betriebe höhere Kosten hervor. Diese resultieren gegebenenfalls aus erhöhten Ausbildungsvergütungen und die Übernahme von Studiengebühren. Zugleich sind dual Studierende seltener im Unternehmen als Arbeitskraft präsent. Diese größeren Investitionen in Personal ziehen die Frage nach sich, inwieweit mit den dual Studierenden Bindungsfristen vereinbart werden, innerhalb derer sie sich verpflichten, nach dem Studium dem Unternehmen weiterhin zur Verfügung zu stehen. Bindungsfristen sind allerdings arbeitsrechtlich umstritten. Im Zweifelsfall geht es also eher um psychologische Momente oder darum, von den Studienabsolventinnen und Studienabsolventen eine Rückerstattung von Studiengebühren verlangen zu können. Etwas über die Hälfte der Unternehmen verzichtet auf die Aufnahme von Bindungsfristen beziehungsweise Bleibeverpflichtungen in die dualen Ausbildungsverträge. Im Bereich Banken wird dieses Instrument nur in einem Unternehmen eingesetzt, in einem anderen wurde zudem eine um zwei Monate verlängerte Kündigungsfrist mit den dualen Studienabsolventinnen und Studienabsolventen vereinbart. Hingegen haben fast alle Groß- und Außenhandelsunternehmen entsprechende Klauseln in den Ausbildungsverträgen verankert. Dabei erstreckt sich der Bindungszeitraum über ein Spektrum von einem Jahr bis zu drei Jahren. Unternehmen mit einer solchen Bleibvereinbarung verknüpfen diese in den meisten Fällen mit Regelungen zur anteiligen Rückvergütung der Studiengebühren durch die Studierenden, aber auch einige Betriebe ohne Bleibvereinbarung schreiben solche Rückzahlungsverpflichtungen fest.

Auch bei der Vereinbarung von Bindungsfristen oder Rückzahlungsverpflichtungen zeigt sich, dass die Unternehmen nach wie vor mit dem Format des dualen Studiums experimentieren. Zielen die Betriebe insgesamt in erster Linie darauf, Fachkräfte zu gewinnen und langfristig zu halten, dann bilden Bindungsfristen dafür bei einem Teil der Unternehmen aus eigener Sicht zwar einen formellen Rahmen, der aber auch gefüllt sein will. Nach übereinstimmenden Aussagen der Befragten wird daher schon vor Abschluss des dualen Studiums versucht, die Tätigkeitswünsche und Ansprüche der dual Studierenden mit den Bedarfen und Ressourcen der Unternehmen überein zu bringen, um anschließende adäquate Arbeitsbedingungen für die dualen Studienabsolventinnen und Studienabsolventen zu schaffen. Wo Bindungsvereinbarungen bestehen, werden sie also als gegenseitige Verpflichtung verstanden, derer es aber im Idealfall gar nicht bedürfe. Nach Aussagen der Befragten kamen sie bisher auch nur in einem Fall zur Anwendung. In einem Unternehmen wird zudem darüber nachgedacht, solche Klauseln abzuschaffen, da sie vielleicht auch Interessierte abschrecken und damit einen kontraproduktiven Effekt haben könnten. Ein anderes Unternehmen verzichtet bewusst auf Bleibvereinbarungen als „formelle Fesseln“. Nach Einschätzung eines Gesprächspartners seien diese nicht zielführend, um Fachkräfte langfristig im Unternehmen zu halten, da eine solche Bindung wesentlich auf der Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten basiere.

### **Einkommen und Eingruppierung**

Die höhere Vergütung von dual Studierenden im Vergleich zu Auszubildenden in einer dualen Berufsausbildung setzt sich nach dem Abschluss von Studium beziehungsweise Ausbildung fort. Dies lässt sich in allen befragten Betrieben feststellen. Die Differenz im Bereich des Großhandels kann bis zu „mehrere Hundert Euro“ betragen, ist hier jedoch nicht konkreter zu bestimmen, weil die Betriebe keinen entsprechenden Branchentarifvertrag anwenden. Bei den größeren Betrieben aus dem Bankenbereich unterscheiden sich die Einstiegseingruppierungen um zwei Tarifgruppen, wobei es in den einzelnen Betrieben unterschiedliche Gepflogenheiten gibt, welche Tarifgruppen als Einstiegsgruppe zu wählen sind. Werden in der ab November 2020 für die öffentlichen und privaten Banken geltende Tabelle die Basiswerte etwa der Tarifgruppen 4 (2.604 Euro) und 6 (3.010 Euro) miteinander verglichen, so ergibt sich eine Differenz von 406 Euro. Wichtig ist darüber hinaus die Einschätzung, dass den dualen Studienabsolventinnen und Studienabsolventen in der weiteren beruflichen Entwicklung das gesamte höhere Spektrum der Tariftabelle offensteht, die bis TG 9 (5.073 Euro) reicht, und auch eine Beschäftigung im AT-Bereich möglich ist. Bei der Frage, welche Stufen für die Beschäftigten mit ausschließlich dualer Berufsausbildung beziehungsweise mit den etablierten Aufstiegsqualifikationen zum Bankenfachwirt/zur Bankenfachwirtin oder Bankenbetriebswirt/Bankenbetriebswirtin möglich sind, unterscheiden sich die Betriebe offensichtlich sehr stark. Auf der einen Seite wird berichtet, dass es schon Schwierigkeiten bereitet, sich aus der Tarifgruppe 6 herauszuentwickeln, auf der anderen Seite gibt es Betriebe, die konsequent dem Prinzip der faktisch erworbenen Kompetenzen folgen und auch hohe Eingruppierungen nicht davon abhängig machen, einen entsprechenden formalen Abschluss zu haben.

### **Entwicklungs- und Aufstiegsperspektiven**

Nach Aussagen aller Befragten existieren formell keine gesondert geregelten Aufstiegswege für dual Studierende. Das liegt auch daran, dass es bei dem Großteil der befragten Unternehmen keine expliziten Aufgabenbereiche gibt, für die ein Bachelor- oder gar Masterabschluss zwingend erforderlich wäre. Ebenso bieten Organisationskonzepte mit flachen

Hierarchien nur eine überschaubare Anzahl von Aufstiegspositionen. Dies gilt sowohl für die mittelgroßen Unternehmen aus dem Bereich des Großhandels als auch für diejenigen aus den Finanzdienstleistungen. Bei den Banken stehen das regionale Geschäft und die hier vorhandenen Entwicklungsmöglichkeiten im Fokus. Tätigkeiten in den Unternehmenszentralen, übergreifenden Instituten, in internationalen Standorten oder bei internationalen Partnern stehen nur einem kleinen Kreis ausgewählter und besonders motivierter Personen offen.

In einigen Unternehmen, insbesondere im Großhandel, werden vorgezeichnete Pfade für eine hierarchische oder fachliche Karriere eher als kontraproduktiv eingeschätzt, weil sie Entwicklungspotenziale bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern blockieren könnten. Die berufliche Entwicklung und damit verbundene Aufstiege in diesen Unternehmen werden daher eher durch ein individuelles Personal-Coaching unterstützt, um die Stärken, Herausforderungen und Unterstützungsbedarfe bei den Beschäftigten identifizieren zu können und zu einer möglichst guten Passung mit den Aufgabenanforderungen zu kommen. Dabei werden insbesondere im Bankensektor ausgefeilte interne Bewertungssysteme eingesetzt.

In vielen Unternehmen erfolgt die interne Besetzung von Stellen nicht nach (rein) formaler Qualifikation, sondern auf Basis der tatsächlichen Fähigkeiten beziehungsweise auch dem Potenzial der jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, das heißt ihren individuellen Qualifikations-, Leistungs- und Motivationsprofilen. Dabei spielt es scheinbar auch keine Rolle, über welche Bildungswege die benötigten Fach- beziehungsweise Spezialkenntnisse erworben wurden (duals Studium, duale Ausbildung gegebenenfalls mit Aufstiegsqualifizierungen oder speziellen Weiterbildungsmaßnahmen, klassisches oder berufsbegleitendes Studium etc.).

Auch wenn in vielen Unternehmen eine Gleichbehandlung der Beschäftigten in Bezug auf ihre berufliche Entwicklung betont wird und deren Qualifizierung auch über interne Fortbildungsinfrastrukturen und externe Bildungsanbieter qualifikatorische Erweiterungen für vakante Stellen im Unternehmen unterstützt wird, scheinen dual Studierende in der internen Konkurrenz eine bessere Ausgangsposition zu haben. So gibt es in der Prozesskette der Bewerbung um einen dualen Studienplatz, der Durchführung des dualen Studiums und der Übernahme in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis unterschiedliche, sich teilweise selbst verstärkende Einflussfaktoren. Bewerberinnen und Bewerber für einen dualen Studienplatz verfügen nicht nur über einen höheren schulischen Bildungsgrad (Abitur oder Fachhochschulabschluss), der unter anderem auch ein anderes Lernverhalten bedingt, sondern müssen zudem eine höhere Leistungsbereitschaft auf- und beweisen. Sie können sich im praktischen Teil ihrer Ausbildung durch den im Vergleich zu klassischen Auszubildenden noch stärker rotierenden Einsatz in sämtlichen vakanten Abteilungen und Geschäftsfeldern umfassende Fachkenntnisse aneignen. Durch ihre akademische Ausbildung verfügen sie zudem über ein breiteres theoretisches Wissen, das sie mit den unternehmensspezifischen Fachqualifikationen verbinden können und sollen. Dieser Aspekt wird von den meisten Unternehmen gezielt gefördert, indem dual Studierende schon frühzeitig mit anspruchsvolleren und damit interessanteren (Projekt-)Aufgaben in komplexere Arbeitszusammenhänge eingebunden werden. Einige, insbesondere Großhandelsunternehmen, legen zudem großen Wert darauf, dass sich das Thema der Bachelorthesis auf unternehmensspezifische Fragestellungen bezieht. Dies unterstreicht zum einen die Wertschätzung der akademischen Expertise dual Studierender, bietet den Unternehmen aber auch die Möglichkeit des Transfers von Lösungsansätzen.

Dadurch, dass sie schon frühzeitig lernen, eigenverantwortlich Problemlösungsstrategien zu entwickeln und so ganz praktisch ein höheres Maß an Selbstwirksamkeit erfahren, bilden dual Studierende ein stärkeres Selbstbewusstsein aus und entwickeln mehr „Biss“ (Motivation) in Bezug auf ihre weitere Karriereplanung. Zudem verfügen sie durch ihre wechselnden Einsatzbereiche über einen umfassenderen Überblick der verschiedenen Aufgabenbereiche und den zugehörigen Tätigkeitsprofilen. Dual Studierende stellen nach den Aussagen der Gesprächspartner selbst auch höhere Ansprüche an das jeweilige Unternehmen in Bezug auf die ihnen zugewiesenen Aufgaben. Sie wollen möglichst wenig in „normale“ Routinetätigkeiten eingebunden werden und suchen Gelegenheiten „sich zu zeigen“, das heißt ihre Expertise, ihre Ideen beziehungsweise Optimierungsvorschläge partizipativ einzubringen, so ihre Leistungsfähigkeit vor den Unternehmens- beziehungsweise Abteilungsleitungen zu beweisen und sich dem internen Recruiting für anspruchsvollere Aufgaben im Gesamtunternehmen zu empfehlen. Was dual Studierende und Absolventinnen und Absolventen dualer Studienangebote als interessantere und abwechslungsreichere Aufgaben, also als adäquate Tätigkeiten betrachten, variiert je nach Branche und Betrieb. Bei den Finanzdienstleistern werden etwa die Einsatzmöglichkeiten in den Bereichen Firmenkunden, Private Banking für vermögende Kundinnen und Kunden, strukturierte Finanzierungen und Wertpapierhandel genannt. Im Großhandel stehen eher strategische Projekte im Vordergrund, die sich auf Einkauf, Marketing oder die Geschäftsentwicklung beziehen können. Wie auch immer diese Bereiche im Anerkennungskosmos der jeweiligen Betriebe zugeschnitten sind, so lässt sich doch insgesamt festhalten, dass es Absolventinnen und Absolventen dualer Studienangebote insbesondere in diese Tätigkeitsfelder zieht, die mit größeren inhaltlichen Herausforderungen, Reputation und vermutlich auch höher dotierten Positionen verbunden sind.

### **Anschlüsse an akademische Weiterbildungsangebote: Zugang zu Masterprogrammen**

Duale Studienangebote zielen zumeist auf die Erlangung eines Bachelorabschlusses. Im Anschluss an ein klassisches Bachelorstudium nehmen circa 60 Prozent der Absolventinnen und Absolventen noch ein Masterstudium auf. Die Zahlen variieren allerdings zwischen 40 Prozent der Bachelorabsolventinnen und Bachelorabsolventen an Fachhochschulen und 90 Prozent der Bachelorabsolventinnen und Bachelorabsolventen an Universitäten.<sup>94</sup> Daher ist im Blick zu behalten, welche akademischen Anschlussperspektiven für Absolventinnen und Absolventen dualer Studienangebote bestehen. In allen befragten Unternehmen haben nach Auskunft unserer Gesprächspartner dual Studierende prinzipiell die Möglichkeit, eine weitere akademische Weiterbildung wie ein Masterstudium aufzunehmen. Dies beschränkt sich aber nicht nur auf Absolventinnen und Absolventen eigener dualer Studienangebote, sondern gilt ebenso für alle anderen Beschäftigten, die die erforderlichen Zulassungsvoraussetzungen erfüllen. Die Initiative für ein solches Vorhaben muss aber von den Beschäftigten selbst ausgehen. Seitens der Unternehmen ist das Interesse an dieser speziellen Form von Weiterbildung ihrer akademischen Fachkräfte nicht besonders stark entwickelt. Das mag insbesondere damit zusammenhängen, dass es nach Aussagen der Befragten in ihren Betrieben eigentlich keinen Bedarf an Absolventinnen und Absolventen eines Masterstudiums gibt. Für die unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche scheint das vorhandene Spektrum der unterschiedlichen Qualifikationsprofile der Beschäftigten wohl auszureichen.

Daher formulieren die meisten Unternehmen auch spezielle Anforderungen an interessierte Beschäftigte, von denen auch die Unterstützung für ein solches Studium abhängig gemacht wird. Diese wird in den Betrieben unterschiedlich gehandhabt. Allen gemein ist die Forderung, dass der gewählte Studiengang grundsätzlich einen inhaltlichen Bezug zu den Aufgabenbereichen und Tätigkeiten der Interessentinnen und Interessenten haben sollte. Eine solche Anbindung ist in fast allen Unternehmen Voraussetzung für eine Förderung. Idealerweise sollte auch die Masterthesis durch die Anknüpfung an die Aufgabenbereiche der Beschäftigten eine entsprechende Thematik behandeln, um einen Rückfluss zusätzlicher Expertise in das Unternehmen zu unterstützen. Dieser Aspekt wurde jedoch nur in einem Fall als explizite Voraussetzung für eine Förderung durch das Unternehmen genannt.

Als weitere wichtige Voraussetzung betrachten die Personalabteilungen die Bereitschaft der Studierenden, sich auch nach Abschluss ihres Masterstudiums im Unternehmen zu engagieren und zumindest mittelfristig im Unternehmen zu verbleiben. Diese Voraussetzungen werden im Vorfeld in Personalentwicklungsgesprächen ebenso abgeklärt wie Möglichkeiten einer betrieblichen Unterstützung. Auf den Einsatz von Bleibevereinbarungen wird aber fast durchgängig verzichtet. In nur einem Betrieb, der schon für das duale Bachelorstudium eine Bleibeverpflichtung vorsah, gab es nach dem Abschluss des Masterstudiums erneut eine zweijährige Bindungsfrist.

In Unternehmen gibt es prinzipiell zwei Ansätze, um Masterstudierende bei der Durchführung ihres Studiums zu unterstützen: finanziell und/oder durch Verringerung der Arbeitszeiten. Bei dem Großteil der Unternehmen werden die Studienkosten nicht komplett übernommen. Bei denen, die eine solche Förderung anbieten, schwankt das Spektrum zwischen einer vollständigen Bezahlung der Studien- und Prüfungsgebühren und einem Anteil von 70 Prozent. Verbreiteter ist hingegen, durch Regelungen zur Arbeitszeitverkürzung (temporäre Teilzeitarbeitsverträge) die zeitlichen Herausforderungen für die Studierenden etwas zu entzerren. Da Beschäftigte ein Masterstudium ausschließlich nebenberuflich durchführen können, reduzieren sich bei ihnen die für das Studium zur Verfügung stehenden Zeitkorridore in der Regel auf die Feierabende und die Wochenenden, was unter anderem in Bezug auf Erholungszeiten eine große Herausforderung ist. Ein Masterstudium gilt wegen des höheren akademischen Grades als wesentlich anspruchsvoller als ein Bachelorstudiengang, was wiederum mit gesteigerten Anforderungen an die Selbstorganisation und Selbststrukturierung der Studierenden einhergeht.

Eine Reduzierung der Arbeitszeit beziehungsweise Freistellungen zur Unterstützung eines Masterstudiums werden allerdings – insbesondere in Großhandelsunternehmen – auch ambivalent beurteilt. Auf der einen Seite sind solche Vereinbarungen ein passendes Instrument, um Masterstudierende bei der nebenberuflichen Bewältigung der zeitlichen und inhaltlichen Herausforderungen zu unterstützen, zum anderen müsse aber auch der betriebliche Aufgabenbereich der an einem Masterstudium interessierten Beschäftigten berücksichtigt werden. Diese sind aufgrund ihrer akademischen Ausbildung oftmals schon früh mit verantwortlichen Tätigkeiten betraut und können dort oftmals nicht friktionslos (teil)ersetzt werden.

---

<sup>94</sup> Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2020), S. 196.



## 7 Rückwirkungen dualer Studienangebote auf andere Beschäftigtengruppen

Das Format des dualen Studiums stellt eine Mischvariante aus der dualen Berufsausbildung und dem Hochschulstudium dar. Wenn nun dieser „beruflich-akademische Bildungstyp“<sup>95</sup> an Verbreitung gewinnt, stellt sich auch die Frage nach der Zukunft der beiden Reintypen und nach den beruflichen Perspektiven derjenigen, die diese Bildungsvarianten durchlaufen.

### **Berufliche Ausbildung versus duales Studium: Ergänzung und bedingte Schließung**

In den Gesprächen mit allen Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern wird eine grundsätzliche Wertschätzung gegenüber dem in Deutschland bestehenden Systems der dualen Berufsausbildung deutlich. Kein Unternehmen hat bisher vollständig auf duale Studienangebote umgestellt – in der Regel stellen diese auch in den kaufmännischen Bereichen nur einen geringen Anteil an allen betrieblichen Ausbildungsangeboten dar. Erstaunlicherweise wird auch zum Ausdruck gebracht, dass es in den untersuchten Betrieben bisher eigentlich keine Positionen gebe, die zwingend einen akademischen Abschluss erfordern würden. Viele Betriebe sehen sich eher seitens der Bewerberinnen und Bewerber genötigt, duale Studienangebote aufzugreifen, um für leistungsstärkere Schulabgängerinnen und Schulabgänger attraktiv zu sein. Andere zielen darauf, die Qualifikationsbasis zu erhöhen, ohne aber bisher genau abschätzen zu können, welche Teile dieser zusätzlichen Qualifikationen sie tatsächlich zukünftig benötigen. Bisher bleiben damit jedoch alle befragten Unternehmen weiterhin für Bewerberinnen und Bewerber offen, die sich für eine duale Berufsausbildung interessieren und auch nicht über eine Hochschulzugangsberechtigung verfügen. Inwieweit sich zukünftig die Qualifikationsanforderungen noch weiter erhöhen und/oder Tätigkeiten durch Digitalisierung und Restrukturierung substituiert werden können, ist derzeit noch nicht absehbar. Es ist aber aufgrund der guten Erfahrungen mit der dualen Berufsausbildung davon auszugehen, dass die Betriebe weiterhin duale Ausbildungsplätze anbieten, die zumindest zunächst als Einstiegsqualifikation dienen.

Würden Betriebe ausschließlich auf duale Studienangebote setzen, dann würde sich wegen der erforderlichen Hochschulzugangsberechtigung eine formale Barriere aufbauen, die Menschen ohne Hochschulzugangsberechtigung vom betrieblichen Ausbildungsgeschehen ausschließt. Da die befragten Betriebe auch weiterhin duale Ausbildungsplätze anbieten, ist dies bisher nicht der Fall. Jedoch ist eine informelle Barriere sehr wohl in den Erwartungen an die Leistungsfähigkeit der Bewerberinnen und Bewerber um duale Ausbildungs- und Studienplätze zu sehen. Die Betriebe setzen bei Schulabgängerinnen und Schulabgängern zumindest mittlere schulische Leistungen, teilweise auch das (Fach-)Abitur voraus, damit eine Bewerbung um eine Ausbildung in ihren kaufmännischen Bereichen erfolgreich sein kann. Die Interviewpartnerinnen und Interviewpartner berichten fast durchgängig davon, dass es immer schwieriger werde, für die vakanten dualen Ausbildungsplätze geeignete Kandidatinnen und Kandidaten zu finden und sie sich teilweise mit zum Beispiel geringeren Notendurchschnitten zufriedengeben würden. Inwieweit sich hier ein in vielen Branchen kolportiertes Narrativ einer unzureichenden Ausbildungsfähigkeit vieler heutiger Schulabgängerinnen und Schulabgänger zeigt oder inwieweit diese Personen mit Berufsbildungsreife oder Mittlerem Schulabschluss tatsächlich Schwierigkeiten haben, ein angemessenes Ausbildungsprogramm zu absolvieren, kann auch hier nicht abschließend geklärt werden. Ein Teil der Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit oder unterhalb des mittleren Bildungsniveaus würde so jedoch von interessanten Ausbildungs- und Berufsperspektiven ausgeschlossen.

### **Entwicklungschancen durch Berufsausbildung, Aufstiegsqualifikationen und duales Studium: offene Konkurrenz**

Die Nutzung dualer Studienangebote hat das Potenzial, die lange Zeit bestehenden Entwicklungs- und Aufstiegspektiven von „nur“ dual Ausgebildeten zu beschneiden, wenn interessante Aufgabenbereiche und Führungsaufgaben vorwiegend für duale Studienabsolventinnen und Studienabsolventen reserviert werden. Unsere Interviews legen insgesamt den Schluss nahe, dass dies bisher in den meisten Betrieben nicht der Fall ist.

Eine wesentliche Rolle spielt hierbei die noch immer geringe Zahl von dualen Studienplätzen und die noch relativ kurzen Zeiträume, in denen die Betriebe Erfahrungen mit dualen Studienabsolventinnen und Studienabsolventen machen konnten. Entscheidend sind auch die betrieblichen Personalpolitiken, die nach den Berichten der Interviewpartnerinnen und Interviewpartner davon geprägt sind, die Personal- und Qualifikationsbedarfe durch eigene Aus- und Weiterbildung sicherzustellen. Sie zielen dabei auf Beschäftigungsstabilität, das heißt einer langfristigen Bindung des vorhandenen Fachpersonals, welches zudem fast durchweg durch eigenes Ausbildungs-Recruiting angeworben wurde. Ein wichtiger Faktor für die Treue der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird in der Arbeitszufriedenheit gesehen, die von konkreten Arbeitsbedingungen, aber auch von den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten abhängig ist. Das gilt für jede Qualifikationsstufe. Daher richten sich unter dem Aspekt einer langfristigen Personalplanung

---

<sup>95</sup> Spöttl (2012).

interne Stellenausschreibungen potenziell an alle interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, an duale Fachkräfte ebenso wie an dual Studierende. Die Gesprächspartner vieler Betriebe vermitteln den Eindruck, dass sich die Besetzung dieser Positionen weniger an den formalen Qualifikationen orientiere als vielmehr an den faktisch erworbenen Kompetenzen, der Leistungsfähigkeit und der Motivation der Kandidatinnen und Kandidaten. In vorgelagerten Personalgesprächen wird versucht, die Passung der internen Bewerberinnen und Bewerber (Ambitionen, Qualifikationsstand) in Bezug auf die Aufgabenanforderungen zu ermitteln und eventuell noch fehlende Fachkenntnisse bei den jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch individuelle Qualifizierungen auszugleichen. Formell existiert in den meisten Unternehmen also scheinbar Chancengleichheit in Bezug auf die individuellen Aufstiegsmöglichkeiten. Nach Aussagen fast aller Befragten ist es mit einer solchen Personalentwicklung bisher gelungen, mit dem bestehenden Personalmix allen betrieblichen Bedarfen gerecht zu werden und Beschäftigten mit unterschiedlichen Qualifikationshintergründen interessante Perspektiven aufzuzeigen.

Ein besonderes Augenmerk ist auf die Gruppe von Personen zu richten, die die im kaufmännischen Bereich etablierten Aufstiegsqualifikationen zum Fach- oder Betriebswirt/zur Fach- oder Betriebswirtin erlangt haben. Die Weiterbildung zum Bankenfachwirt/zur Bankenfachwirtin hat – als ein Beispiel – an der Frankfurt School of Finance einen Umfang von 60 Creditpoints, was einem Workload von zwei Semestern eines Hochschulstudiums in Vollzeit entspricht. Sie ist Voraussetzung für die Weiterbildung zum geprüften Bankbetriebswirt/zur geprüften Bankbetriebswirtin, die einen Umfang von 30 Creditpoints hat. Diese etablierten Aufstiegsqualifikationen spielen in den Betrieben eine höchst unterschiedliche Rolle. Während sie in einigen Bankinstituten nur eine marginale Bedeutung haben und andere, kleinere und bedarfsbezogenere Qualifikationsmaßnahmen dominieren, gehören sie in anderen Banken zum Rückgrat der betrieblichen Weiterbildung. Unterschiedlich fallen auch die betrieblichen Förderangebote bei der Absolvierung dieser Qualifizierungsmaßnahmen aus. Während in einigen Betrieben früher relativ generös die entsprechenden Fortbildungskosten übernommen und vor allem mit bezahlten Freistellungen große Anteile der Beschäftigten bei diesen Aufstiegsqualifikationen begleitet wurden, hat sich auch hier die zeitliche und finanzielle Unterstützung verringert.

Aufstiegsqualifikationen bieten Beschäftigten mit mehrjähriger Berufserfahrung die Gelegenheit, ihr Wissen zu fundieren, zu strukturieren, zu erweitern und letztlich in einem in der jeweiligen Branche etablierten und anerkannten Abschlusszertifikat dokumentieren zu lassen. Diese Beschäftigten sind daher am ehesten mit dualen Studienabsolventinnen und Studienabsolventen zu vergleichen und ihre Abschlüsse werden im Deutschen Qualifikationsrahmen wie Bachelorabschlüsse in die Stufe 6 eingruppiert. Sie stehen damit strukturell auch in direkter betrieblicher Konkurrenz mit dualen Studienabsolventinnen und Studienabsolventen. Aber auch bei ihnen zeigt sich nach den Erfahrungen der Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner bisher nicht, dass ihnen Entwicklungsperspektiven verschlossen werden. Gleichwohl wird eingeräumt, dass Fachwirte und Fachwirtinnen faktisch kaum in die allerhöchsten Tarifgruppen oder den AT-Bereich vordringen könnten. Für die Personen mit der Qualifizierung zum geprüften Betriebswirt/zur geprüften Betriebswirtin hingegen würden alle Möglichkeiten offenstehen und sie würden auf Augenhöhe mit Absolventinnen und Absolventen dualer Studiengänge konkurrieren.

Unsere Befunde verweisen auf eine in den meisten der befragten Unternehmen vorherrschende personalpolitische Großwetterlage, die Entwicklungsperspektiven auch für Beschäftigte ermöglicht, die über eine klassische duale Berufsausbildung und gegebenenfalls Aufstiegsqualifikationen verfügen. Auch hier ist allerdings erneut darauf hinzuweisen, dass sich Absolventinnen und Absolventen dualer Studienangebote häufig faktisch in einer besseren Wettbewerbssituation befinden. Sie starten zumeist auf einem höheren schulischen Leistungsniveau, auf dessen Grundlage sie überhaupt erst von den Unternehmen für ein duales Studium ausgewählt wurden. Während des dualen Studiums werden sie in der Regel besonders gefordert und gefördert. Nach dem Studium verfügen sie dann über eine besondere Mischung vertieften theoretischen Wissens und umfangreicher konkreter betrieblicher Praxiserfahrungen. Zudem wird die erfolgreiche Bewältigung der spezifischen Doppelherausforderungen eines dualen Studiums als Indiz für besondere Leistungsbereitschaft und -fähigkeit gewertet. Alle diese Faktoren sprechen dafür, dass duale Studienabsolventinnen und Studienabsolventen letztlich in der betrieblichen Praxis doch eher ihre subjektiven Entwicklungs- und Aufstiegspräferenzen realisieren können. Immerhin zeigen sich jedoch nahezu alle Betriebe dafür offen und sensibel, auch dualen Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen bei Vorliegen der individuellen Eignung und Motivation prinzipiell noch unterschiedliche Perspektiven bieten zu wollen. Auch denjenigen, die vielleicht erst später ihr volles Leistungspotenzial entdecken und den Willen entwickeln, dieses auch im Berufsleben zu nutzen, können nach Aussage fast aller Befragten noch entsprechende Angebote unterbreitet werden. Dazu gehört in einzelnen Betrieben auch die Unterstützung bei einem berufs begleitendem Erststudium.

Ein Betriebsratsmitglied berichtet davon, dass bei der Einführung dualer Studienplätze im Betriebsratsgremium kritisch diskutiert worden sei, ob dies zu einer „Zwei-Klassen-Gesellschaft“ im Betrieb führe. Nach den Erfahrungen in diesem Betrieb habe sich diese Befürchtung aber nicht bewahrheitet. Insgesamt äußern sich auch fast alle Interviewpartnerinnen und Interviewpartner aus den betrieblichen Interessenvertretungen positiv zu dualen Studienangeboten. Nur von einem Betriebsrat aus dem Bereich der Finanzdienstleistungen wird berichtet, dass es für dual Ausgebildete immer schwieriger werde, sich über ein bestimmtes vorgezeichnetes Tätigkeitsniveau heraus zu entwickeln.

Hier wird eine reale Gefahr gesehen, dass duale Studienangebote zu einer Segmentierung der Beschäftigten beitragen, bei der die interessanteren Positionen tatsächlich für diesen Qualifikationstyp reserviert sind. In diesem Betrieb haben aber auch die klassischen Aufstiegsqualifikationen eine fast zu vernachlässigende Bedeutung. Deutlich wird an diesem Beispiel, dass es – ungeachtet der vielfach betonten offenen und kompetenzbasierten Praxis der internen Personalauswahl und Personalentwicklung – strukturierte Qualifizierungsprogramme braucht, die es Beschäftigten mit dualer Berufsausbildung dauerhaft erlauben, in der neuen Konkurrenz mit dualen Studienabsolventinnen und Studienabsolventen zu bestehen.

### **Klassisches versus duales Studium: Schließung von Einstiegspositionen**

Für duale Studienangebote ist die Verbindung von theoretischen Studieninhalten mit praktischen Erfahrungen konstitutiv. Die betriebspezifischen Kenntnisse machen sie besonders wertvoll für die ausbildenden Betriebe und legen eine hohe Bereitschaft nahe, duale Studienabsolventinnen und Studienabsolventen nach dem Studium zu übernehmen. Im klassischen Studienformat ist es – mit Ausnahme der Pflichtpraktika – weitgehend den Studierenden überlassen, Art und Intensität ihres Praxisbezugs über Praktika, Nebenjobs und so weiter herzustellen. Nach Beendigung des Studiums müssen sie sich auf dem Bewerberinnen- und Bewerbermarkt behaupten und sind auf günstige Gelegenheiten angewiesen, Zugang zur Arbeitswelt zu bekommen. Wenn er nicht langfristig durch Praktika, Kontakte und Empfehlungen vorbereitet wurde, verläuft die Berufseinstiegung mitunter holprig. Er wird zudem häufig von einem „Praxischock“ begleitet, wenn die Freiheiten eines klassischen Studiums von betrieblichen Spielregeln und Anforderungen des Arbeitslebens abgelöst werden.

Während das Verhältnis von dualer Ausbildung zum dualen Studium von Koexistenz und offener Konkurrenz gekennzeichnet ist, deutet zumindest in der überwiegenden Mehrzahl der von uns befragten Unternehmen vieles auf eine Verdrängung und Schließung von Einstiegspositionen für Absolventinnen und Absolventen klassischer Studienformate durch duale Studienangebote hin. Insbesondere im Großhandel und im regionalen Geschäft von Finanzdienstleistern gebe es keine Positionen, die zwingend einen akademischen Abschluss voraussetzen. Klassische Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen kommen daher auch nicht als Beschäftigte in Betracht, wenn sie keine umfangreiche und einschlägige Praxiserfahrung gesammelt haben. Berufserfahrene und Personen mit einer kaufmännischen Ausbildung würden gegebenenfalls in die Auswahl einbezogen, wenn sie sich zugleich durch eine lösungsorientierte „Hands-on-Mentalität“ auszeichnen. In der Regel findet aber in den von uns untersuchten Unternehmen nur ausgesprochen wenig Rekrutierung von außen statt, weil die Betriebe darauf bedacht sind, ihren Nachwuchs in den erforderlichen Mengen selbst auszubilden und langfristig an sich zu binden, um die Personalbedarfe intern abdecken zu können. Betriebseintritte erfolgen damit zumeist zu Beginn einer Ausbildung oder eines dualen Studiums – oder gar nicht. Solche Closed Shops öffnen sich für klassische Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen nur dann, wenn besondere Spezialistinnen und Spezialisten gesucht werden, die dann zum Beispiel Bereiche wie Recht, IT und so weiter bedienen. Bei großen Finanzdienstleistern bestehen darüber hinaus noch Traineeprogramme, die Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen einen strukturierten Einstieg in das Unternehmen erlauben. Offensichtlich scheinen sie aber im operativen regionalen Geschäft nur eine geringe Bedeutung zu haben und zielen letztlich eher auf eine Beschäftigung in den Unternehmenszentralen. Aus anderen Betrieben sind Berichte zu hören, dass solche Traineeprogramme zwischenzeitlich wieder aufgegeben und durch das personalpolitische Instrument dualer Studienangebote ersetzt wurden.

Insgesamt lässt sich damit eine Tendenz ableiten, dass sich Betriebe eher gegenüber klassischen Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen verschließen, wenn sie durch duale Studienangebote ein für sie ausreichendes Maß akademischer Qualifikationen selbst ausbilden können. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass es ihnen offensichtlich gelingt, dieses Personal auch tatsächlich an sich zu binden und es zu keiner ungeplant und unerwünscht hohen Fluktuation kommt, die sie mit ungedeckten akademischen Qualifikationsbedarfen zurücklässt. Bei diesem Befund ist allerdings zu berücksichtigen, dass die meisten Betriebe von einer stabilen, teilweise auch rückläufigen Beschäftigungsentwicklung berichten. Bei einem der befragten Finanzdienstleister kommt es hingegen zu einem starken Beschäftigungsaufwuchs. In diesem Kontext trägt das duale Studienangebot nur einen Teil dazu bei, die wachsenden Personalbedarfe zu bewältigen, während gleichzeitig in größerem Maße auch klassische Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen eingestellt werden.

## 8 Zusammenfassung und Ausblick

### Rückblick

Das duale Studium hat sich mittlerweile auch im Land Bremen etabliert. Anders als manche Studien festzustellen meinen,<sup>96</sup> verläuft der Entwicklungstrend hier ähnlich wie im Bund, dem Nachbarbundesland Niedersachsen sowie den Stadtstaaten Berlin und Hamburg. Bremen diesbezüglich auf der Basis einer unsoliden Datengrundlage im Bundesvergleich die rote Laterne zuzuweisen (so in Nickel u.a. 2022), wird der breiten Angebotslandschaft nicht gerecht.<sup>97</sup>

Die Hochschulen im Land Bremen haben ihre dualen Studienangebote in den vergangenen Jahren rasant ausgeweitet. Bei den Fachdisziplinen liegt der Anteil ingenieurwissenschaftlicher dualer Studiengänge im bundesweiten Vergleich mit gut einem Viertel aller dualen Studienangebote zehn Prozentpunkte hinter dem in Gesamtdeutschland zu ererkennenden Proportionen. Während sich die Bereiche Wirtschaftswissenschaften und Informatik im Bundestrend bewegen, ist der Bereich Gesundheit und Soziales besonders gut ausgebaut (20 Prozent aller dualen Studiengänge in Bremen gegenüber zehn Prozent in Gesamtdeutschland).

Unter den staatlichen Hochschulen ist die Hochschule Bremen der hervorstechende Akteur, der über die längste Erfahrung, die meisten dual Studierenden und dem breitesten und sukzessive ausdifferenzierten dualen Studienangebot verfügt. Die Universität Bremen beteiligt sich – wie alle Universitäten – nur marginal an dualen Studienangeboten und die Hochschule Bremerhaven befindet sich auf dem Weg, neue duale Studiengänge zu platzieren. Bei den privaten Hochschulen bietet die FOM Hochschule für Oekonomie & Management ausbildungsbegleitende Studienmöglichkeiten, die allerdings nicht strikten formellen Kriterien eines dualen Studiums entsprechen. Die IU Internationale Hochschule hat sich durch die Übernahme der Hochschule für Internationale Wirtschaft und Logistik (HIWL) auch in Bremen etabliert und baut seine ausschließlich dualen Studienangebote auch am hiesigen Standort aus. Allein im Jahr 2022 wird die IU Internationale Hochschule die Zahl der Studienangebote in Bremen von acht auf 18 mehr als verdoppeln.

Um das duale Studienplatzangebot von Unternehmen im Land Bremen zu erheben, wurde eine Auswertung von Homepages, der Datenbank „AusbildungPlus“ und einschlägigen Internetportalen vorgenommen. Unsere Bestandsaufnahme bestätigt die starke Bedeutung einiger weniger Branchen. Vor allem in Industrie, Handel, Verkehr und Lagerei, Information und Kommunikation sowie den Finanzdienstleistungen lassen sich duale Studienplätze finden. In unseren Erhebungen fallen darüber hinaus zahlreiche Angebote von Fitnessstudios auf. Unternehmen steht es frei, sich für ihre dualen Studienangebote auch Hochschulpartner außerhalb Bremens zu suchen. Immerhin knapp die Hälfte der von uns identifizierten bremischen Unternehmen kooperiert aber mit Hochschulen in Bremen. Je ein Viertel arbeitet mit Hochschulen in Nordwestdeutschland zusammen, bei denen die Private Hochschule für Wirtschaft und Technik in Vechta/Diepholz eine prominente Rolle spielt. Ein weiteres Viertel der bremischen Unternehmen bietet duale Studienangebote mit Hochschulen im Bundesgebiet an. Hier hat die staatliche Duale Hochschule Baden-Württemberg eine große Bedeutung, die bundesweit auch als Vorreiter dieses Ausbildungsformats gilt und eine große Zahl von Studierenden ausbildet.

Im Fokus dieser Studie stehen die Rolle dualer Studienangebote in den betrieblichen Beschäftigungspolitiken, die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Absolventinnen und Absolventen dualer Studiengänge und Rückwirkungen auf Beschäftigtengruppen mit klassischen Qualifikationswegen. Hier zeigt sich zunächst, dass die Betriebe eine hohe Wertschätzung gegenüber dem System dualer Berufsausbildung haben und die daraus resultierenden Kompetenzprofile eigentlich für das operative Tagesgeschäft für ausreichend halten. Duale Studienplatzangebote wurden daher als ein zentrales Motiv häufig vor allem als Reaktion auf eine entsprechende Nachfrage von Schulabgängerinnen und Schulabgängern in das betriebliche Ausbildungsportfolio aufgenommen. Betriebe sehen sich dazu gedrängt, um für leistungsstärkere Bewerberinnen und Bewerber attraktiv zu bleiben oder es wieder zu werden. Auch wenn sich der Bedarf an explizit akademischen Kompetenzen bisher noch in Grenzen hält, so werden im dualen Studienformat zugleich Chancen gesehen. Studierende und Absolventinnen und Absolventen dualer Studiengänge erlauben es den Unternehmen – als ein zweites Motiv –, derzeit vielleicht noch überschüssige Kompetenzen aufzubauen, um auf sich verändernde Rahmenbedingungen und Herausforderungen flexibel und schnell reagieren zu können. Viele zukünftige technische und organisatorische Entwicklungstrends sind heute noch nicht absehbar, ebenso die dafür erforderlichen Mischungen von Fähigkeiten und Kompetenzen. Gerade im Tätigkeitsbereich von Kaufleuten ist aber schon seit geraumer Zeit eine deutliche Digitalisierungswelle zu erkennen, die einfachere Dienstleistungstätigkeiten substituiert und auch in mittlere und höhere Anforderungsniveaus vordringt. In den Betrieben wird davon ausgegangen, dass

---

<sup>96</sup> Vgl. Mordhorst/Nickel (2019).

<sup>97</sup> Vgl. auch Bremische Bürgerschaft (2022).

Absolventinnen und Absolventen dualer Studiengänge eher in der Lage sind, diese Digitalisierungswelle zu gestalten und in den sich verändernden Tätigkeitszuschnitten beschäftigungsfähig zu bleiben.

Mit Blick auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Absolventinnen und Absolventen dualer Studiengänge ist bei ihnen eine „Bildungsrendite“ zu erkennen. Fast alle Interviewpartnerinnen und Interviewpartner nennen etwas höhere Einstiegsgehälter und auch höhere Übernahmechancen nach dem Studium. Die Bewältigung eines dualen Studiums gilt nicht zuletzt aufgrund der heterogenen Anforderungen der unterschiedlichen Lernorte als eine besondere Herausforderung, deren erfolgreiche Meisterung als Indiz für besondere Leistungsfähigkeit gilt. Ebenso erweisen sich duale Studienabsolventinnen und Studienabsolventen häufig als vielseitiger einsetzbar. Vertreterinnen und Vertretern von Personalabteilungen als auch Interessenvertretung aus den von uns befragten Unternehmen berichten übereinstimmend, dass es für Absolventinnen und Absolventen dualer Studienangebote keine gesonderten Entwicklungs- und Aufstiegswege gibt. Faktisch sei aber zu erkennen, dass es ihnen in der Regel eher gelingt, ihre beruflichen Ziele zu erreichen. Hier verstärken sich unterschiedliche Faktoren gegenseitig: Unternehmen wählen für duale Studienplätze besonders leistungsfähige Bewerberinnen und Bewerber aus, die während des Studiums dann noch besonders gefordert und gefördert werden und nach dem Studium sowohl über betriebspezifische Praxiserfahrungen als auch vertieftes theoretisches Wissen verfügen. Für die Absolventinnen und Absolventen dualer Studiengänge ist also eine positive Bilanz zu ziehen.

Hinsichtlich der Rückwirkungen auf andere Beschäftigtengruppen zeigt sich, dass die Unternehmen duale Studienangebote bisher eher als Ergänzung des betrieblichen Ausbildungsangebots begreifen. Sie halten weiterhin an der dualen Berufsausbildung fest, weil sie damit positive Erfahrungen gemacht haben, die damit aufzubauenen Kompetenzen in vielen Tätigkeitsbereichen für ausreichend halten oder zumindest als gute Basis, um betriebsspezifische Bedarfe weiterzuentwickeln. Gleichwohl hat das duale Studium das Potenzial, einen Teil der dualen Ausbildungsplätze zu substituieren und mit der erforderlichen Hochschulzugangsberechtigung auch eine formale Hürde einzuziehen. Unabhängig davon bleibt offen, inwieweit sich die Leistungserwartungen von Betrieben an erfolgreiche Bewerberinnen und Bewerber im kaufmännischen Bereich erhöhen und Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit geringerem oder mittlerem Leistungsniveau von interessanten Berufsperspektiven ausgeschlossen werden. Die Strategie, sich mit dualen Studienplatzangeboten neue, leistungsstärkere Bewerberinnen- und Bewerbergruppen zu erschließen, könnte den Druck nehmen, Unterstützungsangebote bereitzuhalten, um weniger leistungsstarke Personen während der Ausbildung zu begleiten.

Wenn Absolventinnen und Absolventen dualer Studiengänge in der Lage sind, eine Bildungsrendite zu generieren, dann liegt die Vermutung nahe, dass dies in erster Linie zulasten der Menschen geht, die „nur“ über eine duale Berufsausbildung verfügen, da ein Bachelorabschluss nach dem Deutschen Qualifikationsrahmen formal als höherwertiger gilt. Für eine solche Diagnose spricht, dass duale Studienabsolventinnen und Studienabsolventen faktisch in der beruflichen Entwicklung „die Nase vorn“ haben. Allerdings überraschen die Berichte aus fast allen befragten Unternehmen, die betonen, dass Positionen nicht nach der formalen Qualifikation, sondern nach vorhandenen Kompetenzen, individueller Leistungsfähigkeit und Motivation besetzt und im Rahmen der Personalentwicklung von Qualifizierungsmaßnahmen flankiert werden. Offene Konkurrenz auf Augenhöhe ist dabei allerdings vor allem zwischen Absolventinnen und Absolventen eines dualen Studiengangs und Beschäftigten mit einer in den Branchen anerkannten Aufstiegsfortbildung zu erkennen. Während es mit dem Abschluss als Fachwirtin/Fachwirt noch Limitierungen gibt, stehen geprüften Betriebswirtinnen/Betriebswirten alle Möglichkeiten offen. Bisher, so lassen sich unsere Befunde zusammenfassen, gibt es noch Aufstiegswege, die auch Menschen ohne Hochschulzugangsberechtigung und Hochschulstudium offenstehen. Wenn das Format des dualen Studiums nicht zu einer frühen Selektion beruflicher Chancen beitragen soll, sind die bisher etablierten Fortbildungskulturen und -möglichkeiten zumindest zu bewahren.

Mit Blick auf Absolventinnen und Absolventen klassischer Studiengänge lässt sich zumindest in den von uns untersuchten Betrieben aus den Bereichen Großhandel und Finanzdienstleistungen eine Schließung von Einstiegspositionen festhalten. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Beschäftigungspolitik aber auch darauf zielen, selbst und durch eigene Ausbildung für die Versorgung mit Fachkräften zu sorgen. Externe Rekrutierung findet selten statt. Wenn, dann geschieht dies für besondere Funktionen, für Aufgaben in der Unternehmenszentrale oder in Stabsstellen. Ausnahmen sind in Unternehmen zu erkennen, die aufgrund eines starken Wachstumsschubs dringend auf zusätzliches Personal angewiesen sind. Insofern bestätigen sich hier die Befunde von Krone u.a. (2019) und Elsholz (2018), die eine Präferenz „intern vor extern“ feststellen. Auffällig, aber plausibel, ist zudem, dass Betriebe offensichtlich ihre strukturierten Traineeprogramme zurückfahren, wenn sie duale Studienplätze anbieten und hierüber ihren – augenscheinlich bisher geringen – Bedarf an akademischen Qualifikationen abdecken können.

Insgesamt ist hinsichtlich des noch vergleichsweise jungen Formats des dualen Studiums eine positive Gesamtbilanz zu ziehen. Zumindest in den von uns befragten Unternehmen äußern sich sowohl Vertreterinnen und Vertreter aus Personalabteilungen als auch aus der betrieblichen Mitbestimmung deutlich positiv. Vorteile für Unternehmen und attraktive Perspektiven für dual Studierende signalisieren eine Win-win-Situation. Und bisher werden diese Gewinne nicht zulasten anderer Beschäftigtengruppen und ihren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen realisiert. Die

zunächst etwa von einer betrieblichen Interessenvertretung befürchtete Entwicklung zu einer „Zwei-Klassen-Gesellschaft“ ist nicht eingetreten. Dies ist maßgeblich auf die Bemühungen zurückzuführen, betriebliche Aufstiegswege für alle Qualifikationstypen offenzuhalten und mit Maßnahmen der Personalentwicklung zu unterlegen. Negative Folgen der rasanten Verbreitung dualer Studienangebote deuten sich in den von uns untersuchten Betrieben allerdings für Absolventinnen und Absolventen klassischer Studienangebote an. Auch ist nicht von der Hand zu weisen, dass ein Teil der dualen Ausbildungsplätze durch duale Studienplätze ersetzt werden könnte und weniger leistungsstarke Schulabgängerinnen und Schulabgänger von einigen attraktiven Ausbildungsmöglichkeiten ausgeschlossen werden.

### **Ausblick**

Die Zukunft wird sicherlich nicht in einer vollständigen Umstellung auf duale Studienangebote und der Abschaffung klassischer Studienformate liegen. Freiere individuelle Schwerpunktsetzungen fernab permanenter Praxiszwänge oder Befähigung dazu, eigene Bildungsprozesse selbst und eigenmotiviert zu strukturieren, stellen sicherlich auch in Zukunft eigene humanistische Bildungsziele dar, die trotz einer sogenannten „Bachelorisierung“ vor allem in universitären Studienangeboten weiterhin adressiert werden. Dies gilt auch für Möglichkeiten, sich nicht nur intensiv an einen Betrieb zu binden, sondern im Rahmen unterschiedlicher Praktika mit verschiedenen Tätigkeitszuschnitten und Unternehmenskulturen vertraut zu machen. Letztlich stehen der bildungspolitische Grundsatz, prinzipiell offener Zugangsmöglichkeiten zu allen Bildungswegen und betriebliche Auswahlprozesse bei der Besetzung dualer Studienplätze in einem gewissen strukturellen Widerspruch.

Gleichwohl bestätigen die Ergebnisse dieser Studie den Befund, dass duale Studienformate eine hohe Attraktivität für einen Teil der Schulabgängerinnen und Schulabgänger haben und sie Unternehmen zahlreiche Vorteile bieten. Das Feld dualer Studienangebote ist dabei ausgesprochen dynamisch. Dies gilt einerseits für die Hochschulen, die immer neue duale Studiengänge entwickeln, und andererseits für Unternehmen, die sich in das duale Studium vorwagen. Als dynamisch lässt sich auch die konkrete Ausgestaltung dualer Studienangebote nennen. Für die Zukunft zeichnen sich Gestaltungsfelder ab, die es im Blick zu halten gilt.

### **Ausbau dualer Studienangebote**

Der weitere Ausbau dualer Studienangebot ist im Land Bremen politisches Programm. Er wird im Wissenschaftsplan 2025 „begrüßt“ und vor allem im Bereich der Fachhochschulen gesehen.<sup>98</sup> Hochschulpolitische Zielsetzungen und deren Umsetzung an den staatlichen Hochschulstandorten werden in Zielvereinbarungen mit dem Wissenschaftsressort geregelt. Hierbei handelt es sich um Rahmenvereinbarungen, die die Hochschulen autonom umsetzen können. Für die Hochschule Bremerhaven wird etwa für die Periode 2019 bis 2021 festgehalten, dass sie einen dualen Studiengang einrichten und einen weiteren zumindest in Vorbereitung haben solle. Fachrichtung und Kapazität liegen augenscheinlich im Ermessen der Hochschule. Ähnliches gilt für die Hochschule Bremen, für die ein „nachfrageorientierter Ausbau der dualen Studienangebote“ festgeschrieben wurde. Die Zielvereinbarungen für den Zeitraum ab 2022 werden im ersten Halbjahr 2022 verhandelt.

Es ist keine leichte Kunst, Fachkräftebedarfe für die Zukunft abzuschätzen und schon gar nicht, solche Tätigkeitsbereiche zu identifizieren, in denen der neue „beruflich-akademische Bildungstyp“<sup>99</sup> eine starke Nachfrage erfahren könnte. Hinweise dazu liefert eine Studie des CWS in Hannover, die unter anderem von Projektionen ausgeht, die vom BIBB und IAB für Qualifikationen und Berufe in der Zukunft („Qube-Projekt“) erstellt wurden. Kein Handlungsbedarf besteht demnach in den Bereichen der Geisteswissenschaften und der Naturwissenschaften, die auch eher weniger für duale Studienangebote infrage kommen. Auch im Bereich der Elektro- und Informationstechnik wird in Bremen für 2030 ein Überschuss an akademischen Absolventinnen und Absolventen gesehen. Größere Bedarfe bestehen in den Bereichen Sozialwesen, Gesundheit, Maschinenbau und Verkehrswesen, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, Informatik, Bauingenieurwesen und Agrar- und Ernährungswissenschaften, die bereits heute teilweise in Bremen, teilweise regional oder bundesweit mit dualen Studienangeboten bedient werden. Um die Bedarfe in den Bereichen der Medizin, Rechtswissenschaften und „Kunst“ zum Gegenstand dualer Studiengänge zu machen, wäre sicherlich noch konzeptionelle Entwicklungsarbeit zu leisten.<sup>100</sup>

Für ein duales Studium interessieren sich überproportional häufig Personen, deren Familien nicht schon über eine über viele Generationen reichende akademische Sozialisation verfügen. Hier fungiert das duale Studium als Brücke in die akademische Welt. Ähnliches gilt aber auch für kleine und mittlere Unternehmen, die sich bisher bei ihren Ausbildungsbemühungen auf die duale Berufsausbildung konzentriert haben. Auch hier können duale Studienplätze eine Hochschulbrücke bilden. Wenn Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben, weil dafür nicht ausreichend leistungsfähige Bewerberinnen und Bewerber gefunden werden, können duale Studienplätze eine Möglichkeit sein, zusätzliche

<sup>98</sup> Vgl. Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz (2019), S. 33 f.; vgl. auch Bremische Bürgerschaft (2022).

<sup>99</sup> Spöttl (2012).

<sup>100</sup> Vgl. Gehrke/Trunzer (2020), S. 76 f.

Personenkreise anzusprechen. So ist es beispielsweise erklärtes Ziel der Handwerkskammer Bremen, duale Studienangebote einzuführen, um neue attraktive Einstiegswege in die Welt des Handwerks zu öffnen, ohne das bisherige Engagement in der dualen Ausbildung zu reduzieren.

### **Transparenz dualer Studienangebote in Bremen durch Vernetzung und Information**

Bisher gibt es in Bremen keine Dachmarke, unter der Hochschulen und Unternehmen ihre Aktivitäten im Bereich des dualen Studiums bündeln und präsentieren. Im Gegensatz zu den südlichen Flächenländern Baden-Württemberg, Bayern, Hessen und Rheinland-Pfalz mag die Zahl der Hochschulen in Bremen auch begrenzt sein, dennoch sollten die Angebote leichter und transparenter einsehbar sein. Das gilt mit Blick auf bestehende Kooperationen und Unternehmen, die duale Studienplätze anbieten, damit sich Bewerberinnen und Bewerber leichter orientieren können. Dies gilt aber auch mit Blick auf Unternehmen, die sich dafür interessieren, ebenfalls duale Studienangebote in ihr Ausbildungsangebot aufzunehmen.<sup>101</sup> Unsere Befunde zeigen, dass Unternehmen sehr unterschiedliche Präferenzen haben hinsichtlich der inhaltlichen Ausrichtung von Studienangeboten, den vorgeschriebenen Auslandssemestern, dem beruflichen Vorbildungsniveau der Studierendenschaft oder der Zusammensetzung der anderen Partnerunternehmen. Hier würde eine unabhängige Beratung helfen, das passende Studienangebot und den passenden Hochschulpartner auszuwählen. Nicht zuletzt ist häufig unklar, in welchen Branchen und Tätigkeitsbereichen eine bisher ungedeckte Nachfrage nach dualen Studienangeboten besteht oder bestehen könnte, deren Befriedigung die Hochschulen mit einem veränderten Angebot adressieren könnten. Auch wenn der Senat in Bremen hier keinen Handlungsbedarf sieht,<sup>102</sup> so wäre an dieser Stelle eine Einbeziehung von Kammern und Verbänden zielführend, die zugleich als eine Relaisstation zu den Hochschulen fungieren können. Die Etablierung einer Steuerungs- und Beratungskommission – etwa nach dem rheinland-pfälzischen Modell – würde einen wichtigen Beitrag für die quantitative und qualitative Weiterentwicklung dualer Studienangebote im Land Bremen leisten. Hieran sind neben Senatsressorts und Hochschulen auch Studierende, Kammern, Sozialpartner und betriebliche Akteure zu beteiligen.<sup>103</sup>

### **Sicherung der Studien- und Ausbildungsqualität**

Der Wissenschaftsrat hat klargestellt, dass es in den Zuständigkeitsbereich der Hochschulen fällt, Qualität und Studierbarkeit von dualen Studiengängen sicherzustellen. Die Definition und Einhaltung erforderlicher Standards sind in den entsprechenden internen und externen Akkreditierungsverfahren zu prüfen. Aus der Perspektive der Absolventinnen und Absolventen sind solche wissenschaftlichen Standards besonders wichtig, um die formale Zugangsberechtigung für anschließende Masterstudiengänge zu erhalten und auch die entsprechenden Fähigkeiten zu erwerben, um in diesen anschließenden Bildungsgängen bestehen zu können.

Als problematisch erweist sich immer wieder die Qualitätssicherung der praktischen Ausbildungsanteile in den Unternehmen, für die aber auch die Hochschulen die Gesamtverantwortung tragen. In diesem Bereich ist ein Regelungsdefizit zu erkennen, das in Landeshochschulgesetzen und Hochschulen zu bearbeiten ist. So sind etwa in Form von verbindlichen Musterverträgen zwischen Hochschulen und Praxispartnern Aspekte aufzunehmen, die auf inhaltliche Ausbildungsleitfäden sowie Ablaufpläne und die zeitliche Synchronisation des betrieblichen Lernorts mit dem hochschulischen Wissensaufbau Bezug nehmen.<sup>104</sup> Ebenfalls ist das betriebliche Ausbilderinnen- und Ausbilderpersonal zu benennen und darauf zu achten, dass es definierten Eignungskriterien entspricht. Dabei ist zu bedenken, dass es auch sinnvoll sein kann, in der dualen Berufsausbildung erfahrene Ausbilderinnen und Ausbilder durch weitere Personen zu unterstützen, wenn sie nicht selbst über eine Hochschulausbildung verfügen.<sup>105</sup> Gerade mittlere und kleinere Unternehmen, die sich dafür interessieren, duale Studienplätze anzubieten, können von klaren Leitfäden, Vorgaben und Praxisplänen profitieren, um eine gute Qualität des betrieblichen Studienteils zu gewährleisten. In diesem Sinne sind etwa für die Angebote der Dualen Hochschule Baden-Württemberg – und damit sozusagen „der Mutter des dualen Studiums“ – genaue Spielregeln und Eignungsvoraussetzungen für duale Partner in einer Satzung festgelegt.<sup>106</sup> Ähnliche Standardisierungen lassen sich zum Beispiel auch bei der Hochschule für Wirtschaft und Recht in Berlin finden.<sup>107</sup>

### **Studierbarkeit sicherstellen: ausbildungs- oder praxisintegrierte Variante**

Intuitiv wird das duale Studium häufig mit der ausbildungsintegrierten Variante gleichgesetzt, in der die Studierenden neben einem Hochschulabschluss auch einen dualen Berufsabschluss erwerben. Seit Jahren nimmt aber der Anteil des praxisintegrierten dualen Studiums zu, das zwar auch eine mehrjährige intensive Praxisintegration in einem

<sup>101</sup> Vgl. Nickel u.a. (2022), S. 331 ff.

<sup>102</sup> Vgl. Bremische Bürgerschaft (2022), S. 11.

<sup>103</sup> Vgl. Nickel u.a. (2022), S. 319 ff.

<sup>104</sup> Vgl. Nickel u.a. (2022), S. 319 ff.

<sup>105</sup> Vgl. BDA/Stifterverband (2011), S. 20.

<sup>106</sup> Vgl. DHBW (2019).

<sup>107</sup> Vgl. HWR (2015).

Partnerbetrieb vorsieht, aber auf einen separaten Berufsabschluss verzichtet. Die Begleitung, Anleitung und Unterweisung von dual Studierenden ist in den Praxisbetrieben in der ausbildungsintegrierten Variante eindeutig geregelt. Mit einem formellen dualen Ausbildungsvertrag werden die Studierenden von den Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes beziehungsweise der Handwerksordnung erfasst und fallen unter die etablierten Routinen in der betrieblichen Ausbildung. Für die Studierenden bedeuten diese Regelungen auch garantierte Ansprüche etwa auf die Ausbildungsinhalte und auf arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen. Dies ist bei der praxisintegrierten Variante nicht der Fall. Sie ist dafür möglicherweise eher in der Lage, Belastungen für Studierende zu reduzieren, die Studierbarkeit der Studienangebote zu verbessern und gleichzeitig kürzere duale Studienzeiten zu ermöglichen. Zwar ist dies für jedes Berufsfeld separat zu validieren, im kaufmännischen Bereich sind aber keine Tätigkeiten zu erkennen, die wie bei reglementierten Berufen einen dualen Berufsabschluss rechtlich zwingend voraussetzen. Es scheint plausibel, dass bei erfolgreichem Abschluss eines dualen Studiums der duale Berufsabschluss keine zusätzlichen beruflichen Optionen bietet als der formal höherwertige Hochschulabschluss. Dies gilt erst recht, wenn das Format des dualen Studiums mit seiner konstitutiven Praxissättigung mehr Verbreitung erfährt und in der Arbeitswelt bekannter wird. Da der berufliche Ausbildungsabschluss im Rahmen eines dualen Studiums auch als eine Rückfalloption verstanden werden kann, falls Studierende den hochschulischen Anforderungen doch nicht gerecht werden können, sind in der praxisintegrierenden Variante Vorkehrungen zu treffen, die es erleichtern, bisherige Studienleistungen bei einem Wechsel zu einer dualen Berufsausbildung anzurechnen.

### Arbeitsrechtliche Rahmung dualer Studienplätze

In den ausbildungsintegrierten Varianten des dualen Studiums greifen die Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes oder der Handwerksordnung bis zum Zeitpunkt des Erwerbs des Berufsabschlusses, denn sie sind mit einem klassischen Ausbildungsvertrag unterlegt. Vor allem in den praxisintegrierten Varianten bewegen sich die Beziehungen zwischen dual Studierenden und Betrieben in einer arbeitsrechtlichen Grauzone. Das Spektrum reicht hier von Arbeitsverträgen über Ausbildungsvereinbarungen bis hin zu Praktikumsverträgen. Unklar können damit vielfältige Aspekte der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen während des dualen Studiums sein. In Musterverträgen, die Hochschulen bereithalten, um die Beziehungen zwischen Unternehmen und Studierenden zu regeln, sind zum Beispiel Bestimmungen zu finden, die den Urlaubsanspruch für dual Studierende auf den gesetzlichen Mindestanspruch von vier Wochen pro Jahr begrenzen. Der Umfang der Arbeitszeit in den Praxisphasen wird individuell festgelegt. Die Vergütung für die Studien- und Praxisphasen kann frei zwischen den Vertragsparteien ausgehandelt werden. Etwaige Studiengebühren werden nicht immer vollständig von den Praxispartnern übernommen. Nicht unüblich sind Bindungsfristen für die Zeit nach dem dualen Studium oder die Festlegung von Rückzahlungsverpflichtungen von Studiengebühren, sollten die Studierenden das Studium nicht beenden oder die vereinbarte Bindungsfrist nach dem Studium nicht einhalten.

Der kursorische Durchgang durch die einzelnen Aspekte zeigt einen enormen Regelungsbedarf, um dual Studierende, die sich im Zweifelsfall in einer schlechteren Verhandlungsposition befinden, vor Übervorteilung zu schützen. Die Ausgestaltung (und Überprüfung) der vertraglichen Studien- und Ausbildungssituation dual Studierender allein den Unternehmen und Hochschulen zu überlassen (so etwa der Senat der Freien Hansestadt Bremen),<sup>108</sup> erscheint unbefriedigend. Neben der Bereitstellung entsprechender individueller Beratungsangebote,<sup>109</sup> sind entsprechende regulative Leitplanken erforderlich. Bei der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes im Jahr 2019 ist es allerdings den beteiligten Interessenverbänden der Arbeitnehmerseite nicht gelungen, gesetzliche Bestimmungen auf alle dual Studierende auszuweiten.<sup>110</sup> Hier bestehen weiterhin Regelungslücken, die duale Studienangebote immer wieder in einen prekären Bereich drängen können. Auf tarifvertraglicher Ebene gibt es Bemühungen, Tarifverträge abzuschließen, die auf die besondere Situation dualer Studienangebote eingehen. Dies gelingt bisher vor allem für Studierende in der ausbildungsintegrierten Variante. Hier gibt es beispielsweise Vereinbarungen zu dual Studierenden im Bereich des öffentlichen Dienstes der Länder aus dem Jahr 2020. 2021 wurde mit dem Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands (unter anderem Landesbanken und Förderbanken) ein Nachwuchssicherungstarifvertrag abgeschlossen, der dual Studierenden eine monatliche Zulage von 200 Euro auf das in dem Bereich übliche Ausbildungsentgelt festlegt. Die IG Metall konnte entsprechende Regelungen für die Holz- und kunststoffverarbeitende Industrie (2017) und die Metall- und Elektroindustrie (2021) treffen. Weitere Regelungen wurden in diversen Haustarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen festgeschrieben. Die duale Studiensituation bleibt jedoch weiterhin eine arbeitspolitische Baustelle. Dies gilt erst recht für den wachsenden Anteil praxisintegrierter dualer Studienplätze, für den es noch schwieriger zu sein scheint, entsprechende Tarifvereinbarungen zu erreichen. Positive Referenzen sind hinsichtlich der arbeitsrechtlichen Rahmung praxisintegrierter Angebote wiederum bei der Dualen Hochschule Baden-Württemberg oder der Hochschule für Wirtschaft und Recht in Berlin zu finden. Bei der DHBW wird den dualen Partnerbetrieben in

<sup>108</sup> Vgl. Bremische Bürgerschaft (2022), S. 9.

<sup>109</sup> Vgl. Nickel u.a. (2022), S. 329.

<sup>110</sup> Vgl. Gillmann/Specht (2019).



den amtlichen Eignungsvoraussetzungen eine „angemessene Vergütung“ vorgeschrieben, die sich in den einzelnen Studienbereichen auf tarifvertragliche Regelungen für Auszubildende in „entsprechenden anerkannten Berufen“ beziehen.<sup>111</sup> Die Vergütung der Praxispartner an der HWR Berlin orientiert sich demgegenüber an den Auswertungen des BIBB zu Ausbildungsvergütungen in den entsprechenden Berufsfeldern. Darüber hinaus werden in dem Mustervertrag zwischen dual Studierenden und Partnerunternehmen Vereinbarungen zu Bindungsklauseln und Rückzahlungsverpflichtungen explizit ausgeschlossen.<sup>112</sup>

---

<sup>111</sup> Vgl. DHBW (2019).

<sup>112</sup> Vgl. HWR (2015).

## 9 Literaturverzeichnis

- Arbeitnehmerkammer Bremen (2019): Koordinaten der Arbeit im Land Bremen. Tabellenband. Vorgelegt von infas, August 2019.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2020): Bildung in Deutschland 2020. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt.
- Becker, Andreas (2012): Konkurrenz oder Komplementarität? Duale Ausbildungsformen in Betrieben. HBS-Arbeitspapier 259. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Brändle, Tobias/Kugler, Philipp/Zühlke, Anne (2019): Lebenseinkommen von Berufsausbildung und Hochschulstudium im Vergleich. Tübingen: Institut für angewandte Wirtschaftsforschung.
- Bremische Bürgerschaft, Landtag (2022): Drucksache 20/1526 (zu Drs. 20/1480) vom 05.07.22. Mitteilung des Senats vom 5. Juli 2022. Duales Studium im Land Bremen.
- BIBB [Bundesinstitut für Berufsbildung] (2017a): AusbildungPlus. Duales Studium in Zahlen 2016. Trends und Analysen.
- BIBB [Bundesinstitut für Berufsbildung] (2017b): Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 21. Juni 2017 zum dualen Studium. Bundesanzeiger am Dienstag, 18. Juli 2017.
- BIBB [Bundesinstitut für Berufsbildung] (2017c): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017.
- BIBB [Bundesinstitut für Berufsbildung] (2022): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2022): Berufsbildungsbericht.
- BDA/Stiffterverband [Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeber/Stiffterverband für die Deutsche Wissenschaft] (2011): Erfolgsmodell duales Studium. Leitfaden für Unternehmen.
- DGB (2017): Position des DGB zum Dualen Studium. Berlin: DGB Bundesvorstand.
- DHBW [Duale Hochschule Baden-Württemberg] (2014): Das duale Original. In: d13. Das DHBW Magazin 02/2014; 7–22.
- DHBW [Duale Hochschule Baden-Württemberg] (2019): Satzung für die Eignungsvoraussetzungen und das Zulassungsverfahren von Dualen Partnern für ein Bachelorstudium. Amtliche Bekanntmachungen der Dualen Hochschule Baden-Württemberg Nr. 12/2019. [[https://www.dhbw.de/fileadmin/user\\_upload/Dokumente/Amtliche\\_Bekanntmachungen/2019/12\\_2019\\_Satzung\\_EignungsVO\\_u\\_ZulassungsVO\\_fuer\\_DP\\_Bachelor.pdf](https://www.dhbw.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/Amtliche_Bekanntmachungen/2019/12_2019_Satzung_EignungsVO_u_ZulassungsVO_fuer_DP_Bachelor.pdf)] letzter Zugriff: 04.03.2022.
- Elsholz, Uwe/Jaich, Roman/Neu, Ariane (2018): Folgen der Akademisierung der Arbeitswelt. Wechselwirkungen von Arbeits- und Betriebsorganisation, betrieblichen Qualifizierungsstrategien und Veränderungen im Bildungssystem. HBS Study 401. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Gehrke, Birgit/Trunzer, Johannes (2020): Wirtschaftsstruktur, Fachkräftebedarf und Studienangebot in Bremen. Eine Studie des CWS – Center für Wirtschaftspolitische Studien des Instituts für Wirtschaftspolitik im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen, Stand Juni 2020.
- Gensch, Kristina (2014): Dual Studierende in Bayern – Sozioökonomische Merkmale, Zufriedenheit, Perspektiven. IHF-Studien zur Hochschulforschung 84.
- Gillmann, Barbara/Specht, Frank (2019): Gewerkschaften und SPD dringen auf Neuregelung des dualen Studiums. In: Handelsblatt 22.10.2019.
- Goeser, Jochen/Isenmann, Martin (2012): AusbildungPlus. Betriebsumfrage 2011. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

- Hähn, Katharina/Krone, Sirikit (2015): Das duale Studium – Eine gelungene Verknüpfung beruflicher und akademischer Ausbildung!? In: *Recht der Jugend und des Bildungswesens* 3/2015, S. 309–323.
- Heidemann, Winfried/Koch, Johannes (2013): Duale Studiengänge: Konkurrenz für die klassische Ausbildung? In: *WSI-Mitteilungen*, Heft 1/2013, S. 52–56.
- Heublein, Ulrich/Richter, Johanna/Schmelzer, Robert (2020): Die Entwicklung der Studienabbruchquoten in Deutschland. *DZHW Brief* 3/2020. Hannover: Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW).
- Hofmann, Silvia/Hemkes, Barbara/Leo-Joyce, Stephan/König, Maik/Kutzner, Petra (2020): *AusbildungPlus in Zahlen. Duales Studium 2019. Trends und Analysen*. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Hopf, Christel (1991): Qualitative Interviews in der Sozialforschung. Ein Überblick. In: Flick, Uwe/von Kardorff, Ernst/Keupp, Heiner/von Rosenstiel, Lutz/Wolff, Stephan (Hrsg.): *Handbuch qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen*, S. 177–182.
- HWR [Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin] (2015): Grundsätze für die Eignung von Ausbildungspartnern für duale Bachelor-Studiengänge des Fachbereichs Duales Studium Wirtschaft • Technik in der HWR. [<https://www.hwr-berlin.de/fileadmin/portal/Dokumente/Fachbereiche-Institute/FB2/Allgemein/Grundsätze-Eignung-Ausbildungspartner.pdf>], letzter Zugriff: 28.03.2022.
- IW [Institut der deutschen Wirtschaft Köln] (Hrsg.) (2010): *Qualifizierungsmonitor – Empiriegestütztes Monitoring zur Qualifizierungssituation in der deutschen Wirtschaft. Eine Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie*.
- Konegen-Grenier, Christiane/Winde, Mathias/Placke, Beate Placke (2017): *Bildungsinvestitionen der Wirtschaft 2015*. Essen: Edition Stifterverband.
- Krone, Sirikit (2015): Das duale Studium. In: Krone, Sirikit (Hrsg.): *Dual Studieren im Blick – Entstehungsbedingungen, Interessenlagen und Umsetzungserfahrungen in dualen Studiengängen*. S. 15–28.
- Krone, Sirikit (2019): *Stellungnahme für die Anhörung des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des deutschen Bundestages zum Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung (BT-Drs.19/10815) am 16. Oktober 2019 in Berlin*. Deutscher Bundestag, Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung, Ausschussdrucksache 19(18)124, S. 42–52.
- Krone, Sirikit/Nieding, Iris/Ratermann-Busse, Monique (2019): *Dual studieren – und dann? Eine empirische Studie zum Übergangsprozess Studium–Beruf dualer Studienabsolvent/inn/en*. Study 413 der Hans-Böckler-Stiftung, Januar 2019.
- Kupfer, Franziska (2013): Duale Studiengänge aus Sicht der Betriebe – Praxisnahes Erfolgsmodell durch Bestenauslese. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis – BWP*, Heft 4/2013, S. 25–29.
- Kupfer, Franziska/Kolter, Christa (2012): *Analyse und Systematisierung dualer Studiengänge an Hochschulen. Zwischenbericht*, 25. Juli 2012.
- Kupfer, Franziska/Köhlmann-Eckel, Christiane/Kolter, Christa (2014): *Duale Studiengänge – Praxisnahes Erfolgsmodell mit Potenzial? In: Bundesinstitut für Berufsbildung – Wissenschaftliche Diskussionspapiere* 152.
- Maier, Tobias/Steeg, Stefanie (2019): *Duales Studium oder Fortbildung – Was erhöht die Chancen für einen betrieblichen Aufstieg? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 2/2019, S. 16–20.
- Maier, Tobias/Zika, Gerda/Wolter, Marc Ingo/Kalinowski, Michael/Helmrich, Robert (2014): *Engpässe im mittleren Qualifikationsbereich trotz erhöhter Zuwanderung*. BIBB-Report 23|2014, Bundesinstitut für Berufsbildung.

- Mill, Ulrich (2015): Die Entstehung dualer Studiengänge. In: Krone, Sirikit (Hg.): Dual Studieren im Blick – Entstehungsbedingungen, Interessenlagen und Umsetzungserfahrungen in dualen Studiengängen, S. 127–165.
- Mordhorst, Lisa/Nickel, Sigrun (2019): Grenzenloses Wachstum? Entwicklung des dualen Studiums in den Bundesländern. Arbeitspapier 212. CHE gemeinnütziges Centrum für Hochschulentwicklung.
- Mucke Kerstin/Schwiedrzik, Bernd (2000): Duale berufliche Bildungsgänge im tertiären Bereich – Möglichkeiten und Grenzen einer fachlichen Kooperation von Betrieben mit Fachschulen und Berufsakademien. Abschlussbericht über das BIBB-Projekt 2.1003.
- Nickel, Sigrun/Pfeiffer, Iris/Fischer, Andreas/Hüsch, Marc/Kiepenheuer-Drechsler, Barbara/Lauterbach, Nadja/Reum, Nicolas/Thiele, Anna-Lena/Ulrich, Saskia (2022): Duales Studium: Umsetzungsmodelle und Entwicklungsbedarfe. Gütersloh: CHE Centrum für Hochschulentwicklung.
- OECD (2018): Bildung auf einen Blick. Abrufbar unter: <http://www.oecd.org/berlin/publikationen/bildung-auf-einen-blick.htm>.
- Ostermann, Kerstin/Patzina, Alexander (2019): Ein duales Studium begünstigt den Berufseinstieg. In: IAB Kurzbericht 25/2019.
- Pohl, Urte (2010): Evaluation dualer Studiengänge an ausgewählten Hochschulen Thüringens – Eine Einstiegsvariante von Akademikern in die Erwerbstätigkeit. Dissertation.
- Purz, Sylvia (2011): Duale Studiengänge als Instrument der Nachwuchssicherung Hochqualifizierter.
- Röttger, Christof/Weber, Brigitte/Weber, Enzo (2020): Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten. In: IAB Aktuelle Daten und Indikatoren.
- Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz (Hrsg.) (2019). Wissenschaftsplan 2025. Schwerpunkte der bremischen Wissenschaftspolitik.
- Spöttl, Georg (2012): Bildungstypen, Karrierewege und Beschäftigungsmuster. In: Kuda, Eva/Strauß, Jürgen/Spöttl, Georg/Kaßbaum, Bernd (Hrsg.): Akademisierung der Arbeitswelt?
- Statistisches Bundesamt (2018): Bildung und Kultur. Nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen. Fachserie 11 Reihe 4.3.1.
- Stüber, Heiko (2016): Qualifikation zahlt sich aus. Berufsspezifische Lebensentgelte. In: IAB Kurzbericht 17/2016.
- Wissenschaftsrat (2013): Empfehlungen zur Entwicklung des dualen Studiums. Positionspapier. Drucksache 3479-13.
- Witzel, Andreas (1985): Das problemzentrierte Interview. In: Jüttermann, Gerd (Hrsg.): Qualitative Forschung in der Psychologie: Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder, S. 227–255.
- Wolnik, Kevin/Holtrup, André/Warsewa, Günter (2019): Der Bremer Erwerbstätigkeitsatlas. Strukturierung des Erwerbssystems im Lande Bremen. In: Arbeit und Wirtschaft in Bremen 30/2019.
- Wolter, Andrä/Kamm, Caroline/Lenz, Katharina/Renger, Peggy/Spexard, Anna (Hrsg.) (2014): Potenziale des dualen Studiums in den MINT-Fächern. München: acatech.
- Wolter, Marc Ingo/Mönnig, Anke/Schneemann, Christian/Weber, Enzo/Zika, Gerd/Helmrich, Robert Maier, Tobias/Winnige, Stefan (2019): Wirtschaft 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Ökonomie. Szenario-Rechnungen im Rahmen der fünften Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen.
- Zika, Gerd u.a. (2021): Die Auswirkungen der Klimaschutzmaßnahmen auf den Arbeitsmarkt und die Wirtschaft.

## Impressum

---

### Herausgeber

Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw)  
Universität / Arbeitnehmerkammer Bremen  
Wiener Straße 9  
28359 Bremen

Arbeitnehmerkammer Bremen  
Bürgerstraße 1  
28195 Bremen

### Umschlaggestaltung

GfG/Gruppe für Gestaltung, Bremen

### Titelfotos

fotolia.com/Dan Race  
fotolia.com/CHW  
fotolia.com/auremar  
fotolia.com/Carl-Juergen Bautsch

### Lektorat

Martina Kedenburg

### Druck

Brüggemann, Bremen

1. Auflage 2022  
ISSN: 2195-7266

### Bestellung

Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw)  
Geschäftsstelle  
Telefon 0421.218-6 17 04  
iaw-info@uni-bremen.de

Die Arbeitnehmerkammer Bremen vertritt als Körperschaft des öffentlichen Rechts die Interessen der im Land Bremen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Um diesem gesetzlichen Auftrag auf der Basis aktueller wissenschaftlicher Forschungsergebnisse umfassend gerecht zu werden, kooperiert die Arbeitnehmerkammer mit der Universität Bremen. Teil dieser Kooperation ist das Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw), das gemeinsam von beiden Häusern getragen wird. Schwerpunkte des iaw sind die Erforschung des Strukturwandels von Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft, insbesondere in seinen Auswirkungen auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Im Rahmen dieser Reihe werden die Forschungsergebnisse, die aus der Kooperation zwischen Arbeitnehmerkammer und iaw hervorgehen, veröffentlicht.



**Arbeitnehmerkammer Bremen**  
Bürgerstraße 1  
28195 Bremen  
Telefon 0421.3 63 01-0  
Telefax 0421.3 63 01-89  
info@arbeitnehmerkammer.de  
www.arbeitnehmerkammer.de

**iaw – Institut Arbeit und Wirtschaft**  
Universität Bremen  
Wiener Straße 9  
28359 Bremen  
Telefon 0421.2 18-6 17 04  
Telefax 0421.2 18-6 17 07  
iaw-info@uni-bremen.de  
www.iaw.uni-bremen.de



## Duales Studium in Bremen: Angebote, Erfahrungen, Auswirkungen

Bundesweit hat sich die Zahl der dualen Studiengänge zwischen 2004 und 2019 mehr als verdreifacht und die der dual Studierenden von knapp 41.000 auf über 108.000 erhöht. Das duale Studium verbindet einen akademischen Abschluss mit intensiven Praxisphasen in einem Ausbildungsbetrieb; in der ausbildungsintegrierten Variante wird ein zweiter beruflicher Abschluss erworben. Dabei können die jeweiligen Vorteile einer beruflichen Ausbildung und eines Hochschulstudiums miteinander verknüpft werden: Neben praktischen betriebs- und berufsspezifischen Erfahrungen erweitern die Studierenden im Rahmen des Studiums ihre theoretisch-analytischen Fähigkeiten und bauen Kompetenzen zur eigenständigen Problemlösung und Wissensaneignung aus.

Mit dieser Studie wird zunächst eine Bestandsaufnahme der dualen Studienangebote von Hochschulen und Betrieben im Land Bremen vorgelegt. Darauf aufbauend wird zum einen danach gefragt, wie sich Karriereverläufe und Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen dualer Studienabsolventinnen und Studienabsolventen im Vergleich zu Personen mit klassischem Studienabschluss oder Berufsabschluss und gegebenenfalls Aufstiegsfortbildungen entwickeln. Zum anderen werden Auswirkungen auf die betrieblichen Beschäftigungs- und Qualifizierungspolitiken beleuchtet und ein besonderes Augenmerk darauf gerichtet, ob dual Studierende beziehungsweise duale Studienabsolventinnen und Studienabsolventen andere Qualifikationsgruppen verdrängen.