



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Studienabbrecher als Auszubildende ins Boot holen

Ein Ratgeber für kleine und mittlere Unternehmen





Vom Kurs abgekommen

Gründe für den Studienabbruch

Auf einen Blick

- Berufliche Neuorientierung
- Wunsch nach mehr Praxisnähe
- Finanzielle Gründe
- Besondere Lebenslagen

Vielen jungen Abiturientinnen und Abiturienten sind die Vorteile und Potentiale einer dualen Berufsausbildung als Weg zu einem berufsqualifizierenden Abschluss nicht ausreichend bekannt. Sie werden im Gymnasium auf das Hochschulsystem orientiert und lernen sehr theorielastig. Die Hochschule als hochgradig selbstbestimmtes Lernumfeld mit eher geringem Praxisanteil und – je nach Fächerwahl – wenig vordefinierten Berufsfeldern stellt sich dann jedoch für einige junge Menschen als der falsche Rahmen heraus. Dies erkennen sie im günstigsten Fall nach wenigen Semestern, aber der Prozess des Studienabbruchs kann auch einige Jahre dauern. Neben dem Wunsch nach beruflicher Neuorientierung und mehr Praxis können aber auch Leistungsprobleme, finanzielle Engpässe oder besondere Lebenslagen wie Familiengründung, Pflege und Trauerfälle sowie Krankheitsphasen das Studium unmöglich und einen beruflichen Neuanfang notwendig machen.



Mit Tiefgang

Besonderheiten und Vorteile der Zielgruppe

Auf einen Blick

- Höheres Lebensalter und persönliche Reife
- Fach- und Methodenkompetenzen
- Selbstorganisation und hohe Auffassungsgabe
- Zweite-Chance-Prinzip: Geringeres Abbruchrisiko
- Leitungsqualitäten und Führungspotential

Junge Menschen, die die Hochschule ohne Abschluss verlassen, bringen viele Kompetenzen mit, um erfolgreich einen alternativen beruflichen Weg einzuschlagen. Neben ihrer meist hohen Auffassungsgabe und den an der Hochschule erworbenen Fach- und Methodenkompetenzen ist besonders die persönliche Reife ein Pluspunkt – vor allem, wenn im Unternehmen seriöses Auftreten und ein freundlicher sowie souveräner Umgang mit Kunden gefragt ist. Auch Selbstorganisation und Eigenständigkeit sind Qualitäten, die durch Lebens- und Hochschulerfahrung bei der Zielgruppe oft sehr ausgeprägt sind. Gleichzeitig besteht der Wunsch nach mehr Struktur und einem geregelten Arbeits- und Ausbildungsumfeld. Die Betroffenen sind sich bewusst, dass eine Ausbildung ihre zweite und vielleicht letzte Chance auf einen berufsqualifizierenden Abschluss darstellt, darum ist das Abbruchrisiko in der Ausbildung – bei entsprechenden Rahmenbedingungen – überaus gering.

Auch in der Berufsschule erzielen Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher oft Bestleistungen, obwohl das Lernen mit jüngeren Mitschülern anfangs noch ungewohnt sein mag. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist das Führungspotential einer Reihe von Studienabbrechern nach Ende der Ausbildung – geeignete Fortbildungen und Förderung im Betrieb können sie für die Abteilungsleitung oder gar die Geschäftsübernahme qualifizieren.

„*Ich bilde Studenaussteiger/innen aus, weil viele junge Menschen erst im zweiten Anlauf erkennen, dass ein kreativer, modischer und künstlerischer Beruf der richtige Weg ist. Dafür möchte ich ihnen eine Chance geben.*“

Brigitte Wildangel – Geschäftsführerin Haarstudio Wildangel GmbH, Lindlar

Anlegeplatz

Gewinnung von Studienabbrechern als Auszubildende

Auf einen Blick

- Direkte Ansprache der Zielgruppe mit Ihrer Öffentlichkeitsarbeit
- Attraktive Stellenausschreibungen
- Solide Ausbildungsbedingungen und weiche Gehaltsbestandteile
- Ansprechende Internetpräsenz und Social-Media-Kanäle
- Kontakt zu Kammern, der Agentur für Arbeit und anderen Beratungsstellen
- Präsenz auf Ausbildungsmessen
- Zeitliche Flexibilität bei Einstieg und Übergangslösungen

Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher sind in Zeiten des prognostizierten Fachkräftemangels gefragte Ausbildungskandidaten. Um Studienabbrechende anzusprechen und Ihren Betrieb attraktiv für diese Bewerbergruppe zu machen, stehen Ihnen einige wichtige Instrumente zur Verfügung. Eine zielgruppenspezifische Öffentlichkeitsarbeit ist dabei das A und O. So ist vor allem ein alters- und kompetenzgerechter Zuschnitt der Stellenanzeige hilfreich: Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher sollten gesiezt werden. Sie achten aufgrund ihres fortgeschrittenen Alters eher auf finanzielle und strukturelle Sicherheit während der Ausbildung. Eine möglichst detaillierte Berufs- und Unternehmensbeschreibung hilft, Interesse am Berufsfeld und an Ihrer Branche zu wecken. Formulieren Sie in Ihrer Ausschreibung jedoch nicht nur Ihre Anforderungen und Erwartungen, sondern auch die Dinge, die Sie als Arbeitgeber zu bieten haben. Solide Ausbildungsbedingungen und ein zukunftssicherer Beruf sind immer noch der beste Anreiz. Neben dem Entgelt können Ihnen auch weiche Gehaltsbestandteile wie z. B. ein Jobticket, Kindergartenprämien oder Gleitzeitmodelle die Aufmerksamkeit potentieller Bewerber sichern – die Zielgruppe ist es allemal wert!

„*Ich bilde Studenaussteiger/innen aus, weil sie ein anderes Hintergrundwissen mitbringen, das aufgrund der hohen Technisierung in meinem Handwerk notwendig ist.*“

Matthias Elbracht – Geschäftsführer Möbelwerkstätten Elbracht, Köln

Beachten Sie bei der Ausschreibung von Ausbildungsstellen in Stellenbörsen, auf Ihrer Website oder Social-Media-Kanälen: Der Hinweis „Studienabbrecher willkommen“ wirkt oft Wunder und hilft dabei, die erste psychologische Hürde zu überwinden. Oft steht nämlich das Scheitern bei den Betroffenen so im Vordergrund, dass sie Hemmungen haben, auf Unternehmen zuzugehen.

Nutzen Sie auch die Unterstützung des Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit und seien Sie präsent auf Ausbildungsmessen. Weisen Sie dort explizit auf Ihre Bereitschaft hin, junge Menschen ohne Studienabschluss aus- und vor allem auch weiterzubilden. Zudem ist der Kontakt mit der Agentur der Arbeit, den Kammern und anderen Beratungsstellen sinnvoll, um sich als Ausbildungsbetrieb bekannt zu machen und sich auf dem Arbeitsmarkt zu vernetzen. Wenn schon Studienabbrecher bei Ihnen in der Ausbildung sind, sollten Sie diese in die Akquise einbinden. Sie können zum Beispiel auf Messen als Gesprächspartner mitkommen, im Schnupperpraktikum neuen Interessenten und Interessentinnen Auskunft über ihre Erfahrungen geben oder den Interessierten eine Tour durch Ihren Betrieb ermöglichen.

Der Studienabbruch erfolgt „antizyklisch“ – Bewerbungen aus dieser Zielgruppe werden ganzjährig bei Ihnen eingehen. Handeln Sie in solchen Fällen flexibel: Wenn Sie sich für einen Bewerber interessieren oder entschieden haben, können Sie beispielsweise einen Einstieg ins laufende Lehrjahr oder aber eine Übergangsbeschäftigung bis zum nächsten Ausbildungsjahr ermöglichen und den Kandidaten oder die Kandidatin so binden.



Gut verankert

Langfristige Bindung und Entwicklung im Betrieb

Auf einen Blick

- Verkürzung der Ausbildung
- Abwechslung und Spezialisierung im Arbeitsalltag
- Besondere Vergütung guter Leistungen in Betrieb und Berufsschule
- Gute Zusammenarbeit mit Ausbildern, Betriebsräten und JAV'en
- Rücksprache mit Berufsschulen und Verbundpartnern
- Weiterbildungsplan und regelmäßige Potentialgespräche
- Langfristige Personalplanung und Übernahmeoptionen

Um die Attraktivität Ihres Unternehmens für Ausbildungskandidaten und -kandidatinnen zu steigern, bietet es sich an, die eigentliche Berufsausbildung zu verkürzen und bereits im Voraus etwaige Weiterbildungen – wie beispielsweise die Fachwirtin oder den Meister – als Optionen anzusprechen. Die Verkürzung der Ausbildungszeit ist, ebenso wie die Teilzeitberufsausbildung, im § 8 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) sowie im § 27 der Handwerksordnung (HwO) geregelt. Sollten Sie nicht von vornherein die Ausbildungszeit herabsetzen wollen, ist sowohl eine Verkürzung während der Ausbildung als auch anhand der Leistungen gegen Ende der Ausbildung möglich. Es gibt dazu auch die Möglichkeit, einen Antrag auf vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung (§ 45 Abs. 1 BBiG/§ 37 Abs. 1 HwO) zu stellen. Auch die Externenprüfung kann für gut vorgebildete Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher eine Möglichkeit sein. Für alle Wege sind die Kammern die zuständigen Ansprechpartner, ebenso wie für fachnahe Fort- und Weiterbildungen. Im Arbeitsalltag können Sie, neben den notwendigerweise zu verrichtenden Lern- und Routinetätigkeiten, mit abwechslungsreichen Aufgaben und Spezialisierung dafür sorgen, dass Auszubildende Expertise

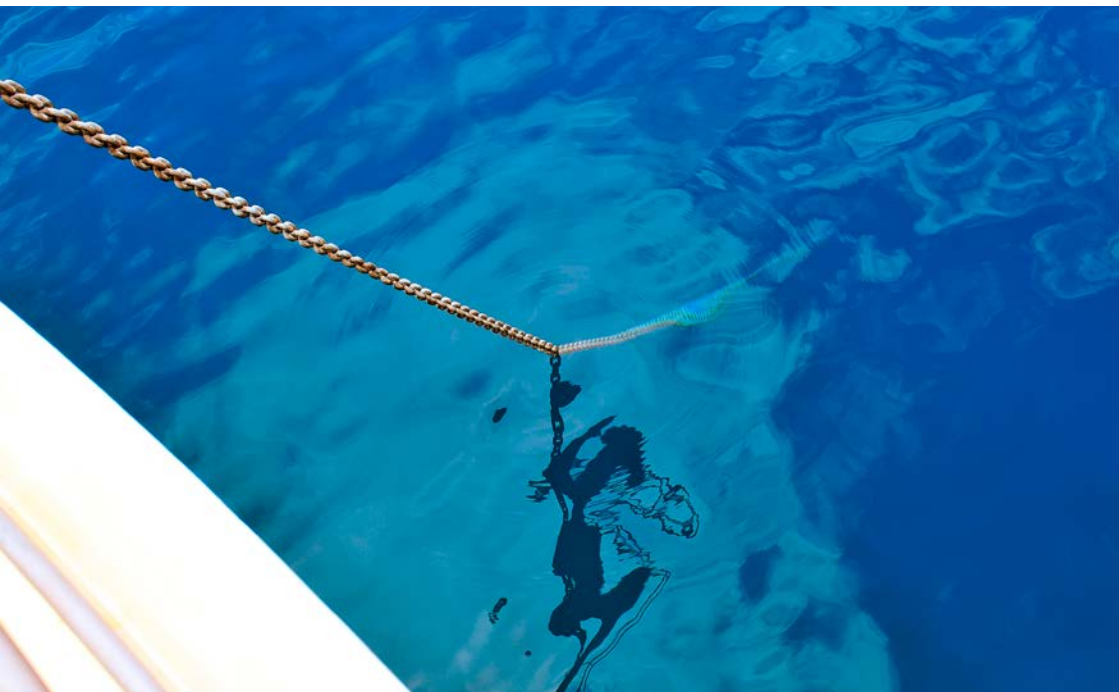
„*Als ich meinen Eltern, Freunden und Bekannten von meinem Ausbildungsbetrieb und den Entwicklungsmöglichkeiten berichtete, war die anfängliche Skepsis schnell gewichen. Die Aussicht auf eine Ausbildungsverkürzung war ein zusätzlicher Ansporn für mich.*“

Rieke Scheider: Vom Modedesign zum Friseurhandwerk

entwickeln. Auch leistungsbezogene Bonuszahlungen für gute Berufsschulnoten oder gute Mitarbeit im Betrieb sind ein wichtiger Anreiz.

Eine gute Verbindung zwischen Azubi und Ausbilder und regelmäßige Feedbackgespräche sowohl mit den Auszubildenden als auch mit der Berufsschule sowie den Verbundpartnern sind wichtig. Dadurch können frühzeitig Stärken und Schwächen erkannt werden, was eine gezielte Förderung der Auszubildenden ermöglicht. Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertreter (JAV) können in diesem Prozess mit ihrem Know-how und ihrem Zugang zum Azubi hilfreich sein und sollten gegebenenfalls einbezogen werden.

Zu guter Letzt gilt: Studienabbrecher sind in der Regel hochmotivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Potentiale Sie durch Qualifikation und Weiterbildung wecken und langfristig in Ihr Unternehmen einfließen lassen können. Natürlich können erst einmal ein paar Jahre Berufserfahrung vonnöten sein, doch sollten Sie Ihre Azubis wissen lassen, dass Sie sie übernehmen und aufbauen wollen. Bereits bei der Ausbildungsanbahnung sollten Sie also darauf achten, Entwicklungswünsche und -potentiale der Bewerberinnen und Bewerber zu berücksichtigen – denn eine mittel- bis langfristige Personalplanung ist zur Absicherung des Geschäfts insbesondere dann wichtig, wenn auch Ihr Betrieb durch die Altersstruktur der Beschäftigten vor Probleme gestellt wird.



Eine starke Crew

Potentiale von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)

Auf einen Blick

- Stabile Teams
- Familiäre Atmosphäre
- Regionale Verwurzelung
- Abwechslungsreiche Tätigkeiten und „Allroundertum“
- Individuelle Weiterbildungsmöglichkeiten
- Höhere Übernahmechancen nach der Ausbildung
- Karriereoptionen bis hin zur Abteilungs- und Betriebsübernahme

Nicht nur die Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher, sondern natürlich auch kleine oder mittelständische Unternehmen wie Sie haben einiges zu bieten. Die familiäre Atmosphäre in kleineren und mittleren Betrieben, aber auch deren regionale Verwurzelung sind für die Studienabbrechenden wichtige Faktoren bei ihrer Entscheidung für eine Ausbildung. Oftmals haben sie die Region, in der sie studiert haben, lieb gewonnen und möchten diese trotz des Scheiterns an der Hochschule nicht verlassen. Auch inhaltlich haben kleinere Unternehmen den Vorteil, dass sie nicht nur einen Arbeitsschritt, sondern gesamte Produktions- und Dienstleistungsabläufe vermitteln und ihren Auszubildenden das typische „Allroundertum“ beibringen können. KMU können individuelle Entwicklungsmöglichkeiten bieten. Kombiniert mit den Chancen auf die Übernahme nach der Ausbildung und langfristigen Karriereperspektiven stehen sie also großen Konzernen in nichts nach!





Klar Schiff

Checkliste für Ihr Unternehmen

- Studienabbrecher sind für uns eine Zielgruppe als Auszubildende.
- Wir wissen, was wir von den Auszubildenden erwarten, aber auch, was wir zu bieten haben.
- Wir sprechen Studienabbrecher in Ausschreibungen direkt an.
- Wir nutzen unsere Homepage bzw. Social-Media-Kanäle zur Ansprache und Gewinnung von Studienabbrechern.
- Wir sind auf Ausbildungsmessen präsent.
- Wir haben Kontakte zur Agentur für Arbeit und den Kammern.
- Wir bieten Schnuppertage/-praktika für Studienabbrechende an.
- Wir bieten ein Praktikum o. Ä. als Überbrückungsmöglichkeit bis zum Ausbildungsstart an.
- Wir haben unsere Ausbildungsbedingungen und unsere Attraktivität geprüft.
- Wir ermöglichen einen ganzjährigen flexiblen Einstieg in die Ausbildung.
- Wir bieten die Option der Ausbildungsverkürzung an.
- Wir stellen eine Übernahme nach der Ausbildung in Aussicht.
- Wir haben Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten nach der Ausbildung im Blick.

Butter bei die Fische

Noch Zweifel?

Sollten Sie sich der Zielgruppe der Studienabbrecher zum ersten Mal nähern, kommen Ihnen verständlicherweise vielleicht manchmal Zweifel, ob dies ein guter Weg für Ihre Ausbildungs- und Personalplanung ist. Kann eine ehemalige Philosophiestudentin auch wirklich handwerkliches Geschick haben? Ist der gescheiterte Lehramtsstudent nicht zu weltfremd, um im Groß- und Außenhandel mit den „harten Zahlen“ umzugehen?

Seien Sie an dieser Stelle beruhigt: Natürlich ist nicht jeder Studienabbrecher für jeden Beruf geeignet und auch nicht an jedem Berufsfeld interessiert. Doch Studienaussteiger zeichnen sich in der Regel durch eine hohe Motivation und Lernbereitschaft aus, und bringen neben der (Fach-)Hochschulreife auch ein Plus an Lebenserfahrung mit. Besonders die folgenden Tätigkeitsbereiche sind für sie interessant:

- Kaufmännische und Verwaltungsberufe wie bspw. die Kauffrau im Groß- und Außenhandel, der Industriekaufmann oder Kaufleute für Büromanagement
- IT- und Medienberufe wie Fachinformatikerin, IT-Systemkaufmann oder Mediengestalter
- Präzisionsberufe wie Florist, Augenoptiker, Tischlerin, Mechatronikerin
- Freie Berufe wie Notar- oder Steuerfachgestellte, Garten- und Landschaftsbauer oder Medizinische Fachangestellte

Im Rahmen der bundesweiten JOBSTARTER-Projekte wurden aber auch schon Winzer, Elektroniker und Konditorinnen vermittelt. Oftmals haben die Berufswünsche auch mit familiären Vorprägungen und Arbeitserfahrungen während des Studiums zu tun, oder aber mit Lebensträumen, die verwirklicht werden wollen. Wie die Stimmen der KMU-Vertreter in dieser Broschüre zeigen, haben bereits viele Betriebe in ganz Deutschland positive Erfahrungen mit Studienabbrechern als Auszubildenden gemacht. Ihr Vertrauensvorschuss wird belohnt werden!

„*Im Lebensmittelhandwerk werden in den nächsten 10 bis 15 Jahren viele Betriebe altersbedingt schließen. Wir bilden jetzt schon für die Zukunft aus und legen großes Augenmerk darauf, ob sich jemand nach der Ausbildung auch eine Abteilungsleitung oder vielleicht sogar einmal die Betriebsübernahme vorstellen kann.*“

Olav Praetsch – Inhaber Chocolaterie Praetsch, Wermsdorf

Lotsendienst

JOBSTARTER plus-Projekte zur Unterstützung von KMU bei der Gewinnung von Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern

Das vom BMBF geförderte Programm JOBSTARTER plus rückt die Gewinnung von Studienabbrecherinnen und -abbrechern für die berufliche Bildung in den Fokus. Seit Anfang 2015 arbeiten JOBSTARTER plus-Projekte bundesweit daran, Studienabbrechende und kleine und mittlere Unternehmen zusammenzuführen.

Die regionalen Beratungs- und Integrationsprojekte unterstützen Unternehmen mit den folgenden Angeboten:

- Information über die Potentiale von Studienabbrechenden als Auszubildende
- Unterstützung bei der Gewinnung von Studienabbrechenden
- Begleitung bei der Integration in den Betrieb
- Information über weitere regionale Beratungsstellen

Die Kontaktdaten aller Projekte finden Sie auf der JOBSTARTER-Website unter www.jobstarter.de/projektlandkarte.

Die JOBSTARTER plus-Projekte sind Teil der 2014 gestarteten Gesamtinitiative des BMBF zur Gewinnung von Studienabbrecherinnen und -abbrechern für die berufliche Bildung. Im Rahmen der Initiative wurden außerdem das zentrale Online-Portal www.studienabbruch-und-dann.de und sogenannte Leuchtturmprojekte in bisher fünf Bundesländern eingerichtet, die landesweite Beratungs- und Vernetzungsstrukturen aufbauen.



Impressum

Herausgeber

Programmstelle beim Bundesinstitut für
Berufsbildung (BIBB) für das Programm
JOBSTARTER des Bundesministeriums für
Bildung und Forschung (BMBF)
Robert-Schuman-Platz 3/53175 Bonn
Tel.: 0228 1 07 29 09
Fax: 0228 1 07 28 87
E-Mail: info@jobstarter.de
Internet: www.jobstarter.de

Bestellungen

schriftlich an
Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
Internet: www.bmbf.de
oder per
Tel.: 030 18 272 272 1
Fax: 030 18 10 272 272 1

Stand

Februar 2018

Text & Konzept

KOWA Leipzig
Programmstelle JOBSTARTER
Julia Herwartz, Claudia Laubenstein

Gestaltung

PRpetuum GmbH, München

Druck

BMBF

Bildnachweis

Titel: iStock/mbbirdy
S. 1: Presse- und Informationsamt der
Bundesregierung/Steffen Kugler,
shutterstock/VitaminCo
S. 2: shutterstock/Csaba Peterdi
S. 5: shutterstock/IUshakovsky
S. 7: shutterstock/FedotovAnatoly
S. 8: iStock/jtyler
S. 11: Fotolia/mauli

Diese Publikation wird als Fachinformation
des Bundesministeriums für Bildung und
Forschung kostenlos herausgegeben. Sie ist
nicht zum Verkauf bestimmt und darf nicht
zur Wahlwerbung politischer Parteien oder
Gruppen eingesetzt werden.

Diese Broschüre basiert auf den Ergebnissen
und Erfahrungen der in ganz Deutschland
tätigen JOBSTARTER plus-Projekte. Vorlage
ist ein vom Projekt „Plan B – Durchstarten in
die berufliche Zukunft“ entwickelter regiona-
ler Unternehmer-Leitfaden. Ein besonderer
Dank gilt daher dem Träger des Projektes, der
Kooperationsstelle Wissenschaft & Arbeit in
Leipzig (KOWA).

www.bmbf.de

