

Studie



Schwerpunkt:
Betriebliche
Praxisphasen

Qualitätsreport Duales Studium

jugend.dgb.de

Inhaltsverzeichnis

	Vorwort	5
1	Einordnung und Gesamtbewertung	6
1.1	Das duale Studium – strukturelle Rahmendaten	7
1.2	Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick	8
2	Methodik und Auswertungsverfahren	10
3	Wer wurde befragt?	11
3.1	Informationen zu den dual Studierenden	11
3.2	Informationen zu den Betrieben	13
4	Die sozioökonomische Situation von dual Studierenden	14
4.1	Höhe der Vergütung	15
4.2	Reicht die Vergütung zum Leben aus?	16
4.3	Woher kommt das Geld zum Studieren?	17
4.4	Zwei Lernorte	18
4.5	Semesterbeiträge und weitere Kosten – wer zahlt was?	19
5	Vertragsregelungen und weitere Vereinbarungen	22
5.1	Arbeitszeit	23
5.2	Urlaub	24
5.3	Sonderzahlungen	24
5.4	Freistellung	25
5.5	Übernahme	25
5.5.1	befristete Übernahme	26
5.6	Bindungs- und Rückzahlungsklauseln	28
5.6.1	Studienabbruch	29
5.7	Welche Vereinbarungen gelten darüber hinaus?	29
6	Qualität der Praxisphasen	30
6.1	Wissensvermittlung	32
6.2	Ausbildungsplan	32
6.3	Betreuung im Betrieb	33
6.4	Inhaltliche Verzahnung zwischen Betrieb und Hochschule	36
6.5	Freistellung für studienbezogene Lernleistungen	38
6.6	Anerkennung betrieblicher Leistungen durch ECTS-Punkte	39
6.7	Notwendige Lernmittel, Lernzeit und Berücksichtigung von Interessen	41
6.8	Wie zufrieden sind die dual Studierenden mit den Praxisphasen?	43
7	Probleme aus Sicht der dual Studierenden	44
7.1	Überlastung im dualen Studium	45
7.2	Der Zeitaufwand im dualen Studium	46
7.3	Probleme in der Hochschule	47
7.4	Probleme im Betrieb/in der Einrichtung	48
7.5	Zukunftspläne der Studierenden	49
8	Private Hochschulen	51
8.1	Studiengebühren	52
8.2	Vertragliche Regelungen	53
9	Fazit und Forderungen	54
	Hinweise und Glossar	57
	Impressum	58



»Qualität vor Quantität. Das sollte auch das Motto für das duale Studium sein. Dazu gehören mindestens eine gute Betreuung im ausbildenden Betrieb und eine sinnvolle Verknüpfung von Theorie und Praxis. Wir können uns wirklich nicht leisten, junge Menschen schlecht auszubilden. Ich fordere die Hochschulen und Betriebe auf, ihrer Pflicht zur Qualitätssicherung besser nachzukommen.«

Kristof Becker, DGB-Bundesjugendsekretär

Vorwort

Duale Studiengänge sind nicht mehr aus der Berufslandschaft wegzudenken. Sie sind in der Verbindung von Wissenschaftlichkeit und betrieblicher Praxis ein ganz besonderes Modell.

Das duale Studium ist *besonders beliebt* – wie steigende Studierendenzahlen und Angebote zeigen; *besonders innovativ* – weil es eine Brücke zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung schlägt und hier die Gleichwertigkeit stärkt; aber auch *besonders unreguliert*. Denn es ist die einzige Ausbildungsform, der ein bundeseinheitlicher gesetzlicher Rahmen fehlt, der vor Ausbeutung schützen und die Qualität sichern kann.

Duales Studium: Der Trend geht nach oben

Der Wachstumstrend des dualen Studiums ist ungebrochen: Im Jahr 2022 studierten 120.517 Menschen in 1.749 Studiengängen dual. Das sind 11,4 Prozent mehr als noch drei Jahre zuvor. Das Format hat sich in den letzten Jahren so weit etabliert, dass mittlerweile fast ein Fünftel aller Bachelorstudiengänge im Bundesgebiet dual studiert werden können. Im gleichen Zeitraum erlebte die duale Berufsausbildung einen genau entgegengesetzten Trend, nur noch jeder fünfte Betrieb bildet überhaupt aus. Hier zeichnen sich Veränderungen ab, die die Berufsbildung als Ganzes betreffen.

Deshalb schauen wir als Gewerkschaftsjugend genau hin. Denn wachsende Zahlen sind nicht gleichbedeutend mit wachsender Qualität oder guten Ausbildungs- und Studienbedingungen. Wir wissen: Regelungslücken werden durch Arbeitgeber ausgenutzt und Hochschulen kommen ihrer Pflicht zur Qualitätssicherung nicht immer nach.

Das duale Studium ist für die berufliche Bildung wichtig: Die Verknüpfung von Theorie in der Hochschule und Praxis im Betrieb ist – als Ergänzung zur dualen Berufsausbildung – ein wirksamer Hebel gegen den drohenden Fachkräftemangel. Um dieses Potenzial zu entfalten, müssen jedoch die Rahmenbedingungen stimmen. Der Qualitätsreport Duales Studium der DGB-Jugend will genau diese genauer beleuchten.

Qualitätsreport Duales Studium: So läuft es wirklich

Wir haben dual Studierende gefragt, wie sie ihr Studium und vor allem ihre Praxisphasen bewerten. Wir haben dabei einen genauen Blick auf die geschlossenen Verträge und die Qualität in der Ausbildung geworfen und so nicht nur einen genauen Eindruck zu den Lernbedingungen im Betrieb gewonnen, sondern auch eine Forschungslücke geschlossen.

Insgesamt wurden zwischen Mai und August 2022 3.516 duale Studierende online befragt. Vertiefend wurden die Ergebnisse der Befragung in Gruppendiskussionen besprochen und entsprechend ausgewertet.

Sowohl die Gesamtbefragung als auch die Diskussionen zeigen: Das duale Studium muss besser werden. Dabei gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Bran-

chen. Grundsätzlich sind dual Studierende (sehr) zufrieden mit ihrem Studium, dennoch sieht im Schnitt jede*r Dritte zum Teil erheblichen Verbesserungsbedarf. Insgesamt zeigten sich vier zentrale Problemlagen:

- Mängel in den vertraglichen Regelungen und daraus resultierende Belastungen,
- Schwierigkeiten aufgrund hoher Kosten des dualen Studiums und daraus folgend Finanzierungsprobleme,
- ungenügende Anleitung im Betrieb und eine geringe Verzahnung von Theorie und Praxis,
- eine hohe Arbeitsbelastung und Vereinbarkeitsprobleme.

Es braucht gesetzliche Schutzrechte für alle in der beruflichen Bildung, egal, ob an der Hoch- oder Berufsschule. Dass dual Studierenden das verwehrt bleibt, was in der dualen Ausbildung klar geregelt ist, wollen wir nicht länger hinnehmen. Lernmittelfreiheit, eine angemessene Vergütung und das Verhindern von nachteiligen Vereinbarungen, die dual Studierende in der freien Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit nach Studienende beeinträchtigen, müssen endlich selbstverständlich werden. Qualität im dualen Studium heißt für uns, dass junge Menschen weder mit Studienbedingungen konfrontiert sind, die sie zum Teil stark überlasten, noch auf betriebliche Bedingungen treffen, bei denen Anleitung und die Verzahnung mit theoretischen Inhalten zu kurz kommen. Um die Fachkräfte von morgen gut auszubilden, müssen die Bedingungen des dualen Studiums schon heute deutlich verbessert werden. Wir fordern deshalb:

- Das BBiG oder analoge Regelungen, etwa zu Vertragsgestaltung, Vergütungsanspruch, Lernmittelfreiheit und der Nichtigkeit von Bindungs- und Rückzahlungsklauseln, müssen für dual Studierende gelten.
- Die Qualität der betrieblichen Phasen muss durch gute Betreuung und eine bessere Verzahnung mit hochschulischen Inhalten gesichert werden.
- Perspektiven schaffen! Unbefristete Übernahme muss selbstverständlich werden.
- Dauerstress im Studium beenden – durch bessere Abstimmung zwischen Betrieb und Hochschule und finanzielle Unterstützung bei studienbezogenen Mehrkosten.
- Den Ausbau der Mitbestimmung und die gesetzliche Gleichstellung von dual Studierenden im Betrieb. Denn überall, wo wir mitbestimmen, läuft das duale Studium besser!



Kristof Becker
DGB-Bundesjugendsekretär



Elke Hannack
Stellvertretende Vorsitzende des DGB



1. Einordnung und Gesamtbewertung

1.1

Das duale Studium – strukturelle Rahmendaten

In den letzten Jahren rückte das duale Studium immer stärker in den Blick von Forschung und Politik. Obwohl das Angebot dualer Studiengänge und die Zahl dual Studierender in den letzten Jahren deutlich angestiegen sind, liegen Anspruch und Wirklichkeit unter Qualitätsgesichtspunkten in wichtigen Bereichen noch weit auseinander. Duale Studiengänge stehen für den Anspruch, die Wissenschaftlichkeit des Studiums zu sichern und mit langen betrieblichen Praxisphasen zu verbinden – ein Hybrid hochschulischer und beruflicher Bildung. Damit sind sie ein Format, das in verschiedenen Rechtsgebieten geregelt wird und bei dem es vor allem im Bereich der Schutzverordnungen für dual Studierende Lücken und Graubereiche gibt. Der Frage, welche Folgen das für dual Studierende hat, wollen wir in dieser Studie nachgehen.

Das duale Studium ist das bekannteste Ausbildungsformat, das berufliche und hochschulische Bildung miteinander verbindet. Angebot und Nachfrage wachsen kontinuierlich. So hat sich das Angebot in den vergangenen zehn Jahren etwa verdoppelt und aktuell eine Anzahl von knapp 1.800 dualen Studiengängen in der Erstausbildung erreicht, das von derzeit ca. 120.000 Studierenden angenommen wird. Im Jahr 2021 lag der Anteil der dualen Studiengänge am gesamten Angebot für ein Bachelorstudium bei 18,1 Prozent. Vor allem an Fachhochschulen spielen sie mit einem Anteil von 19 Prozent eine bedeutende Rolle. Es ist davon auszugehen, dass die aktuellen Zahlen nur einen vorläufigen Höhepunkt markieren und sich das duale Studium als Format in der Erstausbildung weiterverbreitet.

Betrachten wir die Verteilung nach Studienfächern, so dominieren die rechts-, wirtschafts-, sozial- und ingenieurwissenschaftlichen Ausrichtungen. Allerdings kommen seit einigen Jahren vermehrt weitere Angebote, insbesondere im Bereich »Gesundheitswissenschaften« und »Sozialwesen/Erziehungswissenschaften«, hinzu.

Parallel zum Ausbau der dualen Studiengänge an den Hochschulen ist die Zahl der beteiligten Betriebe gestiegen. Innerhalb des letzten Jahrzehnts hat sich die Anzahl der Kooperationsbetriebe um etwa 25 Prozent vergrößert und im Jahr 2022 einen Stand von 56.852 erreicht. Der Vielfalt der angebotenen Studiengänge entsprechend gibt es eine große Bandbreite verteilter Branchen. Duale Studienkonzepte lassen sich innerhalb nahezu jeder Betriebsgröße verwirklichen, angefangen bei kleinen Handwerksbetrieben bis hin zu international agierenden Großunternehmen. Letztere entwickeln teilweise gemeinsam mit Hochschulen passgenau auf ihre unternehmerischen Belange zugeschnittene Studienkonzepte.

In der Erstausbildung wird zwischen ausbildungsintegrierten und praxisintegrierten dualen Studiengängen unterschieden. Bei der ersten Variante werden sowohl ein beruflicher und ein akademischer Abschluss erreicht. Bei der zweiten Variante wird nur ein akademischer Abschluss erlangt. Das Studium enthält aber umfassende

Praxisphasen in einem Betrieb bzw. einer Einrichtung. Aktuell dominiert die Anzahl der Studiengänge, die praxisintegriert angelegt sind, mit einer Anzahl von 1.169 gegenüber einer Anzahl von 815 ausbildungsintegrierten Studiengängen. Dieses Verhältnis hat sich im vergangenen Jahrzehnt umgekehrt, bis 2011 war die Mehrzahl dualer Studiengänge ausbildungsintegriert organisiert.

Der Status dual Studierender lässt sich folgendermaßen beschreiben:

- Sozialversicherungsrechtlich sind dual Studierende klar als zur »Berufsausbildung Beschäftigte« definiert. Das heißt, sie unterliegen für die gesamte Dauer ihres Studiums der Sozialversicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.
- Betriebsverfassungsrechtlich gehören sie nach Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ebenfalls zu dieser Gruppe (§ 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG). Insofern haben sie grundsätzlich aktives und passives Wahlrecht bei JAV-Wahlen.
- Für alle dual Studierenden gelten das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsschutzgesetz sowie das Kündigungsschutzgesetz. Sie haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung, Mutterschutz, Elterngeld und Pflegezeitgeld.
- Für dual Studierende in einem ausbildungsintegrierten Format, gelten das Berufsbildungsgesetz (BBiG), die Ordnung des Handwerks (HWO) oder zum Beispiel das Pflegeberufegesetz bis zum Abschluss des Ausbildungsberufs. Für alle anderen dual Studierende gilt das BBiG nicht. Damit gibt es keinen Rechtsanspruch auf Mindestvergütung, Lernmittelfreiheit und andere Schutzaspekte dieses Gesetzes. Bindungs- und Rückzahlungsklauseln in den (Ausbildungs-)Verträgen dual Studierender sind zulässig.
- Das Mindestlohngesetz gilt nicht.

Wo Unternehmen mitbestimmt sind, konnten bereits signifikante Verbesserungen für dual Studierende erkämpft werden. Arbeitgeber und Gesetzgeber hinken bei der Qualitätssicherung eher hinterher.

1.2

Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick

Bewertung der Qualität nach Branchen

Branchen mit den besten Bewertungen ★★★★★

Verarbeitendes Gewerbe
Energie- und Wasserversorgung

Branchen mit mittleren Bewertungen ★★★

Kredit- und Versicherungsgewerbe
Dienstleistungsbranche
Baugewerbe
Öffentlicher Dienst
Handel/Kfz-Gewerbe

Branchen mit den schlechtesten Bewertungen ★

Erziehung und Unterricht
Land- und Forstwirtschaft
Gesundheits-, Veterinär und Sozialwesen

Ein duales Studium ist teuer

Bei 80 Prozent der Befragten liegen Betrieb und Hochschule nicht am selben Ort, weshalb auch knapp 25 Prozent über zwei Wohnorte verfügen. Durch Pendeln oder doppelte Haushaltsführung entstehen zum Teil erhebliche Mehrkosten, zu denen aber zwei Drittel der Befragten keine Zuschüsse vom Arbeitgeber erhält. Kommen dann noch Studiengebühren an privaten Hochschulen hinzu, reicht die Vergütung auf keinen Fall, um über die Runden zu kommen. Jede*r dritte dual Studierende an einer privaten Hochschule muss diese Kosten – zum Teil über 1.000 Euro im Monat – allein tragen.

Darüber hinaus muss fast die Hälfte der befragten dual Studierenden für benötigte Ausbildungsmittel finanziell selbst aufkommen. In der dualen Berufsausbildung ist die Kostenübernahme durch den Arbeitgeber gesetzlich festgelegt – im dualen Studium hingegen nicht. Nicht nur Ausbildungsmittel, sondern auch Semesterbeiträge müssen knapp die Hälfte der dual Studierenden aus der eigenen Tasche bezahlen. Das heißt, ohne eine angemessene Vergütung muss man sich ein duales Studium erst einmal leisten können.

Ausbildungsvergütung reicht oft nicht zum Leben aus

Finanzielle Unabhängigkeit ist eines der Hauptmotive für die Aufnahme eines dualen Studiums. Diese Erwartung wird in der Realität enttäuscht. Hohe Kosten treffen auf zum Teil geringe Vergütung. Jede*r fünfte Befragte erhält weniger als 935 Euro im Monat – und damit weniger als selbst das gerade auf Verfassungsmäßigkeit geprüfte BAföG als Bedarf festlegt. In klein- und mittelständischen Unternehmen ist es sogar jede*r Dritte. Besonders schlecht bezahlt werden dual Studierende in der Forst- und Landwirtschaft. Hier bekommen drei Viertel der dual

Studierenden weniger als 935 Euro im Monat. Bei den hohen Kosten des dualen Studiums ist es nicht verwunderlich, dass dann mehr als die Hälfte finanzielle Unterstützung durch Eltern oder Partner*in in Anspruch nehmen muss. Jede*r Sechste übt neben dem zeitlich anspruchsvollen Studium sogar noch einen Nebenjob aus.

Vertragsgestaltung bringt Probleme mit sich

Für viele dual Studierende ist ihr Ausbildungsvertrag der erste Vertrag, den sie überhaupt unterschreiben. In den Gruppendiskussionen bestätigen sich die Ergebnisse anderer Studien (vgl. CHE). Es gibt eine große *Unwissenheit* darüber, was in einem Vertrag geregelt werden muss, wie gute Regelungen aussehen und welche Vereinbarungen darüber hinaus für sie als dual Studierende im Betrieb gelten. Im Ergebnis gab zum Beispiel etwa ein Drittel an, nicht zu wissen, ob ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung für sie gilt.

Bei einem Drittel der dual Studierenden sind keine *jährlichen Steigerungen der Vergütung* vertraglich vorgesehen. Das heißt im Umkehrschluss, dass sich ihre ansteigende Einbindung in die Wertschöpfung der Betriebe mit fortschreitender Studiendauer nicht in ihrer Vergütung widerspiegelt.

Bei knapp einem Viertel der Befragten ist die *Freistellung* für die Hochschule nicht vertraglich geregelt, bei den Freistellungen für Prüfungen sind es sogar deutlich mehr als ein Drittel. Hier sind die Studierenden auf den Goodwill ihrer Betriebe angewiesen, wenn es um zwingend zu erbringende Studienleistungen geht. Dual Auszubildende haben hingegen laut BBiG einen Rechtsanspruch auf die Freistellung für Berufsschulzeiten.

Eine Besonderheit im dualen Studium ist, dass Bindungsklauseln und eine daran geknüpfte Rückzahlungspflicht, anders als in der dualen Ausbildung, nicht gesetzlich ausgeschlossen sind. Diese Rechtslücke führt dazu, dass mehr als zwei Drittel der dual Studierenden im Anschluss an ihren erfolgreichen Abschluss mit Bindungsklauseln an ihren Betrieb gebunden sind – fast die Hälfte davon sogar für zwei bis sechs Jahre. Im Falle eines frühzeitigen Ausscheidens aus dem Betrieb sind Rückzahlungen der Ausbildungskosten fällig.

Übernahme ist nicht selbstverständlich

Insgesamt 41,8 Prozent der dual Studierenden haben keine Übernahmevereinbarung – obwohl es das Ziel der meisten Studierenden ist, im selben Betrieb weiterbeschäftigt zu werden. Probleme zeigen sich hier insbesondere im Gesundheits-, Sozial- und Erziehungswesen sowie in klein- und mittelständischen Unternehmen.

Bei denjenigen, die eine Regelung haben, liegt diese nur für etwa jede*n Vierten schriftlich vor. Bei jedem*r Siebten ist die Übernahme an Bedingungen, wie z. B. den Notenschnitt, geknüpft.

Von den dual Studierenden, die bereits wissen, dass sie übernommen werden, werden drei Viertel unbefristet

übernommen – dieser Wert liegt leicht oberhalb der Werte, die der Ausbildungsreport 2023 für dual Auszubildende festgestellt hat. Das heißt jedoch umgekehrt, dass ein Viertel nur befristet übernommen wird – etwa die Hälfte davon mit einer kurzen Befristung bis zu einem Jahr.

Mängel in der Qualität der Praxisphasen – Ein Drittel der Studierenden ist unzufrieden

67,3 Prozent der dual Studierenden bewerten die Qualität in den Praxisphasen im Betrieb mit »(sehr) gut«. – zum Vergleich: Im Ausbildungsreport 2023 gaben 70,7 Prozent der Auszubildenden an, dass sie die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb mit »(sehr) gut« bewerten. Das heißt auch, jede*r Dritte ist mit dem betrieblichen Teil seines Studiums nicht zufrieden.

Der Qualitätsreport zeigt, dass vor allem die Betreuung im Betrieb und die Verzahnung von betrieblichen und hochschulischen Lerninhalten von den Studierenden kritisch bewertet werden. So gibt etwa jede*r Dritte (32,7 Prozent) an, dass die Wissensvermittlung überhaupt nicht im Fokus der Praxiseinsätze im Betrieb steht. 44,4 Prozent der Befragten geben an, dass es keine inhaltliche Abstimmung zwischen dem Betrieb und der Hochschule gibt. Auch bei der Ausbildungsbetreuung werden Probleme gesehen, 41,8 Prozent geben an, dass es Mängel in der betrieblichen Betreuung gibt. Dazu gehört unter anderem, dass mehr als jede*r Fünfte (21,1 Prozent) kein detailliertes Feedback bekommt. Und fast genauso viele Befragte (18,4 Prozent) geben an, ihre Wünsche zur inhaltlichen Ausgestaltung der Praxisphasen werden nicht berücksichtigt. Das duale Studium ist ein Lernverhältnis. Studierende als billige Arbeitskräfte einzusetzen wird dem nicht gerecht.

Da die Freistellung im Betrieb für studienbezogene Lernleistungen nicht gesetzlich geregelt ist, tauchen auch hier Schwierigkeiten auf. Zwar gibt nur fast jede*r Fünfte (18,7 Prozent) an, dass fürs Lernen keine Freistellungen im Betrieb vorgesehen sind. In den Gruppendiskussionen und Freitextantworten zeigt sich aber, dass vor allem parallel stattfindende Termine und die Vorbereitung von Prüfungen während der Praxisphase Hauptursachen für Überlastung sind.

Obwohl in den Praxisphasen wichtige Kompetenzen erworben werden, erhalten 43,9 Prozent der dual Studierenden für ihre Praxisphasen im Betrieb keine Punkte nach ECTS (European Credit Transfer and Accumulation System). Diese Punkte sollen den realistischen Workload abbilden, den das Studium mit sich bringt. Ohne Berücksichtigung der betrieblichen Phasen ist das nicht möglich. Darüber hinaus geben 22,1 Prozent an, dass sie nicht wissen, ob sie ECTS-Punkte für ihre Praxiseinsätze erhalten. Hier scheinen Arbeitgeber und Hochschulen an der Informationsvermittlung zu scheitern. Nur etwa ein Drittel bekommt die Leistungen im Betrieb auch als Credits angerechnet.

Auch bei weiteren Qualitätskriterien zeigten sich Mängel. Jedem*r Zehnten stehen nicht alle notwendigen Lern- und Ausbildungsmittel zur Verfügung, um Arbeitsaufträge in den Praxisphasen bearbeiten zu können. Bei 15,7 Prozent der Befragten entsprechen Lernmittel nicht den Anforderungen einer modernen Berufsausbildung. Sie sind weder modern noch digital.

Große Betriebe bieten häufig bessere Bedingungen

Je größer der Betrieb, desto höher die Zufriedenheit der dual Studierenden. Das gute Abschneiden von großen Betrieben ist zum einen durch gute personelle und materielle Voraussetzungen begründet, die eine strukturierte und qualitativ hochwertige Ausbildung gewährleisten. Zum anderen sind hier vermehrt kollektive Mitbestimmungsstrukturen wie Betriebs- und Personalräte oder Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAVen) an der Ausgestaltung von dualen Studienangeboten beteiligt. Ihre Mitglieder achten darauf, dass gesetzliche Vorgaben eingehalten werden und sich die Ausbildungsqualität im Betrieb verbessert.

Große branchenspezifische Qualitätsunterschiede

Der Qualitätsreport zeigt, dass die Bewertung der Qualitätskriterien und die vertragliche Situation der dual Studierenden je nach Branche stark variiert. Auf den Spitzenrängen sind Branchen, die im Vergleich längere Erfahrung mit dualen Studiengängen haben und in denen häufig größere Betriebe zu finden sind. Voraussetzung für ein gutes Abschneiden in der Qualitätsbewertung sind durchgängig gute Bewertungen der fachlichen Qualität (→ Kapitel 6). Hier haben vor allem dual Studierende aus dem verarbeitenden Gewerbe überdurchschnittlich gute Bewertungen abgegeben.

Am unteren Ende der Skala rangieren gleich zwei Branchen der Sozialberufe. Das Gesundheits- und Sozialwesen und der Bereich Erziehung und Unterricht wurden in der Befragung unterdurchschnittlich bewertet. Das verwundert nicht, da in beiden Bereichen duale Studiengänge noch in den Kinderschuhen stecken und auf eine stark gestresste Branche mit einem hohen Fachkräftemangel treffen. Hier deutet die Studie darauf hin, dass geschlechtsspezifische Unterschiede, z. B. in der Notwendigkeit finanzieller Unterstützung, eher auf die strukturelle Benachteiligung weiblich konnotierter Branchen als auf eine individuelle geschlechtsspezifische Diskriminierung zurückzuführen ist.

2.

Methodik und Auswertungsverfahren

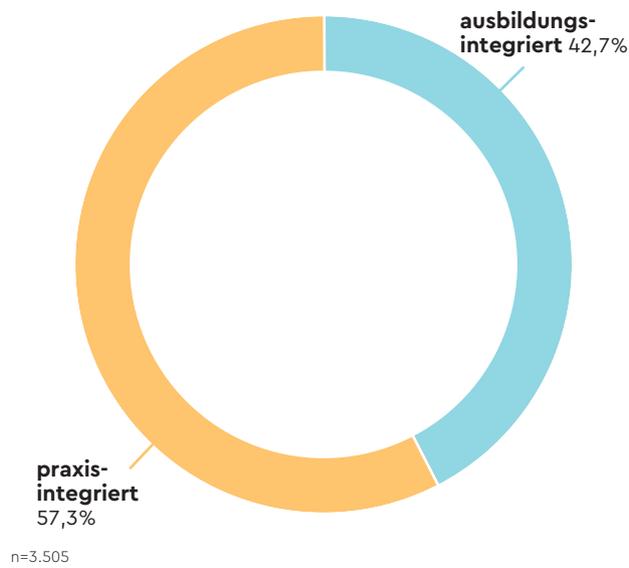
Für den vorliegenden Qualitätsreport Duales Studium wurde eine bundesweite Online-Befragung dual Studierender durchgeführt. Als Auswahlgesamtheit wurden alle dual Studierenden, die sich in den gelisteten dualen Studiengängen der »AusbildungPlus«-Datenbank des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) befinden, gewählt. Da es keine Möglichkeit gab, dual Studierende direkt anzusprechen, wurde der Kontakt über die Studiengangsleitungen der genannten Studienangebote hergestellt. Aus dem Rücklauf von über 4.000 Fragebögen flossen insgesamt 3.516 auswertbare Fragebögen in die Studie ein. Im Sinne eines Mixed-Method-Ansatz wurden die Ergebnisse der quantitativen Befragung vertiefend in drei Gruppendiskussionen bearbeitet. Die Diskussionen fanden mit

Studierenden aus den Fachbereichen Soziale Arbeit, Wirtschaftsingenieurwissenschaften, Wirtschaftsinformatik und Maschinenbau statt. Die Fokusthemen der Diskussion waren: »Vertragsbeziehung zwischen Studierenden und Betrieb«, »Kooperationsstrukturen zwischen Betrieb und Hochschule«, »Gestaltung der Praxisphasen« und »Problemfelder aus Sicht der Studierenden«. Die Studienergebnisse sind auf Grund der Vorgehensweise bei der Verteilung des Fragebogens und der hohen Anzahl der Befragten auf die Grundgesamtheit übertragbar. Die Signifikanz der Ergebnisse ist gesichert. Für das Ranking der Qualitätsbewertung wurden die Branchen nach der Häufigkeit der positiven Bewertung der festgelegten Qualitätsindikatoren (vgl. Abbildung S. 31) sortiert.

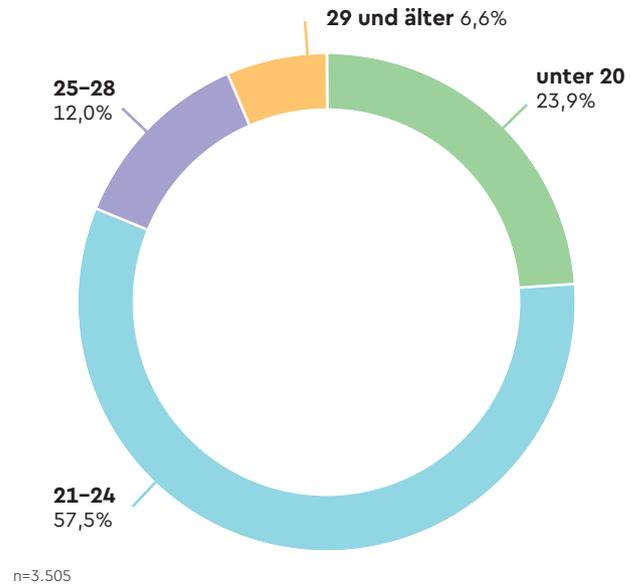
3. Wer wurde befragt?

3.1 Informationen zu den dual Studierenden

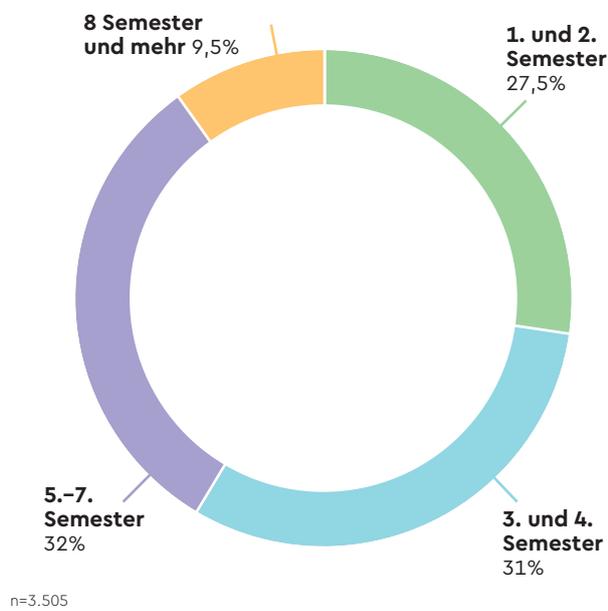
Verteilung der dual Studierenden nach dem Studienformat



Verteilung der dual Studierenden nach Alter



Verteilung der befragten dual Studierenden nach Semesteranzahl



Verteilung der dual Studierenden nach Fachrichtung

Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

34,0%

Ingenieurwissenschaften

33,3%

Gesundheits- und Erziehungswissenschaften

20,1%

Mathematik/Naturwissenschaften

10,5%

Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaft

1,4%

Sprach- und Kulturwissenschaften

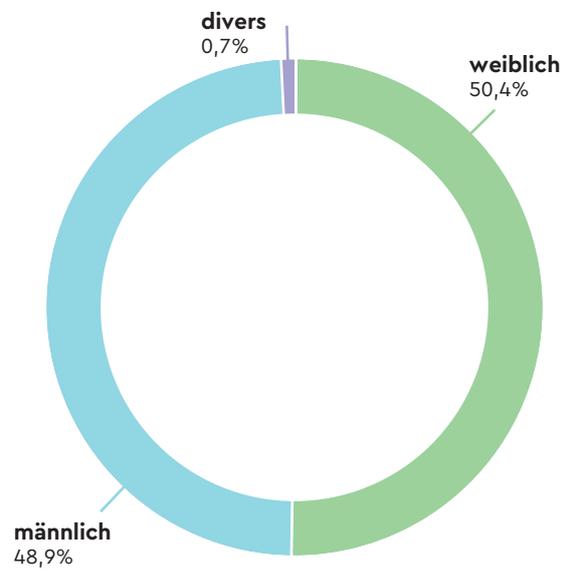
0,6%

Kunst / Kulturwissenschaft

0,3%

n=3.505

Verteilung der dual Studierenden nach Geschlecht



n=3.550

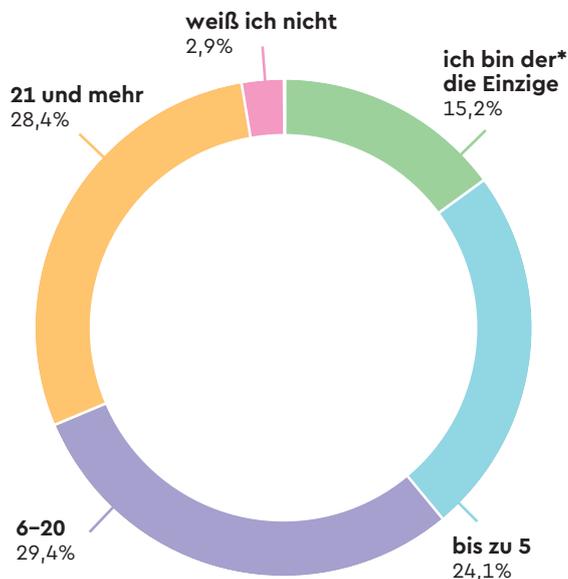
3.2 Informationen zu den Betrieben

Verteilung der dual Studierenden nach Branchen



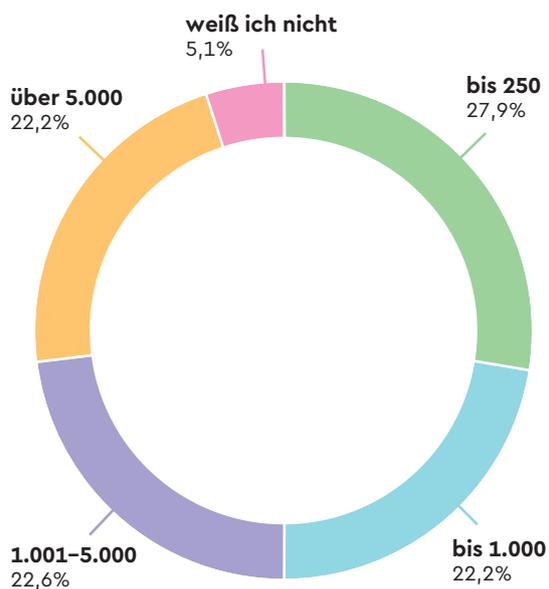
n=3.436

Verteilung nach Anzahl der dual Studierenden im Betrieb / in der Einrichtung



n=3.514

Verteilung der dual Studierenden nach Anzahl der Beschäftigten im Unternehmen



n=3.508

A young woman with long, wavy brown hair is smiling warmly at the camera. She is wearing a dark denim jacket over a grey sweater. She is pushing a white plastic cart filled with several black binders. The background shows a hallway with a framed picture on the wall and a doorway in the distance. The entire image has a light blue tint.

4. Die sozio- ökonomische Situation von dual Studierenden

4.1 Höhe der Vergütung

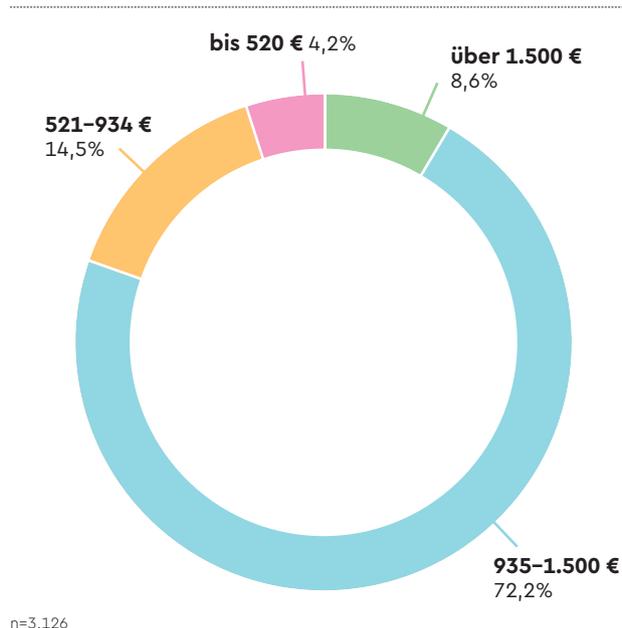
Das duale Studium wird häufig an zwei Lernorten durchgeführt. Da ggf. größere Entfernungen zwischen den verschiedenen Lernorten liegen und auch Studiengebühren möglich sind, haben dual Studierende höhere Kosten zu stemmen als ihre klassisch Mitstudierenden oder andere Auszubildende. Außerdem haben die meisten dual Studierenden, anders als dual Auszubildende keinen Anspruch auf eine angemessene Vergütung. Ein Blick auf die Zahlen zeigt, das ist ein Problem.

Finanzielle Selbständigkeit und Unabhängigkeit vom Elternhaus sind zentrale Motive für ein duales Studium.

Die Ergebnisse unserer Befragung zeigen, dass fast alle dual Studierenden (98 Prozent) eine Ausbildungsvergütung erhalten. Die große Mehrheit (80,8 Prozent) von ihnen verfügt über ein monatliches Budget, das mindestens über dem zum Zeitpunkt der Befragung geltenden BAföG-Höchstsatz von 934 Euro liegt. Das bedeutet allerdings auch, dass jede*r Fünfte (18,7 Prozent) der dual Studierenden mit weniger Geld auskommen muss, 4,2 Prozent sogar mit weniger als 520 Euro monatlich. Damit liegen sie sogar unter der Zuverdienstgrenze im BAföG und hätten trotz Vergütung Anspruch auf staatliche Unterstützung.

Nur für 65,2 Prozent ist eine jährliche Steigerungsrate der Vergütung vertraglich festgehalten. Damit wird über einem Drittel der Befragten (34,8 Prozent) die angemessene Vergütung ihrer wachsenden Fertigkeiten und Kompetenzen verwehrt.

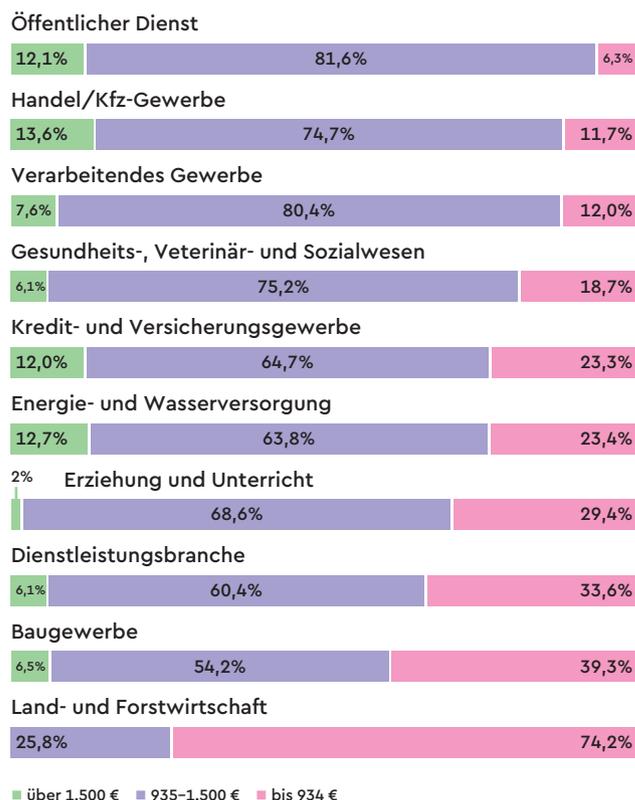
Höhe der Vergütung



Im Durchschnitt (über alle Semester und Studiengänge hinweg) haben die befragten dual Studierenden eine monatliche Vergütung von 1.169 Euro erhalten.

Betriebsgröße und Branche haben einen starken Einfluss darauf, wie hoch die Vergütung ausfällt. So verdienen dual Studierende in klein- und mittelständischen Unternehmen zu 38,1 Prozent weniger als 935 Euro, in Großbetrieben mit mehr als 5.000 Mitarbeitenden liegt dieser Anteil lediglich bei 5,9 Prozent. Nach Branchen betrachtet verdienen dual Studierende in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Bereich Erziehung und Unterricht am schlechtesten. Hier kommen sie durchschnittlich auf etwa 782 Euro und 964 Euro. Besonders gut sieht die Situation bei Studierenden im öffentlichen Dienst mit einem mittleren Einkommen von 1.334 Euro und in der Kfz-Branche mit 1.220 Euro aus.

Höhe der Vergütung nach Branche



n=3.067

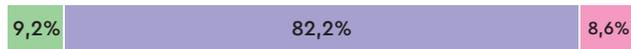
4.2 Reicht die Vergütung zum Leben aus?

Wird die Höhe der Ausbildungsvergütung nach Geschlecht differenziert, fallen nur geringe Unterschiede auf, wobei Männer in den oberen Vergütungsklassen (über 1.500 Euro) mit 11 Prozent häufiger vertreten sind als Frauen (6,5 Prozent).

Ist ein Betriebs- oder Personalrat vorhanden, wirkt sich das positiv auf die Höhe der Ausbildungsvergütung aus. Niedrige Einkommen unter 935 Euro sind hier um 25 Prozent weniger zu finden als in Betrieben ohne Interessenvertretung. Findet die Ausbildung in einem Betrieb mit einer Jugend- und Auszubildendenvertretung statt, so fällt die Differenz noch größer aus.

Höhe der Vergütung nach Jugend- und Auszubildendenvertretung

JAV im Betrieb



keine JAV im Betrieb

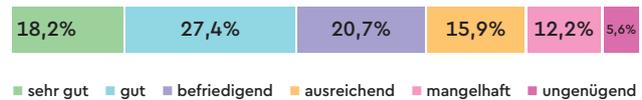


■ über 1.500 € ■ 935-1.500 € ■ bis 934 €

n=408

Fast jede*r Fünfte (17,8 Prozent) kann den Lebensunterhalt kaum von der Ausbildungsvergütung bestreiten. 36,6 Prozent beantworten die Frage nur mit einem »befriedigend« oder »ausreichend«.

»Wie gut können Sie Ihren Lebensunterhalt selbstständig von der Vergütung bestreiten?«



n=3.438

Besonders ungünstig sieht es für die Studierenden im Wirtschaftszweig Erziehung und Unterricht aus, hier geben 41 Prozent an, dass sie ihren Lebensunterhalt nur »mangelhaft« bzw. »ungenügend« selbstständig bestreiten können. Bei den Befragten der Land- und Forstwirtschaft waren es sogar 54,6 Prozent. Überdurchschnittlich »gut« und »sehr gut« kommen dagegen die dual Studierenden im öffentlichen Dienst (54,3 Prozent) und in Betrie-

Lebensunterhalt selbstständig bestreiten – nach Branche

Verarbeitendes Gewerbe



Öffentlicher Dienst



Baugewerbe



Energie- und Wasserversorgung



Kredit- und Versicherungsgewerbe



Dienstleistungsbranche



Handel/Kfz-Gewerbe



Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen



Erziehung und Unterricht



Land- und Forstwirtschaft



■ sehr gut / gut ■ befriedigend / ausreichend ■ mangelhaft / ungenügend

n=3.369

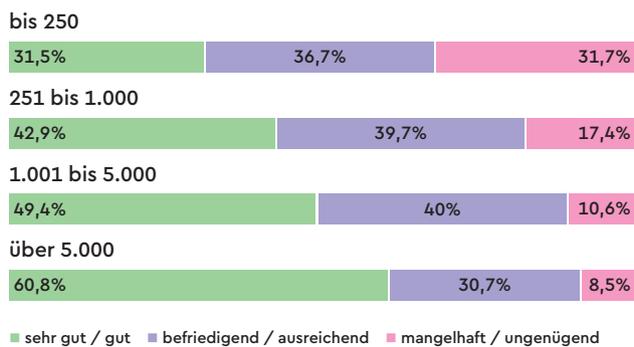
4.3

Woher kommt das Geld zum Studieren?

ben des verarbeitenden Gewerbes (54,9 Prozent) mit ihren Vergütungen aus.

Dual Studierende, die ihre Praxisphasen in Großbetrieben absolvieren, verdienen häufig besser als diejenigen in den kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Dementsprechend geben sie auch häufiger an, mit ihrem Ausbildungsgehalt »(sehr) gut« für den eigenen Lebensunterhalt aufkommen zu können (60,8 Prozent). In KMUs gilt dies lediglich für 31,5 Prozent.

Lebensunterhalt selbstständig bestreiten – nach Unternehmensgröße



n=3.438

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Die Gewerkschaftsjugend setzt sich für eine faire, an den Bedarfen junger Menschen orientierte Vergütung ein. Diese sollte es ihnen ermöglichen, eigenständig ihre Leben finanziell bestreiten zu können. Um eine existenzsichernde Vergütung zu gewährleisten, muss die Tarifbindung gestärkt und eine Mindestvergütung für dual Studierende eingeführt werden. Wie hoch diese sein muss, orientiert sich am Durchschnitt der tariflichen Vergütung. Dementsprechend muss dieser Wert durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) auch für dual Studierende erfasst werden.

Lediglich jede*r Vierte finanziert sich ausschließlich durch die eigene Ausbildungsvergütung, jede*r Zehnte kann mit der Ausbildungsvergütung sogar nur bis zur Hälfte der Lebenshaltungskosten decken. Wenn die Ausbildungsvergütung nicht reicht, müssen andere Quellen genutzt werden, um den Lebensunterhalt zu bestreiten.

Mehr als jede*r Zweite gibt an, dass die Eltern bzw. Familie oder ihr*e Partner*in sie finanziell unterstützen. Jede*r Sechste finanziert sich über einen zusätzlichen Nebenjob. Diese Situation ist neben der hohen Belastung, die sich durch das Lernen an zwei Lernorten und das intensive Studium ergibt, besonders kritisch zu bewerten. Gut jede*r Zehnte erhält staatliche Unterstützungsleistungen, wie etwa BAföG oder Wohngeld.

Welche Finanzierungsquellen nutzt du?

Ausbildungsgehalt



Geldbeiträge von Familie/Partner*in



Nebenjob



Staatliche Leistungen



Stipendium



Ersparnisse



Bildungskredit



Sonstige



n=3.508

Finanzielle Unterstützung durch die Eltern bzw. weitere Familienmitglieder und Partner*innen tragen bei 47 Prozent der Befragten bis zur Hälfte des Lebensunterhalts bei, den Rest bestreiten die dual Studierenden aus den eigenen Ausbildungsvergütungen. Bei 7,4 Prozent der Befragten stellt sich die Situation sogar so dar, dass die Familie mehr als der Hälfte und damit den größten Anteil des monatlichen Budgets sichert. Die oben angesprochene finanzielle Unabhängigkeit und Selbstständigkeit als eines der Hauptmotive für ein duales Studium stellt sich damit für die meisten (73,8 Prozent) als unerfüllte Erwartung dar.

16,7 Prozent der dual Studierenden gehen neben ihrem dualen Studium einem Nebenjob nach. Es überrascht nicht, dass ein Drittel der Studierenden, die zusätzlich einer Nebentätigkeit nachgehen, weniger als 934 Euro ver-

4.4 Zwei Lernorte

dienen. Dass die Mehrheit der Studierenden auch mit höheren Vergütungen nur unzureichend klarkommt, ist ein weiteres Indiz für den hohen Kostenaufwand eines dualen Studiums. Ein Viertel der Studierenden mit Nebenjob ist im verarbeitenden Gewerbe tätig und fast ein weiteres Viertel ist im Sektor Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen beschäftigt. Damit verteilt sich die Hälfte der Studierenden, die nebenher noch zusätzlich arbeiten muss, auf nur zwei Branchen.

Es ist auffällig, dass trotz Gleichverteilung in der Gesamtzahl der Befragten, mehr Frauen (56,8 Prozent) einem Nebenjob nachgehen als Männer (43,6 Prozent). Differenziert nach Hochschultyp macht der Anteil derjenigen mit Nebenjob an staatlichen Hochschulen 15,9 Prozent aus, an privaten hingegen 24,3 Prozent. Das erklärt sich durch die höheren finanziellen Belastung, die sich durch Studiengebühren ergeben.

Auf welche Branchen verteilen sich Studierende mit Nebenjob

Verarbeitendes Gewerbe

26,2%

Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen

23,1%

Öffentlicher Dienst

12,8%

Baugewerbe

9,2%

Dienstleistungsbranche

9,2%

Kredit- und Versicherungsgewerbe

8,5%

Erziehung und Unterricht

3,6%

Energie- und Wasserversorgung

2,8%

Land- und Forstwirtschaft

2,4%

Handel/Kfz-Gewerbe

2,1%

n=576

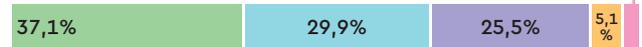
Dual Studierende lernen mindestens in einer Hochschule und in einem Betrieb. Für die absolute Mehrheit (80 Prozent) von ihnen liegen diese Orte auseinander.

Knapp 25 Prozent der Studierenden entscheiden sich deshalb für zwei Wohnorte. Das bedeutet – neben den Fahrtkosten und dem Zeitaufwand, die auch andere dual Studierende haben – ggf. eine zweite Miete. Darüber hinaus stellt regelmäßiges Pendeln eine Herausforderung für Sozialeben und Erholungsphasen dar.

Die Mehrheit der dual Studierenden (55 Prozent) hat eine Pendelstrecke von über 25 Kilometer zu ihrer Hochschule zurückzulegen. Der Betrieb scheint in der Regel wohnortnäher zu sein. Hier sind es 33 Prozent, die mehr als 25 Kilometer als Wegstrecke angeben. Aus den Entfernungen ergeben sich entsprechende Wegezeiten. Während fast alle Befragten (93,9 Prozent) weniger als eine Stunde für den Weg zum Betrieb brauchen, sinkt dieser Anteil für den Weg zur Hochschule auf 72,2 Prozent.

Entfernung zwischen Wohnort und Betrieb / Hochschule

Entfernung zum Betrieb



Entfernung zur Hochschule



■ bis 10 km ■ 11 bis 25 km ■ 26 bis 60 km ■ 61 bis 100 km ■ mehr als 100 km

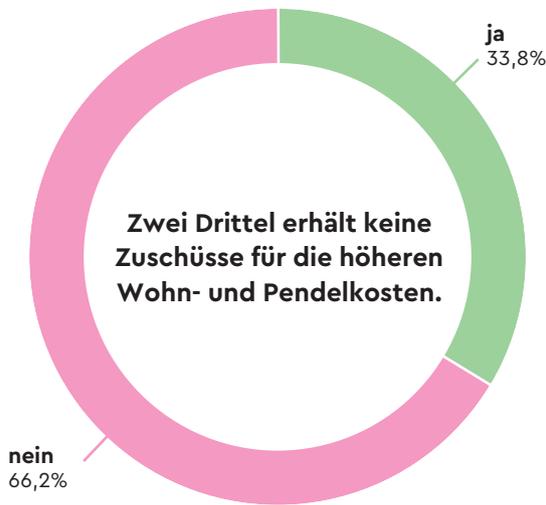
Entfernung zwischen Wohnort und Betrieb n=3.362 / Hochschule n=3.388

Eine doppelte Haushaltsführung und/oder regelmäßiges Pendeln mit Auto oder ÖPNV führt zu erheblichen Mehrkosten. Zwei Drittel der Befragten erhält hier keine finanzielle Unterstützung durch ihre Arbeitgeber. Studierende, die im öffentlichen Dienst (47,6 Prozent) arbeiten sowie Studierende der Fächer Mathematik/Naturwissenschaften (51,4 Prozent) und Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (46,1 Prozent) erhalten am ehesten Zuschüsse. Auch in großen Unternehmen mit mehr als 5.000 Mitarbeitenden wird mit 52,6 Prozent deutlich häufiger ein Zuschuss gezahlt als in kleinen und mittelständischen Unternehmen mit 17,7 Prozent.

Es zeigt sich auch hier, Mitbestimmung wirkt. Dort, wo es einen Betriebsrat bzw. einer Jugend- und Auszubildendenvertretung gibt, erhalten 42,7 Prozent der Studierenden einen Zuschuss zu diesen Mehrkosten. Gibt es keine Interessenvertretung, so liegt dieser Anteil bei nur 19,2 Prozent.

4.5 Semesterbeiträge und weitere Kosten – wer zahlt was?

Arbeitgeberzuschuss finanzielle Mehrbelastung



n=2.612

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

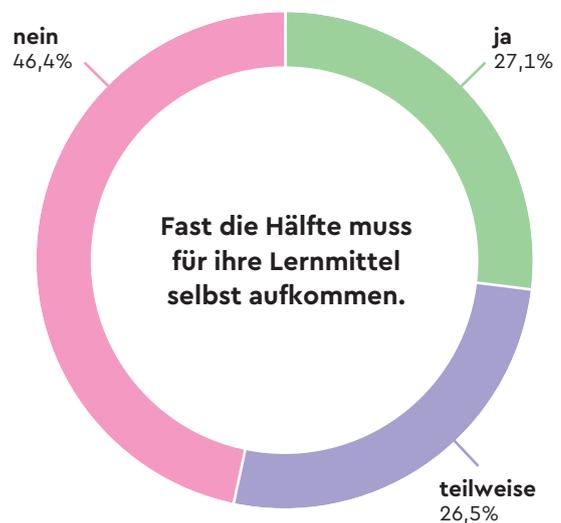
Fahrzeiten, Erreichbarkeit und Mobilitätskosten sind gerade für Menschen in Studium und Ausbildung ein Problem. Der ÖPNV ist aktuell nicht nur für Pendler*innen eine Zumutung, sondern auch fürs Klima. Wir fordern: Macht den Nahverkehr attraktiv und nutzbar. Das heißt, ein schneller Ausbau des Angebots vor allem auch im ländlichen Raum, kurzfristig ein 9-Euro-Ticket für alle Menschen in Ausbildung und Studium und mittelfristig ein kostenfreier ÖPNV für alle. Denn auch ein 49-Euro-Ticket ist für Menschen mit kleinem Einkommen noch zu teuer – und nicht in allen Bundesländern gibt es Vergünstigungen für junge Menschen.

Angesichts des hohen Bedarfs an bezahlbarem Wohnraum für junge Menschen fordern wir außerdem, dass die Länder die Bundesmittel zum Programm junges Wohnen nicht nur mit mindestens 30 Prozent bezuschussen, sondern Landesfördermittel in gleicher Höhe wie die zugeleiteten Bundesmittel zur Verfügung stellen, um langfristig bezahlbaren Wohnraum zu schaffen.

Ausbildungsmittel

In der dualen Ausbildung ist die Lernmittelfreiheit für Ausbildungsmittel im BBiG gesetzlich garantiert. Für dual Studierende sieht die Situation anders aus, einen gesetzlichen Anspruch gibt es nicht. Fast jede*r Zweite muss hier für Ausbildungsmittel wie Laptop, Bücher und Software finanziell selbst aufkommen. Eine vollständige Übernahme dieser Kosten durch den Arbeitgeber gibt nur etwas mehr als ein Viertel der Befragten an. Ohne eine verpflichtende Übernahme dieser Ausbildungskosten durch die Arbeitgeber hängt die Möglichkeit der Berufswahl vom eigenen oder vom Geldbeutel der Eltern ab.

Übernahme der Kosten für Lernmittel



n=3.510

»Ich muss meine Semestergebühren selber bezahlen, obwohl ich bislang relativ wenig verdient habe. Die ersten zwei Jahre habe ich 800 € Brutto bekommen.«

Wo werden besonders häufig/selten Kosten für Lernmittel übernommen?

überdurchschnittliche Anteile:

Handel/Kfz-Gewerbe

33,7%

Energie- und Wasserversorgung (n=108)

29,6%

1.001 bis 5.000 Mitarbeitende (n=761)

25,4%

staatliche Hochschule (n=3.065)

20%

unterdurchschnittliche Anteile:

Erziehung und Unterricht (n=118)

1,7%

bis 250 Mitarbeitende (n=973)

12,8%

private Hochschule (n=288)

10,8%

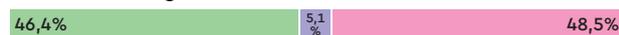
Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Lernmittelfreiheit muss es auch für dual Studierende geben. Damit es hier einen gesetzlichen Anspruch auf Übernahme der Kosten gibt, müssen die Praxisphasen des dualen Studiums ins BBiG aufgenommen werden oder ein analoger gesetzlicher Rahmen geschaffen werden, der dual Studierende vor finanzieller Überlast schützt. Außerdem muss die Lernmittelfreiheit angesichts der fortschreitenden Digitalisierung von Ausbildung und Studium um mobile Endgeräte erweitert werden. Sonst droht die Teilhabe an zeitgemäßer Ausbildung vom individuellen Geldbeutel der dual Studierenden und Auszubildenden abzuhängen.

Semesterbeiträge und weitere Kosten

Übersicht der Übernahme von weiteren Kosten durch den Arbeitgeber

Semesterbeiträge – Kostenübernahme



Fahrtkosten (z. B. Jobticket)



■ ja ■ teilweise ■ nein

n jeweils =3.510

An allen Hochschulen, egal ob privat oder staatlich, werden Semesterbeiträge erhoben. Hierzu erhält fast die Hälfte der Befragten keinen Zuschuss ihres Arbeitgebers; sie müssen diese Beiträge aus eigener Tasche bezahlen.

Fahrtkosten fallen für dual Studierende in besonderem Maße an, da sie an mindestens zwei Lernorten regelmäßig präsent sein müssen. Knapp ein Viertel von ihnen bekommt diese Kosten von ihren Ausbildungsbetrieben voll erstattet, immerhin noch 19,3 Prozent erhalten Fahrtkostenzuschüsse. Die Mehrheit mit 57,7 Prozent geht allerdings leer aus.

Kostenübernahme Semesterbeiträge nach Branche

Handel/Kfz-Gewerbe

63,5%

Dienstleistungsbranche

57,3%

Energie- und Wasserversorgung

54,1%

Öffentlicher Dienst

52,9%

Kredit- und Versicherungsgewerbe

48,7%

Verarbeitendes Gewerbe

48,2%

Baugewerbe

43,3%

Erziehung und Unterricht

34,2%

Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen

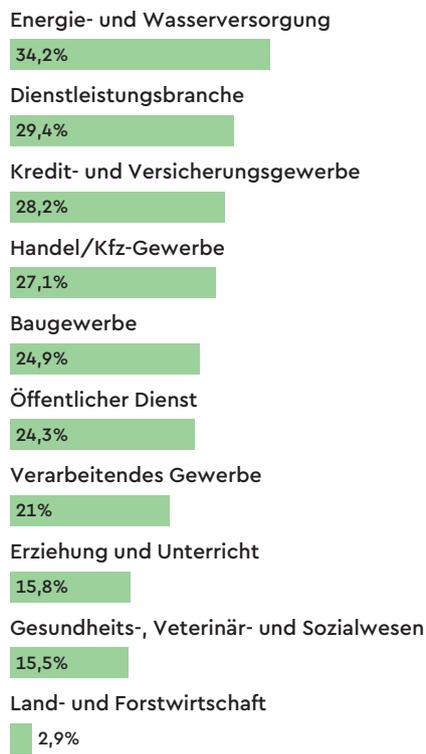
27,9%

Land- und Forstwirtschaft

20%

n=1.596

Kostenübernahme Fahrtkosten nach Branche



n=791

»Mir war gar nicht klar, dass es Kostenübernahmen von Lernmitteln überhaupt gibt. Das sind ganz schöne hohe Kosten, die man zu tragen hat.«

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Semesterbeiträge sind Teil der Ausbildungskosten und müssen zu 100 Prozent vom Arbeitgeber getragen werden.

Lange Fahrtwege und hohe Fahrtkosten gehören für viele dual Studierenden zum Alltag. Fallen zusätzliche Unterkunftskosten an, wird das Studium schnell unbezahlbar. Hier sind die ausbildenden Betriebe in der Pflicht. Sie müssen für die Fahrt- und zusätzlichen Unterkunftskosten ihrer dual Studierenden aufkommen.



5.
Vertrags-
regelungen
und weitere
Vereinbarungen

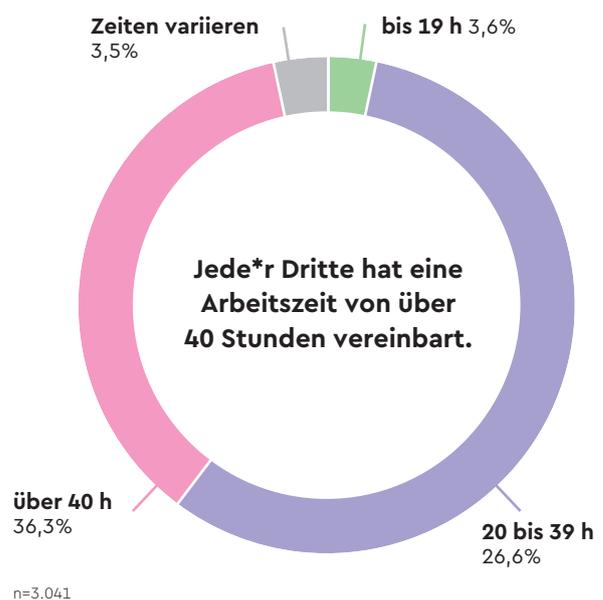
5.1 Arbeitszeit

Dual Studierende schließen mit dem Unternehmen, in dem die Ausbildung bzw. die Praxisphasen ihres Studiums absolviert werden, einen Vertrag ab. In einigen Hochschulen gibt es hierzu »Musterverträge«, deren Anwendung allerdings nicht zwingend vorgeschrieben ist. Auch die Dachverbände duales Studium, in denen sich zwischenzeitlich in sechs Bundesländern¹ Hochschulen zusammengeschlossen haben, stellen solche Musterverträge zur Verfügung. Während die Studierenden im ausbildungsintegrierten Format von gesetzlichen Regelungen durch das BBiG, die Handwerksordnung bzw. das Pflegeberufegesetz profitieren, verhandeln praxisintegriert Studierende ihre Verträge oft selbst. Von dieser Situation sind die jungen Menschen durchaus überfordert, wie vor allem die Ergebnisse der Gruppendiskussionen zeigen (vgl. Krone/Niehoff 2023). Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, den Schutz dieser Auszubildendengruppe zu verbessern.

»Ich hatte kein Vergleichspotenzial, was ist verhältnismäßig. Ich wusste nicht, ob die anderen mehr Geld, mehr Urlaub, mehr Lernmittel erstattet bekommen und hatte keine Ahnung von Verträgen.«

7,5 Prozent der Befragten geben an, dass es für ihre betrieblichen Ausbildungs- und Praxisphasen keinerlei vertragliche Arbeitszeitregelung gibt. Für den Rest und damit die große Mehrheit ist die wöchentliche Arbeitszeit geregelt. Wobei gut 60 Prozent der Befragten bis zu 39 Stunden in der Woche arbeiten bzw. studieren sollen. Jede*r Dritte gibt an, dass die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit mehr als 40 Stunden umfasst. Und für eine kleine Minderheit von 3,5 Prozent gibt es einen Unterschied zwischen den Phasen im Semester und in der vorlesungsfreien Zeit.

Vertraglich geregelte wöchentliche Arbeitszeit



Vor allem in den Branchen Land- und Forstwirtschaft (79,3 Prozent), Baugewerbe (66,7 Prozent) und im öffentlichen Dienst (65,6 Prozent) ist der Anteil derjenigen, deren wöchentlich vereinbarte Arbeitszeit 40 Stunden und mehr beträgt, höher. Im öffentlichen Dienst ist dies mit den Beamtenlaufbahnen zu erklären.

In Unternehmen ohne Interessenvertretung haben fast 60 Prozent der Befragten eine vertragliche Arbeitszeit von 40 Stunden und mehr pro Woche angegeben, in solchen mit Betriebs-/Personalrat sind es nur halb so viele (29,7 Prozent).

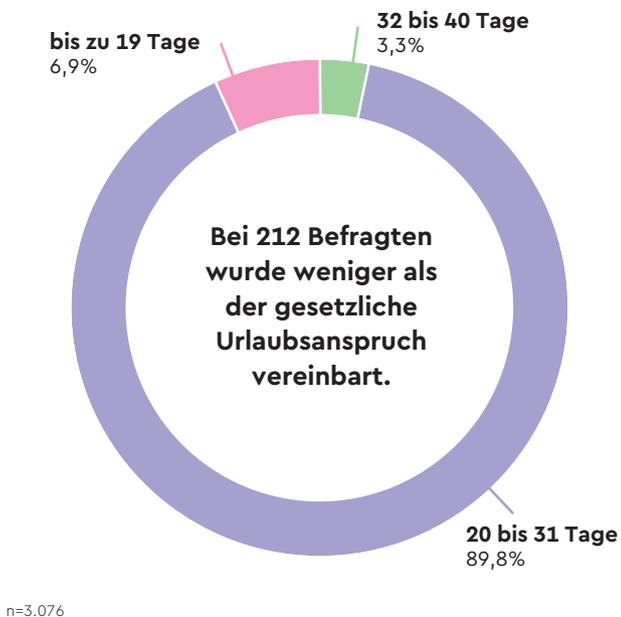
¹ Bayern, Baden-Württemberg, Brandenburg, Hessen, Rheinland-Pfalz, Thüringen.

5.2 Urlaub

Lediglich 7,6 Prozent der Befragten geben an, dass es keine Urlaubsregelung in ihrem Vertrag gibt. 89,8 Prozent der Befragten haben einen Urlaubsanspruch von 21 bis 30 Tagen im Jahr. 6,9 Prozent der Befragten gaben weniger als 20 Tage an und liegen damit unter dem gesetzlichen Mindestanspruch. Dies scheint vor allem ein Problem in der Land- und Forstwirtschaft zu sein. Hier gab 32,1 Prozent an, noch nicht einmal den gesetzlichen Mindestanspruch auf Urlaub zu erhalten. Die Wahl der Hochschule wirkt sich auch auf den Urlaubsanspruch aus. Mit 14,4 Prozent liegt hier der Anteil an privaten Hochschulen deutlich höher als an staatlichen Hochschulen (6,1 Prozent).

Den gesetzlichen Urlaubsanspruch von 20 Tagen im Jahr haben weit überdurchschnittlich viele Studierende im Baugewerbe (28,8 Prozent) und im Bereich Erziehung und Unterricht (23,4 Prozent) angegeben. Auch in den KMU gibt etwa ein Viertel (23,3 Prozent) an, einen Urlaubsanspruch von 20 Tagen zu haben. In Unternehmen mit über 5.000 Mitarbeitenden sind dies nur 6,2 Prozent.

Urlaubstage im Jahr



5.3 Sonderzahlungen

Vertraglichen Anspruch auf betriebliche Sonderzahlungen, wie Weihnachts- und Urlaubsgeld, hat gut jede*r Zweite der befragten Studierenden (51,4 Prozent). Da diese häufig tariflich geregelt sind, erhalten dual Studierende in Unternehmen mit betrieblicher Interessenvertretung doppelt so häufig Sonderzahlungen wie Studierende in Unternehmen ohne.

Sonderzahlungen werden deutlich häufiger gezahlt, wenn es eine Interessenvertretung gibt

Betriebsrat/Personalrat im Betrieb (n=2.558)

55,5%

kein Betriebsrat/Personalrat im Betrieb (n=603)

26,4%

JAV im Betrieb (n=2.005)

61,2%

keine JAV im Betrieb (n=910)

30,2%

»Es gibt kein langfristiges Übernahmekonzept. Generell werden dual Studierende nur selten übernommen. Verträge zur Folgebeschäftigung werden meist am vorletzten Arbeitstag übergeben.«

5.4 Freistellung

Konflikte zwischen den Lernzeiten im Unternehmen und denen in der Hochschule sind ein bereits bekanntes Problem dual Studierender. Insofern ist die Frage, ob in den Ausbildungsverträgen Regelungen zu Freistellungen für Zeiten in der Berufs- und Hochschule sowie für Prüfungen und Klausuren festgeschrieben sind, wichtig.

In unserer Befragung gibt jede*r Vierte an, keine vertraglich geregelte Freistellung für die Hochschule zu haben und jede*r Dritte, dass es keine entsprechenden Regelungen für Prüfungen gibt.²

Freistellungen im Vertrag geregelt

Freistellung für Berufsschulzeiten (n=1.104)

41,2%

Freistellung für Hochschulzeiten (n=3.374)

74,7%

Dual Studierende in den Branchen Erziehung und Unterricht (66,1 Prozent), öffentlicher Dienst (66,1 Prozent) und Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (63 Prozent) werden seltener als der Durchschnitt für ihre Hochschulzeiten freigestellt. Mit 77,8 Prozent sieht die Situation in der Energie- und Wasserversorgung im Vergleich am besten aus.

Die Hälfte der Studierenden des Fachbereichs Gesundheits- und Erziehungswissenschaften/Sozialwesen (51,3 Prozent) und drei Viertel der Studierenden der Ingenieurwissenschaften (75,4 Prozent) haben eine Freistellung für Prüfungen und Klausuren im Vertrag festgelegt.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

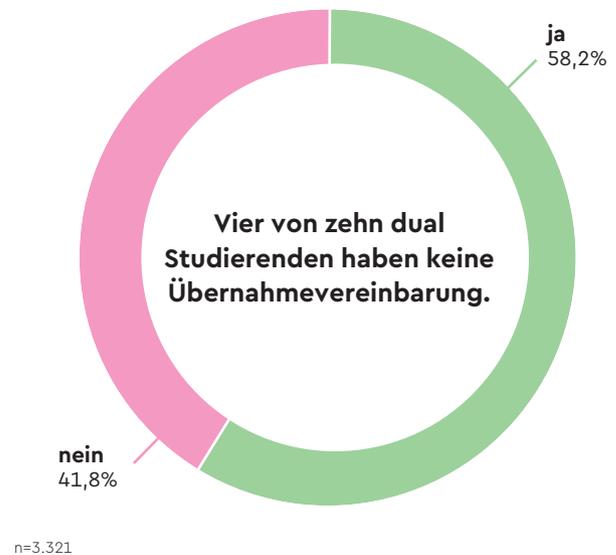
Dual Auszubildende haben laut BBiG Anspruch auf Freistellung für die Berufsschule und auch auf einen Tag Prüfungsvorbereitung vor der Abschlussprüfung. Die Freistellungspflicht besteht auch im Fall der Wiederholung der Abschlussprüfung. Diese Regelungen müssen mindestens auch für dual Studierende und ihre Hochschulzeiten gelten. Prüfungszeiten sind schon stressig genug, auch ohne nebenher noch im Betrieb zu arbeiten. Hier braucht es dringend eine Ausweitung des Anspruchs auf Freistellung im BBiG und entsprechende Regelungen für dual Studierende. Wir fordern die bezahlte Freistellung des letzten Arbeitstages vor allen Prüfungen, egal ob mündlich, schriftlich, als Zwischen- oder Abschlussprüfung.

² Zu der Frage nach Berufsschulzeiten wurden nur die Angaben derjenigen berücksichtigt, die ausbildungintegriert studieren. Zusätzlich werden die Studierenden, die aufgrund länderspezifischer Regelungen keine explizite Berufsschulpflicht haben, ausgeschlossen.

5.5 Übernahme

Die Mehrzahl der dual Studierenden möchte nach einem erfolgreichen Studienabschluss im Ausbildungsbetrieb bleiben (vgl. Kapitel 7.5). Das Interesse an Planungssicherheit ist groß. Aber nur für 58,2 Prozent der Befragten gibt es eine Übernahmeregelung. 22,9 Prozent der Befragten gaben an, dass sie eine schriftliche Übernahmereinbarung haben, 16,8 Prozent eine mündliche.

Übernahme



Damit ist die Situation zwar etwas besser als bei dual Auszubildenden, von denen 56,8 Prozent nicht wissen, wie es nach der Ausbildung weitergeht (vgl. Ausbildungsreport 2023), aber in Zeiten von Fachkräftemangel und Transformationsbedarf absolut unverständlich und deutlich das falsche Signal.

Von dieser Unsicherheit sind im dualen Studium Frauen stärker betroffen als Männer. 51,5 Prozent der Frauen haben keine Übernahmereinbarung gegenüber 37,5 Prozent der Männer. Dies liegt an den deutlichen Branchenunterschieden. Neben der Land- und Forstwirtschaft sind es vor allem die Branchen der Gesundheits- und Sozialberufe die mehrheitlich keine Übernahmeregelungen vereinbaren.

Für die Mehrheit der dual Studierenden (65,5 Prozent) ist die Übernahme nicht im Vertrag geregelt. Sie starten ihr Studium erst einmal ohne klare berufliche Perspektive. Selbst in Bereichen, in denen häufiger eine Übernahme vereinbart wird, profitiert nur etwa die Hälfte der dual Studierenden von einer vertraglichen Regelung. So im öffentlichen Dienst mit 52,5 Prozent und in der Energie- und Wasserversorgung mit 49,1 Prozent. Deutlich seltener haben Studierende im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (14,2 Prozent) oder im Sektor Erziehung und Unterricht (11 Prozent) eine Übernahme im Ausbildungsver-

5.5.1 Befristete Übernahme

Keine Übernahmeregelung



n=1.354

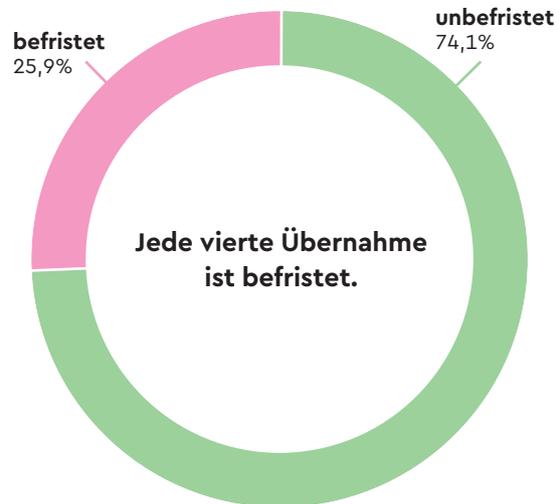
trag vereinbart. Auch KMU regeln dies gerade einmal für 22,6 Prozent im Ausbildungsvertrag.

Interessenvertretung wirkt. Dort wo es einen Betriebs-/Personalrat gibt, gibt es für 61,6 Prozent der dual Studierenden Übernahmevereinbarungen. Ohne Betriebs-/Personalrat gibt es dies nur bei 51,3 Prozent. Noch deutlicher ist der Unterschied bei Vorhandensein einer JAV. Hier gibt es Vereinbarungen für 65,8 Prozent der dual Studierenden gegenüber 48,5 Prozent, wenn es keine JAV gibt.

Dabei ist für 13,9 Prozent der dual Studierenden die Übernahme an Bedingungen, z. B. einen bestimmten Notenschnitt, geknüpft. Dies wird vor allem im öffentlichen Dienst praktiziert, wo 32,7 Prozent der Befragten angeben, dass eine solche Regelung für sie greift.

Viele duale Studienabsolvent*innen möchten gern in ihrem Unternehmen bleiben und einen unbefristeten Arbeitsvertrag erhalten. Etwa jede*r Vierte erhält allerdings nur ein befristetes Übernahmeangebot. Mit dieser unbefriedigenden Situation geht es dual Studierenden und Auszubildenden ähnlich. (vgl. Ausbildungsreport 2023)

In was für ein Arbeitsverhältnis erfolgt die Übernahme?



n=2.013

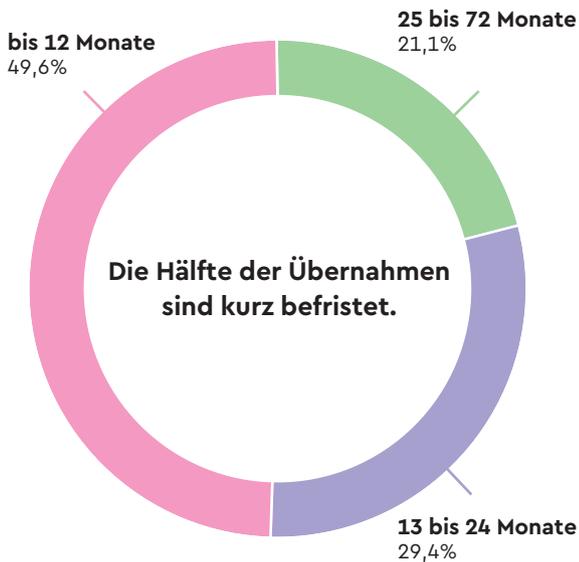
Besonders häufig, mit einem Anteil von fast 40 Prozent, erhalten dual Studierende in den Wirtschaftszweigen Energie- und Wasserversorgung und Erziehung und Unterricht nur einen befristeten Vertrag. Deutlich besser als im Durchschnitt stellt sich die Situation im Baugewerbe, im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie dem öffentlichen Dienst dar. Hier können etwa 80 Prozent der Studierenden davon ausgehen, dass sie in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Die Größe des Betriebs, in dem die Studierenden ihre Praxiszeiten absolvieren, sowie das Studienformat haben nur einen geringen Einfluss darauf, ob ein befristeter oder unbefristeter Arbeitsvertrag in Aussicht gestellt wird.

In Ausbildungsbetrieben mit einem Betriebs-/Personalrat (27,6 Prozent) bzw. einer JAV (27,5 Prozent) werden mehr dual Studierenden ein unbefristeter Arbeitsvertrag in Aussicht gestellt als denen aus Betrieben ohne eine gewählte Interessenvertretung (18,4 bzw. 21,8 Prozent).



5.6 Bindungs- und Rückzahlungsklauseln

Dauer der Befristung



n=446

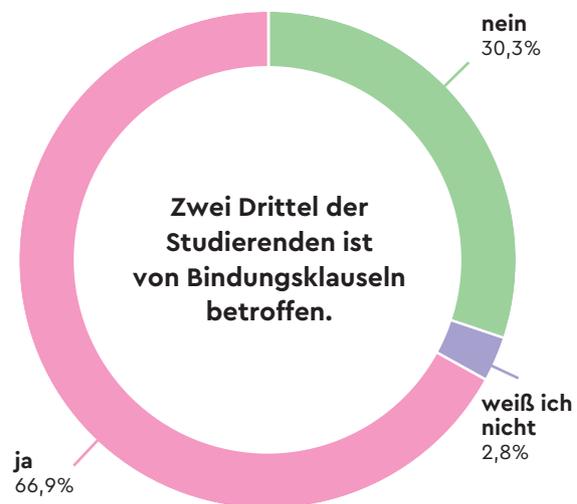
Dass jede*r Vierte nur befristet übernommen werden soll, ist aufgrund des hohen Aufwands und der hohen Kosten, die sowohl die Unternehmen als auch Studierende zu erbringen haben, unverständlich. Unternehmen sollten ein Interesse daran haben, ihre gut ausgebildeten Leute zu behalten. Befristung ist hier bestimmt kein Anreiz.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Wir fordern, dass alle dual Studierenden nach ihrem erfolgreich abgeschlossenen dualen Studium unbefristet übernommen werden. Und zwar – falls nicht anders gewünscht – in Vollzeit, in einem dem dualen Studium entsprechenden, wohnortnahen Arbeitsverhältnis.

Etwa zwei Drittel (66,9 Prozent) der Befragten geben an, dass für sie eine Rückzahlungsklausel bei vorzeitigem Verlassen des Unternehmens gilt. Dies ist erstaunlich, da im Gegenzug nur 58,2 Prozent der dual Studierenden überhaupt ein Übernahmeangebot haben, davon ein Viertel sogar nur befristet. Unternehmen entscheiden sich hier gegen gute Arbeitsbedingungen und sichere Übernahme als Garant der Nachwuchssicherung. Sie setzen darauf, eine rechtliche Lücke auszunutzen, die § 12 des BBiG aus guten Gründen explizit für dual Auszubildende ausschließt.

»Sind Sie vertraglich verpflichtet, nach dem Studium in Ihrem Betrieb/Ihrer Einrichtung zu bleiben?«



n=759

Besonders häufig gibt es Rückzahlungsklauseln mit 83,3 Prozent und 84,6 Prozent bei dual Studierenden an privaten Hochschulen und im öffentlichen Dienst.

Die Verpflichtung zur Rückzahlung an den Ausbildungsbetrieb gilt für etwa jede*n Zweiten der dual Studierenden (48,4 Prozent) zwischen zwei und sechs Jahren nach Studienende. 42,5 Prozent haben sich dazu verpflichtet, bei einem vorzeitigen Weggang im Zeitraum zwischen einem und zwei Jahren danach eine Rückzahlung an ihren Ausbildungsbetrieb zu leisten.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Bindungs- und Rückzahlungsklauseln müssen abgeschafft werden. Auch hier bieten die Regelungen des BBiG eine Schutzfunktion: Hier braucht es eine gesetzliche Regelung, die dual Studierende schützt und ihnen (analog zu dual Auszubildenden) das Recht zur freien Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit nach ihrem Abschluss (§ 12 BBiG) zugesteht.

5.6.1 Studienabbruch

Die Zahl derjenigen, die ein duales Studium abbrechen, ist erfahrungsgemäß gering. Trotzdem sind mit einem solchen Abbruch häufig Konsequenzen für den betrieblichen Teil der Ausbildung verbunden. Im schlimmsten Fall werden Rückzahlungen fällig. Nur knapp die Hälfte (48,5 Prozent) der dual Studierenden gibt an, dass für einen solchen Fall Regelungen vertraglich festgehalten wurden. Besonders selten gibt es solche Regelungen in den Branchen Land- und Forstwirtschaft (31,4 Prozent) und Gesundheits- und Sozialwesen (34,1 Prozent), im Vergleich häufig dagegen im öffentlichen Dienst (63,4 Prozent).

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

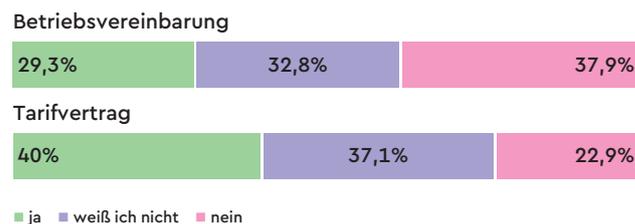
Die Entscheidung, seinen eingeschlagenen Weg zu ändern – das duale Studium abzubrechen –, ist nie leicht und häufig das Ergebnis von Dauerüberlastung. Dual Studierende darf hier keine Rückzahlungspflicht aufgebürdet werden. Dies kann sichergestellt werden durch die Aufnahme des betrieblichen Teils des dualen Studiums ins BBiG. Darüber hinaus braucht es dringend mehr betriebliche Unterstützung für dual Studierende, um mit den hohen Anforderungen dieses Ausbildungsformats besser umgehen zu können. Eine feste Ansprechperson im Betrieb ist ein Muss.

5.7 Welche Vereinbarungen gelten darüber hinaus?

Die betrieblichen Belange von dual Studierenden können auch in Betriebsvereinbarungen und/oder Tarifverträgen geregelt sein. Die dort vereinbarten Rechte und Pflichten sind für dual Studierende häufig deutlich besser als bestehende gesetzliche Vorgaben.

Vor diesem Hintergrund ist bemerkenswert, dass viele dual Studierende nicht wissen, ob für sie Vereinbarungen gelten, die über die gesetzlichen Regelungen hinausgehen. Das gaben 36,4 Prozent der Befragten an.

Gibt es Vereinbarungen über die gesetzlichen Regelungen hinaus?



n=3.343

Besonders selten gelten Tarifverträge in den Branchen Baugewerbe (26,9 Prozent), Erziehung und Unterricht (24,6 Prozent) sowie Land- und Forstwirtschaft (17,6 Prozent); in kleinen Unternehmen bis 250 Beschäftigten (17,7 Prozent) und für Studierende an privaten Hochschulen (25,7 Prozent).

Erwartungsgemäß geben diejenigen Befragten, die ihre Praxisphasen in einem Betrieb mit Betriebs-/Personalrat bzw. einer JAV absolvieren mit Werten von 49,3 Prozent und 55 Prozent deutlich häufiger an, dass für sie ein Tarifvertrag gilt, als diejenigen aus anderen Betrieben und Einrichtungen mit 10 Prozent und 17,5 Prozent.



6. Qualität der Praxisphasen

Die Qualität des dualen Studiums ist durch wesentliche Kriterien gekennzeichnet. Wenn wir uns auf den betrieblichen Teil fokussieren, gehören hierzu besonders die Verzahnung von Theorie und Praxis, eine gute Betreuung durch qualifiziertes Ausbildungspersonal, die Anerken-

nung betrieblicher Leistung als Teil des Studiums (Stichwort ECTS) sowie eine gute Ausstattung und Zeit zur Bearbeitung von Aufgaben. Die Ergebnisse der Befragung zeigen: Das duale Studium hat hier ein Qualitätsproblem.

Qualität der Praxisphasen



n=3.212

6.1 Wissensvermittlung

Ein duales Studium dient der beruflichen (Erst-)Ausbildung. Wissensvermittlung steht hier deshalb zwingend im Mittelpunkt eines qualitativ hochwertigen Angebots. Es ist ein riesiges Problem, wenn etwa jede*r Dritte (32,7 Prozent) der Befragten angibt, dass die Vermittlung von Wissen »(überhaupt) nicht« im Fokus ihrer betrieblichen Ausbildungszeiten steht. Hier kommen viele Betriebe und Einrichtungen offensichtlich nicht adäquat ihrer Verantwortung nach.

Gibt es einen Betriebs- oder Personalrat bzw. eine JAV im Unternehmen, so wirkt sich das positiv für die Studierenden aus. Sind es bei Unternehmen mit Betriebs-/Personalrat 30,5 Prozent, die dieses Problem benennen, sind es bei Unternehmen ohne 41,5 Prozent. Die Differenz ist noch größer, wenn eine JAV vorhanden ist (29,4 Prozent zu 41,2 Prozent).

Wissensvermittlung steht (überhaupt) nicht im Vordergrund

Branche: öffentlicher Dienst (n=517)



Branche: Erziehung und Unterricht (n=115)



Studienfach: Agrar- und Forstwissenschaften (n=47)



Studienfach: Gesundheitswissenschaften/Sozialwesen (n=631)



Die DGB-Jugend fordert:

Das duale Studium ist ein Lernverhältnis. Betriebe und Hochschulen müssen sicherstellen, dass dual Studierende nicht als billige Arbeitskräfte missbraucht werden, sondern Wissensvermittlung und Lernzeiten im Fokus stehen.

6.2 Ausbildungsplan

Für ausbildungsintegriert Studierende ist ein Ausbildungsplan gesetzlich vorgeschrieben. Er enthält Angaben zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen des Ausbildungsberufs und benennt ggf. zusätzlich notwendige Lehrgänge und Qualifikationen. Für praxisintegriert Studierende ist ein solcher Plan nicht verpflichtend, die Qualität der betrieblichen Praxiseinsätze profitiert davon jedoch sehr.

Etwa jede*r Dritte der von uns befragten dual Studierenden gibt an, dass für sie*ihn kein Ausbildungsplan gilt und jede*r Zehnte kann erstaunlicherweise dazu keine Aussage machen. Das bedeutet, dass lediglich für gut die Hälfte der dual Studierenden schriftlich vereinbarte Vorgaben zur Gestaltung der Praxisphasen gelten.

Gibt es einen Ausbildungs- oder Einsatzplan für dich?

ausbildungsintegriert (n=1.366)



praxisintegriert (n=1.821)



■ ja ■ weiß ich nicht ■ nein

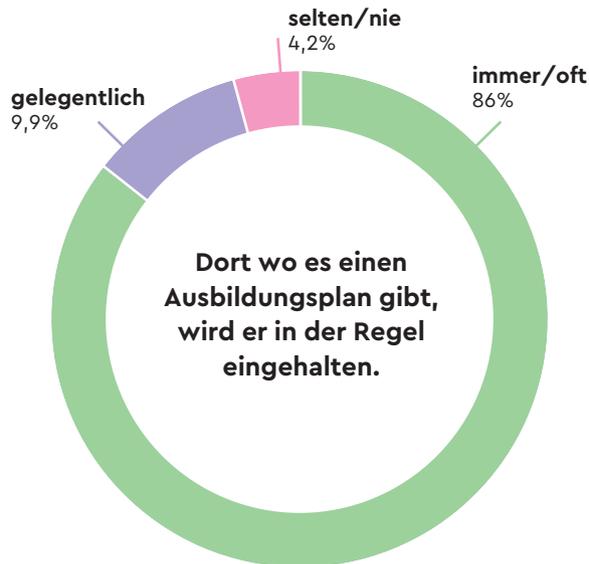
Besonders kritisch ist zu bewerten, dass mehr als jede*r dritte ausbildungsintegriert Studierende die Frage nach einem Ausbildungsplan nicht bejahen kann. Da es hier gesetzliche Vorschriften gibt (§ 5 BBiG), sind Unternehmen verpflichtet, die Qualität des dualen Studiums über Ausbildungspläne mit abzusichern.

In den Fächergruppen Gesundheits- und Erziehungswissenschaften/Sozialwesen (62,6 Prozent) und Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (60,2 Prozent) sind Ausbildungspläne häufiger als im Durchschnitt. Für Studierende an staatlichen Hochschulen (58,3 Prozent) gibt es häufiger einen Ausbildungsplan als für diejenigen an privaten Hochschulen (40,7 Prozent). Auch das Vorhandensein eines Betriebs-/Personalrats (60,8 Prozent) und einer JAV (61,9 Prozent) wirkt sich positiv auf das Vorliegen eines Ausbildungsplans aus.

Die Tatsache, dass es einen Ausbildungsplan gibt, muss nicht heißen, dass die Regelungen daraus auch eingehalten werden. Die Mehrheit der Befragten gibt an, dass der für sie gültige Ausbildungsplan »oft« oder »immer« eingehalten wird. Trotzdem gibt es hier bei jedem*r Siebten (14,1 Prozent) teils deutliche Unregelmäßigkeiten.

6.3 Betreuung im Betrieb

Wir dein Ausbildungsplan eingehalten?



n=1.817

Zwischen den Branchen gibt es aber deutliche Unterschiede. Nur 12,9 Prozent der Befragten im Wirtschaftszweig Erziehung und Unterricht geben an, dass der Ausbildungsplan »immer« eingehalten wird. Zum Vergleich: Im Gesamtdurchschnitt sind es 40 Prozent der Befragten, deren Plan »immer« eingehalten wird. In Branchen wie der Energie- und Wasserversorgung (57,1 Prozent) und im Baugewerbe (52,6 Prozent) liegt dieser Anteil noch einmal deutlich höher.

Bei der Einhaltung des Ausbildungsplans zeigen sich Unterschiede zwischen großen und kleinen Unternehmen. In KMU wird bei 30,9 Prozent der dual Studierenden der Ausbildungs- und Einsatzplan »immer« eingehalten, in Unternehmen mit über 5.000 Mitarbeitenden bei 46,8 Prozent. Auch das Vorhandensein einer Interessenvertretung zeigt Wirkung. Gibt es einen Betriebs-/Personalrat, geben 41,4 Prozent an, dass ihr Ausbildungsplan eingehalten wird. In Unternehmen ohne sind es lediglich 33,3 Prozent.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

In den Praxisphasen des dualen Studiums müssen vorgegebene Ausbildungsinhalte erlernt werden. Damit dual Studierende eine Übersicht über Lerninhalte haben und auch deren Einhaltung überprüfen können, muss es einen betrieblichen Ausbildungsplan geben. Hierfür müssen dual Studierende in den Geltungsbereich des BBiG aufgenommen oder analoge Regelungen geschaffen werden.

Eine gute Betreuung, regelmäßiges Feedback und der Gestaltungsspielraum der Studierenden sind ebenfalls Qualitätskriterien für die betrieblichen Praxisphasen. Die Einschätzungen der befragten Studierenden zu diesen Aspekten fallen unterschiedlich aus. Ob Ansprechpersonen im Betrieb überhaupt festgelegt sind, unterscheidet sich zwischen den Branchen deutlich.

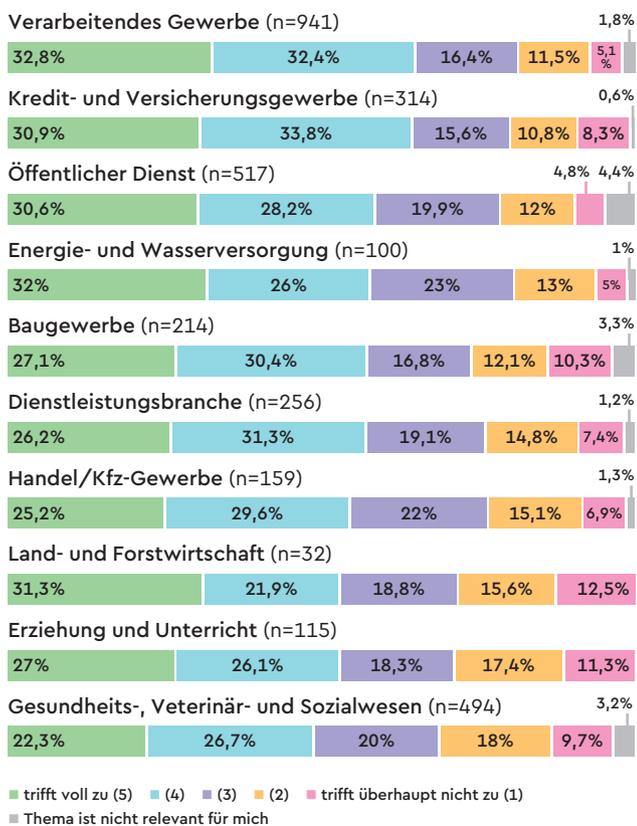
Ansprechpartner*innen im Betrieb nach Branche



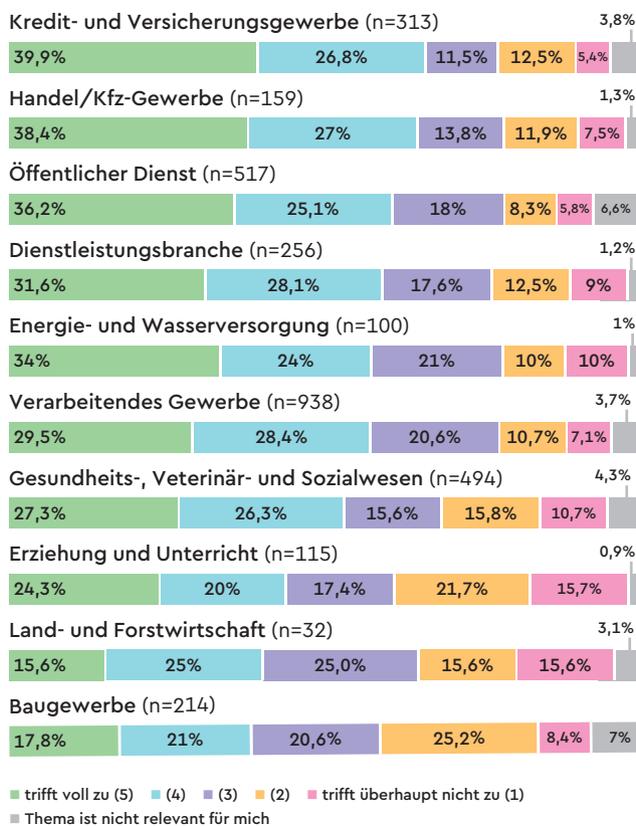
n=1.789

Genau wie in der dualen Ausbildung ist es für dual Studierende wichtig, im Betrieb bzw. den Praxisphasen eine entsprechend qualifizierte Person zu haben, die sie unterstützt und für Fragen zur Verfügung steht. Zwar geben über die Hälfte der befragten Studierenden (58,9 Prozent) an, dass sie gut im Betrieb betreut werden. Für mehr als jeden Dritten gibt es Mängel in der Betreuung. 20,2 Prozent geben sogar an, dass ihre Betreuung schlecht ist (vgl. Abbildung S. 31). Damit fehlt jeder*m Fünften der dual Studierenden eine angemessene Begleitung in ihrer betrieblichen Praxisphasen.

Während der Praxisphasen werde ich durch die*den Ausbildungsverantwortlichen gut betreut.



Ich bekomme ein detailliertes Feedback zu meinen Leistungen in den Praxisphasen.



Je nach Branche variiert die Bewertung der Betreuung durch eine*n Ausbildungsverantwortlichen stark. Im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (27,7 Prozent) und im Bereich Erziehung und Unterricht (28,7 Prozent) gibt mehr als jede*r Vierte an, dass die betriebliche Betreuung mangelhaft ist. Hier liegt die Vermutung nah, dass der Fachkräftemangel in diesem Bereich sich negativ auf die Ausbildungssituation der dual Studierenden auswirkt.

Feedback am Arbeitsplatz hat nicht nur etwas mit Wertschätzung der Leistung zu tun, sondern ist wichtig für die Motivation der dual Studierenden. 57,2 Prozent der Befragten geben an, dass sie detailliertes Feedback bekommen, 21,1 Prozent stimmen dem nicht zu. Damit fehlt jeder*m Fünften eine Rückmeldung zu Leistung und Lernerfolgen – und damit eine wichtige Unterstützung ihrer fachlichen Weiterentwicklung.

Besonders dramatisch ist die Situation in den Bereichen Erziehung und Unterricht und Baugewerbe. Hier bekommt jede*r Dritte überhaupt kein Feedback in den Praxisphasen. Demgegenüber gibt es auch Branchen, wo Studierende über eine bessere Feedbackkultur berichten. Dazu gehören das Versicherungsgewerbe (66,7 Prozent) sowie das Kfz-Gewerbe (65,4 Prozent).

Übrigens macht sich eine vorhandene Interessenvertretung auch hier positiv bemerkbar. Gibt es einen Betriebs-/Personalrat, so bestätigen 60,9 Prozent, dass sie in den Praxisphasen Feedback erhalten; ist kein Gremium vorhanden, sinkt der Anteil auf 44,9 Prozent.



»Während meiner Ausbildung werde ich oft mit Aufgaben betraut, die nichts mit meinem Studium zu tun haben. Es scheint, dass ich eher als eine kostengünstige Arbeitskraft für die Firma angesehen werde. Die Wissensvermittlung in meinem dualen Studium erfolgt eher im Sinne des Arbeitgebers anstelle des dualen Studiums. Die beiden Systeme sind mehr oder weniger voneinander losgelöst.«

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Fachlichkeit und Weiterentwicklung von Kompetenzen sind nicht nur im Zuge von Digitalisierung und wirtschaftlicher Transformation wichtig, sie sind das A und O guter Ausbildung. Und gute Ausbildung braucht gute, qualifizierte Ausbilder*innen und Praxisanleiter*innen. Diese müssen fachlich, didaktisch und sozial geeignet sein, ausreichend Zeit für notwendige Weiterqualifizierung sowie für die Betreuung dual Studierender bekommen. Es muss ohne Ausnahme eine zuständige Betreuungsperson vorhanden und ansprechbar sein, wenn dual Studierende im Unternehmen ausgebildet werden. Regelmäßige Feedbackgespräche sollten als Standard in den Praxisphasen verankert werden.

»Bereits im ersten Jahr wird mein Arbeiten kaum begleitet und bei Fragen dauert es teilweise Stunden bis sich jemand um mein Anliegen kümmert! Es wird erwartet das ich bereits völlig selbstständig in meinem Beruf arbeite, dabei bin ich erst im ersten Ausbildungsjahr.«

6.4

Inhaltliche Verzahnung zwischen Betrieb und Hochschule

Ein konstitutives Element dualer Studienangebote ist die Verknüpfung von theoretisch-hochschulischem Wissen und den praktischen Inhalten der betrieblichen Ausbildung.

Gerade einmal ein Viertel der Befragten gibt an, dass Theorie und Praxis gut miteinander verzahnt seien (siehe Abbildung S. 31). Die große Mehrheit (75 Prozent) kann dies nicht bestätigen. Der von Wirtschaft und Politik besonders hervorgehobene Besonderheit eines dualen Studiums wird in der Praxis offensichtlich zu wenig gelebt.

Lediglich im öffentlichen Dienst (29,4 Prozent) und im Bereich Erziehung und Unterricht (30,4 Prozent) liegt die Zustimmung zu der Aussage etwas über dem Durchschnitt. Die Situation ist aber überall als problematisch zu bewerten.

Hierzu passt auch, dass dual Studierende kaum eine inhaltliche Abstimmung zwischen Betrieb und Hochschule wahrnehmen. Nur 28,9 Prozent der Befragten haben die Frage danach bejaht. Dabei gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Branchen.

Ja, es findet eine inhaltliche Abstimmung zwischen Betrieb und Hochschule statt?

Erziehung und Unterricht

81%

Öffentlicher Dienst

49,4%

Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen

45,7%

Handel/Kfz-Gewerbe

42,2%

Dienstleistungsbranche

38,9%

Kredit- und Versicherungsgewerbe

37,6%

Land- und Forstwirtschaft

33,3%

Verarbeitendes Gewerbe

25,7%

Energie- und Wasserversorgung

18,4%

Baugewerbe

16,8%

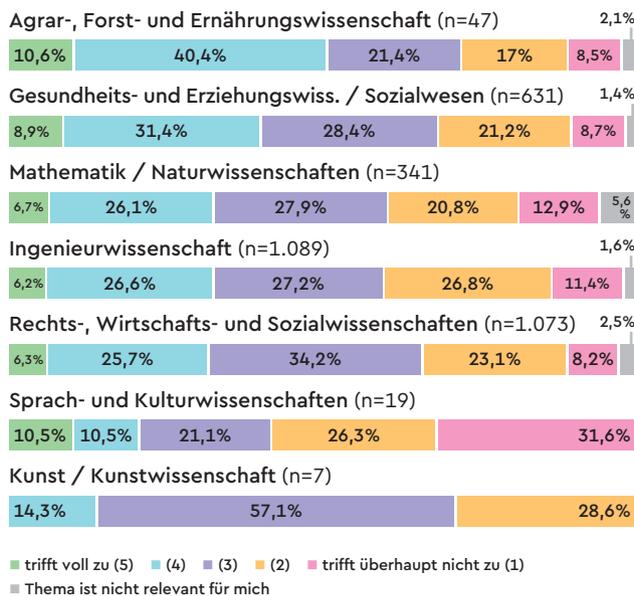
n=1.789

Überraschend ist, dass Unternehmen mit bis zu 250 Mitarbeitenden hier am besten abschneiden. Etwa die Hälfte der Befragten (49,5 Prozent) gibt an, dass die inhaltliche Abstimmung zwischen den zwei Lernorten geregelt wird.

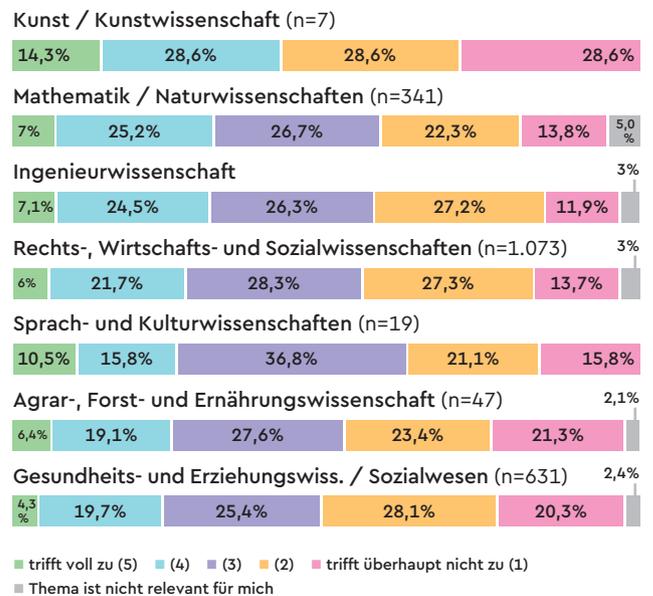
Um die Verknüpfung zwischen den Lernorten genauer zu betrachten, wurde auch gefragt, ob Kenntnisse des wissenschaftlichen Arbeitens in den Praxisphasen zum Einsatz kommen und umgekehrt, ob betriebliche Lerninhalte an der Hochschule aufgegriffen werden. Generell findet eine Mehrheit der Befragten, dass weder das eine noch das andere im größeren Umfang geschieht. Lediglich 28,8 Prozent gaben an, dass sie ihr hochschulisches Wissen im Betrieb anwenden können. Und auch nur 35,2 Prozent bestätigten, dass das im Betrieb Gelernte auch in der Hochschule aufgegriffen wird. Anhand der Daten scheint der Transfer von Inhalten aus der Praxis zur weiteren Bearbeitung an der Hochschule etwas besser zu funktionieren als der Transfer von wissenschaftlichen Kenntnissen in die betriebliche Praxis.

Das Ergebnis der mangelnden Verzahnung ist besonders kritisch zu bewerten, wenn man bedenkt, dass Folgen-/Risiken-Abschätzung, Reflexion/Qualitätsbewertung oder auch die Fähigkeit Studienergebnisse für die praktische Arbeit fruchtbar zu machen, Merkmal akademischer Abschlüsse und zentral für eine innovative und nachhaltige Arbeitswelt sind.

In den Praxisphasen vermittelte Inhalte werden an der Hochschule aufgegriffen – nach Studienfächern

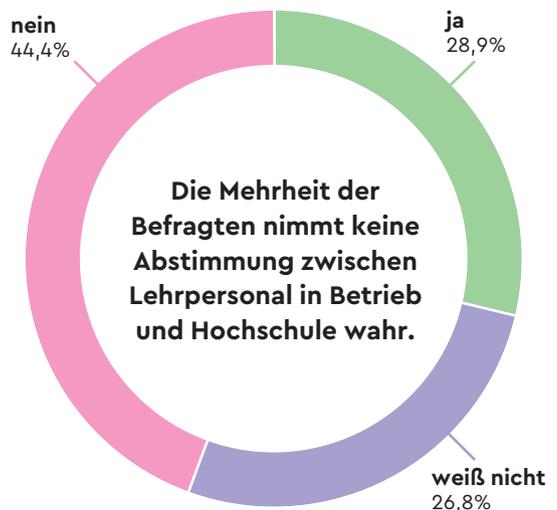


Anwendung der Methoden des wissenschaftlichen Arbeitens nach Studienfächern



Voraussetzung für eine gute Verknüpfung zwischen Theorie und Praxis ist eine funktionierende Kommunikation zwischen den verantwortlichen Lehrkräften an der Hochschule und den Ausbilder*innen im Betrieb.

Stimmen sich die Verantwortlichen regelmäßig ab?



n=3.308

6.5 Freistellung für studienbezogene Lernleistungen

Nur knapp ein Drittel der Befragten gibt an, dass sich die Verantwortlichen in Betrieb und Hochschule abstimmen. Dieses Defizit in der Kommunikation geht auf Kosten der Studierenden.

Offenbar bringen sich aber die Interessenvertreter*innen aktiv in die Initiierung und ggf. Gestaltung eines Dialogs zwischen Hochschule und Unternehmen ein. Denn wenn es einen Betriebs-/Personalrat gibt, stimmen 31,8 Prozent der Aussage zu, dass es eine Abstimmung gibt, gegenüber 16,9 Prozent dort wo es keinen gibt.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Hochschulen und Betriebe müssen dem Format duales Studium gerecht werden. Das heißt: Angemessene Planung, Abstimmung und Verzahnung der Lerninhalte sowie ein regelmäßiger Austausch der Verantwortlichen sind unerlässlich. In der Aushandlung entsprechender Kooperationen ist die betriebliche Interessenvertretung, sofern vorhanden, zwingend einzubinden.

Die Freistellung im Betrieb für studienbezogene Lernleistungen ist gesetzlich nicht verankert. Eine solche Freistellung ermöglicht jedoch den dual Studierenden, ihren Verpflichtungen an der Hochschule nachzukommen. Wird sie durch die Betriebe nicht gewährt, können zu erbringende Studienleistungen nicht entsprechend vorbereitet werden.

Knapp jede*r Fünfte (18,7 Prozent) gibt an, dass sie*er keine Möglichkeit der Freistellung für studienbezogene Leistungen hat. Dem stehen 59,7 Prozent gegenüber, für die die Möglichkeit besteht.

Werfen wir einen Blick auf die Branchen, zeigt sich, dass die Situation vor allem für dual Studierende im Gesundheits- und Sozialwesen, im öffentlichen Dienst und im Bereich Erziehung/Unterricht unbefriedigend ist. Hier gibt etwa jede*r Vierte an, keine Freistellungsmöglichkeiten zu haben.

Möglichkeit zur Freistellung für Prüfungsvorbereitungen



»Mein Arbeitgeber hat auch an einer Verzahnung zwischen Uni und Praxis kein Interesse, da er eher an der Erledigung meines Arbeitspensums interessiert ist.«

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Eine generelle Freistellung für notwendige Prüfungen und Veranstaltungen an der Hochschule/Berufsschule muss gesetzlich garantiert werden. Wir fordern darüber hinaus, dual Studierende einen Arbeitstag vor Prüfungen freizustellen, um sich vorbereiten zu können.

»Es lagen wenige Absprachen zwischen dem Betrieb und der Hochschule vor. Vieles musste zusätzlich selbst organisiert werden. Ein Großteil der Studieninhalte wurden falsch geplant.«

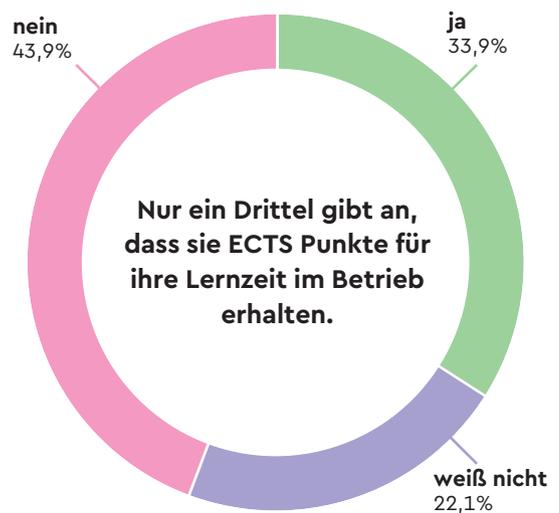
6.6

Anerkennung betrieblicher Leistungen durch ECTS-Punkte

Der Arbeitsaufwand im Studium wird durch ECTS-Punkte abgebildet. Dies umfasst die gesamte Zeit, die Lernende typischerweise für sämtliche Aktivitäten (z. B. Vorlesungen, Seminare, Projekte, praktische Arbeit, Selbststudium und Prüfungen) aufwenden müssen, um den Studienabschluss zu erreichen. Ein klassisches Vollzeitstudium ist mit 60 ECTS im Studienjahr kreditiert. Legen wir einen Erholungsurlaub von sechs Wochen zugrunde, ergibt sich – bei veranschlagten 30 Stunden pro ECTS – eine wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden.

Gerade im dualen Studium sind Intensivstudiengänge keine Seltenheit. Hier kann mit der gleichen Rechnung ein Workload von fast 49 Stunden die Woche angenommen werden. Diese Rechnung setzt voraus, dass tatsächlich alle Studienleistungen mit ECTS-Punkten versehen sind.

Erhalten Sie für Ihre Praxisphasen in Betrieb ECTS-Punkte in Ihrem Studium?



n=3.285

Fast die Hälfte (43,9 Prozent) aller Befragten gibt an, dass ihre betrieblichen Einsätze nicht mit ECTS-Punkten versehen sind. Fast jede*r Fünfte weiß nicht, ob das der Fall ist. Das ist ein echtes Problem. Die veranschlagten ECTS lassen so etwa 25 bis 50 Prozent des Lern- und Zeitaufwands (vgl. Kapitel 7.2) völlig unberücksichtigt. So ergibt sich schnell eine Arbeitsbelastung von fast 60 Arbeitsstunden die Woche. Das ist deutlich zu viel und öffnet alle Tore für Überlastung und die dazugehörigen Folgen, wie z.B. Leistungsabfall und physische bzw. psychische Erkrankungen.



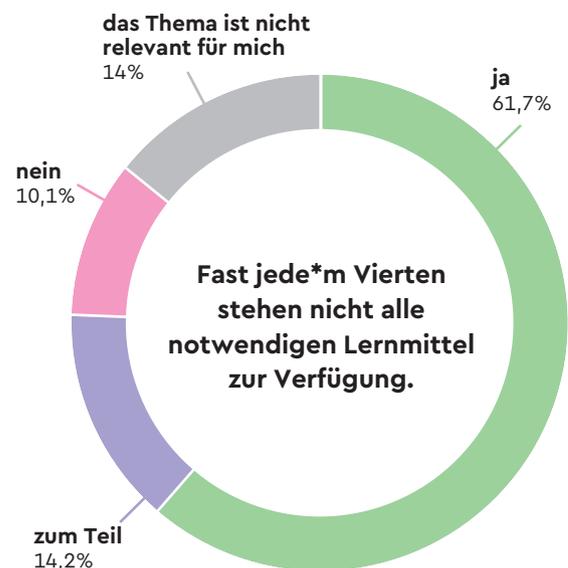
6.7 Notwendige Lernmittel, Lernzeit und Berücksichtigung von Interessen

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Betriebliche Praxisphasen im dualen Studium müssen vollständig mit ECTS-Punkten versehen werden. Hierfür ist es notwendig, die berufspraktischen Kompetenzen im betrieblichen Teil in einem Ausbildungsplan verbindlich festzulegen und diese zwingend in der Akkreditierung von dualen Studiengängen zu berücksichtigen. Nicht kreditierte Praxisphasen lehnen wir ab. Wir fordern, dass ein maximaler Workload von wöchentlich 39 Stunden nicht überschritten wird. Wir plädieren deshalb auch für die Abschaffung von Intensivstudiengängen.

Um in den Praxisphasen die anstehenden Aufgaben angemessen bearbeiten zu können und sich auf bevorstehende Prüfungen vorzubereiten, müssen im Betrieb entsprechende Ausbildungsmittel zur Verfügung stehen. Jede*r Vierte (24,3 Prozent) gibt an, dass die materielle Ausstattung in ihrem Ausbildungsbetrieb in dieser Hinsicht mangelhaft ist. Ein Teil davon – jede*r Zehnte – stellt fest, dass die notwendigen Mittel überhaupt nicht zur Verfügung stehen (vgl. Abbildung S. 31). Das schmälert nicht nur die Qualität des dualen Studiums, sondern gefährdet ggf. einen erfolgreichen Studienabschluss.

Für die Bearbeitung der jeweiligen Aufgabe stehen die notwendigen Lernmittel bereit.



n=3.207

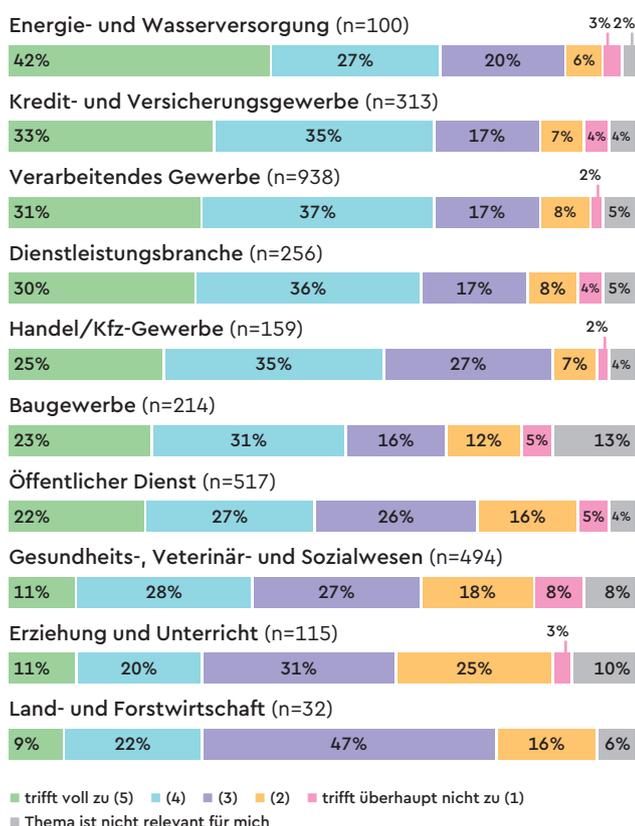
Besonders schlecht sieht die Situation in den Branchen Erziehung/Unterricht und Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen aus. Hier können nur 38,2 Prozent bzw. 41,5 Prozent der Befragten der Aussage zustimmen, dass ihnen die notwendigen Ausbildungsmittel zur Verfügung stehen. Bei der Mehrheit der dual Studierenden in diesen Branchen ist dies nicht der Fall.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Unternehmen müssen sicherstellen, dass alle notwendigen Lern- und Ausbildungsmittel vorhanden sind und alle zu vermittelnden Ausbildungsinhalte erlernt werden können. Sollte dies im eigenen Betrieb nicht möglich sein, müssen dual Studierende die Chance haben, zeitweise in anderen Betrieben/Ausbildungswerkstätten oder Einrichtungen zu lernen. Ausbildungsverbünde können hier der richtige Weg sein.

Digitale und moderne Ausbildungsmittel sind unabdingbar, will man dual Studierende auf die sich wandelnde Arbeitswelt der Zukunft vorbereiten. 15,7 Prozent der Befragten stehen diese Mittel nicht zur Verfügung. Jede*r Fünfte sieht hier deutlichen Verbesserungsbedarf (21,4 Prozent). Dabei variiert die Einschätzung je nach Branche stark.

Sind die zur Verfügung gestellten Ausbildungsmittel modern und digital?



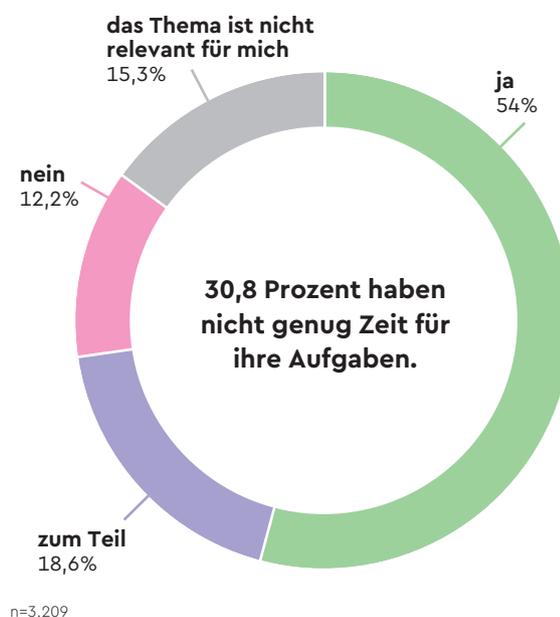
Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Um dual Studierende gut ausbilden zu können und ihre berufliche Handlungsfähigkeit nachhaltig zu sichern, müssen Hochschulen und Betriebe gewährleisten, dass moderne und digitale Inhalte und Methoden vermittelt und entsprechende Lernmittel zum Einsatz kommen.

Die Aufgaben, die dual Studierenden im Betrieb gestellt werden, müssen zeitlich machbar sein, um eine gute Aus-

bildung zu ermöglichen. Für jede*n Zehnten trifft dies »(überhaupt) nicht«, für fast jede*n Fünften trifft dies nur eingeschränkt zu. Damit sind Überstunden vorprogrammiert. Wenn Menschen dauerhaft unter Strom stehen, leidet das Gedächtnis und erschwert das Lernen.

Das jeweilige Projekt in den Praxisphasen ist in der vorgegebenen Zeit realistisch leistbar.



Nach Branchen variiert die Situation stark. Die größten Probleme scheint es hier im Kfz-Gewerbe (21 Prozent) und im Gesundheits- und Sozialwesen (20 Prozent) zu geben. Im Baugewerbe sind es hingegen nur 9 Prozent und in der Energie- und Wasserversorgung nur 7 Prozent, die angeben, dass die Projekte nicht in der vorgegebenen Zeit leistbar sind.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

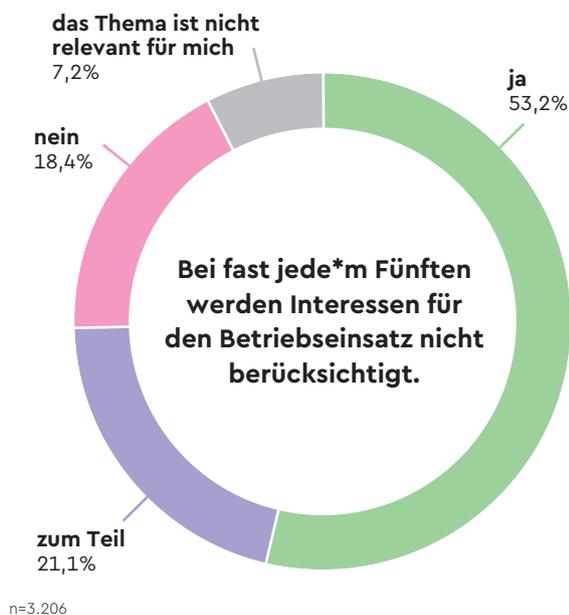
Überstunden sollten im dualen Studium grundsätzlich nicht anfallen. Das heißt auch, dass Arbeitsaufträge und Projekte für dual Studierende realistisch zu kalkulieren sind.

6.8

Wie zufrieden sind die dual Studierenden mit den Praxisphasen?

Wenn in den betrieblichen Phasen die Wünsche der dual Studierenden berücksichtigt werden, spricht das für ein gutes Ausbildungsklima. Fast jede*r Fünfte (18,4 Prozent) der Befragten gibt an, dass ihre Wünsche keine Berücksichtigung finden. Positiv fallen hier die Branchen Energie- und Wasserversorgung und das verarbeitende Gewerbe auf. Hier geben 68 Prozent und 62,1 Prozent der Befragten an, dass ihre Wünsche berücksichtigt werden. Schlusslicht in der Bewertung bilden Gesundheits- und Sozialwesen (40,5 Prozent) sowie die Land- und Forstwirtschaft (37,5 Prozent).

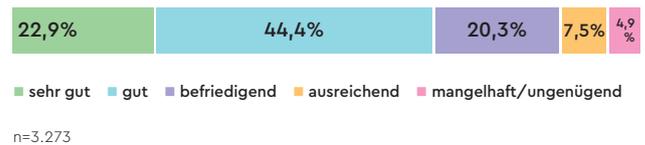
Meine Wünsche zur inhaltlichen Gestaltung der Praxisphasen werden berücksichtigt



Aus früheren Forschungen von Sirikit Krone ist bekannt, dass die Zufriedenheit der dual Studierenden insgesamt relativ hoch ist. Im Rahmen dieser Befragung interessiert insbesondere die Zufriedenheit mit den betrieblichen Teilen des dualen Studiums.

Etwa zwei Drittel der Befragten ist mit der Qualität ihrer betrieblichen Phasen (sehr) zufrieden. Jede*r Fünfte sieht Verbesserungspotenzial, bei etwa jede*m Zehnten gibt es jedoch Hinweise auf Missestände.

Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit der Qualität der Praxisphasen in Ihrem Unternehmen?



Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Die Stellschrauben dafür, das duale Studium zu verbessern und die Zufriedenheit aller Studierenden zu erhöhen, befinden sich in der rechtlichen Absicherung und Regulierung. Vor allem die Wissensvermittlung und Betreuung im Betrieb sowie die zeitliche Belastung im Studium können mit bundeseinheitlichen Regelungen verbessert werden. Wir fordern: Die betriebliche Phase des dualen Studiums muss im BBiG geregelt oder einem analog greifenden Gesetz geschaffen werden, dass die berufliche Bildung dual Studierender absichert. Das duale Studium kann und muss besser werden!



7. Probleme aus Sicht der dual Studierenden

7.1 Überlastung im dualen Studium

Ein duales Studium ist anspruchsvoll. Es ist häufig mit hohem organisatorischem Aufwand, Reibungen zwischen dem theoretischen und dem praktischen Teil und einer starken zeitlichen Belastung verbunden. Um die Bewertung der Qualität des Studiums besser zu illustrieren, werden in diesem Kapitel die Ergebnisse der quantitativen Befragung mit Antworten aus den offenen Fragen und den Auswertungen der Gruppendiskussionen zusammengefasst.

Überlastung im dualen Studium ist ein weit verbreitetes Phänomen. Vor allem in der Prüfungsvorbereitung fühlt sich die Mehrheit (64,1 Prozent) übermäßig beansprucht. Aber auch die normale Arbeitsorganisation und das Leistungsspensum bereiten etwa der Hälfte aller Befragten starke Probleme. Das ist ein gravierender Unterschied zur Situation dual Auszubildender. Hier fühlen sich nur 9,7 Prozent in ihrer Ausbildung überfordert (vgl. Ausbildungsreport 2023). Diese Zahlen zeigen drastisch, dass sich die Studierbarkeit von dualen Studienangeboten deutlich verbessern muss.

Studierende fühlen sich überlastet

Prüfungsvorbereitung

64,1%

Arbeitsorganisation/Zeitmanagement

54,9%

Lern-/Leistungsprobleme

48,4%

Allgemeine Studienorganisation

39,2%

Studienabschlussprobleme

19,9%

n=3.166

Besonders stark von Überlastung in den **Prüfungsvorbereitungen** betroffen sind Studierende, die ihre Praxisphasen im Kfz-Gewerbe (71,5 Prozent) und im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (70,4 Prozent) absolvieren. Etwas erleichternd wirkt es sich aus, wenn im Ausbildungsvertrag eine Freistellung für Klausuren festgeschrieben ist. Ist das der Fall, fühlen sich immer noch 62,3 Prozent der Befragten überlastet. Ohne diese Regelung sind es allerdings 67,1 Prozent.

Gerade die Bewältigung von Anforderungen an (mindestens) zwei Lernorten macht sich bei den hohen Zustimmungswerten bezogen auf **Arbeitsorganisation/Zeitmanagement** bemerkbar. Besonders stark betroffen sind Studierende aus den Wirtschaftszweigen Erziehung und Unterricht (70,8 Prozent) und Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (68,2 Prozent) sowie Studierende an privaten Fachhochschulen (61,2 Prozent).

Ebenfalls fast jede*r Zweite (48,4 Prozent) hat die Frage danach, wodurch sie im Studium überlastet sind, bei **Leistungsproblemen** mit der Antwortoption »(eher) ja« beantwortet. Nach Branchen variiert dies von 38,9 Prozent im Bereich Erziehung/Unterricht und einem Anteil von 53,4 Prozent im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen. Die Unterschiede in den Studienfächern fallen mit Eckwerten von 44 Prozent in den Ingenieurwissenschaften und 52,8 Prozent in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften geringer aus.

7.2 Der Zeitaufwand im dualen Studium

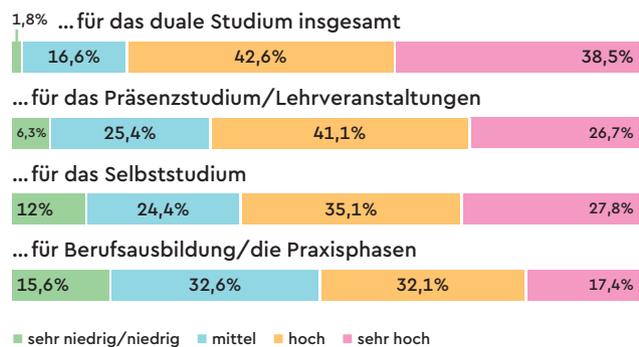
Mehr als jede*r Dritte hat sich durch allgemeine **Studi-
enorganisationsprobleme** überlastet gefühlt. Es geben dabei überdurchschnittlich viele Studierende der Fächergruppen Gesundheits- und Erziehungswissenschaften/ Sozialwesen (47,3 Prozent) und Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften (48,9 Prozent) an, dieses Problem zu haben. Auch der Hochschultyp spielt eine Rolle. Studienorganisationsprobleme gab es bei etwa jede*r zweiten Studierenden an den privaten Fachhochschulen (51,8 Prozent) und den Verwaltungshochschulen (50,7 Prozent) während es an den staatlichen Fachhochschulen nur jede*r Dritte war.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Studierende haben ein Recht auf eine gesunde Work-Life-Balance. Die Arbeits- und Prüfungslast ist auf ein notwendiges Minimum zu beschränken. Der über ECTS-Punkte ausgedrückte durchschnittliche Workload von Studierenden darf, das Recht auf Erholungsurlaub miteingerechnet, 39 Stunden/Woche nicht überschreiten. Freistellungen für Hochschulzeiten und Prüfungsvorbereitung müssen Rechtsanspruch werden.

Ein duales Studium stellt besondere Anforderungen an die Arbeitsorganisation. Daher ist es interessant, wie hoch dual Studierende ihren Zeitaufwand für die verschiedenen Aspekte ihres Studiums einschätzen. Insgesamt stufen sie den Zeitaufwand für ihr Studium mit einer großen Mehrheit von 81,1 Prozent als »(sehr) hoch« ein. Diese Gruppe ist im Kfz-Gewerbe (88 Prozent) und im Kredit- u. Versicherungsgewerbe (84,5 Prozent) sogar noch größer – und an privaten Berufsakademien liegt ihr Anteil mit 88,9 Prozent deutlich über dem Durchschnitt.

Übersicht Zeitaufwand



n=3.174

Der zeitliche Aufwand für die Berufsausbildung bzw. die Praxisphasen in den Betrieben wird von etwa jede*m Zweiten als »(sehr) hoch« eingestuft (49,5 Prozent). In einigen Wirtschaftszweigen liegt dieser Anteil niedriger, so im verarbeitenden Gewerbe mit 34,6 Prozent und in der Energie- und Wasserversorgung mit 39 Prozent. Demgegenüber beurteilen die Studierenden in den Wirtschaftszweigen Erziehung und Unterricht (69 Prozent) und dem Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (69,2 Prozent) den Aufwand deutlich höher. Bemerkenswerte Unterschiede gibt es zwischen den Studierenden der unterschiedlichen Hochschultypen. So bewerten Studierende an staatlichen Fachhochschulen den zeitlichen Aufwand für die betrieblichen Phasen zu einem Anteil von 44 Prozent als »(sehr) hoch«, Studierende an einer dualen Hochschule zu 56,4 Prozent und an einer privaten Fachhochschule zu 58,9 Prozent.

»Der Betrieb sieht mich eher als billige Fachkraft an und nicht als Student. Es fehlen Möglichkeiten in Ruhe an Projektarbeiten zu arbeiten.«

7.3 Probleme in der Hochschule

12,9 Prozent der Befragten gibt an, dass sich in der Hochschule, an der sie ihr duales Studium absolvieren, weitere Probleme für sie ergeben. Überdurchschnittlich häufig sagen dies Studierende an den Verwaltungshochschulen (18,5 Prozent).

Probleme in der Hochschule

Organisation

33%

hoher workload/Stress (z. B. in Klausurphasen)

20,2%

Wissensvermittlung/digitale Lehre mangelhaft

14,3%

Corona bedingte/verstärkte Probleme

8,4%

Verhalten Dozenten unfair/frauenfeindlich

5,7%

Abstimmung mit Betrieb/Berufsschule mangelhaft

5,2%

Keine Wertschätzung/Kommunikation

4,4%

Pendel-/Zeitprobleme

4,2%

Theorie-Praxis läuft nicht

2,2%

Isolation als Duali

1,5%

Lernmaterial mangelhaft

1%

Nennungen: 318

Drei Problemfelder an den Hochschulen stachen besonders hervor, die auch in den anschließenden Gruppendiskussionen bestätigt wurden: Organisatorische Schwierigkeiten, eine starke Überbeanspruchung sowie Mängel in der Lehre. Bei den 318 Antworten spielten folgende Themen eine besondere Rolle:

»Hoher Leistungsdruck – schlechte Organisation«³

In Bezug auf die Organisation der Lehre werden von den dual Studierenden Probleme benannt, wie sie auch für Studierende regulärer Studiengänge im Vordergrund stehen. Dazu gehört ein als sehr hoch empfundener Leistungsdruck und ein Zuviel an Lernstoff, was in Kombination zu einem zu hohen Workload bei den Studierenden

führt. Darüber hinaus wurden zu enge Zeitfenster für Klausuren und generell zu kurze Prüfungsphasen kritisiert. Überschneidungen von verschiedenen Veranstaltungen und die Anwesenheitspflicht bei Präsenzveranstaltungen bringen ebenfalls Schwierigkeiten mit sich. Beklagt wird auch die mangelhafte Anerkennung von dem Studium vorgehenden Leistungen und Kompetenzen.

Insgesamt scheint die Kommunikation zwischen Lehrenden und Lernenden ein kritisches Thema: Sie findet aus Sicht der Studierenden zu selten und zu unstrukturiert statt. Informationen kommen häufig zu spät und unvollständig an und beeinflussen so den weiteren Studienerfolg negativ. Zudem sind die Anforderungen an zu erbringende Leistungen aufgrund des mangelhaften Austauschs nicht immer klar. Die Studierenden wünschen sich mehr Rücksicht auf ihre Lernsituation sowie ein Aufgreifen ihres Feedbacks durch die Dozent*innen.

Probleme ergeben sich auch bei der Planung von Lehrveranstaltungen, die überlappend mit betrieblichen Phasen stattfinden. Dies ist aus Sicht der Studierenden auf mangelnde Kommunikation zwischen den Verantwortlichen der verschiedenen Lernorte zurückzuführen. Die Terminierung von Prüfungen, Nachschreibterminen etc. findet häufig sehr spontan und unzureichend kommuniziert statt.

»Massive Überbeanspruchung«

Die befragten Studierenden problematisieren, dass Vorbereitung auf Klausuren und Einsatzphasen im Betrieb zum Teil parallel stattfinden. Auch versäumte Klausuren müssen teilweise in den Betriebsphasen nachgeschrieben werden. Die Befragten bemängeln zudem die Pflicht zu Präsenzveranstaltungen in Zeiten hybrider Lehrangebote, häufig wegen der damit verbundenen Wegezeiten. Teilweise sehr lange Lerntage mit bis zu neunstündigen Vorlesungszeiten überfordern und werden von einigen als so große Belastung empfunden, dass sie ihre Entscheidung für ein duales Studienformat ernsthaft infrage stellen. Außerdem kritisieren dual Studierende, dass es ihnen an Erholungszeit mangelt, etwa wenn der betriebliche Urlaub zum Lernen für die Hochschule genutzt werden muss.

»Veraltete Lehrmethoden – zu wenig Vorbereitung auf das Praxissemester«

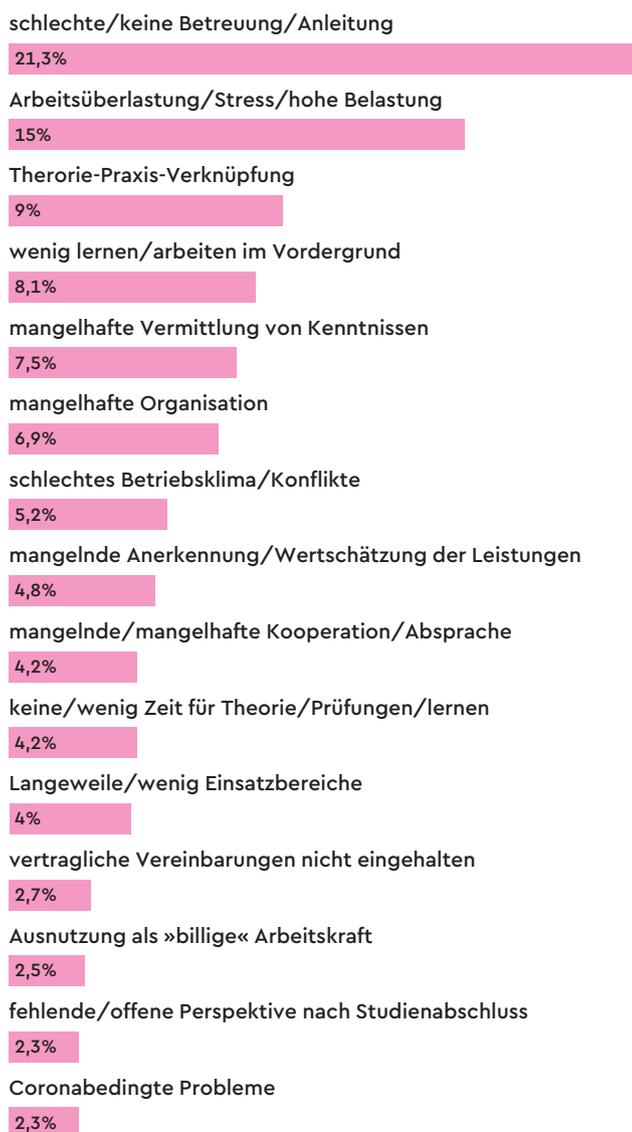
Genannte Probleme zur Wissensvermittlung beziehen sich insbesondere auf die organisatorischen und didaktischen Fähigkeiten der Lehrenden. Studierende fühlen sich oft nicht ausreichend auf Prüfungen vorbereitet. Zum Teil wird der Lehrstoff wegen Zeit- oder Personalmangel gezielt gekürzt und somit nicht der gesamte prüfungsrelevante Lehrstoff laut Modulhandbuch gelehrt. Ein weiteres Problem stellt die Vorbereitung der Praxiszeiten in der Hochschule dar. Dozierende würde häufig nur unzureichend einen Bezug ihrer Lehrinhalte zur Praxis herstellen.

³ Die Zwischenüberschriften sind wörtliche Zitate der Befragten. Die folgenden Absätze sind Zusammenfassungen der Ergebnisse aus den freien Antwortfeldern in der Befragung.

7.4 Probleme im Betrieb/ in der Einrichtung

Ein Anteil von 13,4 Prozent der dual Studierenden gibt an, dass sie weitere Probleme im Betrieb haben, in dem sie ihre Ausbildung bzw. Praxiszeiten absolvieren. In den Branchen Erziehung/Unterricht (31 Prozent) und im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (22,6 Prozent) überdurchschnittlich viele Studierende. Im Vergleich dazu sind es im Kredit und Versicherungsgewerbe lediglich 8,1 Prozent.

Probleme im Betrieb



Nennungen: 406

»Schlechte Betreuung, wenig konstruktives Feedback, wenig echte Unterstützung«⁴

Am häufigsten haben die dual Studierenden die Betreuung bzw. Anleitung im Betrieb bemängelt. Zum Teil gibt es gar keine Ansprechpartner*in oder Anleiter*innen wechseln häufig. Auch wird von den Befragten kritisiert, dass Ausbilder*innen nicht über die passende Qualifikation verfügen oder einfach für Studierende zu selten und schlecht erreichbar sind. Gerade die unregelmäßige Kommunikation zwischen Auszubildenden und Ausbilder*innen führt zu schlechten Lernergebnissen und Frustration. Dual Studierende sehen die Gründe dabei häufig darin, dass die Betreuer*innen selbst überlastet sind bzw. dass es insgesamt zu wenig Personal in ihrem Betrieb gibt. Direkt zu Beginn der Praxiszeiten leidet die Einarbeitung, später sind es fehlende Lernunterlagen bis hin zu einer mangelhaften Vorbereitung auf die Abschlussprüfungen. Hinzu kommen Unklarheiten bei den Betreuer*innen über die Rolle und Kompetenzen der dual Studierenden. Im Ergebnis werden zum Teil zu viele und überfordernde Aufgaben gestellt oder von Anfang an ein zu hohes Maß an Selbstständigkeit, vergleichbar mit der Verantwortung einer Fachkraft, verlangt. Die Befragten fühlen sich dadurch als »billige Arbeitskraft« eingesetzt. Wenig Berücksichtigung findet aus Sicht der Studierenden zudem ihre Lernsituation an zwei Orten. Sie wünschen sich hier mehr Unterstützung, z. B. durch Freistellung für Hochschul- und Lernzeiten. Einige Befragte stehen vor dem umgekehrten Problem: Ihnen gar werden gar keine Aufgaben zugeteilt oder sie sollen einfach nur zuschauen und lernen daher nur wenig. Sie werden demnach genauso wenig adäquat im Betrieb angeleitet.

»Noten, Leistungsdruck, Zeitmanagement«

Ein weiteres Problem ergibt sich für viele aus dem hohen Workload im dualen Studium. Einerseits fühlen sich die Studierenden im Betrieb unter Druck gesetzt und kontrolliert, auch im Hinblick auf ihre Leistungen an der Hochschule. Andererseits erhalten sie zu wenig Zeit und Freiraum, um sich auf ihre Klausuren vorzubereiten. Das ständige und häufig unkoordinierte Nebeneinander von Anforderungen aus beiden Lernorten führt zu stressbedingten psychischen Problemen, Prüfungsangst bis hin zu Depression und Burnout. Die Studierenden erwarten mehr Verständnis für ihre Doppelbelastung, bessere Absprachen mit der Hochschule und eine optimierte Zeitplanung. Damit könnten problematische Situationen – etwa wenn gleichzeitig Online-Vorlesungen und Praxisphasen stattfinden – vermieden werden. Auch Prüfungstermine sind aus Sicht der Studierenden nicht ausreichend abgestimmt und führen zu unnötiger Mehrbelastung.

⁴ Die Zwischenüberschriften sind wörtliche Zitate der Befragten. Die folgenden Absätze sind Zusammenfassungen der Ergebnisse aus den freien Antwortfeldern der Befragung.

7.5 Zukunftspläne der Studierenden

»Wenig studienspezifische Tätigkeiten – Ausbildung kommt zu kurz«

Die Verknüpfung theoretischer Inhalte an der Hochschule mit den Praxiseinsätzen im Betrieb wird von einigen Befragten problematisiert. Sie berichten davon, dass ihre betrieblichen Tätigkeiten nicht zu den gelernten Studieninhalten passen, die theoriegeleitete Reflexion dadurch nicht möglich ist und sie sich mit überzogenen Erwartungen konfrontiert sehen, etwa wenn Inhalte in den Hochschulphasen noch nicht gelehrt wurden, aber in der Praxisphase erwartet werden. Die Studierenden fühlen sich überfordert, wenn sie ohne Unterstützung die Verbindung zwischen den unterschiedlichen Inhalten der beiden Lernorte ausschließlich selbst herstellen müssen. Sie bemängeln, dass sie auf Desinteresse in den Ausbildungsbetrieben stoßen, wenn es gilt, hochschulischen Lernstoff mit der Praxis zu verknüpfen – vorrangig gehe es dort um die Erledigung der Arbeit. Die Praxisphasen gestaltet sich dann immer gleich, trotz neu gelernter Inhalte in den Theoriephasen. Auch ausbildungsferne Tätigkeiten und mangelndes Feedback über die geleistete Arbeit belastet Studierende, manche beginnen an der Sinnhaftigkeit ihres Studiums zu zweifeln. Die Befragten sehen das Problem in der mangelnden Absprache zwischen Betrieb und Hochschule.

Dort wo noch die Berufsschule als dritter Lernort dazukommt, kommt es zum Teil zu dem Problem, dass Inhalte einerseits doppelt und andererseits gar nicht gelehrt werden.

»Kaum Praxisanleitung – keine Einarbeitung«

Der oben bereits beklagte Einsatz als billige Arbeitskraft bedeutet auch, dass wichtige Lerninhalte nicht vermittelt werden. So berichten die Befragten, dass sie ohne oder nur mit sehr kurzer Anleitung Aufgaben zugeteilt bekamen, die nicht ihrem Kenntnisstand entsprachen und zu denen ihnen weder im Betrieb noch in der Hochschule entsprechend Wissen vermittelt wurde. Sie sahen sich mit einer mangelnden Bereitschaft seitens der Ausbilder*innen konfrontiert, ihnen etwas hinreichend zu erklären oder sie zu anzuleiten. Auch hier sahen einige den verbreiteten Personalmangel als ursächliches Problem. Es wurde berichtet, dass es oft vom Engagement Einzelner abhängt, wie sich die Unterstützung und Anleitung im Betrieb gestaltet. Die systematische Einhaltung eines Ausbildungsplans dagegen hat vielen gefehlt. Die Studierenden berichten, dass diese Situation zu einer permanenten Überforderung bei ihnen führe, mit der sie sich allein gelassen sähen.

Die große Mehrzahl der Befragten (61,2 Prozent) möchte nach erfolgreichem Studienabschluss in ihrem Ausbildungsbetrieb bleiben. Nach Wirtschaftszweigen differenziert zeigen sich dabei große Unterschiede. Gerade dort, wo die Qualität der betrieblichen Phasen schlechter bewertet werden, ziehen Studierende den Betriebswechsel vor. So wollen vor allem Studierende im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (49,9 Prozent) und im Bereich Erziehung und Unterricht (67 Prozent) den Betrieb wechseln.

Ziele nach dem Studium

im gleichen Unternehmen arbeiten

61,2%

Masterstudium

47,5%

in einem anderen Unternehmen arbeiten

29,8%

n=3.159

Ich möchte nach Studienabschluss im ausbildenden Unternehmen bleiben

Öffentlicher Dienst

72,8%

Verarbeitendes Gewerbe

71,9%

Energie- und Wasserversorgung

70,7%

Baugewerbe

63,3%

Kredit- und Versicherungsgewerbe

62,8%

Handel/Kfz-Gewerbe

58,9%

Dienstleistungsbranche

58,1%

Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen

37,4%

Erziehung und Unterricht

33,9%

Land- und Forstwirtschaft

28,1%

n=3.095

Interessant ist, dass dual Studierende häufiger den Verbleib im ausbildenden Unternehmen planen, als duale Auszubildende (46,4 Prozent) (vgl. Ausbildungsreport 2023).

Aber auch Betriebsgröße, das Vorhandensein einer Interessenvertretung und die Anzahl von dual Studierenden und Auszubildenden im Betrieb haben Einfluss auf die Zukunftspläne der Befragten.

So kann gesagt werden: Je kleiner der Betrieb ist, in der die dual Studierenden ihre Praxiseinsätze leisten, desto größer ist der Anteil derjenigen, die in einem anderen Betrieb nach Studienende arbeiten möchten.

Je weniger Auszubildende bzw. dual Studierende im Ausbildungsbetrieb sind, desto häufiger wählen die Befragten den Betriebswechsel. Der höchste Anteil zeigt sich mit 41,7 Prozent bei denjenigen, die als einzige*r dual Studierende*r in einem Betrieb sind.

Gibt es im Ausbildungsbetrieb eine gewählte Interessenvertretung, so ist der Anteil derjenigen, die nach Studienende in einen anderen Betrieb wechseln möchten, deutlich niedriger.

Die häufig schlechteren Übernahmeaussichten in KMU scheint sich in dem unterdurchschnittlichen Bleibewunsch (52,1 Prozent) widerzuspiegeln. Ist die Übernahme im Ausbildungsvertrag geregelt, so planen 74,1 Prozent der Befragten, dieses Angebot auch anzunehmen. Gibt es hierzu keine Vereinbarungen, so planen lediglich 54,2 Prozent im Ausbildungsbetrieb zu verbleiben.

Gibt es weitere Verabredungen zur späteren Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb, haben auch diese Auswirkungen auf das Planungsverhalten der dual Studierenden.

Berufliche Zukunft im Ausbildungsbetrieb nach Vorliegen einer der folgenden Regelungen

Alle dual Studierenden werden nach erfolgreichem Studienende übernommen

74,5%

Schriftliche Übernahmeregelung

71,8%

Übernahmevereinbarung ist an Bedingungen (wie Noten u. ä.) geknüpft

70,4%

Mündlichen Vereinbarung

69,6%

Keine Übernahmevereinbarungen

47,4%

n=3.156

Fast jede*r Zweite der von uns Befragten (47,5 Prozent) hat als eine berufliche Option nach dem Studieren die Aufnahme eines Masterstudiums gewählt. Überdurchschnittlich oft erwägen dual Studierende der Fächergruppen Mathematik/Naturwissenschaften sowie Ingenieurwissenschaften mit jeweils 56,2 Prozent ein Masterstudium, demgegenüber selten in der Fachgruppe Gesundheits- und Erziehungswissenschaften/Sozialwesen mit 35 Prozent, was sicherlich auf die unterschiedlichen Effekte für die weitere berufliche Karriere in den jeweiligen Bereichen zurückzuführen ist. Dual Studierende mit Bachelorabschluss im Bereich Ingenieurwissenschaften sind deutlich häufiger adäquat, also ihrer Qualifikation entsprechend, beschäftigt als diejenigen mit einem gesundheitswissenschaftlichen Abschluss.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Alle dual Studierenden müssen ein Übernahmeangebot in einer ihrem Abschluss entsprechenden Position erhalten.

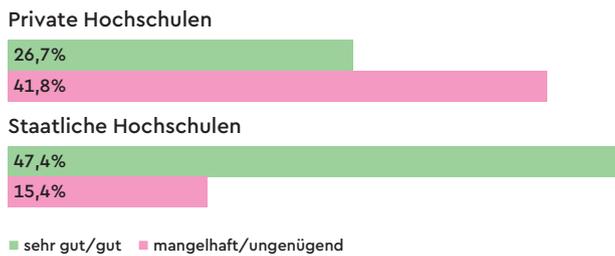


8. Private Hochschulen

8.1 Studiengebühren

Private Hochschulen, die mehrheitlich (84,3 Prozent) und (teilweise hohe) Studiengebühren erheben, haben das Bildungsangebot der dualen Studiengänge als einen lukrativen Geschäftszweig entdeckt und in den vergangenen Jahren ausgebaut. Der Anteil dualer Studiengänge liegt an privaten Hochschulen mit 19,1 Prozent deutlich höher als an staatlichen Hochschulen mit 8,7 Prozent. Auf Grund von Studiengebühren ist hier die Situation für dual Studierende noch einmal schwieriger.

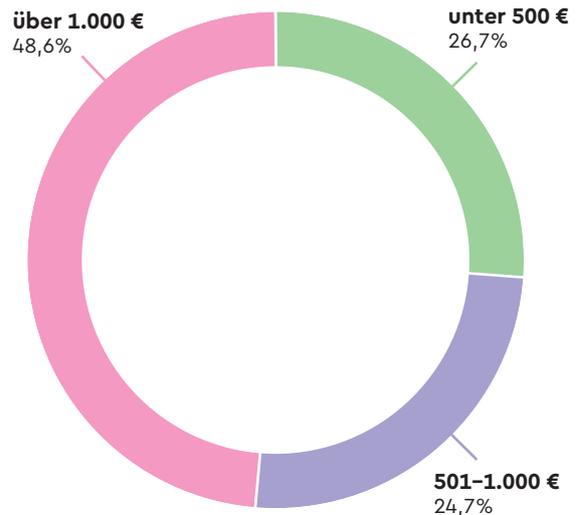
Kannst du deinen Lebensunterhalt selbständig bestreiten?



n=3.438

Für fast die Hälfte der Befragten über 1.000 Euro fallen Studiengebühren monatlich an. Für jede*n Vierten liegt der Betrag über 500 Euro.

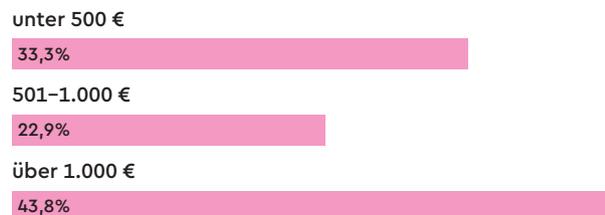
Höhe der Studiengebühren



n=351

Dabei muss mehr als jede*r dritte Studierende an privaten Hochschulen diese Kosten allein tragen. In der Gruppe derjenigen, die ohne einen Zuschuss ihres Praxisbetriebs auskommen müssen, finden sich überdurchschnittlich viele Studierende in den Wirtschaftszweigen Erziehung/Unterricht (64,3 Prozent) sowie Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (55 Prozent).

Fehlender Zuschuss nach Höhe der Gebühren



n=96

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

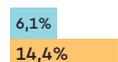
Wir erteilen der Privatisierung von Bildungskosten in Ausbildung und Erststudium eine klare Absage. Studiengebühren dürfen nicht an den dual Studierenden hängen bleiben. Alle Kosten müssen von den Betrieben übernommen werden, und zwar vollständig.

8.2 Vertragliche Regelungen

Mit Blick auf Urlaubstage, Sonderzahlungen und Übernahmeregelungen zeigt sich, dass die Verträge zwischen dual Studierenden und Unternehmen weniger gute Regelungen umfassen, wenn die Kooperation mit einer privaten Hochschule erfolgt. Die Vermutung liegt nahe, dass private Hochschulen häufiger mit nicht tarifgebundenen Unternehmen kooperieren, als es staatliche Hochschulen tun. Eine weitere mögliche Erklärung wäre, dass Musterverträge so gestaltet sind, dass hier schlechtere Regelungen formuliert werden als an anderen Hochschulen.

Betriebliche Regelungen nach Hochschulart

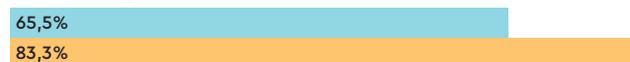
Bis zu 19 Urlaubstage



Betriebliche Sonderzahlungen



Rückzahlungsklauseln



Tarifvertrag vorhanden



■ staatliche Hochschule ■ private Hochschule

n=3.353

Das Paradox, dass die weite Verbreitung von Rückzahlungsklauseln nicht mit einer geplanten Übernahme zusammengehen muss, wird bei privaten Hochschulen besonders deutlich. 83,3 Prozent der dual Studierenden haben Rückzahlungsklauseln, aber nur 44,1 Prozent ein Übernahmeangebot.

Die Übernahme ist geplant

Staatliche Hochschule



Private Hochschule



n=3.353

Wie in Kapitel 6 beschrieben, zeigt sich, dass es Unterschiede in der Qualität der Angebote nach Hochschultypen gibt. So schätzen 44 Prozent der Studierenden an staatlichen Fachhochschulen ihren Arbeitszeitaufwand als »(sehr) hoch« ein, gegenüber 58,9 Prozent derjenigen an privaten Fachhochschulen. Auch gibt es für Studierende an staatlichen Hochschulen (58,3 Prozent) häufiger einen Ausbildungsplan als für diejenigen an privaten Hochschulen (40,7 Prozent).

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Der Qualitätsreport zeigt: Angebote an privaten Hochschulen sind in der Regel nicht besser als an staatlichen Hochschulen. Häufig sind einzelne Aspekte sogar schlechter geregelt. Weniger Qualität für mehr Geld ist nicht akzeptabel. Die Einhaltung arbeitsrechtlicher Standards muss ebenso sichergestellt werden wie die Qualität der betrieblichen Phasen.



9. Fazit und Forderungen

Der Qualitätsreport 2023 zeigt deutlich, dass es beim dualen Studium enormen Verbesserungsbedarf gibt – sowohl im Lernort Betrieb als auch in der Hochschule. Dabei wird dieses Studienangebot häufig mit besonders guten Karrierechancen und besten Lernbedingungen beworben. Die Realität sieht anders aus.

Fast jede*r Zweite hat keine befriedigende Übernahmeregelung – und das, obwohl für zwei Drittel der Befragten Bindungsklauseln vereinbart sind. Jede*r Dritte hat Probleme, den Lebensunterhalt von der Vergütung zu bestreiten. Hinzu kommen Mängel in der Qualität der betrieblichen Praxisphasen. Vor allem die mangelnde Betreuung durch Ausbildungsverantwortliche wird von dual Studierenden kritisiert.

Diese Missstände sind inakzeptabel, gerade angesichts des sich verschärfenden Fachkräftemangels.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:

Dual Studierende ins BBiG

Das Berufsbildungsgesetz – BBiG (analog die Handwerksordnung) schützt dual Auszubildende vor unzumutbaren Kosten und unlauteren Absprachen. Einen solchen Schutz brauchen auch dual Studierende!

Fast die Hälfte der befragten dual Studierenden muss für benötigte Ausbildungsmittel finanziell selbst aufkommen, mehr als zwei Drittel sind mit Bindungsklauseln nach Studienabschluss an ihr Unternehmen gebunden, eine Mindestvergütung im dualen Studium gibt es nicht. Das muss sich ändern!

Wir fordern, dass die Praxisphasen im dualen Studium im BBiG geregelt werden oder analoge gesetzliche Regelungen geschaffen werden, die den Mindeststandard des BBiG nicht unterschreiten.

Qualität der betrieblichen Praxisphasen verbessern – Ausbildungsbetreuung und Ausbildungsplan sind ein Muss!

Etwa jede*r Dritte befragte dual Studierende gibt an, dass für sie*ihn kein Ausbildungsplan gilt. Ebenso viele geben an, dass sie keine Ansprechperson im Betrieb haben. Damit ist nicht verwunderlich, dass jede*r Fünfte die Ausbildungsbetreuung als »(sehr) schlecht« bewertet. Wir sehen an den Befragungsergebnissen auch, dass dort, wo ein Rahmenplan vertraglich festhalten ist, dual Studierende zufriedener sind und die Qualität der betrieblichen Praxiseinsätze besser ist.

Die Inhalte im Betrieb müssen in enger und sinniger Verzahnung mit den hochschulischen Inhalten des dualen Studiums stehen. Deshalb fordert die DGB-Jugend, dass eine Akkreditierung nur erfolgt, wenn eine zeitliche und sachliche Gliederung der zu vermittelnden beruflichen Kompetenzen vorliegt. Die Abstimmung von Lerninhalten muss entsprechend von beiden Kooperationspartnern sichergestellt werden.

Zu einer guten Qualität gehört, dass im Betrieb personell, fachlich und didaktisch geeignete Personen für die Betreuung der Studierenden benannt sind und diesen ausreichend Zeit für die Anleitung und Betreuung gewährt wird. Die DGB-Jugend fordert: Es dürfen keine dualen Studiengänge ohne verbindliche betriebliche Praxisbetreuung zugelassen werden.

Intensivstudiengänge abschaffen, Studienaufwand realistisch kalkulieren und Freistellung für Prüfungen und Lernzeiten sicherstellen

Die Mehrheit der dual Studierenden fühlt sich überlastet. 64,1 Prozent durch Prüfungsvorbereitungen, 59,4 Prozent durch die Arbeitsorganisation und Zeitmanagement und immer noch 48,1 Prozent durch das Leistungspensum. Das ist untragbar! Zum Vergleich: Dual Auszubildende fühlen sich insgesamt nur zu 9,7 Prozent überlastet, wie der Ausbildungsreport 2023 zeigt.

Obwohl im Betrieb wichtige Kompetenzen erworben werden, erhalten 43,9 Prozent der dual Studierenden für ihre Praxisphasen keine ECTS-Punkte. ECTS-Punkte bilden aber den kalkulierten Arbeitsaufwand für das Studium ab und sind unrealistisch, wenn der betriebliche Teil des Studiums unberücksichtigt bleibt. Fast jede*r Fünfte gibt außerdem an, nicht für Prüfungen und Lernzeiten freigestellt zu werden.

Dual Studierende brauchen eine gesunde Work-Life-Balance. Das heißt für die Gewerkschaftsjugend:

- Arbeits- und Prüfungslast auf ein notwendiges Minimum beschränken,
- Intensivstudiengänge abschaffen und den durchschnittlichen Workload von dual Studierenden auf 39h/Woche begrenzen,
- betriebliche Phasen vollständig und realistisch mit ECTS-Punkten versehen,
- einen gesetzlichen Anspruch auf Freistellung für Prüfungen und Vorbereitungszeiten schaffen.

Unbefristete Übernahme

Für 41,8 Prozent der dual Studierenden gab es zum Zeitpunkt der Befragung keine Übernahmevereinbarung. Von allen Befragten, die wussten, dass sie übernommen werden, gab jede*r Vierte an, nur befristet eingestellt zu werden. Dabei brauchen junge Menschen eine sichere berufliche Perspektive und Unternehmen brauchen Fachkräfte.

Die Gewerkschaftsjugend fordert, dass alle dual Studierenden nach erfolgreichem Abschluss ihres Studiums unbefristet, ohne Bindungs- und Rückzahlungsklauseln übernommen werden. Und zwar ihrer Qualifikation entsprechend, wohnortnah und – falls nicht anders gewünscht – in Vollzeit.

Mindestvergütung für dual Studierende

Grundsätzlich erhalten fast alle befragten dual Studierenden eine Vergütung. Aber bei zu vielen fällt diese zu gering aus. Der Qualitätsreport zeigt, jede*r Zweite ist auf finanzielle Unterstützung der Familie/Partner*in angewiesen und jede*r Sechste hat einen zusätzlichen Nebenjob, um über die Runden zu kommen. Knapp jede*r Fünfte (18,7 Prozent) verdient unter 935 Euro. Das ist zu wenig, wenn neben Lebenshaltungskosten auch Ausbildungskosten anfallen.

Die Gewerkschaftsjugend setzt sich für eine existenzsichernde Vergütung im dualen Studium ein. Unser Ziel ist es, alle dual Studierenden zu tarifieren. Dort wo die Tarifbindung noch fehlt, sollte eine Mindestvergütung im dualen Studium, analog zur Mindestausbildungsvergütung gezahlt werden.

Private Hochschulen – weniger Qualität für mehr Geld ist nicht akzeptabel

Angebote an privaten Hochschulen sind teuer. Dabei werden Studiengebühren häufig mit angeblich besseren Studienbedingungen begründet. Der Qualitätsreport zeigt: Angebote an privaten Hochschulen sind in der Regel nicht besser als an staatlichen Hochschulen. Häufig sind einzelne Aspekte sogar schlechter geregelt. Dazu gehören vertragliche Regelungen zu Urlaub und Sonderzahlungen ebenso wie qualitative Aspekte – etwa das Vorhandensein von Ausbildungsplänen, die Kostenübernahme von Lernmitteln und Freistellungen für Berufschulzeiten. Wir fordern, dass private Hochschulen die Qualität ihrer Angebote sicherstellen und dementsprechend die kooperierenden Unternehmen wählen und Verträge gestalten.

Die DGB-Jugend fordert ein gebührenfreies Studium. Wenn Unternehmen entscheiden, mit privaten Hochschulen zu kooperieren, müssen sie auch die kompletten Studiengebühren übernehmen. Es kann nicht sein, dass jede*r dritte Betroffenen diese Kosten, von zum Teil über 1000 Euro im Monat allein tragen muss.

Mitbestimmung ausbauen

Mitbestimmte Unternehmen haben nicht nur bessere Arbeitsbedingungen, sondern auch zufriedener Studierende. Wir fordern die gesetzliche Gleichstellung von dual Studierenden im Betrieb mit Auszubildenden. Für das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und die Personalvertretungsgesetze (PerVG) sind Unklarheiten über Rechte von dual Studierenden als zur Berufsausbildung Beschäftigter auszuräumen. Insbesondere § 78a des BetrVG, § 56 BPersVG sowie alle weiteren PerVG der Länder und die Mitarbeitervertretungsgesetze der Kirchen müssen so angepasst werden, dass diese auch für dual Studierende Anwendung finden.

Generell sind bei der Einführung, Entwicklung und Qualitätssicherung dualer Studienangebote zwingend die entsprechenden Mitbestimmungsgremien einzubeziehen.

Hinweise und Glossar

Der Qualitätsreport Duales Studium ist eine Zusammenfassung der für die DGB-Jugend zentralen Ergebnisse der Studie »Report Dual Studierende – Zur aktuellen Lage in einem hybriden Ausbildungsformat« von Sirikit Krone und Annika Niehoff (Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen). Die vollständige Studie wurde ebenfalls durch die DGB-Jugend veröffentlicht und enthält alle in dieser Publikation verwendeten Daten, Zitate und Quellen.

Die im Qualitätsreport verwendeten wörtlichen Zitate stammen entweder aus den Antworten der Befragten auf offene Fragen zu den Problemen im Betrieb bzw. in der Hochschule im Fragebogen der Online-Befragung oder aus den Gruppendiskussionen.

Des Weiteren verwenden wir ausschließlich »Betrieb« für die Einsatzorte dual Studierender, meinen damit aber auch explizit Dienst- und andere Einsatzstellen.

Für den Vergleich mit der Situation von dual Auszubildenden, siehe auch: [Ausbildungsreport 2023 der DGB-Jugend](#).

Akkreditierung

Die Akkreditierung ist ein Verfahren zur Qualitätssicherung an Hochschulen, das auf Grundlage der ehemaligen ländergemeinsamen Strukturvorgaben Pflicht ist. Dabei wird die Qualität von Studiengängen und die Einhaltung von Vorgaben zu Inhalt sowie Durchführung von Vertreter*innen aus Hochschule, Berufspraxis und der Studierenden überprüft und bewertet. Auf Grundlage dieses Gutachtens entscheidet abschließend der Akkreditierungsrat als höchstes Gremium im Akkreditierungssystem über die auf acht Jahre befristete Akkreditierung. Ob den Qualitätsstandards entsprochen wird, wird dann wieder überprüft.

Ausbildungsintegriertes Studium

Vollzeitstudium plus Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach Berufsbildungsgesetz (BBiG). Es wird entweder ein Ausbildungsvertrag gemäß BBiG geschlossen oder ein Vertrag mit einem Betrieb und eine Externen-Prüfung durch die Industrie- und Handels-/Handwerkskammer vereinbart. Ausbildungsintegrierende dual Studierende fallen bis zur Abschlussprüfung des Ausbildungsberufs in den Geltungsbereich des BBiG. Tarifverträge greifen so lange, wie der Status »Auszubildender« nach BBiG gilt.

Bindungsklausel und Rückzahlungspflicht

Eine Bindungsklausel ist ein Vertragsteil, welcher dual Studierende verpflichtet nach dem Studium im Betrieb zu bleiben. Bei dual Auszubildenden ist eine solche vertragliche Vereinbarung immer unwirksam (§ 12 Abs. 1 BBiG). Bei dual Studierenden ist eine solche Regelung rechtlich zulässig.

Die Rückzahlungspflicht greift dann, wenn dual Studierende nicht die in der Bindungsklausel vereinbarte Zeit im Betrieb bleiben und vorzeitig kündigen. In diesem Fall sind sie verpflichtet, finanzielle Leistungen an den Arbeitgeber (in Teilen) zurückzuzahlen. Häufig greifen Staffelfregelungen. Je länger im Betrieb verblieben wird, desto geringer die Rückzahlungssumme.

ECTS-Punkte

Der Arbeitsaufwand im Studium wird durch ECTS-Punkte (European Credit Transfer and Accumulation System) abgebildet. Dies umfasst die gesamte Zeit, die Lernende typischerweise für sämtliche Aktivitäten (z. B. Vorlesungen, Seminare, Projekte, praktische Arbeit, Selbststudium und Prüfungen) aufwenden müssen, um die erwarteten Lernergebnisse zu erzielen. Ein klassisches Vollzeitstudium ist mit 60 ECTS-Punkten im Studienjahr versehen, viele duale Studiengänge sind mit 75 ECTS-Punkten als Intensivstudiengänge konzipiert.

Praxisintegriertes Studium

Vollzeitstudium plus längere Praxisphasen im Betrieb. Um Anspruch auf tarifvertragliche Regelungen zu haben, müssen dual Studierende explizit im Tarifvertrag erwähnt werden. Die Verträge zwischen Studierenden und Unternehmen können Arbeits-, Volontariats- oder Praktikumsverträge sein.

Impressum

Qualitätsreport Duales Studium

September 2023

V.i.S.d.P.:

Kristof Becker

Herausgeber:

DGB-Bundesvorstand,
Abteilung Jugend und Jugendpolitik
Keithstr. 1, 10787 Berlin

Internet: jugend.dgb.de

Facebook: facebook.com/jugend.im.dgb

Instagram: instagram.com/dgbjugend

Text und Redaktion:

Susanne Braun

Datenanalyse und Studie:

Dr. Sirikit Krone und Annika Niehoff
Institut Arbeit und Qualifikation
an der Universität Duisburg-Essen



Lektorat:

Jürgen Kiontke

Entwurf:

4S/4s-design.de

Layout und Satz:

Heiko von Schrenk/schrenkwerk.de

Druck:

DCM Druck Center Meckenheim GmbH

Fotonachweis:

Titelbild: anon_tae/Shutterstock

S. 04: Jörg Farys

S. 06: drazen zigic/AdobeStock

S. 14: Monkey Business Images/Shutterstock

S. 22: GaudiLab/Shutterstock

S. 27: alvarez/iStock

S. 30: comzeal images/Shutterstock

S. 35: SolStock/iStock

S. 40: Gorodenkoff/AdobeStock

S. 44: Rembolle/Shutterstock

S. 51: Oleksii Didok/Shutterstock

S. 54: VGstockstudio/Shutterstock

In dieser Studie trennen wir im Text die maskulinen und femininen Endungen eines Wortes durch einen Gender-Stern – zum Beispiel »Mechaniker*in«. Die Strahlen des Gender-Sterns, die in verschiedene Richtungen zeigen, symbolisieren unterschiedliche Geschlechtsidentitäten, die nicht in den binären Geschlechterrollen Mann und Frau aufgehen. Auf diese Weise soll niemand – unabhängig vom (sozialen) Geschlecht oder der eigenen Identität – sprachlich ausgeschlossen werden. Denn Sprache beschreibt nicht nur gesellschaftliche Verhältnisse, sie ist auch ein Schlüssel für deren Veränderung.

Gefördert aus Mitteln des BMFSFJ

Gefördert vom:



