

**TQM**

Qualitätssicherung hybrider  
Ausbildungsangebote

# Unternehmen in der studienintegrierenden Ausbildung (siA)

Erste Befragung zur Kooperation der siA in Hamburg

Thordis Bialeck / Marius Herzog / Birte Krüger / Sebastian Rohloff

**INNOVET**



**bibb** Bundesinstitut für  
Berufsbildung

Ein Verbundprojekt von

**BfH** BERUFLICHE  
HOCHSCHULE  
HAMBURG



  
**Hamburg**

Gefördert als InnoVET-Projekt aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.



# **Unternehmen in der studienintegrierenden Ausbildung (siA)**

Erste Befragung zur Kooperation der siA in Hamburg

Thordis Bialeck / Marius Herzog / Birte Krüger / Sebastian Rohloff

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Die studienintegrierende ausbildung (siA) in Hamburg .....</b>	<b>3</b>
1.1	Bildungspolitische Ausgangssituation .....	3
1.2	Triale Qualitätssicherung: Das Innovet-Projekt tQM .....	5
1.3	Der betriebliche Lernort: „Triale Lernortkooperation“ aus Perspektive Hamburger Unternehmen .....	8
<b>2</b>	<b>Ziele der Unternehmensbefragung .....</b>	<b>9</b>
<b>3</b>	<b>Methodik .....</b>	<b>11</b>
<b>4</b>	<b>Ergebnisse der Unternehmensbefragung 2022 .....</b>	<b>13</b>
4.1	Allgemeine Zufriedenheit und künftige Beteiligung an der siA .....	14
4.2	Akquise der Unternehmen als Kooperationspartner .....	15
4.2.1	Durch wen haben die Unternehmen von dem Angebot der BHH erfahren? .....	15
4.2.2	Unternehmerische Gründe, sich an der siA zu beteiligen .....	16
4.2.3	Das siA-Konzept als Kooperationsgrund für Unternehmen.....	18
4.3	Profil- und Kompetenzerwartungen an die Bewerber:innen / siA-Lernenden.....	20
4.3.1	Erwartungen an die Bewerber:innen im Bewerbungsverfahren.....	21
4.3.2	Erwartungen an die siA-Lernenden in der Ausbildung .....	22
4.4	Kommunikation und Austausch zwischen den Kooperationspartnern .....	23
4.5	Integration der siA in bestehende Unternehmensstrukturen .....	26
4.5.1	Kompatibilität zwischen Studium und betrieblichen Strukturen bei nicht vorhandener Unterscheidung zwischen BHH und BS .....	27
4.5.2	Kompatibilität zwischen Studium und betrieblichen Strukturen bei Unterscheidung zwischen BHH und BS .....	27
4.5.3	Erste Erfahrungen mit dem und Erwartungen an das Validierungsmodul.....	27
4.5.4	Erwartete/geplante Einsatzebene der siA-Lernenden in den Unternehmen .....	29
4.6	Bildungswegcoaching (BC), Beratung an der BHH und Bildungswegentscheidung (BWE) .....	30
4.6.1	BC und Beratung an der BHH .....	30
4.6.2	Bildungswegentscheidung.....	31
<b>5</b>	<b>Zusammenfassung der Ergebnisse .....</b>	<b>31</b>
<b>6</b>	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>38</b>

# 1 Die studienintegrierende Ausbildung (siA) in Hamburg

## 1.1 Bildungspolitische Ausgangssituation

Mit der studienintegrierenden Ausbildung (siA) wird in Hamburg und Nordrhein-Westfalen derzeit ein neuer Typ hybrider Bildung entwickelt, erprobt und etabliert. Übergeordnetes Ziel dieser Vorhaben ist es, die traditionell getrennten Bildungswege beruflicher und akademischer Bildung zu verzahnen.

In struktureller Hinsicht handelt es sich dabei um eine Innovation: So werden in der siA curriculare und organisationale Verzahnungen wirklich umgesetzt. Im dualen Studium liegt dagegen zwar ein hybrides Bildungsformat vor, die Lernorte in der dominanten Ausprägung bleiben jedoch „disjunkte Teilsysteme“, „die sich additiv aneinanderfügen“ (Euler/Severing 2019: 12)<sup>1</sup>.

In Hamburg ist die Stärkung der dualen Berufsausbildung ein erklärtes Ziel des Hamburger Senats (Garbade/Hartung 2019: 78): „Dabei geht es nicht nur um die Ausschöpfung vorhandener Potenziale und um Fachkräftesicherung, sondern auch um die Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung und nicht zuletzt um Chancengerechtigkeit. Es geht um nicht mehr und nicht weniger als die Möglichkeit jedes und jeder Einzelnen, sich den eigenen Möglichkeiten und Zielen entsprechend entwickeln zu können, und damit um gesellschaftliche Teilhabe.“ Darüber hinaus stehen die Durchlässigkeit der Bildungssysteme sowie die Anerkennung und Anrechnung von beruflichen Qualifikationen auf ein Hochschulstudium im Mittelpunkt.

Vor diesem Hintergrund ist in Hamburg für Lernende ein neues Berufsbildungsangebot geschaffen worden, welches ihnen die Möglichkeit bietet, innerhalb von vier Jahren sowohl einen Berufsbildungsabschluss als auch einen Bachelorabschluss zu erlangen.

Während die Lernenden in herkömmlichen ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen bereits vor dem Eintritt in die tertiäre Bildungsphase eine Entscheidung für den tatsächlichen Bildungsweg zu fällen haben, bleibt den Teilnehmenden einer studienintegrierenden Ausbildung in Hamburg Zeit für diese Entscheidung. So können sie sich für einen Abschluss der dualen Ausbildung oder einen Abschluss der dualen Ausbildung plus zusätzlich einem Bachelorabschluss in den ersten 18 Monaten der studienintegrierenden Ausbildung entscheiden.

Dieses Modell entspricht den aktuellen Entwicklungen im Bereich der Bildungswege junger Erwachsener. Diese sind einerseits gekennzeichnet von einer hohen Anzahl an Studienaussteiger:innen, die alternativ eine Berufsaus-

---

<sup>1</sup> Vgl. zur Unterscheidung von hybriden Bildungsformaten Euler/Klaffke (2023): Das duale Studium wird „im Kern in zwei Varianten angeboten. Während das ausbildungsintegrierende Duale Studium eine duale Berufsausbildung mit einem Bachelor-Studium verbindet, wird bei dem praxisintegrierenden Dualen Studium das Bachelor-Studium durch betriebliche Praktika ergänzt.“ (Euler/Klaffke 2023: 54). Die studienintegrierende Ausbildung (siA) stellt innerhalb der hybriden Bildungsformate eine weiterentwickelte dritte Variante dar.

bildung beginnen, andererseits aber auch von einer hohen Anzahl von Auszubildenden, die nach der Berufsausbildung ein Studium absolvieren. Die Idee der studienintegrierenden Ausbildung begegnet diesem Trend, indem sie die Vorteile beruflicher und akademischer Bildungswege und die Lernorte Berufsschule, Betrieb und Hochschule in einem gemeinsamen Bildungsangebot verzahnt.<sup>2</sup>

In Hamburg führte dies zur Neugründung einer eigenen Hochschule als – neben den berufsbildenden Schulen und Betrieben – drittem Lernort der studienintegrierenden Ausbildung. So hat die Freie und Hansestadt Hamburg mit Wirkung zum 1. Januar 2020 die Berufliche Hochschule Hamburg (BHH) gegründet. Profilgebende Merkmale der BHH sind dabei unter anderem die curriculare Abstimmung und Verzahnung betrieblicher, berufsschulischer und hochschulischer Bildungsphasen, eine vertraglich geregelte Kooperation zwischen den drei Lernorten, sowie ein innovatives Lehr- und Unterstützungskonzept, das Theorie und Praxis systematisch miteinander verknüpft (vgl. Drucksache Bürgerschaft FHH 2019). Im Vorgründungsprozess wurde seitens des Hamburger Instituts für Berufliche Bildung (HIBB)<sup>3</sup> eine kon-

**Informatik**

Ausbildung zur Fachinformatikerin/zum Fachinformatiker mit Studium Informatik (B.Sc.)

**Bankwesen**

Ausbildung zur Bankkauffrau/zum Bankkaufmann mit Studium BWL – Bank- und Finanzwirtschaft (B.A.)

**Marketing**

Ausbildung zur Kauffrau/ zum Kaufmann für Marketingkommunikation mit Studium BWL – Marketing und Kommunikationswirtschaft (B.A.)

**Industrie**

Ausbildung zur Industriekauffrau/ zum Industriekaufmann mit Studium BWL Industrielles Management (B.A.)

**KMU**

Berufsausbildung im handwerklichen oder gewerblich-technischen Bereich kleiner und mittlerer Unternehmen mit Studium BWL (B.A.)

<sup>2</sup> Für eine ausführliche Darstellung des Modells der siA, vgl. Euler/Severing (2019): 7ff.

<sup>3</sup> Das Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB) besteht seit dem 1. Januar 2007 als eigenständiger Landesbetrieb der Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB). Es umfasst, neben der Zentrale, die 30 staatlichen berufsbildenden Schulen Hamburgs. Die BSB entspricht dem Schulministerium auf Ebene eines bundesdeutschen Flächenlandes.

zeptionelle Projektarbeit zur Ausgestaltung der BHH realisiert. Im Rahmen dieser Projektarbeit wurden mit Unterstützung durch Expert:innen aus dem beruflichen und hochschulischen Bereich Profil, Lehrangebot und Struktur der neuen Hochschule erarbeitet. Außerdem wurde unter Berücksichtigung der einschlägigen Rechtsnormen und Empfehlungen der beruflichen und akademischen Bildung die Entwicklung der geplanten Bildungsgänge an der BHH verantwortet.<sup>4</sup>

Nach einem Konzept, das die Berufsausbildung mit der Hochschulbildung verzahnt, kann in vier Jahren ein Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. der Handwerksordnung (HwO) und ein Bachelorabschluss an der BHH in einem von zurzeit fünf Bildungsgängen absolviert werden.

## 1.2 Triale Qualitätssicherung: Das Innovet-Projekt tQM

Begleitet wurden und werden Gründung und Aufbau der Beruflichen Hochschule Hamburg durch das [Projekt tQM](#) (triales Qualitätsmanagement). Ziel der Projektarbeit ist die Entwicklung eines gemeinsamen Qualitätsmanagements in der siA unter Berücksichtigung aller drei Lernorte. Als zentrales Element steht dabei eine gute Lernortkooperation im Mittelpunkt. Ein weiteres Ziel besteht darin, wesentliche Parameter dieser Qualitätssicherung in den Transfer zu bringen, damit auch an anderen Standorten von den Hamburger Erkenntnissen und Erfahrungen profitiert werden kann.<sup>5</sup>

Die Projektarbeit gliedert sich auf in die drei Teilprojekte „triale(s) Coaching & Beratung“ (tCB), „triale(s) Prüfungen & Monitoring“ (tPM), sowie „triale Lernortkooperation“ (tLOK) (vgl. Abb. 1).

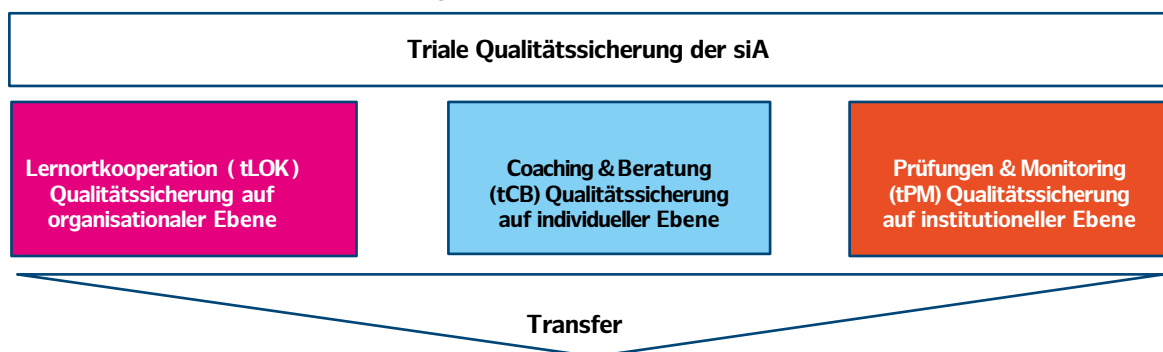



Abbildung 1: Teilprojekte im Kontext des Gesamtprojekts (eigene Darstellung)

<sup>4</sup> Der „KMU-Bildungsgang“ stellt eine Ausnahme dar. Er lässt sich mit einer dualen Berufsausbildung im handwerklichen oder gewerblich-technischen Bereich kleiner und mittlerer Unternehmen verbinden, eine curriculare Verzahnung mit berufsbildenden Schulen nach dem siA-Modell ist jedoch nicht gegeben.

<sup>5</sup> Derzeit wird in Nordrhein-Westfalen, ebenfalls in einem InnoVET-Projekt, an der Einführung der siA gearbeitet. In der praktischen Umsetzung ergeben sich hierbei allerdings Unterschiede vor dem Hintergrund eines Flächenlandes (Liesenfeld/Herzog 2023).



Das Teilprojekt tCB befasst sich mit der Entwicklung und Umsetzung von Coaching- und Beratungsangeboten auf Ebene der studierenden Auszubildenden. Schwerpunkt ist dabei die Unterstützung in der Bildungswegentscheidung innerhalb der ersten 18 Monate. Insbesondere soll es die siA-Lernenden dabei unterstützen, nach diesen ersten Monaten eine reflektierte Entscheidung über die Weiterführung der studienintegrierenden Ausbildung zu fällen. Das so entstandene Coaching- und Beratungskonzept wird zudem um Unterstützungsangebote über die Bildungswegentscheidung hinaus sukzessive erweitert.

Im Teilprojekt tPM wird v. a. die Verzahnung von Inhalten beruflicher und akademischer Bildung auf Ebene der Prüfungen entwickelt. Die bisher für den Bildungsgang Informatik erreichten Ergebnisse sollen auch auf die anderen Bildungsgänge übertragen werden, so dass Prüfungsleistungen aus Ausbildung und Studium sich inhaltlich ergänzen und nicht doppelt erbracht werden müssen. Eine besondere Herausforderung stellt hierbei v. a. die Möglichkeit der gegenseitigen Anerkennung von Prüfungsleistungen unter Berücksichtigung aller prüfungsrechtlichen Vorgaben dar.

Das Teilprojekt tLOK schließlich fokussiert auf die kontinuierliche und strukturell verankerte Zusammenarbeit der Lernorte Berufsschule, Betrieb und Hochschule bei der Gestaltung eines gemeinsam getragenen Berufsbildungsangebots für die Lernenden.

Bisherige Ergebnisse sind u.a. die Konzeption und Unterstützung der Entwicklung von LOK-Formaten wie Workshops zum Onboarding neu berufener Professoren oder Weiterbildungen zu Fachthemen, z. B. zur Didaktik. Diese Aktivitäten, die sich auf die institutionelle Ebene der Bildungseinrichtungen Berufsschule und Hochschule beziehen, werden um die Perspektiven der betrieblichen Lernorte erweitert. Diese systematisch zu erfassen und zu berücksichtigen ist ebenfalls ein qualitätssicherndes Element einer trialen Lernortkooperation.

Innerhalb der Forschungs- und Entwicklungsarbeit von tQM fließen die Aussagen über die Erwartungen und Erfahrungen in einen gestaltungsorientierten Forschungsprozess ein. Hierbei gelten die verbindenden Prinzipien einer konsequenten Orientierung an den Lernenden, eine lernortübergreifende Prozessgestaltung sowie ein iterativ-zyklisches Vorgehen aus Entwicklung, Erprobung und Evaluation von Prozessen, Instrumenten und Formaten einer trialen Qualitätssicherung (Abb 2.).

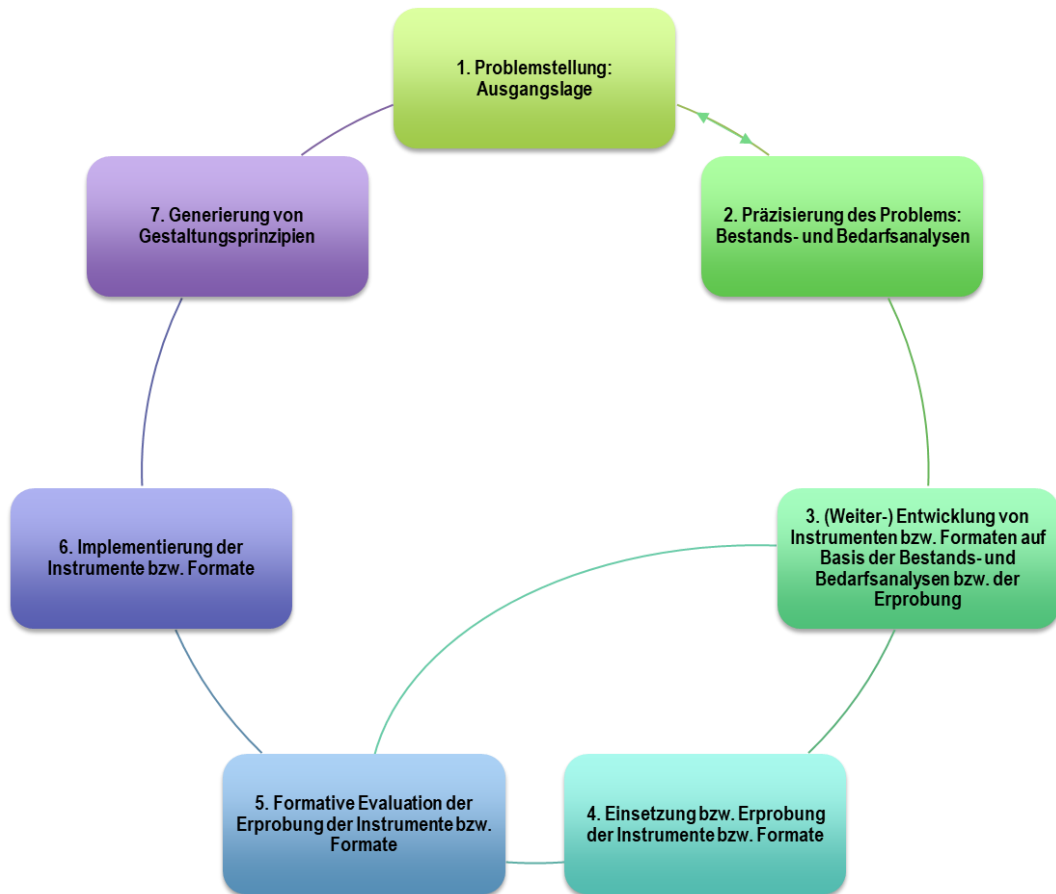


Abbildung 2: Gestaltungsorientierter Forschungsprozess (eigene Darstellung in Anlehnung an Euler 2014, S. 20)

Die vorliegende Befragung wurde in Zusammenarbeit Prof. Dr. Eckart Severing (Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg) entwickelt, der zusammen mit Prof. Dr. Dieter Euler und Prof. Dr. Nicole Naeve-Stoß das Projekt wissenschaftlich begleitet. Von Seiten der BHH wurde die Arbeit durch Prof. Dr. Henning Klaffke unterstützt. Die Untersuchung bezieht sich auf die Phasen 3, v. a. aber 5 (formative Evaluation der Erprobung der Instrumente bzw. Formate) einer spezifischen Akteursgruppe der siA. Sie hilft mittelfristig, Gestaltungsprinzipien zu generieren (Phase 7), die dann ihrerseits wieder Bestandteil eines gestaltungsorientierten Forschungsprozesses sind.



### 1.3 Der betriebliche Lernort: „Triale Lernortkooperation“ aus Perspektive Hamburger Unternehmen

Mit der studienintegrierenden Ausbildung wird ein hybrides Bildungsformat verfolgt, „das die Lernorte nicht nur additiv nebeneinander sieht, sondern berufliche und akademische Bildung miteinander verbindet und organisiert.“ (Euler/Severing 2019: 12)

Aus Perspektive des Hamburger Modells ist „[D]ie Entwicklung einer studienintegrierenden Ausbildung [...] nicht nur curricular zu betrachten, sondern auch organisatorisch und personell. In jedem Fall ist eine möglichst hohe Akzeptanz der Interessensgruppen nötig, dies sind vor allem Unternehmen als einstellende Institutionen, Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit Hochschulzugangsberechtigung als Nutzenden und Vertretungen der Wissenschaft unter dem Gesichtspunkt der wissenschaftlichen Akzeptanz.“ (Garbade/Hartung 2019: 81)

Damit vor diesem Hintergrund die Lernorte möglichst gut miteinander kooperieren können, gilt es, deren jeweils eigene Gesetze und Verordnungen, Funktionslogiken und Kulturen zu kennen und in ein triales Qualitätsmanagement einzubeziehen.

Während sich die Funktionslogik der BHH und die der berufsbildenden Schulen auf die Vermittlung von Wissen konzentriert und diese Lernorte prinzipiell institutionell gesichert sind, agieren Wirtschaftsunternehmen innerhalb einer marktorientierten Wettbewerbslogik. Stehen für die Berufsschulen und die Hochschule Lehr- und Lernzeiten im Vordergrund, fungieren die Betriebe nicht nur als Lernorte sondern auch als Arbeitsplätze in einem profitorientierten Umfeld.

Aus Sicht einer Wettbewerbslogik funktioniert die siA erst dann, wenn es genügend Unternehmen gibt, die bereit sind, sich auf dieses Bildungsmodell einzulassen. Ein wesentliches Kriterium hierfür ist, dass sich eine Teilnahme an der siA nicht als unwirtschaftlich erweist. Unter diesem Gesichtspunkt ist von Bedeutung, ob sich die siA in die Abläufe des eigenen Unternehmens – und letztlich den Anforderungen des wettbewerblichen Markts entsprechend – integrieren lässt oder nicht.

Überdies sind die in der Hamburger siA kooperierenden Betriebe ganz unterschiedlich aufgestellt. So gibt es auf Seiten des Lernorts „Unternehmen“, sehr große siA-Beteiligte mit hohen Mitarbeitendenzahlen, einer umfangreichen Infrastruktur und vergleichsweise vielen studierenden Auszubildenden Lernenden pro Bildungsgang. Gleichzeitig gibt es kleine Unternehmen, die über weniger Personal und auch entsprechend wenig studierende Auszubildende verfügen.

Vor diesem Hintergrund ganz unterschiedlicher Alltagsrealitäten in den Unternehmen, verbunden mit unterschiedlichen Personalstrategien und Unternehmenskulturen, ist es leicht vorstellbar, dass die Beweggründe und das

Potenzial, sich engagiert auf eine Lernortkooperation einzulassen, höchst unterschiedlich ausfallen können. Um dieser Pluralität von Beweggründen adäquat zu begegnen, ist es von entscheidender Bedeutung, die Unternehmen in die (Weiter-)Gestaltung der siA einzubinden und mittels Befragungen ein regelmäßiges Stimmungsbild des Lernorts Unternehmen einzufangen.<sup>6</sup> In dieser Studie werden daher die Ergebnisse der ersten, im Frühjahr 2022 durchgeführten, Befragung der in der siA kooperierenden Unternehmen, dargestellt, ausgewertet und erste Rückschlüsse für die zukünftige Gestaltung der siA gezogen.

## 2 Ziele der Unternehmensbefragung

Mit der vorliegenden Unternehmensbefragung sollen unterschiedliche Erkenntnisse gewonnen werden, die aus den Erwartungen und Erfahrungen in Bezug auf die studienintegrierende Ausbildung an der BHH resultieren. Hierbei können Ziele auf operativer Ebene, in struktureller Hinsicht und aus Perspektive der Bildungsforschung unterschieden werden.

### **ZIELE AUF OPERATIVER EBENE: WAS LÄUFT GUT? WAS KANN VERBESSERT WERDEN?**

Hierbei geht es um Aussagen zu Beweggründen, an der siA teilzunehmen, zu den Erwartungen an dieses Bildungsmodell aber auch in Bezug auf die studierenden Auszubildenden.

Darüber hinaus werden Angaben zum Verbesserungsbedarf hinsichtlich der Zusammenarbeit der Lernorte Unternehmen, BHH und der jeweiligen Berufsschule erfragt, aber auch, wie das Studium zu den betrieblichen Anforderungen passt oder ob es Verbesserungsvorschläge in Bezug auf das Konzept der siA gibt.

Sowohl die Erwartungen als auch die Erfahrungen der Befragten sollen Aufschluss darüber geben, aus welchen Perspektiven die Unternehmen die siA beurteilen und welche Verbesserungspotenziale in Organisation und Ablauf zu erheben sind (vgl. Interviewleitfaden /Anhang).

Ein weiteres Ziel der Befragung besteht darin, die Motivation der Unternehmen, sich interessiert und engagiert in die Lernortkooperation der siA einzubringen, zu generieren bzw. zu erhöhen. Dabei wird der Annahme gefolgt, dass mit einem für alle drei Lernorte transparenten und zugänglichen Qualitätssicherungsverfahren die Grundlage dafür geschaffen wird, Erfolge und Misserfolge dieses

---

<sup>6</sup> Befragungen von Unternehmen stellen in der Forschung zur beruflichen (Aus- und Weiter-)Bildung ein gängiges Mittel dar. So verfolgen bspw. Traub/Leppert (2019: 183f.) eine Befragung Nürnberger Unternehmen zum Thema „Digitale Kompetenzen“, Müller (2022: 118, 139f, 158) untersucht im Rahmen des InnoVet-Projektes BIRD die Themen „Industrie 4.0“ und „Künstliche Intelligenz“, insbesondere vor dem Hintergrund der Anpassung des Prüfungsniveaus auf DQR 5. Fischer et al. (2020) befassen sich in einer bundesweiten Unternehmensbefragung mit der Fragestellung der Arbeitsmarktintegration und Nach-/Weiterbildung.

gemeinsamen Bildungsmodells nachvollziehen – und auch beeinflussen zu können.

Verbunden mit einer kontinuierlichen Rückmeldung der Ergebnisse und geplanten oder erfolgten Anpassungsmaßnahmen kann eine regelmäßige Unternehmensbefragung zur Zufriedenheit mit der siA sowie zur Stärkung der Unternehmensbindung beitragen und triale Qualitätssicherung erlebbar machen.

### **ZIELE AUF STRUKTURELLER EBENE: ERFAHRUNGSWERTE FÜR EINE REGELMÄSSIGE EVALUATION**

Die an der siA mitwirkenden Unternehmen sollen kontinuierlich nach ihren Gründen für die siA-Beteiligung, ihren Erfahrungen sowie Vorschlägen befragt werden, damit ihre Bedarfe in die Weiterentwicklung der Kooperation und des Konzepts einfließen können (Garbade/Hartung 2019: 81).

In diesem Kontext ist die vorliegende Arbeit als wegberreitende Studie zu verstehen, die BHH, und darüber hinaus die siA in Hamburg insgesamt, bei der Entwicklung und Weiterentwicklung einer regelmäßigen Unternehmensbefragung zu unterstützen. Mit den gewonnenen inhaltlichen, organisatorischen, technischen und methodischen Erfahrungen wird ein Beitrag zur institutionellen Rahmung geschaffen, der dauerhaft die Qualität der studienintegrierenden Ausbildung sichern soll. Es ist geplant, auf dieser Grundlage eine jährliche quantitative, digitale Befragung aller kooperierenden Unternehmen der Hamburger siA zu etablieren.

### **AUSBLICK FÜR DIE BILDUNGSFORSCHUNG**

Aus Perspektive der Bildungswissenschaften sind erste Erkenntnisse relevant, die Antworten auf grundsätzliche Fragen zu Bildungskonzepten einer strukturellen Innovation wie der siA ermöglichen: Inwieweit lässt sich der Anspruch an eine Lernortkooperation realisieren, der mit hybriden Bildungskonzepten verbunden wird?

Erweisen sich die divergenten institutionellen und kulturellen Kontexte von akademischer und beruflicher Bildung als Hindernisse oder als Potenziale einer Lernortkooperation?

Und nicht zuletzt: Wie gelingt es dem trialen Qualitätsmanagement, den Lernort Betrieb sowohl in den hochschulischen sowie den berufsschulischen Lernorten und v. a. in deren Lehrkonzepten mit einzubeziehen?

Das Ziel der Befragung ist also auch, die Auseinandersetzung der Bildungsforschung mit der siA anhand der gewonnenen Ergebnisse zu bereichern.

Auch wenn diese Studie versucht, möglichst viele der o. g. Ziele zu erreichen bzw. die zu untersuchenden Fragestellungen zu beantworten, so muss berücksichtigt werden, dass sie dennoch gewissen Limitationen unterliegt. So befindet sich die Struktur der siA nach wie vor im Aufbau, sodass die Unternehmen der ersten

Kohorte (d. h., die Unternehmen, die seit Beginn der siA in diese integriert waren) zum Zeitpunkt der Befragung z. T. noch nicht über ausreichende Erfahrungen verfügten, um sämtliche Fragen entsprechend zu beantworten<sup>7</sup>. Somit sollen die hier präsentierten Ergebnisse als erste Einschätzung und Beginn eines Prozesses, der eine regelmäßige Evaluation der siA in Form von Befragungen vorsieht, verstanden werden.

### 3 Methodik

Diese erste als Vollbefragung konzipierte qualitative Erhebung stellt den Start für weitere Befragungen dar. So ist geplant, alle Unternehmen in einem regelmäßigen Turnus zu befragen, um künftig Trends in Bezug auf die Einschätzung der kooperierenden Unternehmen abbilden zu können sowie Änderungen in deren Wahrnehmung der unterschiedlichen Studierendenkohorten zu ermitteln.<sup>8</sup>

Das gewählte qualitative Forschungsdesign, das Leitfaden-gestützte – oder auch teilstandardisierte – Interview, erlaubt den Interviewten einen sehr bedingten eigenen Relevanzrahmen, da die Erzähllogik durch die im Leitfaden vorgegeben Themen und ihre Reihenfolge in beabsichtigte Bahnen gelenkt wird (Albers et al. 2007: 39f.). Die Fragestellungen ermöglichen jedoch innerhalb kurzer Erzählstränge, eigene Prioritäten sichtbar zu machen. Immanente Nachfragen können zudem die vorgegebenen Schlüsselfragen ergänzen und erlauben es so, auf Aussagen der Interviewpartner:innen intensiver einzugehen.

Diese Form des Interviews lässt, im Gegensatz zu Fragebögen mit standardisierten Antwortvorgaben, den Befragten Raum und Zeit für Antworten im eigenen Wortlaut und ermöglicht gleichzeitig eine schnelle und präzise Fokussierung auf die festgelegten relevanten Aspekte, sodass die komplexe Vergleichbarkeit zwischen den Aussagen der Befragten bestmöglich gewährleistet wird.

Insgesamt nimmt diese Befragungsform im vorliegenden siA-Entwicklungsstand eine wichtige Bedeutung ein, da die Unternehmen so einen, wenn auch bedingten, Raum zum Verständnisaustausch erhalten. Die Gespräche erlauben zudem, im

---

<sup>7</sup> So gab die Mehrheit der Unternehmen bspw. an, (noch) keine Kenntnisse über das siA-Angebot des Bildungswegcoachings oder die Option der Bildungswegentscheidung zu haben (vgl. hierzu auch Kapitel 4.6.1).

<sup>8</sup> Die jungen Menschen, die die siA durchlaufen, haben einen Ausbildungs- und Studienvertrag mit einem Unternehmen und sind gleichzeitig an der Beruflichen Hochschule Hamburg (BHH) eingeschrieben. Sie werden zurzeit in der Außenkommunikation der BHH als „siA-Lernende“, „siA-Studierende“ oder nur „Studierende“ bezeichnet. Neben der außerdem im siA-Umfeld benutzten Bezeichnungen „Auszubildende Studierende“ und „Studierende Auszubildende“ wird an den kooperierenden Berufsschulen zudem, wie in der dualen Ausbildung üblich, der Begriff „Azubi“ verwendet. Während sich die Lernenden untereinander eher als „Studierende“ bezeichnen, nutzen die Unternehmen auch Begriffe wie, „Dualis“ oder „siA-linge“ für die jungen Fachkräfte in der siA. Ein einheitlicher Begriff hat sich, ob des kurzen Bestehens der siA, noch nicht herauskristallisiert.

Vergleich zu Befragungen via Fragebogen, die Kooperationspartner:innen ansatzweise kennenzulernen und ein gewisses Stimmungsbild bei den Interviewten wahrzunehmen.

Insgesamt wurden 58 der in der studienintegrierenden Ausbildung kooperierenden Unternehmen (48 siA, 10 KMU<sup>9</sup>) angefragt. Mit einer Rücklaufquote von 68,75 % konnten Befragungen mit 38 Unternehmen (33 siA, 5 KMU) durchgeführt werden. Hierin enthalten sind auch 8 Pretest-Befragungen, die im Vorfeld durchgeführt und trotz leichter Anpassungen des Interview-Leitfadens in die Auswertung mit aufgenommen werden konnten. Die Befragungen fanden im Zeitraum März bis April (Pretests) bzw. April bis Juni 2022 statt und wurden von den Mitarbeiterinnen des tLOK-Teams (Hauptbefragungen) bzw. der Wissenschaftlichen Begleitung (Pretests) durchgeführt.<sup>10</sup>

## **DURCHFÜHRUNG**

Die Befragungen wurden online per ZOOM-Interview durchgeführt. Hierfür wurden vorab telefonisch Termine vereinbart und den Unternehmen die Fragen zur Verfügung gestellt.<sup>11</sup> Die eigentlichen Interviews dauerten durchschnittlich etwa 35 Minuten. Im Nachgang der Interviews erfolgte eine Dokumentation zum Interview (Gesprächsatmosphäre, Informationsstand, besonders formulierte Anliegen/Wünsche).

## **AUSWERTUNG**

Die Mitschriften wurden mittels MAXQDA deduktiv-induktiv/strukturierend zusammenfassend ausgewertet.

Zunächst wurden die nicht oder kaum zur eigentlichen Frage passenden, Antworten einem Codier-System (siehe, u. a., Kuckartz 2018:31ff.; Mayring 2015: 63ff.) zugeordnet, das sich stark an den Leitfragen orientierte (deduktive/strukturierte Herangehensweise, siehe hierzu bspw. Mayring 2015: 85f.).

Aus dem Material wurde anschließend ein System von Unter-Codes generiert (induktive/ zusammenfassende Herangehensweise; Kuckartz, 2018: 97ff., zurückgehend auf Mayring 1994: 162).<sup>12</sup> In einem letzten Schritt wurden offensichtliche und vermutete Korrelationen untersucht.<sup>13</sup>

---

<sup>9</sup> Der „KMU-Bildungsgang“ stellt eine Ausnahme dar. Er lässt sich mit einer dualen Berufsausbildung im handwerklichen oder gewerblich-technischen Bereich kleiner und mittlerer Unternehmen verbinden, eine curriculare Verzahnung mit Beruflichen Schulen nach dem siA-Modell ist jedoch nicht gegeben. Entsprechend werden Interviews mit Unternehmen aus dem Bildungsgang KMU in dieser Darstellung nicht berücksichtigt.

<sup>10</sup> Siehe Kapitel 1.2.

<sup>11</sup> Der vollständige Gesprächsleitfaden befindet sich im Anhang der Studie.

<sup>12</sup> Für eine ausführliche Darstellung des praktischen Vorgehens, siehe bspw. Schneijderberg et al. 2022: 83ff. .

<sup>13</sup> Hierbei handelt es sich um qualitative, nicht um quantitativ überprüfte Korrelationen. Zu einer Diskussion beider Formen siehe Przyborski/Wohlrab-Sahr 2016: 5f. .

## 4 Ergebnisse der Unternehmensbefragung 2022

Im Fokus der Befragung stehen die Erwartungen der Unternehmen an die studienintegrierende Ausbildung an der BHH sowie die Erfahrungen mit der studienintegrierenden Ausbildung aus Sicht des Lernortes Betrieb.

Die im Folgenden angegebene Anzahl der Aussagen soll der Gewichtung dienen und muss immer in Relation zur Gesamtzahl der Antworten gesetzt werden. Zudem gibt es eine anzahlmäßig deutliche Ungleichheit in puncto *Größe der Unternehmen, befragte Bildungsgänge* sowie *Funktion der Befragten innerhalb des eigenen Unternehmens*. Dies muss bei der Betrachtung der Antworten verschiedener Personengruppen beachtet werden.

Folgende Personengruppen werden in der Analyse, z.B. bei vermuteter Wechselbeziehung zu bestimmten Antworten („Korrelation“), betrachtet:

### Interviewpartner:innen differenziert nach Unternehmensgröße

Größe des Unternehmens	Anzahl
sehr große Unternehmen, 2000 MA und mehr	7
große Unternehmen, 250 - 1999 MA	12
mittlere Unternehmen, 50 - 249 MA	7
Kleinst- und Kleinunternehmen, bis zu 50 MA	6
Keine Angabe	1

### Interviewpartner:innen differenziert nach Bildungsgängen

Befragte Bildungsgänge	Anzahl
Ausbildung zur Fachinformatikerin/zum Fachinformatiker mit Studium Informatik (B.Sc.) [kurz: <i>Informatik</i> ]	14
Ausbildung zur Bankkauffrau/zum Bankkaufmann mit Studium BWL – Bank- und Finanzwirtschaft (B.A.) [kurz: <i>BWL-Bank</i> ]	4
Ausbildung zur Industriekauffrau/zum Industriekaufmann mit Studium BWL – Industrielles Management (B.A.) [kurz: <i>BWL-Industrie</i> ]	8
Ausbildung zur Kauffrau/zum Kaufmann für Marketingkommunikation mit Studium BWL – Marketing und Kommunikationswirtschaft (B.A.) [kurz: <i>BWL-Marketing</i> ]	7

Interviewpartner:innen differenziert nach ihrer Funktion im Unternehmen<sup>14</sup>

Funktion der Befragten (alphabetisch)	Anzahl
tätig als <i>Ausbilder:in</i>	5
tätig in der <i>Begleitung der Ausbildung (organisatorisch)</i>	12
tätig in der <i>Geschäftsführung</i>	6
tätig in <i>HR/ Personal</i>	12

#### 4.1 Allgemeine Zufriedenheit und künftige Beteiligung an der siA

Bei der Befragung zeichnet sich eine allgemeine Zufriedenheit der Unternehmen mit dem Einstieg als Kooperationspartner in die siA ab. Die Frage nach einer Weiterführung der Kooperation beantwortet lediglich ein/eine Interviewpartner:in mit „nein“ und auch nur sieben Befragte mit „vermutlich ja“. Dies spiegelt sich auch in den Angaben zu dem geplanten personellen Umfang in der siA wider. Hier ist ein deutlicher Trend zu erkennen, zukünftig viel mehr Azubis in der siA ausbilden zu wollen

Bezüglich des Turnus der Beteiligung zeigt sich ein diverseres Bild: Am häufigsten gaben die Befragten an, jedes Jahr jungen Menschen einen siA-Platz anzubieten, einige Unternehmen planen dagegen einen 2-Jahres-Rhythmus; bei anderen sind sowohl Umfang als auch Turnus noch unklar. Auch die Überlegung, nur einen siA-Platz zurzeit zur Verfügung zu stellen, wurde geäußert.

Dabei tendieren die Unternehmen mit mittlerer Größe und größer zu einer jährlichen Teilnahme. Bei den sechs Klein- und Kleinstunternehmen ist kein klarer Trend erkennbar.

Bezogen auf die Bildungsgänge geben allein im „BWL-Marketing“ die Interviewpartner:innen hauptsächlich an, weiterhin mit der gleichen Anzahl von Azubis an der siA teilnehmen zu wollen. In allen anderen Bildungsgängen ist ein Trend, mit mehr Azubis teilnehmen zu wollen, erkennbar. Da sich bei den Banken nur eine Person von vier und im Marketing nur zwei der sieben Interviewpartner:innen zu diesem Punkt geäußert haben, ist dieser Trend jedoch nicht als eindeutig zu bezeichnen.

Trotz der allgemeinen Zufriedenheit werden viele konstruktive Vorschläge und Änderungswünsche geäußert. Häufig wird dabei betont, dass diese sich vermutlich auf „Kinderkrankheiten“ oder „Anlaufschwierigkeiten“ beziehen. Ob dies eine Bewertung durch die Befragten oder eine Höflichkeitsformulierung ist, bleibt jedoch unklar.

---

<sup>14</sup>Aus 33 Unternehmen wurden 35 Personen interviewt. Daher weichen die Gesamtsummen der Personengruppen voneinander ab.

Diesem positiven Bild gilt es in weiteren Befragungen nachzugehen, da der Zeitpunkt der Befragung von vielen Interviewpartner:innen für die Beantwortung allgemeiner und vor allem konkreter Fragestellungen (wie z.B. rund um das Validierungsmodul oder die Bildungswegentscheidung) als zu früh bewertet wird.

So sollte auch die, weitgehend positiv ausfallende, Einschätzung der Situation der siA-Lernenden als ein erstes Stimmungsbild gesehen werden, die es in den folgenden Jahren zu überprüfen gilt. Insgesamt wird allgemein die Bewältigung der siA sowie das Anforderungsniveau in den (hoch-)schulischen Ausbildungsteilen überwiegend als fordernd, aber als angemessen für die Lernenden eingeschätzt.

## **ZWISCHENFAZIT**

- Bei der Befragung zeichnet sich eine allgemeine Zufriedenheit der Unternehmen mit dem Einstieg als Kooperationspartner in die siA ab.
- Die Planung neuer siA-Plätze erfolgt, je nach Unternehmen, im unterschiedlichen Turnus (jedes Jahr, alle 2 Jahre, ...) und entspricht damit dem Planungsturnus in der herkömmlichen Ausbildung.
- Die Situation der Studierenden wird weitgehend positiv eingeschätzt.

## **4.2 Akquise der Unternehmen als Kooperationspartner**

Alle, bis auf eines, der befragten kooperierenden Unternehmen haben bereits Erfahrungen als Ausbildungsstätte in der dualen Ausbildung, viele von ihnen zusätzlich auch in dualen Studiengängen.

Durch das Angebot der BHH wurden Unternehmen davon überzeugt, die siA als zusätzliches oder (zum Dualen Studium) alternatives Ausbildungsangebot in ihr Ausbildungsportfolio aufzunehmen. Die Akquise bisher nicht-ausbildender Unternehmen scheint weitgehend nicht verfolgt / erreicht oder erfolglos geblieben zu sein.<sup>15</sup>

### **4.2.1 Durch wen haben die Unternehmen von dem Angebot der BHH erfahren?**

Als primäre Informationsquellen zum Angebot an der BHH haben sich vor allem die bestehenden Kooperationen mit den berufsbildenden Schulen (BS), mit ihren LOK-Formaten und engagierten Lehrkräften herausgestellt. Die Informationsveranstaltungen an der BHH, die Präsentation der siA durch die BHH

---

<sup>15</sup> Anmerkung der Autor:innen: Die Antworten spiegeln die Situation zum Befragungszeitpunkt (Frühjahr/Sommer 2022) wider. Seitdem konnten diverse weitere Unternehmen für eine Kooperation in der siA gewonnen werden.



im AKAL (Arbeitskreis Ausbildungsleiter) und der Internetauftritt der BHH werden ebenfalls mehrfach genannt. Alle vier Nennungen des AKAL kommen von Interviewpartner:innen aus sehr großen Unternehmen, drei aus dem Fachbereich Informatik und eine aus dem Bereich der Industriekaufleute. Zudem wird die Relevanz engagierter Lehrkräfte und der persönliche Kontakt zu Ansprechpersonen an der BHH besonders betont.

Der Informationsfluss durch die Kammern scheint dagegen gering; diese werden kaum als Informationsquelle genannt. Das HIBB wird nicht genannt, da die Kommunikation hier stellvertretend über die BS erfolgt.

Die Aussagen der Klein- und Kleinstunternehmen entsprechen hierbei dem allgemeinen Antwortverhalten (BS-Kontakte als primäre Informationsquelle) und nennen neben den Kontakten mit den BS nur noch einmal die Kammern als Informationsquelle. Die großen Unternehmen entsprechen ebenfalls dem Antwortverhalten, geben aber auch diverse andere Quellen an (Mundpropaganda, BHH-Info-Veranstaltungen, eigene Personalabteilung und Werbung, BHH-Homepage). Hier ist auch das einzige Unternehmen zu finden, dass durch ein/eine Bewerber:in für den Studiengang der Industriekaufleute von der siA erfahren hat. Mittlere Unternehmen geben ebenfalls am häufigsten den Kontakt mit den BS an, hier werden zudem die eigene Personalabteilung und die BHH-Homepage genannt.

Die weitgreifende Werbekampagne der BHH erregte bei den Befragten und deren Bewerber:innen zumeist dann Aufmerksamkeit, wenn die siA bereits bekannt gewesen war. Es ist weiter zu erwähnen, dass einige der Interviewten nicht in den Entscheidungsprozess über die Teilnahme des Unternehmens an der siA involviert waren und daher keine Kenntnis über einen ersten Informationsfluss vorlag.

#### **4.2.2 Unternehmerische Gründe, sich an der siA zu beteiligen**

Der allgemeine Fachkräftemangel ist auch in vielen der befragten Betriebe zu spüren. Die Bewerber:innenlage ist vielerorts angespannt. Daher spielen eine Veränderung der Bewerber:innenlage und die Bindung von Nachwuchskräften an das eigene Unternehmen eine wichtige Rolle bei der Entscheidung, sich an der siA zu beteiligen. Der Kostenfaktor sowie die inhaltliche Verknüpfung von Praxis und a Theorie sind für einige Unternehmen ebenfalls entscheidend.

#### **VERÄNDERUNG DER BEWERBER:INNENLAGE**

Die Mehrheit der Interviewpartner:innen gibt an, dass die Unternehmen durch das Ausbildungsangebot in Kooperation mit der BHH eine Veränderung der Bewerber:innenlage im positiven Sinne erwartet haben und weiter erwarten. Acht Interviewpartner:innen geben an, bereits eine verbesserte Lage zu verzeichnen. Die Unternehmen erwarten zum Teil sowohl mehr Bewerbungen als auch Bewerber:

ber:innen mit besseren schulischen Abschlüssen bzw. ambitioniertere Bewerber:innen. Viele der Befragten geben auch an, dass das siA-Angebot die Attraktivität des Betriebs als Ausbildungsstätte oder des Ausbildungsberufes an sich steigere.

## **BINDUNG DER NACHWUCHSKRÄFTE AN DAS EIGENE UNTERNEHMEN**

Aus dem Bereich der Industriekaufleute und der Informatik geben etwas weniger als die Hälfte der Befragten an, dass die Unternehmen für den eigenen Bedarf ausbilden.

Befragte der Banken und aus dem Marketing-Bereich geben dies insgesamt nur einmal an. Bis auf eine/n Interviewpartner:in aus einem öffentlichen Betrieb, bei dem angegeben wird, über den eigenen Bedarf hinaus auszubilden, äußern sich die weiteren Interviewpartner:innen nicht zu diesem Punkt.

Von drei großen und sehr großen Unternehmen wird berichtet, dass eine bessere Bindung der Nachwuchskräfte durch die Teilnahme an der siA entsteht, da der (zeitweise) Weggang der Nachwuchskräfte für ein weiterqualifizierendes Studium entfällt.

## **KOSTEN**

Die Kosten für die Ausbildung von Nachwuchskräften stellen für jeden Betrieb einen wirtschaftlichen Faktor dar, der individuell mit dem damit verbundenen Nutzen abgewogen werden muss. Im Gegensatz zu den Gebühren der Anbieter dualer Studiengänge sind die Kosten für die Beteiligung an der siA geringer.

Dies wird von etwa einem Viertel der Interviewpartner:innen positiv bewertet, die als Vertreter:innen mittlerer bis sehr großer Unternehmen an der Befragung teilnahmen. Auffällig hierbei ist, dass diese Aussage nur von Befragten aus den Bereichen „Bank“ und „Informatik“ getroffen wurden. Weitere Befragte, insbesondere aus den Kleinst- und Kleinunternehmen, erwähnen diesen Vorteil nicht.

## **INNOVATION UND INTEGRATION DER AKADEMISCHEN ARBEITSWEISE**

Von der in der siA angestrebten Vermittlung einer akademischen Sichtweise auf Problemstellungen in der beruflichen Praxis erhoffen sich einige Unternehmen, dass die siA-Lernenden neue, innovative Problemlösestrategien einbringen. Dies gilt unabhängig vom Bildungsgang für ca. jeweils ein Drittel der Interviewpartner:innen. Deutliche Unterschiede zeigen sich jedoch je nach Funktion der Interviewpartner:innen im Betrieb: Drei der fünf ausbildenden und sechs der elf in Human Resources(HR)/Geschäftsführung tätigen Personen geben an, die Innovation und akademische Sichtweise als relevant anzusehen. Von Personen, die die Ausbildung organisatorisch begleiten oder Teil der Geschäftsführung sind, wird diese Aussage kaum bestätigt (lediglich 2 von 17).

## ZWISCHENFAZIT

- Primäre Informationsquellen zum Angebot an der BHH:
  - Bestehende Kooperationen mit den Berufsschulen (BS),
  - LOK-Formate der BS,
  - Lehrkräfte der BS,
  - Informations-Veranstaltungen an der BHH,
  - Präsentation der siA durch die BHH im Arbeitskreis Ausbildungsleiter
  - Internetauftritt der BHH.
- Die Mehrheit der Unternehmen erwartet durch die Kooperation eine positivere Bewerber:innenlage.
- Wenige Unternehmen geben an, eine bessere Nachwuchskräfte-Bindung durch die siA zu erwarten.
- Wenige Unternehmen nennen die geringen Kosten der siA als Kooperationsgrund.
- Unternehmen erhoffen sich durch die siA-Lernenden eine akademische Sichtweise auf Problemstellungen in der beruflichen Praxis und neue, innovative Problemlösungsstrategien.

### 4.2.3 Das siA-Konzept als Kooperationsgrund für Unternehmen

Die siA als neues Ausbildungskonzept hat Unternehmen davon überzeugt, ihr Ausbildungsangebot zu erweitern. So werden die Alleinstellungsmerkmale der siA, wie das verzahnte Curriculum und die begleitete Bildungswegentscheidung, von den Interviewpartner:innen als Kooperationsgrund aufgeführt.

Wie oben beschrieben, haben 21 Unternehmen bereits Erfahrungen mit dualen Studiengängen. Die genannten Unterschiede zwischen siA und dualem Studium geben bereits Hinweise auf die Einschätzung des siA-Konzeptes aus Sicht der Unternehmen.

#### UNTERSCHIEDE ZUM DUALEN STUDIUM

Nach Bildungsgängen differenziert haben die Unternehmen anteilig unterschiedlich häufig Erfahrungen mit dualen Studiengängen:

Bildungsgang	Anzahl
Fachinformatiker:innen	10 von 14
Industriekaufleute	8 von 10
Kaufleute für Marketingkommunikation	3 von 7
Bankkaufleute	2 von 4

Dabei wird von den ersten drei Bildungsgängen häufig die Hamburg School of

Business Administration (HSBA) als Kooperationspartner angegeben, wobei die Interviewpartner:innen angeben, dass die angebotenen dualen Studiengänge nicht immer der Fachrichtung des nun angebotenen siA-Bildungsgangs entsprechen. Als weitere Kooperationspartner:innen werden u. a. die HWR Berlin, die Nordakademie oder die FOM (Hochschule für Ökonomie & Management in Hamburg) angegeben.

Die am häufigsten genannten Unterschiede sind die bessere Passung zwischen der siA und der Unternehmensstruktur bzw. dem Unternehmenskonzept, die bessere inhaltliche Verzahnung der Lerninhalte, der stärkere Praxisbezug und die Vermittlung einer breiteren Wissensbasis. Auch die Bildungswegentscheidung nach 18 Monaten wird als wichtiger Unterschied benannt. U. a. wird vereinzelt auch die volle Einsetzbarkeit der siA-Lernenden im 4. Studienjahr erwähnt. Neben diesen Unterschieden äußern außerdem relativ oft große Unternehmen, dass die siA-Lernenden weniger Zeit im Unternehmen verbringen als dual Studierende. Von Vertreter:innen aus sehr großen und mittleren Unternehmen wird dies von jeweils einer Person auch negativ konnotiert. Die meisten Äußerungen hierzu kommen, bezogen auf den Bildungsgang, aus dem Bereich Marketing. Besonders häufig wird dieser Punkt auch von Personen aus dem Bereich „HR/ Personal“ genannt.

### **DAS VERZAHNTE CURRICULUM**

Die bessere inhaltliche Verzahnung der Lerninhalte wird nicht nur als wichtiger Unterschied zu dualen Studiengängen angeführt, sondern oft tendenziell als positiv bewertet. Hier bestehen offensichtliche Korrelationen zu großen und sehr großen Unternehmen und zu den Personen, die der Organisation der Ausbildung zuzuordnen sind. Zudem erwähnen alle Interviewpartner:innen aus dem Bereich „Bank“ das verzahnte Curriculum als Kooperationsgrund, während dies nur ein Teil der Befragten aus den Bereichen „Industrie“ und „Informatik“ und niemand aus „Marketing“ angibt.

### **DIE BILDUNGSWEGENTSCHEIDUNG**

Dieser Baustein der siA wird von 7 der 33 Interviewpartner:innen als ein Grund für die Kooperationsbereitschaft angegeben. Dies wird überwiegend damit begründet, dass die Entscheidungsmöglichkeit nach 18 Monaten als adäquat und gut für den Berufseinstieg junger Menschen angesehen wird, die dadurch ihre Entscheidung nach einer „Erprobungsphase“ fällen können. Ein/e Interviewpartner:in sieht bei diesem Baustein auch eine größere Flexibilität für das Unternehmen selbst.

### **WEITERE GRÜNDE FÜR DIE KOOPERATION IN DER siA**

Zur Darstellung des Spektrums von Gründen, die aus Unternehmenssicht für eine Zusammenarbeit in der siA sprechen, werden an dieser Stelle Einzelmeinungen

aufgeführt, auch da sie mögliche Impulse für weitere Evaluations- und Akquise Prozesse darstellen:

- Die Zeitersparnis durch die insgesamt verkürzte Ausbildung wird als positiver Faktor für Auszubildende wahrgenommen, dabei weist diese Person gleichzeitig darauf hin, dass die Komprimierung auf vier Jahre auch als Herausforderung bewertet wird.
- Der „Wunsch nach nur einem Kooperationspartner“ spielt eine Rolle. Hierzu sei angemerkt, dass dieses Unternehmen die BHH und BS als einen Partner ansieht, mit „Kooperationspartner“ ist also vielmehr eine „Kooperationsvereinbarung“ gemeint.<sup>16</sup>
- Der Mangel an weiteren lokalen Anbietern ähnlicher Konzepte.
- Die Haltung des Unternehmens, zeitgemäße Ausbildung als gesellschaftliche Verantwortung zu verstehen.

### ZWISCHENFAZIT

- Das verzahnte Curriculum stellt einen wichtigen Kooperationsgrund dar.
- Die Bildungswegentscheidung ist für einige Unternehmen ebenfalls ein wichtiger Kooperationsgrund.
- Primäre Unterschiede zum dualen Studium:
  - Bessere Passung zwischen der siA und der Unternehmensstruktur bzw. dem Unternehmenskonzept,
  - bessere inhaltliche Verzahnung der Lerninhalte,
  - stärkerer Praxisbezug,
  - breiter vermittelte Wissensbasis,
  - die Bildungswegentscheidung nach 18 Monaten.

### 4.3 Profil- und Kompetenzerwartungen an die Bewerber:innen/ siA-Lernenden

Alle befragten Unternehmen, bis auf eines, haben Erfahrungen mit der dualen Ausbildung, viele ebenfalls mit dualen Studiengängen. Daher erfolgte die Beantwortung in diesem Themenblock häufig in vergleichenden oder gegenüberstellenden Aussagen.

Die Bewerbungsverfahren für die siA-Ausbildung sind in den Unternehmen entweder in die Verfahren für die duale Ausbildung integriert oder es gibt separate Ausschreibungen. In den meisten Unternehmen beinhaltet das Bewerbungsverfahren eine schriftliche Bewerbung mit anschließendem Bewerbungsgespräch. Einzelne Betriebe nutzen außerdem Probearbeiten für ihr

---

<sup>16</sup> Zuvor hatte das Unternehmen die Kooperationspartner „Berufsschule“ (für die duale Ausbildung) und „Hochschule“ (für das duale Studium).

Assessment. Bei den integrierten Verfahren wird qualifizierten und interessierten Bewerber:innen im Assessmentverfahren oft die Wahl zwischen dualem und siA-Ausbildungsplatz überlassen.

### **4.3.1 Erwartungen an die Bewerber:innen im Bewerbungsverfahren**

Die geäußerten Erwartungen beziehen sich zum einen auf Kompetenzen und zum anderen auf schulische Leistungen der Bewerber:innen.

#### **KOMPETENZEN**

Die geäußerten Erwartungen an die Kompetenzen der Bewerber:innen zeigen viele Überschneidungen zu gängigen Erwartungen in anderen Bewerbungsverfahren. Einige Interviewpartner:innen sehen indes keinen Unterschied zu den vorigen Bewerbungsverfahren in ihren Unternehmen.

Häufig wird angeführt, dass Bewerber:innen ins Team passen sollten bzw. die Persönlichkeit zähle, ein ansprechendes Anschreiben sowie Neugier auf den Beruf und Informiertheit über das Unternehmen werden selten genannt. Die voraussichtlich hohen Belastungen in der dualen Ausbildung für die Lernenden werden von den Unternehmen gesehen und in den Assessment-Verfahren beachtet.

Im Vergleich zu Bewerber:innen für die duale Ausbildung schauen die Unternehmen bei siA-Interessierten daher beispielsweise vermehrt auf gute Organisationsfähigkeiten, eine hohes bzw. höheres Engagement, Zielstrebigkeit, Leistungsbereitschaft, Belastbarkeit und die Fähigkeit zur Selbstreflexion. Es wird zudem darauf geachtet, dass Bewerber:innen einen hohen Anspruch an die eigene Ausbildung zeigen oder in Bezug auf den eigenen Bildungsweg „orientiert“ scheinen.

#### **SCHULISCHE LEISTUNGEN**

In Bezug auf die schulischen Leistungen sagen ebenfalls viele Interviewpartner:innen, dass keine anderen Maßstäbe als bei den dual Auszubildenden angesetzt werden. Es zeigen sich in den Gesprächen jedoch sehr unterschiedliche Unternehmensstandpunkte, die von „Wir nehmen jeden/ jede, der/ die qualifiziert ist“, bis zur ausschließlichen Konzentration auf sehr gute Abiturienten reichen.

Die Noten haben daher bei etwa einem Viertel der Unternehmen keine besondere Relevanz, in Einzelfällen ist das Abitur sogar gar keine Voraussetzung. Für einige andere Unternehmen sind gute Noten in berufsrelevanten Fächern wichtig, wieder andere setzen einen guten oder sehr guten Notendurchschnitt im Abiturzeugnis voraus.

Auf weitere schulische Leistungen nehmen die Interviewpartner:innen kaum Bezug, nur aus der IT-Branche werden gute fachliche, nicht unbedingt in der allgemeinbildenden Schule erworbene, Vorkenntnisse als Bewerbungskriterium genannt.

### **4.3.2 Erwartungen an die siA-Lernenden in der Ausbildung**

Die Kriterien an die Bewerber:innen sind weitgehend kongruent mit den Ansprüchen der Unternehmen an die siA-Lernenden während der Ausbildung. Auch hier werden zum Teil die gleichen Ansprüche an die siA-Studierenden wie an Dual-Azubis gestellt. In erster Linie wird im Betrieb und in der Hochschule eine zuverlässige, eigenverantwortliche und selbstorganisierte Arbeitsweise erwartet. Das beinhaltet für viele Interviewpartner:innen auch, dass die Azubis im Betrieb eigeninitiativ handeln und eigenständig Aufgaben suchen und erkennen. Zudem wird erwartet, dass sie insgesamt ein erhöhtes Maß an intrinsischer Motivation, Einsatzbereitschaft, Disziplin/ Durchhaltevermögen und gesteigertem Engagement zeigen.

Kognitiv erhoffen sich einige Interviewpartner:innen von den siA-Lernenden, dass sie mehr theoretisches Wissen in die berufliche Praxis einbringen und eine schnelle Auffassungsgabe zeigen. Aus dem Bankensektor wird – aufgabenbedingt – angegeben, dass erwartet wird, dass die/der Azubi „gut am Kunden“ ist und die jungen Fachkräfte „gierig auf Erfolg“ sind.

### **ZWISCHENFAZIT**

- Alle befragten Unternehmen, bis auf eines, haben Erfahrungen mit der dualen Ausbildung, viele ebenfalls mit dualen Studiengängen.
- Die Bewerbungsverfahren für die siA sind entweder in die Verfahren für die duale Ausbildung integriert oder laufen separat.
- Die Erwartungen an die Kompetenzen der Bewerber:innen entsprechen meist gängigen Erwartungen in Bewerbungsverfahren.
- Von den Bewerber:innen und siA-Lernenden wird oft eine höhere Eigenverantwortung erwartet.
- Schulische Leistungen haben unterschiedliche Relevanz bei den Kooperationspartnern.

## 4.4 Kommunikation und Austausch zwischen den Kooperationspartnern

Die Interviewpartner:innen wurden hinsichtlich der Kommunikation zu Informationen und Inhalten befragt, gaben eine Einschätzung zu der Quantität des Austausches mit der BHH und den BS ab und hatten die Gelegenheit, ihren Verbesserungsbedarf und Wünsche an der Kooperation allgemein zu äußern.

### QUANTITÄT DES AUSTAUSCHES

Von der überwiegenden Mehrheit der Befragten wird der Austausch mit der BHH und den BS als *ausreichend und regelmäßig* bewertet, wobei der Austausch gleichzeitig von einem Drittel der Personen mit *punktuell* und *wenig* beschrieben wird. Da nur eine Person äußerte, „Mehr Austausch geht immer!“, scheint der erfolgte Informationsfluss für die Allgemeinheit der Unternehmen passend zu sein.

Dies gilt übergreifend für alle Bildungsgänge. Der Austausch scheint jedoch funktionsabhängig zu sein: Alle Interviewpartner:innen aus der Personengruppe „HR/ Personal“ sowie acht der zehn Personen aus dem Bereich „Begleitung der Ausbildung (organisatorisch)“ und fünf der acht Personen aus den Geschäftsführungen bewerten den Austausch als *ausreichend und regelmäßig*, während die Ausbilder:innen den Austausch als *punktuell* bewerten bzw. angeben, dass der Austausch *nur über den/die Azubi* erfolgt.

### KOMMUNIKATIONSWEGE

Aus den Interviews geht hervor, dass die Frage nach dem Austausch mit den Kooperationspartnern in den meisten Fällen gleichbedeutend mit der Frage nach einem eher einseitigen, von der BHH und den BS ausgehenden, Informationsfluss zur Organisation und Planung innerhalb der siA verstanden wird. In Einzelfällen bezieht sich die Kommunikation in der Vergangenheit auch auf individuelle Problemstellungen, deren Lösung häufig ebenfalls im Nachreichen von Informationen bestand.

Als häufigster Kontakt wird die an der BHH zuständige Stelle für Unternehmenskooperation genannt, welche zudem durch fast ein Drittel der Interviewpartner:innen namentlich lobend hervorgehoben wird. Zudem wurde angegeben, dass auch die Lehrenden und das Präsidium der BHH den Unternehmen als Ansprechpartner:innen ebenso zur Verfügung standen wie die Lehrenden an den BS. Als häufiger und wichtiger Kommunikationsweg für den Informationsaustausch werden die Info-Veranstaltung der BHH und die LOK-Veranstaltungen an den BS genannt. Medien wie die Homepage der BHH und die Moodle-Plattform der BS werden nur am Rande erwähnt.



Persönliche Ansprechpartner an den BS und an der BHH sowie Informationsveranstaltungen an beiden Lernorten stellen somit für die Unternehmen zu dem Zeitpunkt der Befragung die wichtigsten Kommunikationswege dar.

## **BEDARF AN INFORMATIONEN**

Bei den meisten Unternehmen (23 von 33) besteht hinsichtlich der Inhalte der Lehrveranstaltungen kein weiterer Informationsbedarf. Die meisten Personen, die sich nicht ausreichend informiert fühlen, gehören Kleinst- oder Kleinunternehmen an.

Der größte Bedarf an Informationen bei Unternehmen scheint im Informatik-Bereich zu bestehen. In den anderen Bildungsgängen überwiegt die Meinung, gut/ ausreichend informiert zu sein.

Bei diesen Aussagen ist zu beachten, dass grundsätzlich verschiedene Informationsbedarfe bestehen, beziehungsweise Informationen unterschiedliche Relevanz zugeordnet wird. So fühlen sich einige Befragte durch die Modulbeschreibungen ausreichend über die Inhalte informiert, während andere diese als zu wenig detailliert empfinden. Letztere haben häufig einen höheren eigenen Anspruch hinsichtlich der Verzahnung zwischen dem theoretischen und dem unternehmerischen Teil der Ausbildung. Sieben Teilnehmer:innen erachten daher ein Pre- und Review der Theorieblöcke als sinnvoll.<sup>17</sup>

Über die bestehende Phasenplanung fühlen sich 30 der 33 Befragten ausreichend informiert. Kritik an der Planung wird dagegen im folgenden Abschnitt in Form von Bedarfen deutlich.

## **VERBESSERUNGSBEDARF AN DER KOOPERATION**

Lediglich acht der 33 Befragten gaben keinerlei Verbesserungsimpulse an. Die anfänglichen Unsicherheiten in der Phasen- und Prüfungsplanung sowie die in der Diskussion befindlichen Seminarnachmittage spiegeln sich in den Verbesserungsbedarfen bezüglich der Kooperation wider. Die Wünsche nach Änderung der Phasenplanung sowie nach einer besseren Abstimmung der Prüfungen an BHH und BS werden von Interviewpartner:innen häufig kommuniziert.

Ihren Informationsbedarf konkretisieren mehrere Interviewpartner:innen wie folgt: Hierzu gehören vor allem eine höhere Planungssicherheit, eine frühzeitige, umfassende Informationsveranstaltung, sowohl allgemein als auch im Speziellen, u. a. zu den Themen Phasenplanung, tatsächliche Kosten sowie vereinzelt auch zum Validierungsmodul und dem DQR-6-Standard. Weiter wird oft der Bedarf an Informationen über den Leistungsstand der eigenen Azubis geäußert.

---

<sup>17</sup> Gemeint ist hier eine Übersicht über die im folgenden Hochschulblock geplanten inhaltlichen Themen und eine Rückmeldung über tatsächlich behandelte Themen am Ende jedes Blocks.

Die Termine der Info-Veranstaltungen sind für einige Interviewten nur bedingt mit ihrem Arbeitsalltag vereinbar. Um die Bildungsgänge differenzierter betrachten zu können, sind hier jeweils die meistgenannten Verbesserungsimpulse und Bedarfe angeführt:

	Bank	Industrie	Informatik	Marketing
○ Gewünscht: Infos zum Lernstand der Lernenden	X	X	X	
○ Gewünscht: Änderung der Phasenplanung	X	X	X	
○ Impuls: Mehr/ ausführlichere Infos zu Beginn	X		X	
○ Impuls: Abstimmung Prüfungen/ Klausuren	X		X	
○ Impuls: Previews/ Reviews wären hilfreich			X	X
○ Gewünscht: Frühzeitig Infos zu tatsächlich Kosten		X		
○ Gewünscht: Frühzeitige Phasenplanung		X		
○ Gewünscht: Termine für Veranstaltungen besser auf Unternehmen abgestimmt			X	
○ Gewünscht: Infos zum Validierungsmodul			X	
○ Impuls: Infos zum DQR-6-Anspruch früher kommunizieren				X
○ Verbesserungsbedarf in der Kooperation (Intensivierung)				X
○ Gewünscht: Regelmäßiger Austausch am Abend				X

## ZWISCHENFAZIT

- Zu einem regelhaften Austausch in der Kooperation ist es aus Unternehmenssicht offenbar noch nicht gekommen.
- Unter Austausch in der Kooperation verstehen viele Befragte einen eher einseitigen, von der BHH und den BS ausgehenden, Informationsfluss.
- Die überwiegende Mehrheit der Befragten beschreibt den Austausch mit der BHH und den BS als ausreichend und regelmäßig.
- Dabei beschreiben gleichzeitig viele Personen den Austausch mit punktuell und wenig.
- Die meisten mittleren und großen Unternehmen haben keinen Bedarf an weiteren Informationen über Inhalte. Dieser liegt v. a. bei Kleinst- oder Kleinunternehmen.
- Persönliche Ansprechpartner an den BS und an der BHH sowie Informationsveranstaltungen an beiden Lernorten stellen die wichtigsten Kommunikationswege dar.
- Die Verbesserungsimpulse für die zukünftige Kooperation sind bildungsgangabhängig.

## 4.5 Integration der siA in bestehende Unternehmensstrukturen

Die angedachte inhaltliche Verzahnung zwischen Theorie und Praxis stellt einen grundlegenden Faktor im Konzept der siA dar. Daher ist die Frage zur Passung zwischen Studium und betrieblichen Strukturen äußerst relevant.

Die Einschätzung war für einige der Interviewpartner:innen wegen der bis dahin recht kurzen Kooperationszeit schwierig, bzw. partiell gar nicht möglich. Zwei Personen, die ihre Kenntnisse über die Studieninhalte als unzureichend für eine Meinung zur Passung einschätzen, geben an, sich thematisch an dem Ausbildungsrahmenplan zu orientieren, der seit langem für die duale Ausbildung genutzt wird, den Unternehmen daher vertraut ist und sich in seinem Aufbau bewährt hat.

Bei der Frage, wie gut das Studium organisatorisch und inhaltlich zu den betrieblichen Anforderungen passt, ist auffällig, dass etwa zwei Drittel der Befragten keine Unterscheidung zwischen den Kooperationspartnern BHH und BS vornehmen. In diesen Unternehmen wird (partiell) lediglich zwischen Theorie- und Praxisphasen differenziert. Diese unscharfe Differenzierung geschieht am häufigsten in der Gruppe *große und sehr große Unternehmen*, in den Bildungsgängen Informatik und Industrie sowie bei Personen mit der Funktionen *Begleitung d. Ausbildung* und *Ausbilder:in*. Dies mündet etwa in die Aussage: „Entweder ist der/die Azubi im Betrieb oder nicht.“

#### **4.5.1 Kompatibilität zwischen Studium und betrieblichen Strukturen bei nicht vorhandener Unterscheidung zwischen BHH und BS**

Die Inhalte der Theoriephasen werden von elf Teilnehmer:innen als passend und von sechs Teilnehmer:innen als nicht oder bedingt passend bewertet. Als Kritikpunkt werden hier explizit das Validierungsmodul, die unterschiedlichen thematischen Schwerpunkte in Theorie und Praxis sowie thematische Doppelungen zwischen BHH und BS genannt.

#### **4.5.2 Kompatibilität zwischen Studium und betrieblichen Strukturen bei Unterscheidung zwischen BHH und BS**

Während Personen, die zwischen BS und BHH differenzieren, die Berufsschulzeiten überwiegend als organisatorisch gut zu den betrieblichen Strukturen passend bewerten, wird das Studium von fast der Hälfte dieser Personen als nicht oder nur bedingt passend gesehen. Als Kritikpunkte werden hier Schwierigkeiten bei der Urlaubsplanung der Azubis und die lange Praxisabstinenz genannt. Ein/e Interviewpartner:in berichtet von einem Bonusverfahren, das durch die siA erschwert würde: Azubis, die sich durch besonders gute schulische Leistungen hervortun, wird während der Ausbildung ein Auslandsaufenthalt angeboten. Organisatorisch ist dies bei den siA-Lernenden nur im vierten Studienjahr realisierbar.

Auch die Gruppe, die eine klare Differenzierung zwischen der Hochschule und der Berufsschule vornimmt, bewertet die Inhalte an den berufsbildenden Schulen und an der BHH überwiegend als zu den betrieblichen Strukturen passend. Als Kritikpunkt wird allerdings, ebenso wie bei den Befragten ohne trennscharfe Differenzierung, die von betrieblichen Themen abweichende Schwerpunktsetzung des Berufsschulunterrichts einmal genannt. Eine weitere Person empfindet das Niveau in der Berufsschule für den Anspruch in der siA als zu niedrig.

Die Interviewpartner:innen, die die Inhalte der Studienanteile als nicht oder bedingt passend einschätzen, geben keine konkreteren Hinweise.

Ein vermuteter Zusammenhang zwischen der Einschätzung der Passung und bestimmten Personengruppen hat sich nicht bestätigt.

### 4.5.3 Erste Erfahrungen mit dem und Erwartungen an das Validierungsmodul

Im ersten Durchlauf der Validierungsmodule stellt sich die Betreuung als zum Teil ungewohnte Aufgabe für die Ausbilder:innen heraus, die ein Fünftel der Personen als Herausforderung wahrnehmen. Die ersten Erfahrungen in der Betreuung der Studierenden im Validierungsmodul bezogen sich zum Zeitpunkt des Interviews hauptsächlich auf die Themenfindung. Die Interviewpartner:innen äußern sich hier zu der erfolgten Themenfindung sowie zu den Erwartungen an die in Zukunft zu bearbeitenden Themen.

Zur Relevanz des Themas äußern sich 16 Interviewpartner:innen. Ein wichtiger Auswahlfaktor für das Thema ist demnach bei vielen Unternehmen der direkte Nutzen für das Unternehmen, den die Themen der ersten Validierungsarbeiten auch häufig hatten. Andere Interviewpartner:innen sehen den Nutzen für das Unternehmen als keine notwendige Bedingung. Die Bearbeitung der Validierungsarbeit wird vereinzelt auch als erste Erfahrung und Übung rund um das wissenschaftliche Arbeiten gewertet. 27 der 35 Befragten aus den 33 Unternehmen äußern sich zu den Erfahrungen und ihren Erwartungen bei dem Generierungsprozess des Themas. Etwa die Hälfte der Befragten gibt an, dass das erste Thema aus der beruf-

#### PRAXISVALIDIERUNGSMODULE

Die Validierungsmodule sind ein wesentlicher Baustein der Verzahnung von beruflicher und akademischer Bildung in der siA. Sie sind von Beginn der Ausbildung an für die Unternehmen am deutlichsten sichtbar und greifbar. In den jährlichen Modulen wird ein unternehmensrelevantes Thema aus der beruflichen Praxis generiert. Zu einem großen Teil (8 Leistungspunkte pro Jahr; dies entspricht 200 Arbeitsstunden) wird die Bearbeitung der betrieblichen Arbeitszeit zugeordnet. Die Betreuung der Validierungsarbeit liegt zudem in der Verantwortung der betrieblichen Ausbilder:innen. Die Validierungsmodule stellen durch die enge Verzahnung von Theorie und Praxis ein Kernelement des siA-Konzeptes dar. „Die Studienpläne sehen für jedes Jahr ein Praxistransfermodul vor. Diese Module weisen einen Umfang von acht bzw. sechs Leistungspunkten aus. Davon werden jeweils acht Leistungspunkte (also zweidrittel des Arbeitspensums der Studierenden) dem Lernort Unternehmen zugewiesen“ (BHH 2023a).

Die Module schließen die Lernenden mit einer Hausarbeit ab, deren Betreuung kooperativ an der BHH und in den Unternehmen gewährleistet wird und in der eine praxisnahe Fallstudie zum Praxistransfer dargelegt wird. Bei der Bearbeitung der Fallstudie sollen die Studierenden „eigenständig Methoden und Ansätze zur Erfüllung von Aufgaben überprüfen, Alternativen zur Lösung aktueller Probleme oder Fragestellungen erarbeiten und Theorien kritisch auf ihre Bedeutsamkeit für das Unternehmen hypothesengeleitet analysieren und bewerten“ (BHH 2021).

lichen Praxis heraus generiert wurde, einige Personen geben an, dass das Thema nicht aus der Praxis generiert wurde oder sie keine Informationen über die Themenfindung haben. Ein Unternehmen gibt an, dass das Thema aus den Vorgaben des Rahmenlehrplans heraus entwickelt wurde.

Für künftige Validierungsarbeiten ist es der Mehrheit der Befragten wichtig, dass das zugehörige Thema aus der Praxis heraus generiert wird, auch wenn Bedenken geäußert werden, ob dies in jedem Jahr zu bewerkstelligen ist.

Erste Themen-Ideen werden oft von den Lernenden selbst erwartet oder diese werden im Team entwickelt. Selten spielen Lehrende der BHH eine wichtige beratende Rolle bei der Themenfindung.

#### **4.5.4 Erwartete / geplante Einsatzebene der siA-Lernenden in den Unternehmen**

Während der Ausbildung werden die Azubis überwiegend als Teil eines Teams in den Betrieben verstanden, dass nach einer gewissen „Learning-by-doing“-Phase eigene Aufgaben gestellt bekommt. Ausschließlich aus Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeiterinnen aus dem Bildungsgang Informatik geben Interviewpartner:innen an, dass Azubis Lernaufgaben oder „Nebenprojekte“ zur Bearbeitung gestellt werden, die thematisch losgelöst von den aktuellen Arbeitsaufgaben im Betrieb sind, und dass die Azubis, vor allem zu Beginn, hauptsächlich beobachtend mitlaufen sollen.

Der Einsatz der Auszubildenden als aktive Teammitglieder zeigt sich als stimmig zu den, von den Unternehmen, geplanten Einsatzebenen der ausgebildeten siA-Lernenden. Auch wenn in vielen Unternehmen die spätere Einsatzebene in erster Linie von der Interessenlage der Nachwuchskräfte abhängig gemacht wird (etwa ein Drittel) oder noch sehr unklar ist (ebenfalls etwa ein Drittel), planen viele der betrieblichen Kooperationspartner:innen in allen Bildungsgängen mit einer höheren Einsatzebene der siAs nach dem Abschluss als bei den Lernenden im dualen Studium (ca. zwei Drittel).

Die in Kapitel 4.3 erfassten Profil- und Kompetenzwartungen an die Bewerber:innen erweisen sich als kongruent zu den geplanten Einsatzebenen.

#### **ZWISCHENFAZIT**

- Viele Kooperationspartner unterscheiden nicht zwischen BHH und BS, sondern zwischen Theorie- und Praxisphasen.
- Die theoretischen Inhalte der siA werden als bedingt passend zur beruflichen Praxis bewertet.

- Bei der Validierungsarbeit stellen die Themenfindung und die Betreuung für einige Unternehmen eine Herausforderung dar.
- Die Praxisnähe und unternehmerische Verwertbarkeit der Validierungsarbeit sind nicht für alle Unternehmen relevant.
- Während der Ausbildung werden die Azubis überwiegend als Teil eines Teams in den Betrieben verstanden.

## 4.6 Bildungswegcoaching (BC), Beratung an der BHH und Bildungswegentscheidung (BWE)

### 4.6.1 BC und Beratung an der BHH

Den Ergebnissen zum BC und der Beratung an der BHH in dieser Befragung fehlt es zum großen Teil an Aussagekraft, da die Mehrheit der Interviewpartner:innen keine Informationen über das Beratungsangebot der BHH und dessen Nutzung durch die Lernenden und wenig bis keine Informationen zum BC hatte. Dies ist auch der Tatsache geschuldet, dass zum Zeitpunkt der Befragung die siA-Lernenden das BC noch nicht durchlaufen haben und, nach Aussage der Interviewpartner:innen, allgemein noch sehr wenig Beratungsbedarf bei diesen bestand.

Das Konzept des BCs bewerten 20 der 33 Befragten dennoch als wichtig und gut. Lediglich zwei der Befragten äußerten konkrete Kritik. Eine Person versteht das BC als „Sammelveranstaltung“ und sieht ein persönliches Coaching im Vieraugengespräch als zielführender an. Zudem wurde zu Beginn der Kooperation von der BHH kommuniziert, das BC sei auf freiwilliger Basis, der verpflichtende Charakter sei dann im Nachhinein dazugekommen. Laut der Inter-

#### BILDUNGSWEGENTSCHEIDUNG UND BILDUNGSWEGCOACHING

*„Das Modell der studienintegrierenden Ausbildung bietet die Möglichkeit einer erfahrungsbasierten Bildungswegentscheidung: Unterstützt durch ein Coaching entscheiden die Studierenden innerhalb der ersten 18 Monate, ob sie Studium und Ausbildung in Kombination fortsetzen wollen oder sich auf den Ausbildungsabschluss fokussieren. Auf diese Weise werden auch Abbrüche vermieden. Wer sich für ein Studium ohne Ausbildung entscheidet, hat die Möglichkeit, sich an einer anderen Hochschule zu bewerben. Die bis dahin erbrachten Leistungen bleiben erhalten und können bei Kompatibilität durch die neue Hochschule angerechnet werden.“*

(BHH 2023b)

partner:innen wünschen sich die Azubis in diesem Unternehmen eine freiwillige Teilnahme am BC nach Bedarf. Eine weitere Person sieht die Verantwortung für die Beratung der Lernenden auf der betrieblichen Seite. Die Beratung durch mehrere Stellen bewertet diese/r Interviewpartner:in als potentiell kontraproduktiv, da dies zu Verwirrungen durch zu viele, evtl. unterschiedliche, Informationen und Intentionen führen könne. Zudem schüre die Option der Bildungswegentscheidung die Befürchtung, dass ein Abbruch gedanklich forciert wird.

#### **4.6.2 Bildungswegentscheidung**

Die begleitete Bildungswegentscheidung stellt einen der innovativen Bausteine des siA-Konzeptes dar und wird, wie in Kapitel 4.3 bereits erwähnt, auch als Kooperationsgrund angegeben.

Nach den Erwartungen an die BWE der eigenen Azubis gefragt, ergeben sich zwei häufige Aussagen, die nicht im Widerspruch zueinanderstehen. Zum einen prognostizieren 22 der 33 Unternehmen, dass sich die Lernenden für die Weiterführung der dualen Ausbildung nach 18 Monaten entscheiden. Zum anderen wird von 14 Unternehmen eine reflektierte Entscheidung für den eigenen individuellen Bildungsweg durch die Lernenden erwartet.

Unabhängig davon würde über ein Drittel der Unternehmen tendenziell jede individuelle BWE mittragen. Es wird aber auch die Erwartungshaltung geäußert, dass die Azubis die duale Ausbildung beenden, da sie dafür eingestellt wurden. Zwei Teilnehmer:innen geben an, dass das Unternehmen eher den Doppelabschluss unterstützt.

#### **ZWISCHENFAZIT**

- Die Mehrheit der Interviewpartner:innen hatte zum Befragungszeitpunkt keine Informationen über das Beratungsangebot der BHH und wenig Informationen zum Bildungswegcoaching.
- Die überwiegende Mehrheit erachtet nach Erläuterung im Interview das Konzept des Bildungswegcoachings als wichtig und gut.
- Die Unternehmen prognostizieren, dass sich die Lernenden für die Weiterführung der dualen Ausbildung nach 18 Monaten entscheiden.
- Die Unternehmen erwarten eine reflektierte Entscheidung für den eigenen individuellen Bildungsweg durch die Lernenden.

## **5 Zusammenfassung der Ergebnisse**

Mit der vorliegenden ersten Unternehmensbefragung der siA in Hamburg sind mehrere Ziele auf verschiedenen Ebenen verfolgt worden. Entsprechend liegen Ergebnisse auf operativer, struktureller Ebene und Erkenntnisse in Bezug auf die Bildungsforschung vor.



## **ERGEBNISSE AUF OPERATIVER EBENE**

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die für die siA wesentlichen Abläufe aus Sicht der beteiligten Unternehmen als zufriedenstellend wahrgenommen werden: Erfahrungen und Erwartungen in Bezug auf die siA zeichnen ein positives Bild.

Die Situation der Studierenden wird ebenfalls weitgehend positiv eingeschätzt. Im Detail lassen sich folgende Ergebnisse festhalten:

## **DAS SIA-KONZEPT ALS KOOPERATIONSGRUND FÜR UNTERNEHMEN**

- Das verzahnte Curriculum stellt einen wichtigen Kooperationsgrund dar, ebenso wie für einige Unternehmen die Bildungswegentscheidung.
- Primäre Unterschiede zum dualen Studium (in absteigender Häufigkeit der Nennung):
  - Bessere Kompatibilität zwischen der siA und der Unternehmensstruktur bzw. dem Unternehmenskonzept
  - Bessere inhaltliche Verzahnung der Lerninhalte
  - Stärkerer Praxisbezug
  - Breitere Wissensbasis
  - Die Bildungswegentscheidung nach 18 Monaten

## **AKQUISE DER UNTERNEHMEN ALS KOOPERATIONSPARTNER**

- Die Mehrheit der Unternehmen erwartet durch die Kooperation eine positive Bewerbungslage.
- Folgende primäre Informationsquellen zum Angebot an der BHH wurden genannt (in absteigender Häufigkeit der Nennung):
  - Bestehende Kooperationen mit den berufsbildenden Schulen
  - LOK-Formate der BS
  - Engagierte Lehrkräfte der BS
  - Informations-Veranstaltungen an der BHH
  - Präsentation der siA durch die BHH im Arbeitskreis für Ausbildungsleiter
  - Internetauftritt der BHH
  - Wenige Unternehmen geben an, eine bessere Nachwuchskräfte-Bindung durch die siA zu erwarten.
  - Einige Unternehmen erhoffen sich durch die siA-Lernenden eine akademischere Sichtweise auf Problemstellungen in der beruflichen Praxis und
  - neue, innovative Problemlösungsstrategien (je Bildungsgang ein Drittel der befragten Unternehmen).

- Wenige Unternehmen nennen die geringen Kosten der siA als Kooperationsgrund.

## **KOMMUNIKATION UND AUSTAUSCH ZWISCHEN DEN KOOPERATIONSPARTNERN**

- Die überwiegende Mehrheit der Befragten beschreibt den Austausch mit der BHH und den BS als ausreichend und regelmäßig.
- Persönliche Ansprechpartner an den BS und an der BHH sowie Informationsveranstaltungen an beiden Lernorten stellen die wichtigsten Kommunikationswege dar.
- Unter Austausch in der Kooperation verstehen viele Befragte einen eher einseitigen, von der BHH und den BS ausgehenden, Informationsfluss.
- Gleichzeitig beschreiben viele Befragte den Austausch als punktuell und wenig.
- Die meisten Unternehmen haben keinen Bedarf an weiteren Informationen über Inhalte; Kleinst- oder Kleinunternehmen haben den größten Bedarf.
- Die Verbesserungsimpulse für die zukünftige Kooperation sind bildungsgangabhängig.

## **INTEGRATION DER SIA IN BESTEHENDE UNTERNEHMENSSTRUKTUREN**

- Viele Kooperationsunternehmen unterscheiden nicht zwischen BHH und BS, sondern zwischen Theorie- und Praxisphasen.
- Die theoretischen Inhalte der siA werden als bedingt passend zur beruflichen Praxis bewertet.
- Bei der Validierungsarbeit stellen die Themenfindung und die Betreuung für einige Unternehmen eine Herausforderung dar.
- Die Praxisnähe und unternehmerische Verwertbarkeit der Validierungsarbeit haben für die Unternehmen unterschiedliche Relevanz.
- Während der Ausbildung werden die Azubis überwiegend als Teil eines Teams in den Betrieben verstanden.

## **PROFIL- UND KOMPETENZERWARTUNGEN AN DIE BEWERBER:INNEN/SIA-LERNENDEN**

- Alle befragten Unternehmen, bis auf eines, haben Erfahrungen mit der dualen Ausbildung, viele ebenfalls mit dualen Studiengängen.
- Die Bewerbungsverfahren für die siA sind sowohl in die Verfahren für die duale Ausbildung integriert als auch separat.
- Die Erwartungen an die Kompetenzen der Bewerber:innen entsprechen meist gängigen Erwartungen in Bewerbungsverfahren.

- Von den Bewerber:innen und siA-Lernenden wird jedoch oft eine höhere Eigenverantwortung erwartet.
- Schulische Leistungen haben unterschiedliche Relevanz bei den Kooperationspartnern.


## **BILDUNGSWEGCOACHING (BC), BERATUNG AN DER BHH UND BILDUNGSWEGENTSCHEIDUNG**

- Knapp 50% der Unternehmen erwarten von den studierenden Auszubildenden eine reflektierte Entscheidung für den eigenen individuellen Bildungsweg.
- Die Unternehmen prognostizieren mehrheitlich, dass sich die Lernenden für die Weiterführung der dualen Ausbildung nach 18 Monaten entscheiden.
- Die Mehrheit der Befragten hatte keine Informationen über das Beratungsangebot der BHH und wenig Informationen zum Bildungswegcoaching.
- Die überwiegende Mehrheit der (im Interview) Informierten erachtet das Konzept des Bildungswegcoachings als wichtig und gut.

An dieser Stelle soll nochmals darauf hingewiesen werden, dass es bei der Auswertung der Befragung gewisse Limitierungen gibt. So liegt zunächst eine sehr differenzierte Grundgesamtheit der Unternehmensvertretenden etwa in Bezug auf die Größe des jeweiligen Unternehmens vor. Selbiges gilt für deren Anzahl an siA-Studierenden sowie in Bezug auf die jeweiligen Wahrnehmungsmöglichkeiten vor dem Hintergrund unterschiedlicher Funktionen in den Unternehmen sowie deren konkretem Erfahrungshintergrund speziell in Bezug auf die siA. Auch der – bedingt durch den frühen Befragungszeitpunkt – relativ geringe Erfahrungszeitraum mit den siA-Studierenden soll hier nochmals erwähnt werden. Vor diesem Hintergrund dienen die vorliegenden Ergebnisse als ein „erster Stimmungstest“, bilden aber keinesfalls das Gesamtbild der siA bei den kooperierenden Unternehmen ab.

## **ERGEBNISSE AUF STRUKTURELLER EBENE**

Ein wichtiges Ziel, auf struktureller Ebene die Angebote der studienintegrierenden Ausbildung an der BHH zu evaluieren, wurde erreicht. Mit dieser ersten Unternehmensbefragung ist es möglich, die Tauglichkeit des Hamburger Modells einer siA zu belegen und die Akzeptanz in der Hamburger Wirtschaft nachzuweisen. Der finale Leitfaden erwies sich somit grundsätzlich als ein adäquates Instrument für die Durchführung weiterer Befragungen, das durch die Erfahrungen dieser ersten Befragung stellenweise anzupassen sein wird.



Im Zuge der vorliegenden Studie wurde in Kooperation mit tQM und BHH somit auf institutioneller Ebene ein Befragungsinstrument geschaffen, das dabei hilft, die Angebote der studienintegrierenden Ausbildung systematisch und wissenschaftlich fundiert optimieren zu können: Bereits kurz nach Ermittlung der ersten Ergebnisse wurden diese an das Management der BHH weitergeleitet, um, sofern möglich, rasch Anpassungen und Optimierungen zu erreichen. Die Unternehmensbefragung 2022 stellt darüber hinaus in institutioneller Hinsicht einen wichtigen Schritt in der Umsetzung eines umfassenden, qualitätssichernden Evaluationskonzepts der siA in Hamburg dar.

## **AUSBLICK FÜR DIE BILDUNGSFORSCHUNG**

Das InnoVET-Projekt tQM begleitet die Einführung der siA in Hamburg und verfolgt mit dem Teilprojekt tLOK insbesondere die institutionelle Qualitätssicherung im Rahmen der Lernortkooperation. Ein Anspruch der siA ist es, über die organisationale Abstimmung der Lernorte hinaus, sowohl eine inhaltlich-curriculare Verzahnung sicherzustellen, als auch den Lernort Betrieb/Unternehmen in die (Weiter-)Entwicklung dieses hybriden Bildungsangebots einzubinden.

Die Kooperation in der studienintegrierenden Ausbildung ist auf gutem Wege: Mit dem hier vorliegenden ersten „Stimmungsbild“ aus der Unternehmensbefragung 2022 attestieren die Kooperationsunternehmen des ersten Jahrgangs dem neuen Hamburger Bildungsformat eine große Gesamtzufriedenheit. Unternehmen sehen trotz Startphase, innovativem Bildungskonzept und, nicht zuletzt, unter Aufbaubedingungen der Corona-Pandemie, keine gravierenden Schwierigkeiten. Zugleich gibt die Befragung wertvolle Hinweise für Weiterentwicklung(spiel)räume (z.B. zu Phasenplanung und Informationsmanagement).

Die gewonnenen Erkenntnisse sind zugleich die ersten empirischen Forschungsergebnisse auf institutioneller Ebene der siA. Diese enthalten weiterführende Aussagen über die Wirkweise der Lernortkooperation im Rahmen der studienintegrierenden Ausbildung und lassen Schlüsse für die weitere Verzahnung und Optionen zur besseren (Ein-)Bindung von Unternehmen in das Bildungsangebot zu:

## **Unternehmensbefragungen etablieren und Unternehmens(ein)bindung erhöhen**

In Form von leitfadengestützten Interviews bieten Befragungen eine gute Möglichkeit, die individuellen Wünsche und Bedarfe der Kooperationsunternehmen regelmäßig zu erfassen und für die kontinuierliche (Weiter-)Entwicklung des gemeinsam verantworteten Bildungsangebots systematisiert und gebündelt zur Verfügung zu stellen. Als verstetigtes Instrumentarium können Befragungen dazu beitragen, den Grad der Verzahnung, aber auch die Einbindung der Unternehmen in die siA zu erhöhen.

## **Inhaltlich-curriculare Verzahnung von Ausbildung und Studium als Kernelement der siA**

Rückschlüsse, insbesondere auf den Grad der inhaltlichen Verzahnung, lässt die erste Befragung noch nicht zu, zumal das „Produkt siA“ zum Zeitpunkt der Durchführung noch zu jung war.

Mindestens eine weitere Befragung sollte hierzu im Verlauf einer Kohorte vorgesehen werden, um diesen Erkenntniszugewinn sicherzustellen. Dabei gilt es, Fokusfenster im Rahmen der Befragung zu öffnen, die auch die Kernelemente der Kooperation, wie insbesondere den curricular verankerten Theorie-Praxis-Transfer (in Hamburg Praxisvalidierungsmodule), beleuchten.

## **Qualitätssicherung mit Umsicht**


Für die Entwicklung eines Gesamtbilds erscheint die Reflexion der Befragungsinhalte mit weiteren Akteuren im Rahmen der siA-Kooperation (Lehrende an Hochschule und berufsbildenden Schulen, Lernende etc.) erforderlich. So kann qualitätsgesichert gewährleistet werden, dass sich die Lernortkooperation nicht zuletzt auch mit Mehrwert für die Lernenden etabliert.

## **Kommunikation & ressourcenbewusstes Informationsmanagement**

Die Befragungsergebnisse (z.B. Unkenntnis über das Bildungswegcoaching als ein Kernelement der siA oder Bedarf von Previews & Reviews zu Theoriephasen) legen die Empfehlung nahe, die Kommunikation im Sinne eines ressourcenbewussten Informationsmanagements im Blick zu halten und weiterzuentwickeln: Unternehmen betreiben ihre Kommunikation ökonomisch. Hier liegt eine große Chance, den Grad der Kooperation durch digitale Kommunikationsplattformen zu erhöhen und gleichzeitig aufwandsarm zu gestalten.

## **Coaching und Beratung**

Die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass die Unternehmen von den studierenden Auszubildenden erhöhte Problemlöse-Kompetenzen hinsichtlich der voraussichtlich hohen Belastungen in der siA erwarten. Zudem geht der Großteil der Unternehmen von einem Doppelabschluss ihrer siA-Lernenden aus. Hier gilt es zu überlegen, inwieweit das Konzept des Bildungsweg-Coachings, fundiert durch Befragungen der Lernenden und Lehrenden, zu erweitern ist, um



das Ziel, Studierenden Auszubildenden dauerhaft eine bedarfsgerechte Unterstützung anzubieten, zu erreichen.

## **FAZIT**

Mit der vorliegenden Studie zur Unternehmensbefragung der siA in Hamburg ist nicht nur ein innovatives Bildungsmodell im Zentrum des Interesses. Die Studie bietet auch einen Einblick in eine besondere Kooperation zwischen Unternehmen, Berufsschulen und Hochschule, wie sie deutschlandweit einzigartig ist.

Bezogen auf die Zufriedenheit der Betriebe in diesem neuen Bildungsmodell lassen sich erfreulich geringe Besonderheiten feststellen: Auch wenn es Verbesserungspotenzial gibt und die Zusammenarbeit noch kaum das zweite Jahr vollendet hat, so erscheint die praktische Umsetzung einer Öffnung von beruflicher und akademischer Bildung vergleichsweise reibungslos.

Die erste qualitative Befragung hat, entsprechend ihrer methodischen Ausrichtung, viele Details aus dieser Zusammenarbeit zutage gefördert, die helfen können, ein differenzierteres Bild der trialen Lernortkooperation aus Unternehmenssicht zu zeichnen und die Kooperation zwischen den drei Lernorten weiter zu verbessern.

Die weitere Entwicklung des trialen Qualitätsmanagements (tQM) in der studienintegrierenden Ausbildung wird Aufschluss darüber geben, inwieweit das hier vorgestellte Befragungsinstrument angepasst bzw. durch weitere Qualitätssicherungsmaßnahmen Ergänzung finden wird. Die Erkenntnisse der vorliegenden Studie bieten eine empirisch fundierte Grundlage, um zukünftig gemeinsam mit den Akteuren der siA Qualitäts(sicherungs)kriterien zu erarbeiten.

## 6 Literaturverzeichnis

- Albers, S., Klapper, D., Konradt, U., Walter, A. & Wolf, J. (2007). Methoden der Empirischen Forschung. Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr. Th. Gabler GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden.
- BHH (2021). Modulhandbuch Studiengang BWL – Industrielles Management Jahrgang 2021. Abrufbar unter: [Modulhandbuch BWL-Industrie Jg-2021.pdf \(hamburg.de\)](#) (abgerufen: 04.04.2023).
- BHH (2023a). Handbuch für Unternehmen KMU. Segment: Praxistransfermodul. Abrufbar unter: [Handbuch für Unternehmen KMU - Berufliche Hochschule Hamburg \(BHH\)](#) (abgerufen: 04.04.2023).
- BHH (2023b). Die studienintegrierende Ausbildung. Abrufbar unter: [Die studienintegrierende Ausbildung - Berufliche Hochschule Hamburg \(BHH\)](#) (abgerufen: 04.04.2023).
- Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg (2019). Drucksache 21/17964 – Errichtung der Beruflichen Hochschule Hamburg und Haushaltsplan 2019/2020: Nachbewilligung nach §35 Landeshaushaltsordnung. Hamburg. Zugriff am 16.06.2023 unter: <https://hibb.hamburg.de/wp-content/uploads/sites/33/2019/08/21-17964.pdf>
- Euler, D. (2014). Design-Research – a paradigm under development. In: Euler, D. & Sloane, P.F.E. (Hrsg.). Design-Based Research (15-44). Franz Steiner Verlag, Stuttgart.
- Euler, D. & Klaffke, H. (2023). Neue Wege der Verzahnung von beruflicher und akademischer Bildung – Studienintegrierende Ausbildung der Beruflichen Hochschule Hamburg (BHH). In: Grimm, A., Mahrin, B., Neustock, U., Reichwein, W., Schütt-Sayed, S. & Vollmer, T. (Hrsg.). Digitalisierung und Nachhaltigkeit gestalten lernen. Beiträge der BAG-Tagung „All Days For Future – Energievielfalt in der gewerblich-technischen Berufsbildung“, wbv Media GmbH & Co. KG, Bielefeld, S. 53-69.
- Euler, D. & Severing, E. (2019). Von der Durchlässigkeit zur Verzahnung. In: Euler, D., Meyer-Guckel, V. & Severing, E. (Hrsg.). Neue Wege für Studium und Berufsausbildung. Studienintegrierende Ausbildung (S. 7-14). Essen.
- Fischer, A., Hecker, K. & Wittig, W. (2020). Arbeitsmarktbedarfsanalyse zu beruflichen Kompetenzen und Teilqualifikationen. Eine repräsentative

Unternehmensbefragung. Nürnberg : Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) (f-bb-Bericht; 2/20). DOI: 10.25656/01:20498

Garbade, S. & Hartung, S. (2019). Modell der studienintegrierenden Ausbildung. In: IEuler, D., Meyer-Guckel, V. & Severing, E. (Hrsg.). Neue Wege für Studium und Berufsausbildung. Studienintegrierende Ausbildung, S. 77 - 83. Essen.

Kuckartz, U. (2018). Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. Verlagsgruppe Beltz, Weinheim, Basel.

Kupfer, F., Kolter, C. & Köhlmann-Eckel, C. (2014). Duale Studiengänge – Praxisnahes Erfolgsmodell mit Potenzial? Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 152. Bonn.

Langfeldt, B. (2018). Lernortkooperation im dualen Studium – zu viel oder zu wenig Einfluss der Hochschulen auf die betrieblichen Praxisphasen? bwp@ 34: 1–20. Zugriff am 16.06.2023 unter: [http://www.bwpat.de/ausgabe34/langfeldt\\_bwpat34.pdf](http://www.bwpat.de/ausgabe34/langfeldt_bwpat34.pdf)


Liesenfeld, J. & Herzog, M. (2023). Die studienintegrierende Ausbildung im Stadtstaat Hamburg und im Flächenland NRW. In: InnoVET-Projekt tQM. siA-Fachtag 2022: "Die siA als Bildungsweg der Zukunft?! Herausforderungen und Potenziale" (1. : 30.09.2022 : Hamburg): siA-Fachtag 2022. Hamburg 2023, 38, DOI: 10.25656/01:26592 Zugriff am 16.06.2023 unter: [https://tqm.hamburg.de/wpcontent/uploads/sites/791/2023/06/InnoVET\\_tQM\\_2023\\_sia\\_Fachtag\\_2022\\_2.pdf](https://tqm.hamburg.de/wpcontent/uploads/sites/791/2023/06/InnoVET_tQM_2023_sia_Fachtag_2022_2.pdf)

Mayring, P. (1994). Qualitative Inhaltsanalyse. In: Boehm, A., Mengel, A. & Muhr, T. (Hrsg). Texte verstehen : Konzepte, Methoden, Werkzeuge, 159–175. Konstanz.

Mayring, P. (2015). Qualitative Inhaltsanalyse. Verlagsgruppe Beltz, Weinheim, Basel.

Müller, F. (2022). Bereichsübergreifende Bedarfserhebung für kaufmännische und gewerblich-technische Kompetenzen für Industrie 4.0 und Künstliche Intelligenz auf der fünften Stufe des Deutschen Qualifikationsrahmens. In: Wilbers, K. [Hrsg.]. Durchlässigkeit und industrielle Transformation auf dem DQR-Niveau 5 gestalten. Konzeption einer beruflichen Fortbildung zum/zur Geprüften Berufsspezialisten/in im InnoVET-Projekt BIRD. Texte zur Wirtschaftspädagogik und Personalentwicklung; 28, S. 109-166. DOI: 10.25656/01:24372





Przyborski, A. & Wohlrab-Sahr, M. (2014). Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. Oldenbourg Wissenschaftsverlag, München.

Schneijderberg, C., Wieczorek, O. & Steinhardt, I. (2022). Qualitative und quantitative Inhaltsanalyse: Digital und automatisiert. Eine anwendungsorientierte Einführung mit empirischen Beispielen und Softwareanwendungen. Verlagsgruppe Beltz, Weinheim, Basel.

Traub, C. & Leppert, S. (2019). Kaufmännische Klassiker im digitalen Wandel. Die Ausbildung von Industriekaufleuten in der Berufsschule. In: Wilbers, K. (Hrsg.): Digitale Transformation kaufmännischer Bildung. Ausbildung in Industrie und Handel hinterfragt. Berlin: epubli GmbH (Texte zur Wirtschaftspädagogik und Personalentwicklung; 23), S. 177–194. DOI: 10.25656/01:17968

## ANHANG

Interviewleitfaden:

### Erwartungen an die studienintegrierende Ausbildung an der BHH

„Wir wollen darüber sprechen, welche Erwartungen Sie mit Ihrem Engagement an der BHH verbinden und dann in einem zweiten Teil des Gesprächs über Ihre bisherigen Erfahrungen. Also zunächst zu Ihren Erwartungen:

Item	Frage
1.1.0	Wie / Durch wen haben Sie vom Angebot der BHH erfahren?
1.2.0	Was waren die wesentlichen Gründe Ihres Unternehmens für die Beteiligung an Studiengängen der BHH? <i>Ergänzungsfrage:</i> Warum setzt Ihr Unternehmen nicht nur auf Auszubildende bzw. nur auf Studienabsolvent:innen? <i>ggf. nachfragen:</i> Kompetenzerwartung bzw. Stellenprofile, Rekrutierungsstrategie für interessierte Bewerber:innen, betriebswirtschaftliche Erwägungen, Interesse an Innovationen
1.3.0	Hat Ihr Unternehmen in Hamburg bereits Erfahrungen mit dem Dualen Studium (ausbildungs-, praxisintegriert)
1.3.1	<i>Falls ja:</i> Sehen Sie für Ihr Unternehmen wichtige Unterschiede zwischen dem Dualen Studium und der studienintegrierenden Ausbildung? Wie passt das Konzept zu Ihrer Personalstrategie?
1.4.0	Welche Erwartungen haben Sie an die <b>Gewinnung von Auszubildenden/Studierenden</b> für Ihr Unternehmen durch die Beteiligung am BHH-Modell? <i>ggf. nachfragen:</i> Bisherige Rekrutierungserfolge/-probleme? Orientierung auf bestimmte Absolvierende (HZB, Noten in bestimmten Fächern, andere Kriterien) Erfahrungen mit der Rekrutierung für das BHH-Angebot?
1.4.1	<b>Welche Erwartungen haben Sie an die BHH-Studierenden während der Ausbildung?</b> <i>ggf. nachfragen:</i> Spezifische Kompetenzprofile? Produktive Mitarbeit?

1.4.2	<p><i>Ergänzend:</i> Im Studium der BHH sind „<b>Validierungsmodule</b>“ in den Unternehmen vorgesehen. Sollen denen in Ihrem Unternehmen reale betriebliche Fragestellungen/Projekte zugrunde liegen? Wenn ja: Projekte welcher Art? Oder geht es um Aufgabenstellungen außerhalb produktiver Kontexte?</p>
1.4.3	<p>Sie wissen, dass sich die Studierenden nach der Grundphase zwischen den Bildungswegen Ausbildung/Studium/Dual entscheiden können. <b>Welche Erwartungen haben Sie an diese Entscheidung</b> Ihrer BHH-Studierenden?</p>

## Erfahrungen mit der studienintegrierenden Ausbildung an der BHH

„Die BHH hat erst im Herbst 2021 ihren Studienbetrieb aufgenommen. Das mag zu früh für eingehende Beurteilungen sein, aber sicher haben Sie erste Eindrücke und Erfahrungen. Dazu würden wir gerne mehr wissen.“

Item	Frage
2.1.1	<p>Stehen Sie in <b>Austausch</b> mit der BHH oder der Berufsschule [BS]? Nachfragen: Regelmäßig/sporadisch/nie? Mit BBH und/oder BS? Mit Lehrenden, Koordinatoren/-innen, Leitung?</p>
2.1.2	<p>Fühlen Sie sich gut über die Inhalte und die Planungen in Studium und Berufsschule <b>informiert</b>?</p>
2.1.3.	<p>Sehen Sie <b>Verbesserungsbedarf an der Kooperation</b> Unternehmen/BHH/Berufsschule</p>
2.2.1	<p><b>Wie passt das Studium bisher zu den betrieblichen Anforderungen?</b> - inhaltlich? - organisatorisch? <i>Ggf. nachfragen</i> Wie gelingt die Umsetzung der betrieblichen Ausbildungsanteile?</p>
2.2.2	<p><i>Ggf. nachfragen</i> <b>Wie passt die Lehre an der Berufsschule zu den betrieblichen Anforderungen?</b> - inhaltlich? - organisatorisch?</p>
2.3.1	<p>Wie schätzen Sie die Situation Ihrer Studierenden ein? <i>Ggf. nachfragen</i> [<b>über-/unterfordert</b>, organisatorischer Aufwand akzeptabel/zu hoch ...]</p>

2.3.2	Meinen Sie, dass die Auszubildenden <b>ausreichend beraten</b> werden? <i>Ggf. nachfragen</i> Wie beurteilen Sie das Coaching an der BHH?
2.4.1	Welche <b>Änderungswünsche am Konzept</b> der studienintegrierenden Ausbildung oder an seiner Durchführung würden Sie der BHH oder der Berufsschule gerne mitteilen?
2.4.2	Wird sich Ihr Unternehmen voraussichtlich <b>auch in den kommenden Jahren an der studienintegrierenden Ausbildung beteiligen</b> ? [ja/in geringerem Umfang/in größerem Umfang/nein] <i>Ggf. nachfragen</i> Gründe?
2.5.	Haben Sie <b>andere Punkte</b> , die Ihnen wichtig sind und die wir bisher nicht behandelt haben?

## Das Autor:innen-Team

**Thordis Bialeck** ist Mitarbeiterin im tQM-Teilprojekt „triale Lernortkooperation“ (tLOK). Sie ist gelernte Tischlerin und Berufsschullehrerin mit der Fachrichtung Holz- und Kunststofftechnik. Seit 2016 ist sie als Dozentin an der Universität Hamburg im Bereich der beruflichen Lehrerbildung mit den Schwerpunkten Didaktik und konstruktive Fehlerkultur in Lehr-Lern- und Arbeits-Prozessen tätig.

**Dr. Marius Herzog**, Projektleiter des Verbundprojekts tQM, ist Organisations- und Bildungssoziologe und hat in unterschiedlichen auch internationalen Forschungs- und Entwicklungsprojekten im Hochschulsektor gearbeitet. So hat er u.a. Reformvorhaben in der Hamburger Lehrerbildung koordiniert, in der beruflichen Bildung den Aufbau einer Weiterbildungsakademie in Beijing, VR China, wissenschaftlich begleitet und war am INCHER, Kassel in der internationalen Hochschulforschung tätig.

**Birte Krüger** ist Mitarbeiterin im tQM-Teilprojekt „triale Lernortkooperation“ (tLOK). Sie ist Diplom-Politologin und Projektmanagerin (GPM/ipma). Seit 2016 ist sie für das Hamburger Institut für Berufliche Bildung in Projekten tätig, u.a. als stellv. Leitung des Netzwerkprojekts shift I Hamburgs Programm für Studienaussteiger:innen. Ihre Arbeitsschwerpunkte: Stakeholder- und Kommunikationsmanagement, Netzwerkaufbau und co-kreative Kooperationsprozesse. Für tQM interessiert sie insbesondere die Einbindung und Rolle von Unternehmen im Kontext der siA.

**Dr. Sebastian Rohloff**, wissenschaftlicher Mitarbeiter im tQM-Teilprojekt „triale Lernortkooperation“ (tLOK), ist promovierter Volkswirt. In seiner langjährigen Tätigkeit an der Helmut-Schmidt-Universität als Dozent und Forschungsassistent erprobte er neue Lehr- und Prüfungsmethoden und arbeitete darüber hinaus im Bereich der curricularen Entwicklung. Er ist seit 2023 an der Beruflichen Hochschule Hamburg tätig. Hier untersucht er im Rahmen der studienintegrierenden Ausbildung (siA) die Rolle der einzelnen Lernorte sowie deren Zusammenwirken.

## **Impressum**

### **Autor:innen, Redaktion und Gestaltung:**

InnoVET-Projekt tQM

Thordis Bialeck / Marius Herzog / Birte Krüger / Sebastian Rohloff

### **Erscheinungsjahr: 2023**

Stand 26.07.2023

### **Projektleitung:**

Dr. Marius Herzog

Telefon: 040 428 791 191

E-Mail: [marius.herzog@hibb.hamburg.de](mailto:marius.herzog@hibb.hamburg.de)

<https://tqm.hamburg.de>