

Hohe Kompetenzerwartungen – bessere Einstellungschancen? Studienaussteiger*innen aus der Sicht von Ausbildungsbetrieben

Charlotte Bröder, Annabell Daniel, Martin Neugebauer

Zusammenfassung: Studienaussteiger*innen entscheiden sich mehrheitlich für eine Berufsausbildung – doch wie sehen Ausbildungsbetriebe diese Bewerbungen? Der Beitrag untersucht anhand eines faktoriellen Surveys, in dem ein experimentelles Design mit klassischen Befragungsinstrumenten kombiniert wurde, wie Arbeitgeber*innen die Kompetenzen von Studienaussteiger*innen im Vergleich zu Mitbewerbenden bewerten und wie sich diese Kompetenzerwartungen auf die Chancen auswirken, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Es zeigt sich, dass Arbeitgeber*innen insbesondere bei fachlichen und kognitiven Kompetenzen (z.B. theoretisches Wissen und analytisches Denken) Vorteile für Studienaussteiger*innen sehen, weniger hingegen bei personalen Kompetenzen (z.B. Leistungsbereitschaft). Die Chancen der Studienaussteiger*innen auf ein Vorstellungsgespräch steigen jedoch besonders dann, wenn deren personale und fachliche Kompetenzen höher bewertet werden. Der Beitrag liefert Erkenntnisse zur bisher wenig berücksichtigten Sicht der Arbeitgeber*innen.

Schlüsselwörter: Studienausstieg, berufliche Ausbildung, berufliche Kompetenzen, Einstellungschancen, faktorieller Survey

High skill expectancies – better hiring prospects? The perspective of training companies on higher education dropouts

Summary: Most of higher education dropouts apply for an apprenticeship in the German vocational education and training system. But how do training companies value these applications? By using a factorial survey, which combines an experimental design with a traditional survey, we analyse how employers value the skills of dropouts compared to other applicants. Moreover, we examine how these skill expectancies affect the prospects for dropouts of being invited to a job interview. Results indicate that employers expect dropouts to have substantially higher professional and cognitive skills (e.g. theoretical knowledge and analytical thinking), but only slightly higher personal skills (e.g. willingness to perform) than other applicants. However, the prospects for dropouts of being invited to a job interview increase particularly if their personal and professional skills are rated higher. This paper provides insights into the employers' perspective, which has received little attention so far.

Keywords: higher education dropout, vocational and educational training, occupational skills, hiring prospects, factorial survey

1 Einleitung

In Deutschland bleiben jedes Jahr tausende Ausbildungsstellen unbesetzt – zuletzt waren es über 53,000 (BMBF, 2020, S. 27). Gleichzeitig nimmt die absolute Anzahl der Studienaussteiger*innen angesichts steigender Studierendenzahlen und seit Jahren stabiler Abbruchquoten von etwa 27% stetig zu (Heublein, Richter & Schmelzer, 2020). Vor diesem Hintergrund überrascht es wenig, dass Studienaussteiger*innen aus Sicht der Politik als eine attraktive Zielgruppe gelten, um geeignete Nachwuchskräfte für den Ausbildungsmarkt zu rekrutieren (BIBB, 2018; Hemkes & Wilbers, 2019). Tatsächlich versuchen viele Studierende, die ihr Bachelorstudium abbrechen, über eine berufliche Ausbildung auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen (Heublein, Hutzsch, König, Kracke & Otto, 2018). Doch welche Erwartungen haben Ausbildungsbetriebe an die Kompetenzen von Studienaussteiger*innen – und welche Konsequenzen haben diese Erwartungen für deren Chancen, ein attraktives Ausbildungsangebot zu erhalten? Werden Studienaussteiger*innen beispielsweise hohe kognitive Fähigkeiten attestiert, mit entsprechenden Vorteilen, wenn es um Einladungen zu Vorstellungsgesprächen geht? Oder werden Studienaussteiger*innen pauschal geringere personale Kompetenzen, wie ein mangelndes Durchhaltevermögen, zugeschrieben als typischen Mitbewerbenden ohne Studierenerfahrung, sodass sie im Vergleich eine geringere Wahrscheinlichkeit haben, zu Vorstellungsgesprächen eingeladen zu werden?

Diese Fragen sind bislang kaum geklärt. Bisherige Erkenntnisse weisen darauf hin, dass sich Studienaussteiger*innen insbesondere für kognitiv anspruchsvolle Ausbildungsberufe im informationsverarbeitenden Bereich sowie im Bank- und Versicherungswesen interessieren (Heublein et al., 2018) – also Stellen, die üblicherweise von Abiturient*innen besetzt werden (BIBB, 2016). Darüber hinaus ist bekannt, dass Ausbildungsbetriebe durchaus aufgeschlossen gegenüber Studienaussteiger*innen sind (Ebbinghaus, 2016; Becker, Grebe & Bleikertz, 2010). Allerdings fehlte bislang der für die Einschätzung so wichtige Vergleich mit typischen Mitbewerbenden ohne Studierenerfahrung. Erst in jüngerer Zeit untersuchten Daniel, Neugebauer und Watermann (2019), welche Chancen Studienaussteiger*innen im direkten Vergleich zu Abiturient*innen auf einen Ausbildungsplatz bei Betrieben in den genannten Bereichen haben.¹ In der Studie beurteilten $N = 695$ Personalverantwortliche in Ausbildungsbetrieben im Rahmen eines faktoriellen Surveys mehr als 5,000 fiktive Bewerbungsprofile, in denen das Vorliegen eines Studienausstiegs neben weiteren Merkmalen variiert wurde. Die Personalverantwortlichen sollten jeweils angeben, mit welcher Wahrscheinlichkeit sie die fiktiven Bewerbenden zu einem Vorstellungsgespräch einladen würden. Dabei zeigte sich, dass Bewerbungsprofile mit Studienausstieg im Durchschnitt etwas häufiger zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurden als Profile von Abiturient*innen ohne Studierenerfahrung. Wenngleich die Studie von Daniel et al. (2019) damit erstmals die kausalen Folgen eines Studienausstiegs für die Chancen auf eine Ausbildungsstelle aufzeigen konnte, blieben wenigstens zwei zentrale Fragen offen. Erstens ist unklar, wie Arbeitgeber*innen die Kompetenzen von Studienaussteiger*innen im Vergleich zu typischen Mitbewerbenden bewerten. Qualitative Befunde deuten darauf hin, dass Arbeitgeber*innen bei Studienaussteiger*innen eine mit dem höheren Alter verbundene persönliche Reife sowie stärkere Motivation und Leistungsfähigkeit schätzen (Becker et al., 2010). Dies wurde bisher aber wenig

1 Welche Chancen Studienaussteiger*innen zusätzlich bei Bewerbungen auf Stellen für Fachkräfte und Hochschulabsolvent*innen haben, wurde in Neugebauer und Daniel (2022) untersucht.

systematisch und nur im Vergleich zu Hochschulabsolvent*innen untersucht (Becker et al., 2010), die bei Ausbildungsplätzen eine weniger bedeutsame Vergleichsgruppe als Abiturient*innen darstellen dürften. Zweitens ist offen, worauf der Vorteil der Studienaussteiger*innen bei der Einladungswahrscheinlichkeit zurückzuführen ist, *warum* also Studienaussteiger*innen bessere Chancen auf einen Ausbildungsplatz haben. Es fehlen belastbare Befunde, ob positive Erwartungen an die Kompetenzen von Studienaussteiger*innen auch mit deren Einladungswahrscheinlichkeit zusammenhängen, also ob Arbeitgeber*innen *aufgrund* hoher Kompetenzerwartungen Studienaussteiger*innen gegenüber Mitbewerbenden bevorzugen.

Der vorliegende Beitrag möchte zur Klärung dieser Desiderate beitragen. Ergänzend zum bisherigen Forschungsstand wird erstens untersucht, wie Personalverantwortliche in Ausbildungsbetrieben verschiedene Kompetenzdimensionen von Studienaussteiger*innen einschätzen – und zwar jeweils im Vergleich zu typischen Mitbewerbenden ohne Studienerfahrung. Zweitens wird analysiert, ob die generalisierten Erwartungen an die Kompetenzen der Studienaussteiger*innen Konsequenzen für deren Chancen haben, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Zu diesem Zweck greifen wir auf den von Daniel et al. (2019) durchgeführten faktoriellen Survey zurück, in dem ein Vignettendesign mit klassischen Befragungsinstrumenten kombiniert wurde. Im Befragungsteil wurden Personalverantwortliche in Ausbildungsbetrieben nach ihren generalisierten Kompetenzerwartungen zu Bewerbenden mit und ohne Studienerfahrung gefragt. Dadurch lassen sich die durchschnittlichen Kompetenzerwartungen an Studienaussteiger*innen im Vergleich zu Mitbewerbenden ohne Studienerfahrung erstmals empirisch prüfen. Durch die Kombination mit dem experimentellen Vignettendesign, in dem Personalverantwortliche ansonsten identische Bewerbungsprofile mit und ohne Studienerfahrung bewerteten, lässt sich darüber hinaus prüfen, ob Studienaussteiger*innen eine höhere Einladungswahrscheinlichkeit haben, wenn Personalverantwortliche positivere Kompetenzerwartungen hegen.

Vor dem Hintergrund des eingangs skizzierten Bedarfs an Nachwuchskräften ist das Ziel des Beitrages, das Forschungsfeld zu den Folgen eines Studienausstiegs durch wichtige Erkenntnisse zu den Wahrnehmungen der Arbeitgeber*innen zu erweitern, denen eine entscheidende Rolle bei der Ausbildungsplatzvergabe zukommt (Bills, Di Stasio & Gërxxhani, 2017). Konkret sollen Antworten bereitgestellt werden auf die Fragen, welche generalisierten Annahmen Arbeitgeber*innen über die Gruppe der Studienaussteiger*innen haben und inwiefern diese die berufliche Integration auf dem Ausbildungsmarkt beeinflussen können. Darüber hinaus sollen die Ergebnisse Anhaltspunkte für Studienaussteiger*innen liefern, welche Kompetenzen sie bei Bewerbungen besonders herausstellen sollten, um ihre Einladungswahrscheinlichkeit zu erhöhen.

2 Theoretischer Hintergrund, empirische Evidenz und Fragestellungen

Für Arbeitgeber*innen sind in der Regel verschiedene Kompetenzen von Bewerbenden relevant, um die Anforderungen des Arbeitsplatzes zu erfüllen. Welche Kompetenzen für den Berufserfolg bedeutsam sind, wird in der Literatur zwar zunehmend diskutiert, es besteht allerdings wenig Konsens über die Anzahl und Art der wichtigsten Kompetenzbereiche (Liebenow, Uedelhoven, Stricker & Nachtwei, 2020). Eine Metaanalyse zeigte, dass die bedeut-

samsten Prädiktoren für die spätere berufliche Leistung kognitive Fähigkeiten und Fachkompetenzen sind (Schmidt & Hunter, 1998). Darüber hinaus haben soziale Kompetenzen wie die Fähigkeit, effektiv mit anderen zusammen zu arbeiten, an Bedeutung gewonnen (Deming, 2017). Für den Berufserfolg relevant sind nicht zuletzt auch personale Kompetenzen. Unter diesem Oberbegriff können persönlich-charakterliche Grundfähigkeiten verstanden werden (Reetz, 1989). Diese umfassen einzelne Facetten wie Leistungsbereitschaft oder Verantwortungsbewusstsein, wobei auch hier kaum Einigkeit darüber besteht, wie viele und welche Facetten die personalen Kompetenzen beinhalten (Lerch, 2016). Empirisch erwiesen sich einzelne Facetten wie Leistungsmotivation (Hülshager & Maier, 2008), Verlässlichkeit oder Leistungsstreben (Dudley, Orvis, Lebiecki & Cortina, 2006) als bedeutsam für den Berufserfolg.

Die Arbeitgeber*innen wissen im Einstellungsprozess zwar, welche Kompetenzen am Arbeitsplatz für eine möglichst hohe Produktivität benötigt werden, allerdings können sie die Kompetenzen der Bewerbenden nicht direkt beobachten. Einen theoretischen Zugang, wie Arbeitgeber*innen in einer solchen Situation entscheiden, liefern signaltheoretische Ansätze (Spence, 1973; Thurow, 1978). Diese nehmen an, dass Arbeitgeber*innen bestimmte Merkmale wie Bildung, die sie zunächst nur den Bewerbungsunterlagen entnehmen können, als Signale für die Fähigkeiten der Bewerbenden nutzen. Spence (1973) geht davon aus, dass Arbeitgeber*innen subjektive Annahmen darüber haben, welche Merkmale ihnen bestimmte, am Arbeitsplatz benötigte Fähigkeiten signalisieren, um indirekt auf die Produktivität des Bewerbenden schließen zu können.

Da die Informationen über die individuelle Produktivität in der Regel nicht ausreichend sind für eine akkurate Einschätzung der Produktivität, nutzen Arbeitgeber*innen zusätzlich generalisierte Annahmen über Gruppen (Arrow, 1973b; Phelps, 1972). Dafür nehmen Arbeitgeber*innen eine Gruppenbildung anhand eines Merkmals der Bewerbenden vor (etwa anhand des Merkmals Studienausstieg), um von der statistisch für diese Gruppe zu erwartenden Produktivität auf die individuelle Produktivität schließen zu können. Die Erwartungen an die Gruppe leiten sich aus statistischen Daten, allgemein akzeptierten Einstellungen oder aus eigenen Erfahrungen ab (Phelps, 1972).

2.1 Signalisierte Kompetenzen durch einen Studienausstieg

Doch welche Kompetenzen signalisiert ein Studienausstieg? Diese Frage ist empirisch weitgehend unklar, zumal für die Beurteilung der Kompetenzen weniger die absolute Qualifikation der Bewerbenden wichtig ist, sondern vielmehr deren relative Position im Vergleich zu anderen Bewerbenden (Thurow, 1978). Bei Bewerbungen um attraktive Ausbildungsplätze konkurrieren Studienaussteiger*innen zumeist mit Abiturient*innen. Für den vorliegenden Beitrag gehen wir daher der Frage nach:

- (1) Wie bewerten Ausbildungsbetriebe die Kompetenzen von Studienaussteiger*innen im Vergleich zu typischen Mitbewerbenden?

Mit Blick auf die kognitiven Kompetenzen lassen sich aus signaltheoretischer Perspektive eher Vorteile für Studienaussteiger*innen erwarten. Im Gegensatz zu Abiturient*innen können sie durch die Zulassung zum Studium die dafür benötigten Fähigkeiten sowie eine hohe Lernfähigkeit signalisieren (Arrow, 1973a). Gleichzeitig könnte der fehlende Studienab-

schluss auch ein Signal für mangelnde kognitive Fähigkeiten sein (Arkes, 1999). Auf dem Ausbildungsmarkt sollte den Studienaussteiger*innen daraus allerdings kein Nachteil entstehen. Möglicherweise wurden zwar die studienspezifischen Anforderungen nicht erfüllt, für ausbildungsspezifische Anforderungen dürfte dies aber eher von untergeordneter Bedeutung sein.

Bei den Fachkompetenzen sollten ebenfalls keine Nachteile für die Studienaussteiger*innen bestehen, da diese bei einer Bewerbung auf einen Ausbildungsplatz bei keinem Bewerbenden vorausgesetzt werden können und erst im Laufe der Ausbildung erworben werden. Diese Annahme wird gestützt durch die Ergebnisse einer qualitativen Studie (Becker et al., 2010), bei der 250 standardisierte Interviews sowie 30 Vertiefungsinterviews mit Betrieben aus dem MINT-Bereich durchgeführt wurden. Diese weisen darauf hin, dass Arbeitgeber*innen bei beruflichen Kompetenzen (z.B. bei Fachwissen oder EDV-Kenntnissen) sogar im Vergleich zu Hochschulabsolvent*innen keinen gravierenden Nachteil der Studienaussteiger*innen sehen. Daher sollten auch im Vergleich zu Abiturient*innen keine Nachteile bei den fachlichen Kompetenzen bestehen. Möglicherweise signalisiert ein Studienausstieg sogar höhere fachliche Kompetenzen, wenn im Studium fachspezifisches Wissen vermittelt wurde, das im angestrebten Ausbildungsberuf ebenfalls relevant ist.

Bei den sozialen Kompetenzen sind ebenfalls Vorteile denkbar, denn Studienaussteiger*innen könnten aufgrund ihres höheren Alters und ihrer Erfahrungen im Studium eher in der Lage sein, konstruktiv in einem Team zu arbeiten oder angemessen mit Kritik oder Konflikten umzugehen.

Für den Bereich der personalen Kompetenzen lassen sich für einige Facetten Vorteile ausmachen. In Interviews mit Unternehmen wurde häufig die hohe Motivation von Studienaussteiger*innen als deren spezifischer Vorteil benannt (Becker et al., 2010). Aufgrund ihres Scheiterns könnten sie einerseits umso motivierter sein, die angestrebte Ausbildung erfolgreich zu absolvieren, und dadurch eine hohe Leistungsbereitschaft aufweisen. Andererseits haben sie das Studium nicht beendet, was als mangelndes Durchhaltevermögen oder geringe Belastbarkeit interpretiert werden könnte (Arkes, 1999). Dies würde folglich einen Nachteil gegenüber Abiturient*innen darstellen. Empirisch zeigte sich, dass das Durchhaltevermögen von Studienaussteiger*innen – hier im Vergleich zu Hochschulabsolvent*innen – von Arbeitgeber*innen als Nachteil eingeschätzt wird (Becker et al., 2010). Wie es im Vergleich zu Abiturient*innen bewertet wird, mit denen die Studienaussteiger*innen um Ausbildungsplätze konkurrieren, ist dagegen unklar.

Zusammenfassend gehen wir vor dem Hintergrund der theoretischen Überlegungen davon aus, dass Arbeitgeber*innen eher hohe Erwartungen an die kognitiven, fachlichen und sozialen Kompetenzen der Studienaussteiger*innen haben und diese positiver bewerten als die der Mitbewerbenden. Da für einzelne Facetten der personalen Kompetenzen Vorteile, für andere wiederum Nachteile gegenüber typischen Mitbewerbenden angenommen werden, gehen wir davon aus, dass die Arbeitgeber*innen die personalen Kompetenzen von Studienaussteiger*innen insgesamt als gleichwertig mit denen von Mitbewerbenden einschätzen.

2.2 Der Zusammenhang zwischen Kompetenzerwartungen von Arbeitgeber*innen und der Einladungswahrscheinlichkeit von Studienaussteiger*innen

Inwieweit die Erwartungen an die Kompetenzen von Studienaussteiger*innen auch die Auswahl- bzw. Einstellungsentscheidungen von Arbeitgeber*innen beeinflussen, ist bislang ebenfalls offen. Daniel et al. (2019) berichten zwar, dass Studienaussteiger*innen im Durchschnitt häufiger zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden als Abiturient*innen, unklar ist jedoch, ob dieser Vorteil im Zusammenhang mit den Kompetenzerwartungen der Arbeitgeber*innen steht. Möglicherweise ist die Einladungswahrscheinlichkeit für Studienaussteiger*innen nur dann höher als die der Abiturient*innen, wenn Arbeitgeber*innen glauben, diese hätten höhere Kompetenzen als ihre Mitbewerbenden. Daher wird folgender Frage nachgegangen:

- (2) Inwiefern beeinflussen Erwartungen an die Kompetenzen von Studienaussteiger*innen deren Wahrscheinlichkeit, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden?

Hierzu untersuchen wir die Einladungspräferenzen der Arbeitgeber*innen in einem experimentellen Design und prüfen, inwieweit diese durch subjektive Kompetenzerwartungen beeinflusst werden. Angenommen wird, dass neben den individuellen Merkmalen der Bewerbenden auch Erwartungen an gruppenspezifische Kompetenzen eine Rolle für die Entscheidung der Arbeitgeber*innen bei der Auswahl von Auszubildenden spielen. Dabei erwarten wir, dass der bereits empirisch gezeigte leichte Vorteil der Studienaussteiger*innen gegenüber Abiturient*innen umso stärker ausfällt, je positiver Arbeitgeber*innen die Kompetenzen der Studienaussteiger*innen bewerten. Arbeitgeber*innen, die für die Gruppe der Studienaussteiger*innen hohe Kompetenzen erwarten, sollten also die Studienaussteiger*innen auch häufiger zu einem Vorstellungsgespräch einladen. Wird Studienaussteiger*innen beispielsweise generell eine höhere personale Kompetenz zugeschrieben, werden sie z.B. für motivierter oder leistungsbereiter gehalten, sollte sich die Einladungswahrscheinlichkeit zu einem Vorstellungsgespräch für Studienaussteiger*innen im Vergleich zu Abiturient*innen erhöhen.

Wir nehmen darüber hinaus an, dass generalisierte Kompetenzerwartungen insbesondere dann entscheidungsrelevant werden, wenn die individuellen Informationen zu einem Bewerbenden für eine Beurteilung nicht ausreichend sind (Arrow, 1973b; Phelps, 1972). Während die kognitiven Kompetenzen vergleichsweise leicht anhand der Schul- und Studienleistungen eingeschätzt werden können, fällt eine Einschätzung der fachlichen, sozialen und personalen Kompetenzen anhand der schriftlichen Bewerbungsunterlagen meist schwerer. Bezogen auf diese Kompetenzbereiche dürften bei der Auswahlentscheidung der Arbeitgeber*innen daher eher generalisierte Kompetenzerwartungen zum Tragen kommen. Wir gehen folglich davon aus, dass die Erwartungen der Arbeitgeber*innen nicht in allen Kompetenzbereichen gleichermaßen die Wahrscheinlichkeit beeinflussen, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden.

3 Methode

Als Datengrundlage wird ein faktorieller Survey genutzt, der klassische Befragungselemente mit einem experimentellen Vignettendesign verbindet (Auspurg & Hinz, 2015). Das ermöglicht einerseits, die subjektiven Kompetenzerwartungen der Arbeitgeber*innen zu erfassen, und andererseits, in einem kontrollierten Setting den Befragten hypothetische Bewerbungen von Studienaussteiger*innen und Abiturient*innen (Vignetten) vorzulegen, um die Einladungswahrscheinlichkeit direkt auf Seiten der Arbeitgeber*innen zu testen. Um realitätsnahe Bewerbungsprofile zu erstellen, wurden konkrete Ausbildungsberufe ausgewählt, auf deren Basis wir gezielt Personalverantwortliche rekrutiert haben.

Im Folgenden beschreiben wir zunächst die Stichprobe, bevor wir die Erfassung der Kompetenzerwartungen sowie das Vignettendesign erläutern.

3.1 Stichprobe

Für die Ziehung der Stichprobe wurden mit Hilfe eines Web Scraping Tools über fünf Monate reale Stellenanzeigen für Ausbildungsplätze aus dem kaufmännischen und dem IT-Bereich erfasst, die im Internetportal der Agentur für Arbeit inseriert waren.² Die Berufsfelder wurden ausgewählt, weil in beiden Bereichen überdurchschnittlich viele Ausbildungsverträge abgeschlossen werden, und zwar häufig mit Personen mit einer Studienberechtigung (54–77%; BIBB, 2016). Dadurch lässt sich die Einladungswahrscheinlichkeit vergleichen zwischen Studienaussteiger*innen und Abiturient*innen, die den gleichen Schulabschluss aufweisen, sich aber hinsichtlich der abgebrochenen Studienepisode unterscheiden. Zudem sind Erkenntnisse für beide Berufsfelder besonders relevant, da sie Fächergruppen (Informatik bzw. Wirtschaftswissenschaften) mit hohen Studierendenzahlen und mittleren bis hohen Abbruchquoten entsprechen (Heublein et al., 2017).

Da etwa 70% aller Ausbildungsplätze im Internetportal der Agentur für Arbeit ausgeschrieben werden (Gerhards & Ebbinghaus, 2014), erschien der Samplingansatz geeignet, um eine möglichst repräsentative Stichprobe für die genannten Berufsfelder ziehen zu können. Aus der Grundgesamtheit aller Stellenanzeigen wurde eine einfache Zufallsstichprobe von jeweils $N = 2,000$ Arbeitgeber*innen pro Berufsfeld gezogen. Da in nahezu allen Fällen die Ansprechpersonen und deren E-Mailadressen angegeben waren, konnten diese per Mail zu der onlinebasierten Befragung eingeladen werden. Insgesamt nahmen 695 Personen im Zeitraum von acht Wochen teil, was einer Rücklaufquote von 17.4% entspricht. Die Stichprobe setzt sich zu 54.96% aus Betrieben aus dem kaufmännischen Bereich und zu 45.04% aus dem IT-Bereich zusammen. Von den Befragten (54.25% weiblich) gaben 93.19% an, am Auswahlprozess von Bewerbenden beteiligt zu sein. Im Mittel waren sie außerdem seit 10.11 Jahren ($SD = 7.83$) an Einstellungsprozessen neuer Auszubildender beteiligt. Das spricht dafür, dass die Befragten aufgrund ihrer Position und Erfahrung in der Lage sind, Bewerbende einzuschätzen und realistische Angaben zur Einladungswahrscheinlichkeit machen zu können, sodass eine möglichst hohe externe Validität gewährleistet sein sollte.

2 Es handelte sich um folgende Ausbildungsberufe: Fachinformatiker*in für Anwendungsentwicklung bzw. für Systemintegration; Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen (Schwerpunkt Finanzberatung bzw. Versicherungen), Bankkaufmann/-frau und Immobilienkaufmann/-frau.

3.2 Kompetenzerwartungen

Die Erwartungen der Arbeitgeber*innen an die Kompetenzen von Studienaussteiger*innen wurden mit insgesamt 13 Einzelitems erfasst. Die Befragten gaben dazu auf einer fünfstufigen Ratingskala an, ob Studienaussteiger*innen ihrer Meinung nach hinsichtlich verschiedener Merkmale im Vergleich zu anderen Bewerbenden einen Vorteil oder Nachteil haben (−2 = *starker Nachteil* bis 2 = *starker Vorteil*; die Kategorie 3 = *kann ich nicht beurteilen* wurde in den Analysen als fehlender Wert behandelt). Die Items stammen aus einer qualitativen Vorstudie, bei der $N = 10$ Expert*inneninterviews durchgeführt wurden. Personalverantwortliche und Berufsberater*innen wurden unter anderem danach gefragt, welche Merkmale von Bewerbenden ihrer Meinung nach für die Auswahl geeigneter Kandidat*innen relevant sind und für welche Merkmale sie Vor- bzw. Nachteile bei Studienaussteiger*innen sehen würden. Besonders häufig genannte Merkmale gingen als Einzelitems in die quantitative Befragung ein und wurden um Merkmale ergänzt, die in Untersuchungen zum Rekrutierungsverhalten von Betrieben üblicherweise eingesetzt werden (z.B. Helmrich, Maier, Mergener, Raskopp & Weiland, 2015). Deskriptive Statistiken für alle Merkmale können Abbildung 1 entnommen werden.

	-2	-1	0	1	2	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
Sozialkompetenz			■	■		0.38	0.64	-1	2
Leistungsbereitschaft			■	■		0.33	0.75	-2	2
Zuverlässigkeit			■			0.12	0.61	-2	2
Praktische Erfahrung			■	■		0.26	0.78	-2	2
Sprachlicher Ausdruck			■	■		0.79	0.62	-1	2
Fachliche Qualifikation			■	■		0.64	0.69	-2	2
Teamfähigkeit			■			0.18	0.55	-1	2
Persönliche Reife			■	■	■	1.07	0.70	-2	2
Arbeitsmotivation			■	■		0.36	0.76	-1	2
Belastbarkeit			■	■		0.22	0.71	-2	2
Analytisches Denken			■	■		0.78	0.63	-1	2
Durchhaltevermögen			■			-0.08	0.83	-2	2
Theoretisches Wissen			■	■		0.83	0.70	-2	2

Abbildung 1: Mittelwerte und 95%-Konfidenzintervalle der Items zur Messung der Erwartungen von Arbeitgeber*innen an die Kompetenzen von Studienaussteiger*innen ($N = 695$)

Anmerkung: -2 = starker Nachteil, 0 = gleichwertig, 2 = starker Vorteil.

3.3 Vignettendesign

Um eine möglichst realistische Bewerbungssituation zu simulieren, wurde den Befragten zuerst eine dem Berufsfeld entsprechende Stellenausschreibung präsentiert. Daraufhin bewerteten sie ein Vignettenset mit unterschiedlichen Bewerbungsprofilen (Vignetten) – jeweils vier Profile von Abiturient*innen und Studienaussteiger*innen. Für jedes Bewerbungsprofil gaben die Befragten auf einer elfstufigen Skala (von 0% bis 100%) an, mit welcher Wahrscheinlichkeit sie den Bewerbenden zu einem Vorstellungsgespräch einladen würden. Neben dem Vorliegen eines Studienausstiegs wurden weitere Merkmale der Bewerbenden (Vignettendimensionen) in ihren Ausprägungen experimentell variiert, die typischerweise von Arbeitgeber*innen für die Auswahl geeigneter Bewerbender genutzt werden, z.B. die Abiturdurchschnittsnote (s. Tabelle A.1 im Anhang). Korrelationen zwischen den Vignettendimensionen nahe Null weisen auf ein orthogonales Design hin, sodass die Effekte der Vignettendimensionen voneinander unabhängig geschätzt werden können (s. Tabelle A.2 im Anhang). Um geschlechtsspezifische Effekte auszuschließen, wurden ausschließlich Profile von männlichen Bewerbern vorgelegt. Im Folgenden wird daher nur die männliche Form bei der Beschreibung der Bewerberprofile verwendet. Zudem wurden mögliche Einflüsse des ethnischen Hintergrundes kontrolliert, indem ausschließlich Fotos und Namen verwendet wurden, die auf Bewerber ohne Migrationshintergrund hindeuteten. Zur Veranschaulichung dient eine Beispielvignette eines Studienaussteigers in Abbildung 2.

Name Jakob Maier	
Schulabschluss Allgemeine Hochschulreife (Abschluss 2014, Abiturdurchschnitt: 2,9)	
Letzte Deutschnote 12 Punkte (2+)	
Letzte Mathematiknote 7 Punkte (3-)	
Praktische Erfahrung 3-monatiges Praktikum in einem bekannten IT-Unternehmen	
Interessen Spielt Basketball im Verein, betreibt einen Server für eine Internet-Community	
Sonstiges Hat sein Informatikstudium im 6. Fachsemester mit einer Studienleistung von 3,3 abgebrochen.	

Abbildung 2: Beispielvignette eines Studienaussteigers

Für die Erfassung der Chancen auf einen Ausbildungsplatz wurde als abhängige Variable die Einladungswahrscheinlichkeit zu einem Vorstellungsgespräch genutzt. Diese Vorauswahl anhand der Bewerbungsunterlagen stellt die erste und entscheidende Selektionsschwelle bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen dar. Nur Personen, die zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden, haben auch eine Chance, eingestellt zu werden.³

3 Ebenfalls durchgeführte Analysen mit der Einstellungswahrscheinlichkeit als abhängige Variable führen zu ähnlichen Schlussfolgerungen (siehe Tabelle A.3 im Anhang).

3.4 Analysen

Für die Beantwortung der Frage, wie die Kompetenzen von Studienaussteiger*innen aus Sicht der Arbeitgeber*innen bewertet werden, wurde vorab zur Dimensionsreduktion und Prüfung der Faktorstruktur der Kompetenzerwartungen eine explorative Faktorenanalyse durchgeführt. Diese Vorgehensweise wurde gewählt, da zusätzlich zu den in der Literatur bekannten Kompetenzdimensionen (z.B. kognitive und fachliche Kompetenzen) mit Blick auf die spezifische Gruppe der Studienaussteiger*innen weitere Items aus den qualitativen Interviews eingesetzt wurden, die sich theoretisch nicht eindeutig vorher festgelegten Kompetenzbereichen zuordnen lassen. Der Begriff der „persönlichen Reife“ kann beispielsweise mit verschiedenen Aspekten wie Motivation, Flexibilität oder auch Rationalität assoziiert sein (Spady, 1970). Auch unter dem Begriff „Ausbildungsreife“, für den es keine einheitliche Definition gibt (Eberhard, 2006), sammeln sich Kompetenzen verschiedener Bereiche: soziale und personale Kompetenzen (z.B. Zuverlässigkeit oder Durchhaltevermögen), aber auch das allgemeine intellektuelle Leistungsniveau, das unter anderem Sprachbeherrschung und logisches Denken umfasst (Eberhard, 2006; Bundesagentur für Arbeit, 2009).

Zur Bestimmung der Anzahl der zu extrahierenden Faktoren wurden neben einem Scree-Test auch das Eigenwertkriterium und die Parallelanalyse herangezogen, um daraufhin eine Hauptachsenanalyse mit obliquem Rotationsverfahren (promax) durchzuführen. Für die Zuordnung der Items zu einem Faktor wurden Faktorladungen $< .30$ nicht berücksichtigt. Die anschließende Skalenbildung erfolgte anhand der Ergebnisse der Faktorenanalyse und theoretischer Überlegungen. Über die Skalenmittelwerte können jeweils Vor- oder Nachteile für Studienaussteiger*innen bei den Kompetenzerwartungen identifiziert werden.

Ob Arbeitgeber*innen, die Studienaussteiger*innen hohe Kompetenzen zuschreiben, diese auch mit höherer Wahrscheinlichkeit zu einem Vorstellungsgespräch einladen als Abiturienten, wurde aufgrund der hierarchischen Datenstruktur mithilfe von Mehrebenenanalysen geprüft. Es liegen zwei Ebenen vor: die Bewerberprofile/Vignetten (Level 1) geschachtelt in Befragten (Level 2). Durch das Design der Studie ist es möglich, nicht nur einen Zusammenhang zwischen den Kompetenzerwartungen und einer generellen Tendenz, Studienaussteiger*innen einzuladen, abzubilden, sondern auch Aussagen darüber zu treffen, ob Arbeitgeber*innen aufgrund ihrer Kompetenzerwartungen Studienaussteiger*innen gegenüber Abiturient*innen sogar bevorzugen würden.

Für die Vorhersage der Einladungswahrscheinlichkeit (Level 1) wurden Random Intercept Random Slope Modelle gerechnet (Heisig & Schaeffer, 2019), um gleichzeitig Effekte des Level 1-Prädiktors (Studienausstieg) und der Level 2-Prädiktoren (Kompetenzerwartungen) sowie Zusammenhänge zwischen beiden Prädiktoren (Cross-Level-Interaktionen) modellieren zu können. Durch Aufnahme der Cross-Level-Interaktionen in das Modell kann geprüft werden, ob der Effekt des Studienausstiegs auf die Einladungswahrscheinlichkeit in Abhängigkeit der Kompetenzerwartungen variiert. Da die Teststärke bei Cross-Level-Interaktionen in einem faktoriellen Design relativ gering ausfällt, wird empfohlen, das Signifikanzniveau nach weniger strengen Kriterien festzulegen (Cohen, 1969, zitiert nach Auspurg, Hinz & Sauer, 2017). Daher werden p -Werte ab dem 10%-Signifikanzniveau berichtet. Alle Analysen wurden mit der Statistiksoftware R (Version 4.0.2) durchgeführt, unter besonderer Verwendung des R-Paketes nlme für die Mehrebenenanalysen (Pinheiro, Bates, DebRoy, Sarkar & R Core Team, 2020).

Da individuelle Merkmale der Bewerbenden die Wahrscheinlichkeit, mit der eine Person zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wird, beeinflussen (Daniel et al., 2019), wurde in den Modellen für weitere Vignettendimensionen kontrolliert. Außerdem wurden als Merkmale der Arbeitgeber*innen das Berufsfeld, die Größe des Unternehmens, der Bewerbungsmangel und die übliche Anzahl an Bewerbungen als Kovariaten mit aufgenommen. Zusätzlich wurde für die designspezifischen Variablen Vignettenreihenfolge und -set kontrolliert (Su & Steiner, 2020).⁴

Fehlende Werte auf den Analysevariablen wurden unter Berücksichtigung der Mehrebenenstruktur multipel imputiert. Der Datenausfall betrug für die Items zur Erfassung der Kompetenzerwartungen 11% bis 14%, für die Einladungswahrscheinlichkeit nur < 2%. Insgesamt wurden $m = 15$ vollständige Datensätze generiert, die nach den Regeln von Rubin (1987) zusammengefasst wurden. Die Faktorenanalysen beruhen somit auf einer Datengrundlage von $N = 695$ Befragten, die Random Intercept Random Slope Modelle entsprechend auf (695 Befragte \times 8) 5,560 Vignetten.

4 Ergebnisse

Zur Beantwortung der Frage, (1) wie Arbeitgeber*innen die Kompetenzen von Studienaussteiger*innen im Vergleich zu Mitbewerbenden bewerten, werden zunächst die Ergebnisse der Faktorenanalyse berichtet und die daraufhin gebildeten Skalen vorgestellt. Anhand der Skalenmittelwerte wird anschließend aufgezeigt, inwieweit die Arbeitgeber*innen Vor- bzw. Nachteile bei den Kompetenzen der Studienaussteiger*innen erwarten würden. Inwiefern sich diese Erwartungen auf die Einladungswahrscheinlichkeit der Studienaussteiger*innen auswirken, zeigen die Ergebnisse der Mehrebenenanalysen (2).

4.1 Kompetenzerwartungen der Arbeitgeber*innen

Die Faktorenanalyse ergab vier inhaltlich interpretierbare Faktoren (vgl. Tabelle 1). Der erste Faktor *personale Kompetenzen* umfasste fünf Items, darunter Leistungsbereitschaft und Zuverlässigkeit, und erwies sich als der stabilste Faktor. Der zweite Faktor *fachliche Kompetenzen* umfasste mit der fachlichen Qualifikation und dem theoretischen Wissen Items, die sich auf berufsrelevante Fähigkeiten beziehen. Der dritte Faktor *kognitive Kompetenzen* beinhaltete Items, die eher auf eine generelle Lernfähigkeit hinweisen. Er enthält ebenfalls das Item „persönliche Reife“, das eine vergleichsweise niedrige Ladung aufweist. Aufgrund der zufriedenstellenden Trennschärfe und der Abnahme der Reliabilität der Skala von $\alpha = .56$ auf $\alpha = .50$ ohne das Item wurde es bei der Skalenbildung einbezogen, auch wenn die inhaltliche Passung nicht eindeutig gegeben ist, da die persönliche Reife mit unterschiedlichen Kompetenzen assoziiert sein kann (s. Abschnitt 3.4). Der vierte Faktor umfasste mit zwei Items die *sozialen Kompetenzen*; das Item „praktische Erfahrung“ lud zwar ebenfalls auf diesem Faktor, wurde aber aufgrund niedriger Kommunalität ($h^2 = .26$) und geringer inhaltlicher Passung ausgeschlossen und als Einzelitem beibehalten.

4 Eine Übersicht über die Operationalisierung der Kovariaten kann Tabelle A.1 im Anhang entnommen werden.

Die internen Konsistenzen der Skalen reichen von $\alpha = .56$ bis $\alpha = .84$. Die vergleichsweise niedrigen Werte bei den Skalen *fachliche*, *kognitive* und *soziale Kompetenzen* könnten durch die geringe Anzahl an Items bedingt sein. Hinzu kommt, dass die Items nur aus einzelnen Wörtern bestehen und so allein schon durch die Formulierung eine relativ starke Heterogenität der Items gegeben ist.

Tabelle 1: Faktorstruktur nach Hauptachsenanalyse mit promax-Rotation, Mittelwert, Standardabweichung, Trennschärfe und Kommunalitäten der Items sowie interne Konsistenz der Skalen, $N = 695$

Skala und Items	Faktorladung				h^2	M	SD	r_{it}	α
	1	2	3	4					
Personale Kompetenzen					0.19	0.54			.84
Leistungsbereitschaft	.90				.70	0.31	0.72	.78	
Arbeitsmotivation	.83				.56	0.36	0.72	.72	
Durchhaltevermögen	.68				.46	-0.09	0.78	.67	
Zuverlässigkeit	.60				.51	0.12	0.57	.68	
Belastbarkeit	.60				.48	0.24	0.68	.68	
Fachliche Kompetenzen					0.73	0.58			.68
Fachliche Qualifikation		.83			.72	0.64	0.66	.62	
Theoretisches Wissen		.55			.40	0.82	0.67	.62	
Kognitive Kompetenzen					0.86	0.45			.56
Sprachlicher Ausdruck			.70		.41	0.78	0.59	.54	
Analytisches Denken			.48		.32	0.77	0.59	.49	
Persönliche Reife			.36		.31	1.03	0.68	.47	
Soziale Kompetenzen					0.29	0.47			.56
Sozialkompetenz				.44	.43	0.18	0.52	.52	
Teamfähigkeit				.42	.36	0.40	0.61	.52	
Einzelitem									
Praktische Erfahrung						0.27	0.75		

Anmerkungen: h^2 = Kommunalität, r_{it} = Trennschärfe, α = Cronbachs Alpha

Nach der Dimensionsreduktion wurde über die Mittelwerte geprüft, ob die Arbeitgeber*innen jeweils Vor- oder Nachteile für die Studiaussteiger*innen sehen. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass die Arbeitgeber*innen für alle Kompetenzbereiche statistisch signifikante Vorteile für die Studiaussteiger*innen im Vergleich zu Mitbewerbenden ohne Studierfahrung erwarten (Abbildung 3). Am deutlichsten und praktisch sehr bedeutsam ($d = 1.90$) schätzten die Arbeitgeber*innen den Vorteil der Studiaussteiger*innen bei den kognitiven Kompetenzen ein. Etwas geringer wurden die Vorteile bei den fachlichen Kompetenzen beurteilt. Bei den sozialen Kompetenzen sowie der praktischen Erfahrung wurden nur noch leichte Vorteile erwartet. Für die personalen Kompetenzen wurden ebenfalls Vorteile gesehen, allerdings praktisch vergleichsweise weniger bedeutsam ($d = 0.35$). Insgesamt attestierten die Arbeitgeber*innen Studiaussteiger*innen also eher höhere Kompetenzen im Vergleich zu Mitbewerbenden ohne Studierfahrung.

	-2	-1	0	1	2	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>d</i>
Personale Kompetenzen						0.19 ***	0.54	0.35
Fachliche Kompetenzen						0.73 ***	0.58	1.27
Kognitive Kompetenzen						0.86 ***	0.45	1.90
Soziale Kompetenzen						0.29 ***	0.47	0.61
Praktische Erfahrung						0.27 ***	0.75	0.36

Abbildung 3: Arbeitgeber*innen-Einschätzung der Kompetenzen von Studienaussteiger*innen – Mittelwerte und 95%-Konfidenzintervalle

Anmerkungen: -2 = starker Nachteil, 0 = gleichwertig, 2 = starker Vorteil; *** $p < .001$; d = Cohens d .

4.2 Auswirkungen auf die Chancen von Studienaussteiger*innen

Im Mittel lag die Einladungswahrscheinlichkeit für alle Bewerber bei $M = 75.12\%$ ($SD = 24.79$), was plausibel erscheint angesichts der Tatsache, dass alle Bewerber schon aufgrund des Abiturs als formal hoch qualifiziert angesehen werden können. Um zu prüfen, ob sich die Erwartungen an die Kompetenzen der Studienaussteiger*innen auf die Wahrscheinlichkeit auswirken, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, wurden Mehrebenenanalysen durchgeführt.

Zunächst wurden die Kompetenzerwartungen jeweils einzeln in ein Random Intercept Random Slope Modell aufgenommen, um zu prüfen, ob Arbeitgeber*innen aufgrund positiver Kompetenzerwartungen Studienaussteiger gegenüber Abiturienten bevorzugen. Bei allen Modellen hatten Studienaussteiger eine statistisch signifikant leicht höhere Einladungswahrscheinlichkeit als Abiturienten (Tabelle 2), was sich mit den Befunden von Daniel et al. (2019) deckt. Es zeigten sich unter Kontrolle aller Kovariaten zudem signifikant positive Interaktionseffekte für alle Kompetenzbereiche mit Ausnahme der kognitiven Kompetenzen. Die Interaktionseffekte geben an, um wie viele Prozentpunkte sich die Unterschiede in der Einladungswahrscheinlichkeit zwischen Studienaussteigern und Abiturienten vergrößern, wenn Arbeitgeber*innen positivere generalisierte Kompetenzerwartungen für die Gruppe der Studienaussteiger*innen haben. In dem Modell, das die personalen Kompetenzen berücksichtigt, hatten Studienaussteiger z.B. eine um 3.29 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, eingeladen zu werden, als Abiturienten. Dieser Vorteil fiel umso stärker aus, je positiver die Arbeitgeber*innen die personalen Kompetenzen von Studienaussteiger*innen einschätzten. Wer Studienaussteiger*innen höhere personale Kompetenzen zuschreibt, bevorzugt diese Bewerber auch in stärkerem Maße.

Durch die simultane Aufnahme aller Kompetenzbereiche in das Modell können sowohl Zusammenhänge zwischen den Kompetenzerwartungen untersucht werden als auch das Ausmaß, in dem sich ihr Einfluss unter Kontrolle aller anderen Prädiktoren verändert. Dabei zeigten sich signifikant positive Interaktionseffekte nur noch zwischen dem Ausstieg und fachlichen sowie personalen Kompetenzen (Tabelle 3). Der insgesamt leichte Vorteil der Studienaussteiger, der sich am positiven Haupteffekt des Studienausstiegs ablesen lässt, wird demnach noch verstärkt, wenn Arbeitgeber*innen annehmen, dass Studienaussteiger*innen bei personalen und fachlichen Kompetenzen gegenüber Abiturient*innen im Vorteil sind. Erwartungsgemäß stieg also die individuelle Wahrscheinlichkeit der Studienaussteiger für

eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch, wenn die generalisierten Erwartungen der Arbeitgeber*innen an die Gruppe der Studienaussteiger*innen positiv sind – wenigstens für die Erwartungen an deren personale und fachliche Kompetenzen.

Tabelle 2: Einladungswahrscheinlichkeit zu einem Vorstellungsgespräch: Interaktionseffekte zwischen Studienausstieg und den Kompetenzerwartungen einzeln, Random Intercept Random Slope Modelle

	Personale Komp.		Fachliche Komp.		Kognitive Komp.		Soziale Komp.		Praktische Erfahrung	
	B (SE)		B (SE)		B (SE)		B (SE)		B (SE)	
Konstante	50.46 (2.27)	***	50.08 (2.64)	***	47.14 (2.60)	***	50.32 (2.35)	***	49.62 (2.31)	***
Studienausstieg (Ref. Abitur)	3.29 (0.49)	***	2.03 (0.77)	**	3.12 (0.98)	**	3.21 (0.54)	***	3.43 (0.50)	***
Haupteffekt	2.32 (1.35)	°	0.05 (1.41)		4.34 (1.59)	**	0.00 (1.55)		0.89 (0.96)	
Interaktionseffekt	2.36 (0.85)	**	2.33 (0.84)	**	0.72 (1.00)		1.85 (0.98)	°	1.16 (0.66)	°
$N_{\text{Vignetten}}$	5560		5560		5560		5560		5560	
N_{Befragte}	695		695		695		695		695	

Anmerkungen: Kompetenzerwartungen zentriert; kontrolliert für alle Vignettendimensionen, Berufsfeld, Unternehmensgröße, übliche Anzahl an Einladungen, Bewerbungsmangel, designspezifische Variablen. ° $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

5 Diskussion

Der hohen Anzahl an Studienaussteiger*innen stehen zahlreiche unbesetzte Ausbildungsplätze und ein wachsender Fachkräftemangel gegenüber. Aus bildungs- und wirtschaftspolitischer Sicht stellen Studienaussteiger*innen daher eine relevante Zielgruppe für den Ausbildungsmarkt dar. Wie Arbeitgeber*innen einen Studienausstieg bewerten, ist bislang allerdings weitgehend unbekannt. Daher wurde untersucht, ob Arbeitgeber*innen bei Studienaussteiger*innen Vor- oder Nachteile gegenüber typischen Mitbewerbenden sehen und ob sich die Erwartungen an deren Kompetenzen auf die Wahrscheinlichkeit auswirken, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden.

Die Ergebnisse zeigen, dass Arbeitgeber*innen für alle untersuchten Kompetenzbereiche Vorteile der Studienaussteiger*innen gegenüber typischen Mitbewerbenden sehen. Dies trifft insbesondere auf die kognitiven Kompetenzen (z.B. analytisches Denken) zu, was angesichts der Tatsache, dass Leistungsschwierigkeiten der häufigste Abbruchgrund sind (Heublein et al., 2017), überraschen mag. Der Befund spricht dafür, dass Arbeitgeber*innen auf dem Ausbildungsmarkt einen Studienausstieg nicht pauschal mit niedrigen kognitiven Kompetenzen assoziieren, sondern vielmehr das hohe Qualifikationsniveau von Studienaussteiger*innen wahrnehmen. Das deckt sich mit der theoretischen Annahme, dass bereits die Aufnahme eines Studiums ein positives Signal in Bezug auf kognitive Kompetenzen sendet (Arrow, 1973a). Die Erwartungen an die fachlichen Kompetenzen (z.B. theoretisches Wissen) fallen

ebenfalls sehr vorteilhaft aus. Arbeitgeber*innen scheinen folglich anzunehmen, dass im Studium durchaus berufsrelevante Fähigkeiten vermittelt werden. Hinsichtlich weiterer Kompetenzdimensionen – dazu zählen personale und soziale Kompetenzen (z.B. Leistungsbereitschaft und Teamfähigkeit) ebenso wie praktische Erfahrungen – zeigen sich ebenfalls Vorteile, wenngleich diese wesentlich geringer ausfallen. Studienaussteiger*innen werden damit zwar insgesamt höhere Kompetenzen im Vergleich zu Mitbewerbenden ohne Studienerfahrung attestiert, diese Unterschiede müssen aber nicht zwangsläufig auf die Studienepisode zurückzuführen sein. So ließe sich ungeachtet des Studienausstiegs beispielsweise annehmen, dass Studienberechtigte, die sich für die Aufnahme eines Hochschulstudiums entscheiden, tendenziell höhere kognitive Kompetenzen aufweisen als Studienberechtigte, die unmittelbar nach dem Abitur eine Ausbildung aufnehmen.

Tabelle 3: Einladungswahrscheinlichkeit zu einem Vorstellungsgespräch: Interaktionseffekte zwischen dem Studienausstieg und den Kompetenzerwartungen, Random Intercept Random Slope Modell

	B	SE(B)
Konstante	48.44 ***	2.80
Studienausstieg (Ref. Abitur)	2.75 *	1.05
Subjektive Erwartungen an ^a :		
personale Kompetenzen	2.09	1.64
fachliche Kompetenzen	-1.84	1.55
kognitive Kompetenzen	5.29 *	1.92
soziale Kompetenzen	-3.28	1.92
praktische Erfahrung	0.98	1.00
Cross-Level-Interaktion:		
Ausstieg x personale Kompetenzen	1.99 °	1.02
Ausstieg x fachliche Kompetenzen	2.16 *	0.92
Ausstieg x kognitive Kompetenzen	-1.58	1.17
Ausstieg x soziale Kompetenzen	0.87	1.19
Ausstieg x praktische Erfahrung	0.54	0.69
ICC	0.559	
R^2_{within}	0.178	
R^2_{overall}	0.142	
$N_{\text{Vignetten}}$	5560	
N_{Befragte}	695	

Anmerkungen: a = Subjektive Erwartungen an Studienaussteiger*innen im Vergleich zu Mitbewerbenden, Kompetenzdimensionen zentriert; kontrolliert für alle Vignettendimensionen, Berufsfeld, Unternehmensgröße, übliche Anzahl an Einladungen, Bewerbungsmangel sowie designspezifische Variablen; ° $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Die Kompetenzerwartungen der Arbeitgeber*innen sind, so ein weiteres zentrales Ergebnis dieser Studie, bedeutsam für die Ausbildungschancen von Studienaussteiger*innen. Je vorteilhafter Arbeitgeber*innen die Kompetenzen von Studienaussteiger*innen einschätzen, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie diese zu einem Vorstellungsgespräch einladen. Wie erwartet, zeigt sich dies jedoch nicht für alle Kompetenzbereiche gleichermaßen. Profitieren können Studienaussteiger*innen weniger von erwarteten Vorteilen bei den kognitiven Kompetenzen, sondern vielmehr von den Vorteilen bei den personalen und fachlichen Kompetenzen. Dass sich gerade diese Kompetenzannahmen für die Einladungsentscheidung als relevant erweisen, dürfte auch mit den Informationen, die den Arbeitgeber*innen über die

Bewerbungsprofile zugänglich waren, zusammenhängen. Während die angegebenen Abitur- und Studiennoten individuelle Informationen über die kognitiven Kompetenzen eines Bewerbers bereitstellten, fanden sich in den Bewerbungsprofilen nur wenige Signale zu den personalen und fachlichen Kompetenzen. In diesem Fall dürften Arbeitgeber*innen bei ihrer Entscheidungsfindung eher auf generalisierte Annahmen zurückgegriffen haben. Der Befund unterstützt die theoretische Annahme, dass Arbeitgeber*innen generalisierte Annahmen über die Gruppe der Studienaussteiger*innen insbesondere dann nutzen, wenn zur Beurteilung der Produktivität eines Bewerbenden nicht genügend individuelle Informationen zur Verfügung stehen. Dieses Argument einer geringen Signalstärke in den Bewerbungsprofilen sollte grundsätzlich auch bei den sozialen Kompetenzen zutreffen, für die jedoch kein signifikanter Zusammenhang mit der Einladungswahrscheinlichkeit nachgewiesen werden konnte. Eine mögliche Erklärung hierfür könnte die hohe Korrelation zwischen den sozialen und personalen Kompetenzen sein (s. Tabelle A.2), die zu einer Unterschätzung des Effekts geführt haben könnte. Auch wenn durch eine Zentrierung der Prädiktoren dem Problem der Multikollinearität zumindest teilweise begegnet werden konnte, sollte die Möglichkeit unpräzise geschätzter Parameter bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden.

Der geringe Einfluss der als vorteilhaft bewerteten kognitiven Kompetenzen könnte darüber hinaus mit dem Kontext des Ausbildungsmarktes zusammenhängen. Denkbar ist, dass Arbeitgeber*innen die Studienaussteiger*innen für überqualifiziert halten und befürchten, dass sie die Ausbildung abbrechen könnten, weil sie sich im Vergleich zu ihren Erfahrungen im Studium unterfordert fühlen. Der Faktor kognitive Kompetenzen enthielt zudem das Item zur persönlichen Reife, die einzeln betrachtet als größter Vorteil der Studienaussteiger*innen bewertet wurde. Unter Umständen könnten Arbeitgeber*innen die Studienaussteiger*innen zwar für reifer als die Abiturient*innen halten, aber gerade für eine Ausbildung eher jemanden suchen, der jung ist und sich noch besser nach den Vorstellungen des Betriebes „formen“ lässt (vgl. Imdorf, 2012). Tatsächlich wurden in Interviews mit Unternehmen Bedenken geäußert, dass ältere Studienaussteiger*innen sich schlechter in existierende Betriebsstrukturen integrieren ließen und teilweise zu hohe Erwartungen an die Ausbildung hätten (Becker et al., 2010; Ebbinghaus, 2016).

Wenngleich unsere Studie wichtige Erkenntnisse darüber bereitstellt, wie Studienaussteiger*innen auf dem Ausbildungsmarkt wahrgenommen und beurteilt werden, ist sie mit Einschränkungen verbunden, die bei der Weiterentwicklung des Forschungsfeldes berücksichtigt werden sollten. Eine häufig geäußerte Kritik an faktoriellen Surveys ist, dass diese nur eine Verhaltensintention und kein tatsächlich gezeigtes Verhalten messen. Um dem zu begegnen, haben wir zur Erhöhung der externen Validität konkrete Ausbildungsberufe ausgewählt, die es uns erlaubten, den Arbeitgeber*innen ein realitätsnahes Szenario mit typischen Bewerbungsprofilen zu präsentieren. Dass die Angaben in den Vignetten dem Informationsgehalt realer Bewerbungsunterlagen entsprachen, bestätigten die qualitativen Vorstudien. Bezogen auf die Erfassung der Kompetenzen könnten die vorliegenden Skalen zukünftig durch weitere Items ergänzt werden, um die Kompetenzbereiche noch trennschärfer und reliabler abbilden zu können. Über die Beschreibung konkreter Kompetenzen am Arbeitsplatz ließe sich zudem die Validität des Instruments erhöhen und verhindern, dass einzelne Begriffe (z.B. persönliche Reife) aufgrund des fehlenden Kontextbezugs unterschiedliche Assoziationen bei den Befragten hervorrufen. Zudem ist unsere Studie auf wenige Berufsfelder beschränkt. Wir haben uns für eine Fokussierung auf Ausbildungsberufe im kaufmännischen und IT-Bereich entschieden, weil zum einen in beiden Berufsfeldern überdurchschnittlich

lich viele Ausbildungsverträge mit Personen mit einer Studienberechtigung abgeschlossen werden (BIBB, 2016), zum anderen die Berufsfelder Fächergruppen mit hohen Studierendenzahlen und mittleren bis hohen Abbruchquoten entsprechen (Heublein et al., 2017). Zukünftige Forschung sollte allerdings prüfen, ob eine Übertragbarkeit auf andere Berufsfelder gegeben ist.

Aus unseren Befunden leiten sich schließlich verschiedene Implikationen für die Praxis ab. Zusammengefasst scheint ein Studienausstieg auf dem Ausbildungsmarkt den Arbeitgeber*innen ein eher positives Signal zu senden (siehe auch Neugebauer, Bröder & Daniel, 2021). Die positiven Kompetenzerwartungen sprechen dafür, dass nicht nur die Politik, sondern auch die Ausbildungsbetriebe Studienaussteiger*innen als potenziell geeignete Zielgruppe für den Ausbildungsmarkt wahrnehmen. Darüber hinaus konnten die besonders positiv bewerteten Fachkompetenzen die Chancen der Studienaussteiger*innen auf einen Ausbildungsplatz erhöhen. Daher könnten diese schon im Bewerbungsanschreiben auf ihre im Studium erworbenen Fachkompetenzen verweisen. Das gilt insbesondere für Studierende mit einem zum Ausbildungsberuf fachnahen Studium, in dem fachspezifisches Wissen vermittelt wurde, das im angestrebten Ausbildungsberuf ebenfalls relevant ist. Da Arbeitgeber*innen häufig berichteten, die im Studium erworbenen Kompetenzen aufgrund des fehlenden Zertifikats schwer einschätzen zu können (Becker et al., 2010; Ebbinghaus, 2016), könnte zudem überlegt werden, wie Hochschulen diese für Arbeitgeber*innen aussagekräftiger als bisher dokumentieren könnten. Die Einladungswahrscheinlichkeit für Studienaussteiger*innen erhöht sich darüber hinaus, wenn Arbeitgeber*innen Vorteile für personale Kompetenzen erwarten. Diesen Vorteil könnten Studienaussteiger*innen nutzen, indem sie in ihrer Bewerbung beispielsweise ihre besondere Motivation oder Leistungsbereitschaft herausstellen.

Insgesamt unterstreichen unsere Ergebnisse, dass die Sicht der Arbeitgeber*innen und der Kontext des Ausbildungsmarktes mit seinen spezifischen Anforderungen lohnend ist, um genauer zu verstehen, was die Integration von Studienaussteiger*innen auf dem Arbeitsmarkt erleichtert oder auch behindert.

Literatur

- Arkes, J. (1999). What do educational credentials signal and why do employers value credentials? *Economics of Education Review*, 18(1), 133–141. [https://doi.org/10.1016/S0272-7757\(98\)00024-7](https://doi.org/10.1016/S0272-7757(98)00024-7)
- Arrow, K. J. (1973a). Higher education as a filter. *Journal of Public Economics*, 2(3), 193–216. [https://doi.org/10.1016/0047-2727\(73\)90013-3](https://doi.org/10.1016/0047-2727(73)90013-3)
- Arrow, K. J. (1973b). The theory of discrimination. In O. Ashenfelter & A. Rees (Eds.), *Discrimination in labor markets* (S. 3–33). Princeton: Princeton University Press.
- Auspurg, K. & Hinz, T. (2015). *Factorial survey experiments* (Bd. 175). London: SAGE.
- Auspurg, K., Hinz, T. & Sauer, C. (2017). Why should women get less? Evidence on the gender pay gap from multifactorial survey experiments. *American Sociological Review*, 82(1), 179–210. <https://doi.org/10.1177/0003122416683393>
- Becker, C., Grebe, T. & Bleikertz, T. (2010). *Berufliche Integration von Studienabbrechern vor dem Hintergrund des Fachkräftebedarfs in Deutschland. Abschlussbericht zur Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie*. Berlin: Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung.

- BIBB = Bundesinstitut für Berufsbildung. (2016). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016: Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. Bonn: BIBB.
- BIBB = Bundesinstitut für Berufsbildung. (2018). *Studienabbrecher als Auszubildende ins Boot holen: Ein Ratgeber für kleine und mittlere Unternehmen*. Bonn: BIBB.
- Bills, D. B., Di Stasio, V. & Gërxxhani, K. (2017). The demand side of hiring: employers in the labor market. *Annual Review of Sociology*, 43(1), 291–310. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-081715-074255>
- BMBF = Bundesministerium für Bildung und Forschung. (2020). *Berufsbildungsbericht 2020*. Bonn: BMBF.
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.). (2009). *Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs – Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife*. Verfügbar unter: https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba015275.pdf
- Daniel, A., Neugebauer, M. & Watermann, R. (2019). Studienabbruch und Einstellungschancen auf dem Ausbildungsmarkt: Ein faktorieller Survey mit Arbeitgeber/innen. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 22, 1147–1174. <https://doi.org/10.1007/s11618-019-00905-0>
- Deming, D. J. (2017). The growing importance of social skills in the labor market. *The Quarterly Journal of Economics*, 132(4), 1593–1640. <https://doi.org/10.1093/qje/qjx022>
- Dudley, N. M., Orvis, K. A., Lebiecki, J. E. & Cortina, J. M. (2006). A meta-analytic investigation of conscientiousness in the prediction of job performance: Examining the intercorrelations and the incremental validity of narrow traits. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 40–57. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.1.40>
- Ebbinghaus, M. (2016). *Studienabbrecher/-innen: Als Auszubildende in Betrieben willkommen – aber möglichst ohne Extrabehandlung: Ergebnisse einer Betriebsbefragung mit dem Referenz-Betriebs-System* (BIBB Report 2|2016). Bonn: BIBB.
- Eberhard, V. (2006). *Das Konzept der Ausbildungsreife – ein ungeklärtes Konstrukt im Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen: Ergebnisse aus dem BIBB* (Wissenschaftliche Diskussionspapiere Heft-Nr. 83). Bonn: BIBB.
- Gerhards, C. & Ebbinghaus, M. (2014). *Betriebe auf der Suche nach Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerbern: Instrumente und Strategien. Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel 2013* (BIBB Report 3|2014). Bonn: BIBB.
- Heisig, J. P. & Schaeffer, M. (2019). Why you should always include a random slope for the lower-level variable involved in a cross-level interaction. *European Sociological Review*, 35(2), 258–279. <https://doi.org/10.1093/esr/jcy053>
- Helmrich, R., Maier, T., Mergener, A., Raskopp, K. & Weiland, M. (2015). *Zuwanderung nach Deutschland – Betriebliche Entscheidungsfaktoren der Personalrekrutierung* (Zwischenbericht). Bonn: BIBB.
- Hemkes, B. & Wilbers, K. (2019). Einführung: Herausforderung Durchlässigkeit – Versuch einer Näherung. In B. Hemkes, K. Wilbers & M. Heister (Hrsg.), *Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung* (Berichte zur beruflichen Bildung) (S. 11–33). Bonn: BIBB.
- Heublein, U., Ebert, J., Hutzsch, C., Isleib, S., König, R., Richter, J. & Woisch, A. (2017). *Zwischen Studierwartungen und Studienwirklichkeit: Ursachen des Studienabbruchs, beruflicher Verbleib der Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher und Entwicklung der Studienabbruchquote an deutschen Hochschulen* (Forum Hochschule 1|2017). Hannover: DZHW.
- Heublein, U., Hutzsch, C., König, R., Kracke, N. & Otto, C. (2018). *Die Attraktivität der beruflichen Bildung bei Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern* (Reihe Berufsbildungsforschung). Berlin: BMBF.
- Heublein, U., Richter, J. & Schmelzer, R. (2020). *Die Entwicklung der Studienabbruchquoten in Deutschland* (DZHW Brief 3|2020). Hannover: DZHW.
- Hülshager, U. R. & Maier, G. W. (2008). Persönlichkeitseigenschaften, Intelligenz und Erfolg im Beruf. *Psychologische Rundschau*, 59(2), 108–122. <https://doi.org/10.1026/0033-3042.59.2.108>

- Imdorf, C. (2012). Zu jung oder zu alt für eine Lehre? Altersdiskriminierung bei der Ausbildungsplatzvergabe. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 45(1), 79–98. <https://doi.org/10.1007/s12651-011-0093-3>
- Lerch, S. (2016). *Selbstkompetenzen. Eine erziehungswissenschaftliche Grundlegung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Liebenow, D., Uedelhoven, S., Stricker, M. & Nachtwei, J. (2020). Qualität im Kompetenzmanagement: Eine explorative Studie zur Entwicklung eines Benchmarks für Kompetenzmodellierung und Kompetenzmodell (BeKom). *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 64(2), 120–148. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000324>
- Neugebauer, M., Bröder, C. & Daniel, A. (2021). *Studienausstieg – und dann? Der Übergang in Ausbildung und Beruf aus Sicht von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern*. Bielefeld: wbv. <https://doi.org/10.17169/refubium-32335>
- Neugebauer, M. & Daniel, A. (2022). Higher education non-completion, employers, and labor market integration: Experimental evidence. *Social Science Research*. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2022.102696>
- Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *The American Economic Review*, 62(4), 659–661.
- Pinheiro, J., Bates, D., DebRoy, S., Sarkar, D. & R Core Team. (2020). nlme: Linear and nonlinear mixed effects models. R package version 3.1-148. Verfügbar unter: <https://CRAN.R-project.org/package=nlme>
- Reetz, L. (1989). Zum Konzept der Schlüsselqualifikationen in der Berufsbildung: Teil 1. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis: BWP*, 18, 3–10.
- Rubin, D. B. (1987). *Multiple imputation for nonresponse in surveys*. New York: Wiley.
- Schmidt, F. L. & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124(2), 262–274. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.262>
- Spady, W. (1970). Dropouts from higher education: An interdisciplinary review and synthesis. *Interchange*, 1(1), 64–85. <https://doi.org/10.1007/BF02214313>
- Spence, M. (1973). Job market signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87, 355–374. <https://doi.org/10.2307/1882010>
- Su, D. & Steiner, P. M. (2020). An evaluation of experimental designs for constructing vignette sets in factorial surveys. *Sociological Methods & Research*, 49(2), 455–497. <https://doi.org/10.1177/0049124117746427>
- Thurow, L. C. (1978). Die Arbeitskräfteschlange und das Modell des Arbeitsplatzwettbewerbs. In W. Sengenberger (Hrsg.), *Der gespaltene Arbeitsmarkt* (S. 117–137). Frankfurt am Main: Campus Verlag.

Kontakt

Charlotte Bröder
Freie Universität Berlin
Arbeitsbereich Empirische Bildungsforschung
Habelschwerdter Allee 45
14195 Berlin
E-Mail: c.broeder@fu-berlin.de

Prof. Dr. Annabell Daniel
 Ludwig-Maximilians-Universität München
 Institut für Pädagogik, Bildungs- und Sozialisationsforschung
 Leopoldstraße 13
 80802 München
 E-Mail: a.daniel@edu.lmu.de

Prof. Dr. Martin Neugebauer
 Freie Universität Berlin
 Arbeitsbereich Empirische Bildungs- und Hochschulforschung
 Habelschwerdter Allee 45
 14195 Berlin
 E-Mail: martin.neugebauer@fu-berlin.de

Anhang

Tabelle A1: Übersicht über die Kovariaten

Vignettendimensionen	Levels
(voraussichtlicher) Abiturdurchschnitt	0 = befriedigend (2,9) 1 = gut (1,8)
Mathenote auf dem letzten Zeugnis	0 = befriedigend (7 Punkte) 1 = gut (12 Punkte)
Deutschnote auf dem letzten Zeugnis	0 = befriedigend (7 Punkte) 1 = gut (12 Punkte)
Informell erworbene Fähigkeiten	0 = keine Angabe 1 = jobrelevante Fähigkeiten
Freizeitaktivitäten	0 = Einzelsport 1 = Teamsport
Soziale Herkunft (Indikator: Vorname)	0 = mittlere Sozialschicht 1 = obere Sozialschicht
Betriebsmerkmale	Skalierung
Berufsfeld	0 = IT 1 = kaufmännisch
Unternehmensgröße	1 = klein (0–49 Beschäftigte) 2 = mittel (50–499 Beschäftigte) 3 = groß (500 und mehr Beschäftigte)
Bewerbungsmangel (Verhältnis von geeigneten Bewerbenden zu eingegangenen Bewerbungen)	Range 0–1: je höher der Wert, umso höher die Wahrscheinlichkeit einer Besetzung
Übliche Anzahl an Einladungen	offene Angabe (Range 0–100)
designspezifische Variablen	
Reihenfolge der Vignetten Vignettenset	

Tabelle A2: Korrelationen zwischen den Skalen der Kompetenzerwartungen und den Vignettendimensionen

	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
(1) Personale Kompetenzen	.17	.39	.48	.17	-.00	.00	-.00	-.00	.00	.00
(2) Fachliche Kompetenzen	-	.32	.11	.24	.00	.00	-.00	-.00	.00	-.00
(3) Kognitive Kompetenzen		-	.39	.13	-.00	.00	.00	.00	-.00	-.00
(4) Soziale Kompetenzen			-	.21	.00	.00	-.00	-.00	.00	.00
(5) Praktische Erfahrung				-	.00	.00	-.00	-.00	.00	.00
(6) (Voraussichtlicher) Abiturdurchschnitt					-	.00	-.00	-.00	.04	.02
(7) Mathenote auf dem letzten Zeugnis						-	-.02	-.02	.02	.02
(8) Deutschnote auf dem letzten Zeugnis							-	-.00	-.00	.01
(9) Informell erworbene Fähigkeiten								-	-.01	.00
(10) Freizeitaktivitäten									-	-.02
(11) Soziale Herkunft (Indikator: Vorname)										-

Tabelle A3: Einstellungswahrscheinlichkeit: Interaktionseffekte zwischen dem Studienausstieg und den Kompetenzerwartungen, Random Intercept Random Slope Modell

	B		SE(B)
Konstante	36.78	***	2.44
Studienausstieg (Ref. Abitur)	2.25	*	0.94
Subjektive Erwartungen an ^a :			
personale Kompetenzen	2.64	°	1.47
fachliche Kompetenzen	-1.43		1.30
kognitive Kompetenzen	4.50	**	1.65
soziale Kompetenzen	-2.18		1.78
praktische Erfahrung	0.22		0.87
Cross-Level-Interaktion:			
Ausstieg x personale Kompetenzen	2.39	*	0.95
Ausstieg x fachliche Kompetenzen	1.64	*	0.78
Ausstieg x kognitive Kompetenzen	-0.40		1.07
Ausstieg x soziale Kompetenzen	0.78		1.10
Ausstieg x praktische Erfahrung	0.48		0.57
ICC	0.528		
R^2_{within}	0.179		
R^2_{overall}	0.124		
$N_{\text{Vignetten}}$		5560	
N_{Befragte}		695	

Anmerkungen: a = Subjektive Erwartungen an Studienaussteiger*innen im Vergleich zu Mitbewerbenden, Kompetenzdimensionen zentriert; kontrolliert für alle Vignettendimensionen, Berufsfeld, Unternehmensgröße, übliche Anzahl an Einladungen, Bewerbungsmangel sowie designspezifische Variablen; ° $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.