

SCHRIFTENREIHE DER FAKULTÄT FÜR WIRTSCHAFT DER DUALEN HOCHSCHULE BADEN-WÜRTTEMBERG RAVENSBURG

2014/02

Analyse kritischer Variablen im Rahmen von Wahlentscheidungen
bei der Aufnahme eines dualen Studiums

Thomas Asche

**SCHRIFTENREIHE DER FAKULTÄT FÜR WIRTSCHAFT
DER DUALEN HOCHSCHULE BADEN-WÜRTTEMBERG
RAVENSBURG**

2014/02

Analyse kritischer Variablen im Rahmen von Wahlentscheidungen
bei der Aufnahme eines dualen Studiums

Thomas Asche

IMPRESSUM

Schriftenreihe der Fakultät für Wirtschaft
der Dualen Hochschule Baden-Württemberg Ravensburg

Herausgeber

Prof. Dr. Petra Radke
Dekanin der Fakultät für Wirtschaft

Duale Hochschule Baden-Württemberg Ravensburg

Baden-Wuerttemberg Cooperative State University
Marienplatz 2
88212 Ravensburg
Deutschland

<http://www.dhbw-ravensburg.de>

2014/02, Mai 2014

ISBN 978-3-945218-01-3
ISSN 2198-5626
DOI 10.12903/DHBW_RV_02_2014_ASCHE

© Thomas Asche, 2014
Alle Rechte vorbehalten.

Der Inhalt der Publikation wurde mit größter Sorgfalt erstellt. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität des Inhalts übernimmt der Herausgeber keine Haftung.

Druck und Verarbeitung

Gestaltung

Nicole Stuepp
DHBW Ravensburg
Marienplatz 2, 88212 Ravensburg

Druck

Frick Kreativbüro & Onlinedruckerei e.K.
Brühlstraße 6
86381 Krumbach

Analyse kritischer Variablen im Rahmen von Wahlentscheidungen bei der Aufnahme eines dualen Studiums

Thomas Asche¹

ZUSAMMENFASSUNG

Im Rahmen des Angebots eines dualen Studienplatzes und den daraus resultierenden Bewerbungen sind für Unternehmen und Bewerber unterschiedliche Kriterien relevant, die letztlich über die Vertragspartnerschaft entscheiden. Welche Kriterien in diesem gegenseitigen Auswahlprozess jedoch wie wirken, ist bislang noch nicht erhoben worden. Aufbauend auf einer Datenbank, die aus den Immatrikulationsdaten der Studierenden resultiert, wurde der Zusammenhang typischer Kriterien untersucht, die im Bewerbungsprozess relevant sein können.

Während einige der untersuchten Zusammenhänge sich als nicht signifikant erwiesen, scheinen insbesondere Wechselwirkungen zwischen dem Alter, der Schulabschlussnote, dem Geschlecht der Studierenden sowie der Größe des Partnerunternehmens und der Vergütung zu bestehen.

Vor diesem Hintergrund leistet die Studie einen ersten Diskussionsansatz zur Reflexion des gegenseitigen Bewerbungsprozesses. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund eines starken Wachstums dualer Studienangebote.

¹ Prof. Dr. Thomas Asche, Studiengangsleiter Studiengang Handel/Vertriebsmanagement, DHBW Baden-Württemberg Ravensburg, Kontakt: Marienplatz 2, 88212 Ravensburg, Tel: +49.751.18999.2783, E-Mail asche@dhbw-ravensburg.de

1 PROBLEMSTELLUNG

Duale Studiengänge sind in Deutschland sowohl auf Unternehmensseite als auch bei Abiturienten sehr gefragt. Auf der Seite „www.Ausbildungsplus.de“ des Bundesministeriums für Forschung und Bildung kann man mittlerweile zwischen über 900 Studiengängen wählen - insbesondere aus dem Bereich der Wirtschaftswissenschaften.

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung ist es relevant, detailliertere Informationen über die Studierenden, die kooperierenden Unternehmen und die beiderseitigen Auswahlprozesse, die letztlich zu der Aufnahme eines dualen Studiums führen, zu untersuchen. So kommen Studierende mit unterschiedlichsten Demographien an die Hochschulen. Unternehmen unterschiedlicher Branchen, Größe und Regionen werden Hochschulpartner.

Bislang wissen wir relativ wenig über die Struktur der Studierenden sowie über die gegenseitigen Prozesse, die zwischen Unternehmen und Abiturienten während des Bewerbungsprozesses stattfinden. So ist z.B. fraglich, welche Bedeutung die Abiturnote für Unternehmen als Selektionskriterium hat bzw. umgekehrt, welchen Einfluss die Höhe des Gehalts auf die Wahl des Unternehmens für Studierende hat. Dies ist aber für beide Seiten als zukünftige Orientierung im Bewerbungsprozess wichtig, insbesondere vor dem Hintergrund einer Verschiebung der Machtverhältnisse aufgrund der demographischen Entwicklung. So ist es offensichtlich, dass sich der Arbeitsmarkt für Berufseinsteiger von einem Anbietermarkt zu einem Nachfragermarkt entwickeln wird (vgl. Geke 2013: 29).

Hier gilt es zunächst eine Bestandsaufnahme der relevanten Variablen durchzuführen, die kennzeichnend für Studienanfänger und Partnerunternehmen sein können. Dazu wurden nur Variablen untersucht, die als Primärdaten direkt aus den Immatrikulationsunterlagen ermittelbar waren. Darauf aufbauend können die Beziehungen zwischen den Variablen überprüft werden. Ziel ist es einerseits, aus den Ergebnissen Ansatzpunkte hinsichtlich des Akquisitionsverhaltens von Unternehmen bei der Auswahl der Studienbewerber abzuleiten. Zum anderen erhalten Unternehmen auch Hinweise darüber, welche Kriterien für Bewerber im Bewerbungsprozess relevant sind. Diese Informationen liefern auch Hinweise darauf, warum sich manche Studieninteressierte bei manchen Unternehmen gar nicht erst bewerben. Durch die Kenntnis über die Interaktionen zwischen Unternehmen und zukünftigen Studierenden kann die Hochschule Ansatzpunkte zur Verbesserung und Unterstützung beider Partner im Bewerbungsprozess ableiten.

2 ALLGEMEINE VORÜBERLEGUNGEN

Studieninteressierte haben heute die Möglichkeit, aus einem sehr großen und ausdifferenzierten Angebot an Studienfächern zu wählen. Duale Studiengänge stehen damit zunächst in Konkurrenz zu den übrigen Hochschultypen der Universitäten und Fachhochschulen. Für die Entscheidung der Aufnahme eines dualen Studiums gibt es vielfältige Gründe, die schon ausreichend untersucht wurden (vgl. Berthold 2009: 16 f).

Dabei stehen die Studierenden vor verschiedenen Konflikten. In die Entscheidung für ein Partnerunternehmen gehen Kriterien wie Karriereperspektiven, Gehalt, Sicherheit des Arbeitsplatzes, Wohnortnähe usw. ein. Eine ganzheitliche Bewertung führt dann zu Bewerbungen bei Unternehmen, die auf einer Präferenzskala die vorderen Plätze einnehmen.

Für die Unternehmen stellt sich die Situation ähnlich dar. Zunächst muss die Entscheidung getroffen werden, als Partnerunternehmen duale Studienplätze zur Verfügung zu stellen. Wenn die Entscheidung gefallen ist, führen die üblichen Bewerberkriterien (insbes. Noten und Persönlichkeitsmerkmale) zu einem Angebot an den Bewerber, das dieser ggf. aufgrund mehrerer attraktiver Alternativen annimmt oder ablehnt.

3 DATENANALYSE

3.1 BESCHREIBUNG DER STICHPROBE UND AUSWERTUNGS- STRUKTUR

Für generalisierende Aussagen zu diesem Themengebiet ist eine umfangreiche, auf repräsentativen Daten basierende Grundlagenstudie erforderlich. Dazu fehlen derzeit Mittel und Ausstattung. Daher soll den Anfang eine Pilotstudie machen, die der Autor als Studiengangsleiter Handel/Vertriebsmanagement an der DHBW Ravensburg in seinem Studiengang durchgeführt hat. Es kann vermutet werden, dass die Ergebnisse auf andere betriebswirtschaftliche Studiengänge übertragbar sind. Die Bestätigung muss weiteren umfassenden Analysen vorbehalten bleiben.

Struktur der Stichprobe	
Anzahl Studierender insgesamt	271
➤ Davon Anzahl Studierende, die einen Abschluss hätten erreichen können	170
• Davon Anzahl Studierende mit Studienabschluss	140
• Davon Anzahl Studierende mit Studienabbruch/ -wechsel	30
➤ Davon Anzahl Studierende, die noch keinen Studienabschluss haben können	101
• Davon Anzahl Studierende im Studium	95
• Davon Anzahl Studierende mit Studienabbruch/-wechsel	6

Tab.1: Kennzeichnung der Stichprobe

Für die Studie wurden die Daten von 271 Studierenden der Jahrgänge 2006 bis 2013 verwendet. Es handelt sich um Studierende des Studiengangs Handel/Vertriebsmanagement der DHBW Ravensburg. Die Jahrgänge 2006 bis 2010 umfassten insgesamt 170 Studierende, wovon 140 die Hochschule mit einem Studienabschlusses mittlerweile verlassen haben. 30 Studierende hatten das Studium abgebrochen oder gewechselt. Von den restlichen 101 Studierenden der Jahrgänge 2011 bis 2013 befinden sich noch 95 im Studium, die übrigen 6 Studierenden haben ebenfalls ihr Studium vorzeitig abgebrochen oder sind in einen anderen Studiengang oder an eine andere Hochschule gewechselt.

Für die Analyse wurden Daten aus Unterlagen der Studierenden erfasst, die diese zur Immatrikulation an der DHBW einreichen mussten. Dies sind insbesondere das schulische Abschlusszeugnis sowie der Studien- und Ausbildungsvertrag. Aus diesen Unterlagen konnten folgende Variablen ermittelt werden:

- Alter bei Studienbeginn (metrisch)
- Geschlecht (nominal)
- Bundesland des Abschlusszeugnisses (nominal)
- Art des Schulabschlusses (ordinal)
- Note des Schulabschlusses (metrisch)
- Ausbildungsvergütung im 1. Studienjahr (metrisch)

- Größe des Partnerunternehmens (ordinal)
- Bundesland des Sitzes des Partnerunternehmens (nominal)
- Bachelornote (metrisch)

Daraus ergeben sind folgende mögliche einfache Auswertungen, von denen diejenigen markiert wurden, die in dieser Auswertung untersucht werden.

Auswertungsoptionen						
	Alter	Geschlecht	Bundesland Schule	Schulabschluss	Note Schule	Vergütung
Alter	3.2.1.1.					
Geschlecht	3.2.1.2.	3.2.2.1.				
Bundesland Schule			3.2.3.1.			
Schulabschluss				--		
Note Schule	3.2.1.3.	3.2.2.2.	3.2.3.2.	3.2.4.	3.2.5.	
Vergütung	3.2.1.4.	3.2.2.3.			3.2.5.2.	3.2.6.1.
Unternehmensgröße	3.2.1.5.	3.2.2.4.			3.2.5.3.	3.2.6.2.
Bundesland Unternehmen			3.2.3.3.			
Bachelornote					3.2.5.4.	

Tab.2: Darstellung des Auswertungsrasters der Untersuchung

Die detaillierten Variablenausprägungen und Hypothesen werden in den einzelnen Kapiteln erläutert und begründet.

3.2 ANALYSE DER VARIABLENZUSAMMENHÄNGE

3.2.1 ALTER

3.2.1.1 ENTWICKLUNGEN

Tendenziell werden die Studienanfänger in Deutschland immer jünger. So zeigt eine Studie des Statistischen Bundesamtes, dass im Zeitraum von 2000 – 2006 das Durchschnittsalter bei Studienbeginn um 0,2 Jahre zurückgegangen ist (vgl. Feuerstein 2008: 605). Dies kann nicht auf Wehrdienstverkürzungen o.ä. zurückgeführt werden, da auch bei den weiblichen Studierenden der Rückgang nahezu identisch war.

Die Altersspannweite bei Studienbeginn liegt bei den untersuchten Studierenden zwischen 18 und 29 Jahren (Mittelwert 21,0 Jahre). Nicht überraschend ist die linksschiefe Verteilung, die sich dadurch ergibt, dass viele Studierende direkt nach dem Abitur mit

dem Studium beginnen. Daneben existiert ein geringer Anteil sog. „Spätberufener“, die in der überwiegenden Zahl der Fälle merken, dass sie ohne einen Studienabschluss in ihren weiteren Karriereperspektiven eingeschränkt sind.

Durch die nun zunehmend auf den Hochschulmarkt drängenden G8-Jahrgänge sowie durch die Abschaffung der Wehrpflicht wird sich die Verteilung vermutlich weiter nach links in Richtung eines jüngeren Einstiegsalters verschieben.

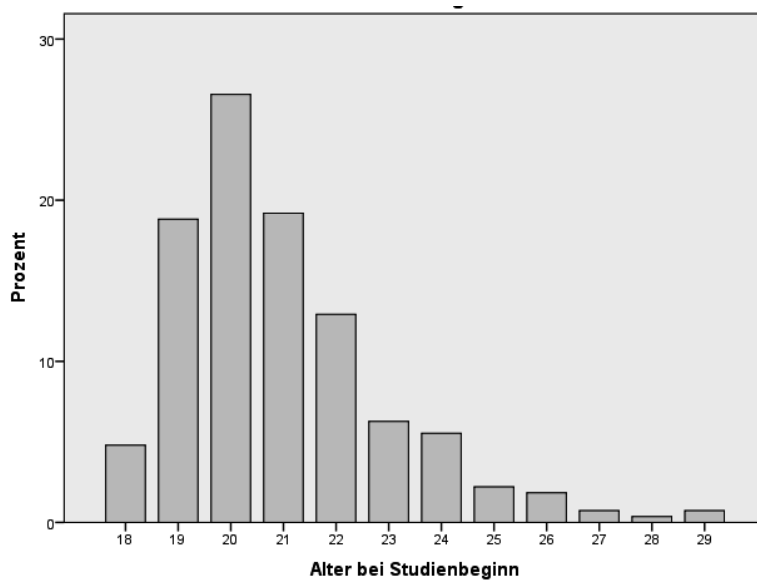


Abb. 1: Prozentuale Verteilung des Alters der Studienanfänger

3.2.1.2 ALTER VS. GESCHLECHT

Wird das Alter in Beziehung zum Geschlecht gesetzt, so wird man vermuten, dass die Mädchen im Durchschnitt etwas jünger sind als die Jungen. Dies hat zwei Gründe. Zum einen war zum Zeitpunkt der Erhebung die Wehrpflicht noch nicht vollständig ausgesetzt. Dadurch verlieren die Jungen vor dem Studienbeginn an der DHBW bis zu einem Jahr. Der Anteil der Wehrpflichtigen sank jedoch kontinuierlich, so dass dieser Effekt eher gering sein dürfte. Zum anderen sind die Jungen die durchschnittlich schlechteren Schüler. Dies spiegelt sich auch in der schulischen Nichtversetztenquote wider. So liegt die Nichtversetztenquote z.B. in Baden-Württemberg an den Gymnasien bei den Jungen in 2012 mit 3,1% deutlich höher als bei den Mädchen (1,6%) (vgl. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2013). Das Statistische Bundesamt ermittelt für die Jahre 2000 – 2006 eine Altersdifferenz von einem guten halben Jahr zugunsten der Mädchen. Diese Tendenz spiegelt sich auch in der Studierendenstichprobe wider.

	Alter
Stichprobengröße	271
Männlich	21,15
Weiblich	20,8

Tab.3: *Durchschnittsalter der Studienanfänger nach Geschlecht*

Die Analyse zeigt einen Altersunterschied von 0,3 Jahren. Während die Studentinnen bei Studienbeginn im Durchschnitt 20,8 Jahre alt sind, sind die Studenten 21,15 Jahre alt und damit ca. 4 Monate älter. Der Unterschied ist jedoch auf dem 5%-Niveau nicht signifikant. Betrachtet man nur die letzten drei Jahrgänge, so hat sich das Altersniveau bis auf eine geringe Differenz angenähert. Hier schlägt vermutlich auch der Wegfall des Wehrdienstes durch. Der alternative Bundesfreiwilligendienst wird von Jungen und Mädchen gleichermaßen in Anspruch genommen.

3.2.1.3 ALTER VS. ABSCHLUSSNOTE

Es könnte die Vermutung bestehen, dass die Abschlussnote der Schüler einen Einfluss auf den Studienbeginn haben könnte. Dies ergibt sich schon allein durch die höhere Nichtversetzungsquote bei den männlichen Schülern. Untersuchungen zeigen, dass die Nichtversetzung einen kurzen positiven Effekt auf die Noten in der wiederholten Klasse hat (vgl. Braun 2011) Aber schon im darauf folgenden Schuljahr wird das alte Notenniveau häufig wieder erreicht. Es tritt keine Verbesserung ein, sondern der Schüler ist nur ein Jahr älter geworden.

Zwei weitere Gründe können für eine positive Korrelation angeführt werden. Zum einen kann vermutet werden, dass sich Schüler mit einer guten Abschlussnote leistungsmäßig mehr zutrauen und optimistischer sind hinsichtlich eines problemlosen Studienverlaufs. Zum anderen zeigen Gespräche mit Personalverantwortlichen, dass die Note häufig ein erstes Selektionskriterium im Bewerbungsprozess um die Besetzung eines dualen Studienplatzes darstellt. Dadurch haben es Schüler mit schwächeren Noten möglicherweise tendenziell schwerer, direkt im Anschluss an die Schule einen Studienplatz an der Dualen Hochschule zu finden. Die Auswertung der Stichprobe bestätigt den Zusammenhang.

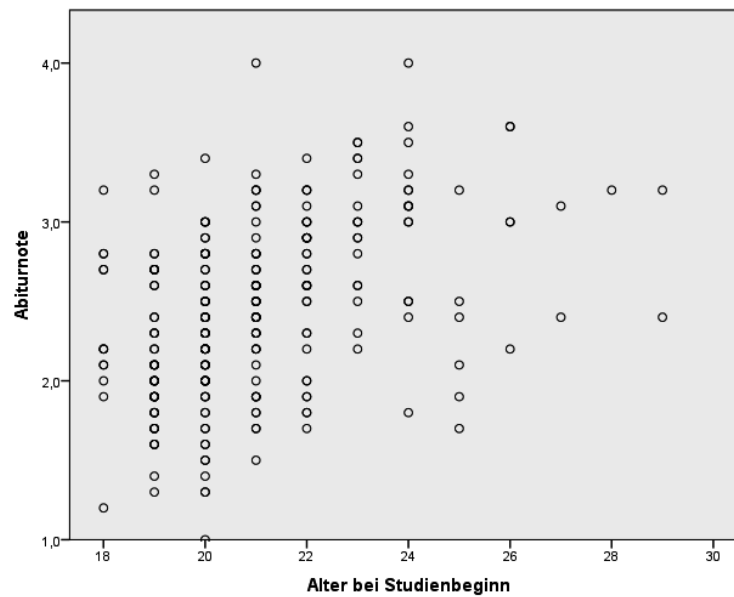


Abb. 2: *Darstellung des Zusammenhangs zwischen der Abiturnote und des Alters der Studienanfänger (in die Analyse der Abschlussnote gehen nur 270 Studierende ein, da eine Studierende über die Zulassung Berufstätiger und damit ohne eine Abschlussnote zum Studium zugelassen wurde)*

Der Korrelationskoeffizient beträgt 0,429 und ist damit hochsignifikant.

3.2.1.4 ALTER VS. VERGÜTUNG

Dass i.d.R. das Einkommen karrierebedingt mit zunehmendem Alter steigt, zeigen mehrere Längsschnittdaten (vgl. z.B. Deutscher Führungskräfteverband 2007: 88). Ob sich die Aussage auch auf das Alter des Berufs- bzw. Studieneinstiegs übertragen lässt, ist fraglich.

Die vorherige Auswertung zeigt, dass ältere Studierende statistisch betrachtet mit schlechteren Abiturnoten starten. Die Frage ist nun, ob daraus Rückschlüsse auf die Ausbildungsvergütung gezogen werden können. Die These ist dabei nicht eindeutig. Einerseits könnte eine schlechtere Abiturnote dazu führen, dass Studierende mit Unternehmen studieren, die eher weniger für das duale Studium zahlen möchten. Andererseits führen eine ggf. längere Betriebszugehörigkeit und die größere Berufserfahrung des zukünftigen Studierenden dazu, dass das Manko eines guten Studienabschlusses mit den entsprechenden Gehaltskonsequenzen dadurch wieder ausgeglichen wird. Es wird daher nur ein schwacher Zusammenhang vermutet.

Die Korrelation beträgt 0,071 und ist nicht signifikant. Damit muss die These eines Zusammenhangs zwischen dem Alter und der Vergütung verworfen werden. Ältere Studierende bekommen ein ähnliches Gehalt wie jüngere und umgekehrt. Ein Grund kann auch darin liegen, dass Unternehmen feste Gehaltsstrukturen unabhängig vom Alter für ein duales Studium vorsehen. In der Folge ist zu klären, ob ein Effekt der Abiturnote auf die Vergütung erfolgt. Falls dem so ist, müsste die größere Erfahrung ebenso einen Effekt aufweisen, was sich aus dem Datensatz jedoch nicht ermitteln lässt.

3.2.1.5 ALTER VS. UNTERNEHMENSGRÖßE

Bei der Überprüfung des Zusammenhangs des Alters mit der Unternehmensgröße basiert die These auf einer ähnlichen Überlegung wie beim Zusammenhang des Alters mit der Vergütung. Es wird vermutet, dass große Unternehmen für Studienbewerber attraktiver sind als kleine Unternehmen. So bieten große Unternehmen vielfältigere Einsatzmöglichkeiten für dual Studierende und breitere Karrieremöglichkeiten im Anschluss an das Studium. Während des Such- und Auswahlprozesses der Studierenden sind große Unternehmen an sich schon bekannter und daher bzgl. einer Bewerbung eher im „relevant set“ der Studieninteressierten. Damit ist die Wahrscheinlichkeit einer Bewerbung dort höher als bei kleineren Unternehmen. Wenn nun die jüngeren Studienbewerber tendenziell die besseren Noten haben, sollte sich dieser Zusammenhang auch bei der Wahl des Unternehmens widerspiegeln.

Der Mittelwertvergleich bestätigt den Zusammenhang. Das Alter steigt mit abnehmender Unternehmensgröße an. Signifikant ist nur der Unterschied von großen Unternehmen zu mittleren und kleinen Unternehmen. Die Aussage muss deswegen eingeschränkt werden, da nur ein geringerer Teil der Studierenden in mittleren und kleineren Unternehmen tätig ist (zur Definition der Unternehmensgröße siehe Kapitel 3.2.6.2.).

Alter	Unternehmensgröße			Gesamt
	Groß	Mittel	Klein	
Gesamt	157	93	21	271
Mittelwert	20,3	21,7	21,8	20,9

Tab.4: *Darstellung des Zusammenhangs zwischen Unternehmensgröße und dem Alter der eingestellten Studienanfänger*

3.2.2 GESCHLECHT

3.2.2.1 ENTWICKLUNGEN

Die Geschlechterverteilung an deutschen Hochschulen hat sich in der Langfristbetrachtung deutlich zugunsten der Studentinnen verschoben. Lag der Anteil der weiblichen Studierenden in der Betriebswirtschaft 1975 noch bei 15%, so ist er bis zum Jahr 2012 kontinuierlich auf 48% gestiegen (vgl. Statistisches Bundesamt 2013). Eine gegenläufige Entwicklung zeigen die Daten der Stichprobe. Vergleicht man das Alter der Erstsemester von 2006 bis 2010 mit denen ab 2011, so war der Anteil der weiblichen Studierenden höher und hat sich nun dem allgemeinen Durchschnitt genähert.

	Vertriebsmanagement (2006-2010)	Vertriebsmanagement (ab 2011)	Gesamt
Stichprobengröße	170	101	271
Männlich	68 (40 %)	44 (44 %)	112 (41 %)
Weiblich	102 (60 %)	57 (56 %)	159 (59 %)

Tab.5: *Entwicklung der Geschlechterverteilung im untersuchten Studiengang*

Der Studiengang ist in der näheren Vergangenheit gegen den Trend offensichtlich etwas „männlicher“ geworden. Führt nun dieser Unterschied dazu, dass die beiden Gruppen (2006-2010 bzw. ab 2011) nicht zusammengefasst werden und in toto ausgewertet werden können? Wir gehen davon aus, dass dies nicht der Fall ist. Es kann davon ausgegangen werden, dass sich eine Korrelation zwischen der Geschlechtervariable und einer anderen Variable nicht dadurch verändert, weil sich das Ausprägungsniveau einer Variablen ändert. So wird z.B. ein Zusammenhang zwischen Geschlecht und Abiturnote sich nicht signifikant ändern, wenn in einem Teil der Stichprobe anteilig mehr Mädchen sind, da sich vermutlich auch die Abiturnote ähnlich verändern wird.

3.2.2.2 GESCHLECHT VS. ABITURNOTE

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung stellt auf der Basis einer saarländischen Stichprobe fest, dass Mädchen mit besseren Schulabschlüssen in eine berufliche Ausbildung starten (vgl. Wydra-Somaggio u.a. 2010: 3). In die Untersuchung wurde auch die Abiturnote einbezogen. Analog der Tatsache, dass Jungen schlechtere Schulleistungen liefern, was sich in einer höheren Nichtversetztenquote äußert, ist die These zu prüfen, ob sich dies auch in einem schlechteren Abiturschnitt widerspiegelt.

	Abiturnote
Stichprobengröße	271
Männlich	2,545
Weiblich	2,366

Tab.6: *Darstellung der durchschnittlichen Abiturnote nach Geschlecht*

Der Unterschied von 0,18 Noten ist auf dem 5%-Niveau signifikant. Möglicherweise resultiert aus den besseren Abiturnoten verbunden mit einem geringeren Einstiegsalter auch der höhere Anteil weiblicher Studierender. Insbesondere größere Firmen tendieren im Bewerbungsprocedere zur Festlegung eines kritischen Notendurchschnitts, der ggf. dazu führt, dass die im Durchschnitt schlechteren männlichen Bewerber eher aussortiert werden.

3.2.2.3 GESCHLECHT VS. VERGÜTUNG

Vielfältige Untersuchungen beschäftigen sich mit der Vergütung von Arbeitnehmern. Dazu wird häufig der Vorwurf eines ungleichen Gehaltsniveaus zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten laut. Gemäß den Ergebnissen einer OECD-Studie liegt das durchschnittliche Gehaltsniveau von Frauen in Deutschland ca. 22% unter dem der Männer, was europaweit die höchste Diskrepanz darstellt (vgl. OECD 2012)

	Einstiegsvergütung
Stichprobengröße	271
Männlich	714
Weiblich	686

Tab.7: *Darstellung der durchschnittlichen Ausbildungsvergütung nach Geschlecht*

Die weiblichen Studierenden verdienen im Durchschnitt ca. 28 € (3,9%) weniger als die männlichen. Dieser Unterschied ist signifikant. Die Unterschiede liegen in der Betrachtung zwischen den Partnerunternehmen. So scheinen weibliche Studierende generell in Unternehmen mit niedrigerem Gehaltsniveau zu studieren. Innerhalb eines Unternehmens wird nach Beobachtungen des Autors keine geschlechtsspezifische Differenzierung bei den Studierenden vorgenommen.

3.2.2.4 GESCHLECHT VS. UNTERNEHMENSGRÖßE

Aufgrund des besseren Notendurchschnitts bei den weiblichen Studienbewerbern liegt die Vermutung nahe, dass diese Studierenden bei den größeren Unternehmen tendenziell überrepräsentiert sind, weil größere Unternehmen aus einem größeren Bewerberpool aussuchen können.

In der Stichprobe sind 59% (41%) der Studierenden weiblich (männlich). Schlüsselst man die Werte nach Unternehmensgrößen auf, so ergibt sich folgender Sachverhalt (Zahlen in Prozent):

		Unternehmensgröße			Gesamt
		G	M	K	
Geschlecht	m	38	48	33	41
	w	62	52	67	59
Gesamt		100	100	100	100

Tab.8: Zusammenhang zwischen Unternehmensgröße und Studienanfängern nach Geschlecht

In Großunternehmen ist der Anteil der weiblichen Studierenden höher als in mittleren Unternehmen. Allerdings ist der Trend zwischen den großen und kleinen Unternehmen nicht eindeutig. Mittlere und kleine Unternehmen repräsentieren allerdings auch nur ca. 40% der Studierenden. Insofern ist ein Trend erkennbar, der aber nur mit Einschränkungen verallgemeinert werden kann.

3.2.3 BUNDESLAND

3.2.3.1 ENTWICKLUNGEN

In die Untersuchung gehen sowohl die Daten von Studierenden als auch Unternehmen verschiedener Bundesländer ein. An der DHBW liegt ein Schwerpunkt auf Baden-Württemberg, dicht gefolgt von Bayern. Beide Bundesländer zusammen decken ca. 70% der Studierenden ab. Innerhalb der angebotenen Studiengänge gibt es z.T. deutliche Unterschiede in der regionalen Verteilung. Während die Finanz- und Industriestudiengänge eher regional ausgeprägt sind, kommen die Studierenden der Medien- und Kommunikationswirtschaft oder des Messemanagements aus ganz Deutschland bzw. darüber hinaus.

3.2.3.2 BUNDESLAND VS. NOTE SCHULABSCHLUSS

In den Medien wird seit langem das Nord-Süd-Gefälle bei den Abiturnoten hervorgehoben. Nach Zahlen der KMK 2009 bilden Thüringen, Baden-Württemberg und Mecklenburg-Vorpommern mit einem Notendurchschnitt von ca. 2,35 die Spitzengruppe, während Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Niedersachsen das Schlusslicht mit einem Schnitt von ca. 2,6 bilden. Diese Struktur zeigt sich nur bedingt in den Notendurchschnitten der Studierenden.

Bundesland	Mittelwert Abiturnote	Bundesland	Mittelwert Abiturnote
Berlin (nur ein Stud.)	3,0	Nordrhein-Westfalen	2,4
Baden-Württemberg	2,6	Niedersachsen	2,4
Bayern	2,3	Rheinland-Pfalz	2,3
Hessen	2,3	Sachsen	2,5
Mecklenburg-Vorp.	2,7	Thüringen	2,1

Tab.9: Übersicht über die durchschnittlichen Abiturnoten nach Bundesländern 2009

Untersucht man längere Zeiträume, so ist die Tendenz zur besseren Notengebung auffällig. So ist z.B. in Baden-Württemberg der Notendurchschnitt bei den allgemeinbildenden Gymnasien von 1975 – 1992 von 2,91 auf 2,37 gestiegen. Seitdem ist er in etwa konstant (vgl. Landtag von Baden-Württemberg 2012: 4).

Außer bei den baden-württembergischen und bayerischen Studierenden wird die Fallzahl allerdings eher gering, sodass sich signifikante Unterschiede nicht ermitteln lassen. Aber schon bei diesen beiden Ländern fällt auf, dass der Abiturschnitt der Studierenden aus Baden-Württemberg deutlich unter dem Landesdurchschnitt liegt. Offenbar scheinen die Unternehmen dem Schnitt tendenziell nur einen begrenzten Einfluss bei der Auswahlentscheidung zuzubilligen. Andere Kriterien werden dominanter. Dies deckt sich mit Aussagen der Unternehmen, wonach im Bewerbungsprozess nach einer groben Notenselektion verstärkt Persönlichkeitsmerkmale in den Focus rücken.

3.2.3.3 BUNDESLAND SCHULE VS. BUNDESLAND UNTERNEHMEN

Der Studiengang Handel/Vertriebsmanagement ist ein Studiengang, der nur an der DHBW Ravensburg angeboten wird. Dementsprechend ist das Einzugsgebiet großflächiger als bei Studiengängen, die an anderen DHBW-Standorten auch angeboten werden.

Die Partnerunternehmen sind in 5 Bundesländern angesiedelt (Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen). Die Abiturienten kommen

dagegen aus nahezu allen anderen Flächenländern, wobei die südlichen Bundesländer den Schwerpunkt bilden. Insofern stellt sich die Frage nach der Mobilität bei den Kandidaten, wenn attraktive Unternehmen nicht am Wohnort liegen. Die üblichen hemmenden Kriterien wie Kinder, Wohneigentum oder Arbeitsplatz des Partners entfallen in der Regel (vgl. Weuster 2012: 63). Daher gilt im Besonderen die Karriereorientierung der Studierenden als Treiber.



Abb.3: Geografische Verteilung der Partnerunternehmen

Grundsätzlich gilt, dass Unternehmen bevorzugt Abiturienten aus dem eigenen Bundesland für ein duales Studium einstellen. Stimmt das Bundesland des Abiturs nicht mit dem Bundesland des Unternehmenssitzes überein, so stellen die bayerischen Unternehmen eher Abiturienten aus anderen Bundesländern (insbes. Baden-Württemberg) ein als dies bei baden-württembergischen Unternehmen der Fall ist. Es ist zu beobachten, dass insgesamt relativ wenige Studierende bereit sind, mit einem Unternehmen in einem anderen Bundesland ein duales Studium zu beginnen und umgekehrt. 71% der Studierenden bleiben ihrem Bundesland treu. Ein Grund wird sein, dass dann aufgrund des quartalsweisen Standortwechsels im Extremfall neben dem Elternhaus zwei weitere Wohnsitze finanziert werden müssen. Ansonsten waren hessische Unternehmen gegenüber Bewerbern aus anderen Bundesländern am aufgeschlossenen. 62% der Studierenden hatten ihr Abitur dort nicht gemacht, arbeiteten aber dort.

		Bundesland Unternehmen					
		BW	BY	HE	NRW	NS	Gesamt
		Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
Bundesland Abitur	B	0	1	0	0	0	1
	BW	93	26	0	0	0	119
	BY	8	71	1	0	0	83
	HE	0	1	8	0	0	9
	MV	0	2	0	0	0	2
	NRW	4	1	5	9	1	20
	NS	0	1	2	0	13	14
	RP	0	2	3	0	0	5
	SA	0	5	1	2	0	8
	TÜ	0	5	2	1	0	8
	Gesamt	105	119	21	12	14	271

Tab.10: Wanderungsbewegungen zwischen den Bundesländern

Unternehmen sind aus dem Grund an Studierenden aus ihrer Region interessiert, da diese mit höherer Wahrscheinlichkeit auch nach dem Studium bei dem Unternehmen bleiben. Während durch die Umstellung auf Bachelorstudiengänge die Durchlässigkeit zwischen den Hochschulen und damit die Wechselmöglichkeit der Studierenden als eines der wichtigsten Ziele des Bologna-Prozesses gefördert werden sollte, tritt in der Realität das Gegenteil ein (vgl. HRK 2008: 16). Das duale Studium mit der systembedingten Bindung an ein Unternehmen verhindert zusätzlich den Wechsel der Hochschule. Demgegenüber hat der Anteil der Studierenden, die ein Auslandssemester absolvieren, deutlich zugenommen. Eine grundsätzlich zunehmende Immobilität kann vor diesem Hintergrund nicht beobachtet werden.

3.2.4 ART DES SCHULABSCHLUSSES VS. NOTE

In Baden-Württemberg gibt es die Besonderheit der Beruflichen Gymnasien. Dabei handelt es sich um Gymnasien mit spezieller wirtschaftswissenschaftlicher, technischer, biologischer bzw. sozialwissenschaftlicher Ausrichtung. Diese Gymnasien führen ebenso wie die allgemeinbildenden Gymnasien zur allgemeinen Hochschulreife. Daher beginnen nicht nur Studierende von allgemeinbildenden Gymnasien, sondern verstärkt auch Studierende von beruflichen Gymnasien ein Studium. Weiterhin können Abiturienten mit Fachhochschulreife ein Studium an der DHBW beginnen. Allerdings müssen sie zusätzlich einen Eignungstest bestehen.

	Stichprobengröße	Abiturnote
Stichprobengröße	253	
Allgemeinb. Gymnasium	207	2,41
Wirtsch. Gymnasium	46	2,44

Tab.11: Vergleich der Abiturnoten nach Schularten

Die übrigen 13 Studierenden haben die Studienberechtigung aus anderen beruflichen Gymnasien, dem Fachabitur oder dem Zugang Berufstätiger erhalten. Die Frage ist nun, ob Studierende von allgemeinbildenden Gymnasien mit einem besseren Notendurchschnitt das Studium beginnen als Studierende von beruflichen Gymnasien, da der Anteil ehemaliger Realschüler bei den Abiturienten beruflichen Gymnasien deutlich höher ist als der an allgemeinbildenden Gymnasien. Dies könnte vermutet werden, da der Abiturdurchschnitt an baden-württembergischen allgemeinbildenden Gymnasien bei ca. 2,2 liegt während er an den beruflichen Gymnasien bei ca. 2,6 liegt (vgl. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2007) In dieser Studie wird nur der Notendurchschnitt der Studierenden von allgemeinbildenden Gymnasien gegen die Studierenden von wirtschaftswissenschaftlichen Gymnasien getestet, da dies die mit Abstand größte Gruppe innerhalb der DHBW-Studierenden von beruflichen Gymnasien ist.

Es zeigt sich ein Unterschied, der jedoch nicht signifikant ist. Die überwiegende Zahl der Studienanfänger kommt von allgemeinbildenden Gymnasien. Die Daten zeigen jedoch auch, dass der Anteil der Studierenden, die über andere Wege die Zulassungsvoraussetzungen erfüllen, tendenziell steigt. So liegt der Anteil der Studienanfänger des letzten Jahrgangs 2013, die nicht über ein allgemeinbildendes Gymnasium die Zugangsberechtigung erlangt haben, bei 32%.

3.2.5 SCHULABSCHLUSSNOTE

3.2.5.1 ALLGEMEINES

Grundsätzlich muss das Niveau der Schulabschlussnote (für Studierende i.d.R. die Abiturnote) länderspezifisch betrachtet werden. Die Variable „Abiturnote“ weist eine der Normalverteilung angenäherte Häufigkeitsverteilung auf. Der Median liegt bei 2,4 und deckt sich damit mit dem Mittelwert.

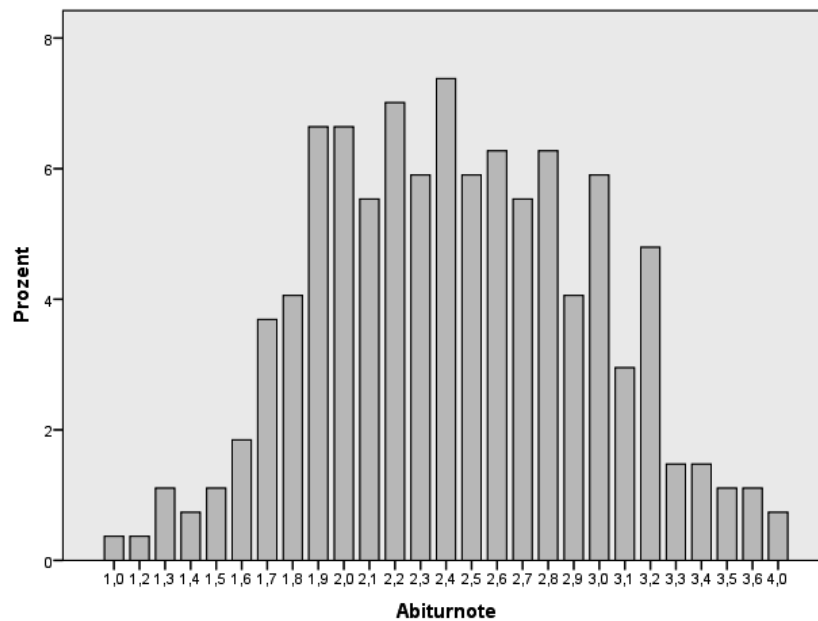


Abb.4: Häufigkeitsverteilung der Abiturnoten

3.2.5.2 SCHULNOTE VS. VERGÜTUNG

Bei der Entscheidung für eine Bewerbung spielt für Absolventen die Vergütung als Attraktivitätskriterium eine zentrale Rolle. Das Gehalt steht zwar bei Absolventen an erster Stelle der Auswahlparameter. Allerdings ist die Bedeutung mit 22% der Nennungen nicht sehr ausgeprägt (vgl. Statista 2009). Im Umkehrschluss ist dann zu untersuchen, ob eine Abschlussnote die Höhe der Vergütung beeinflusst. Dies muss vermutet werden, wenn man berücksichtigt, dass sich gute Absolventen bei attraktiven Unternehmen bewerben und die Attraktivität eben auch durch das Gehalt bestimmt wird. Empirisch konnte dieser Zusammenhang durch die Auswertung von Interviewprotokollen belegt werden (vgl. Strehling 2009: 138, 252).

Für die dual Studierenden stellt sich dann die Frage, ob die Abiturnote sich auf das Einstiegsgehalt auswirkt. Man könnte vermuten, dass Abiturienten mit besseren Noten eine höhere Einstellungschance bei attraktiven Arbeitgebern haben. Ggf. können sie aufgrund einer in den Unternehmen vermuteten höheren Konkurrenzsituation auch hinsichtlich der Konditionen besser verhandeln. Abiturienten mit schlechteren Abschlüssen müssten dem gegenüber mit den übrigen angebotenen Studienplätzen der weniger attraktiven Unternehmen vorlieb nehmen.

Die Analyse bestätigt diese Vermutung allerdings nicht. Eine Abhängigkeit ist nicht erkennbar.

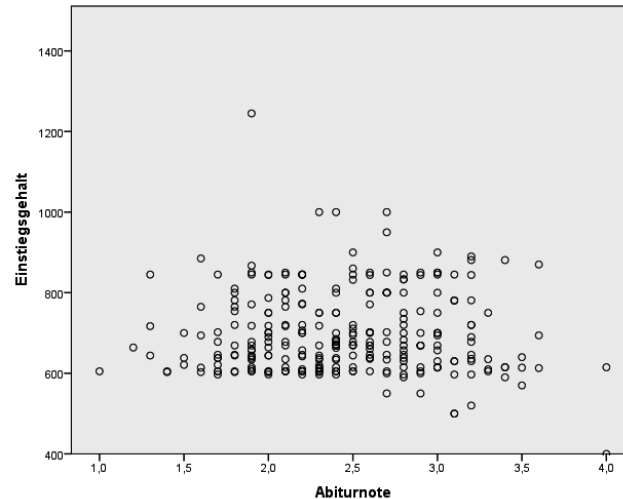


Abb.5: Der Zusammenhang zwischen Abiturnote und Einstiegsgehalt

Der Korrelationskoeffizient liegt bei 0,03. Offenbar wird die Auswahl des Studienplatzes von anderen Kriterien dominiert. Da das Auswahlverfahren immer ein zweiseitiger Entscheidungsprozess ist, könnte es auch sein, dass Unternehmen die Abiturnote nicht als so dominierend betrachten. Weitere Persönlichkeitsmerkmale beeinflussen den Auswahlprozess offenbar auch auf dieser Seite.

3.2.5.3 SCHULNOTE VS. UNTERNEHMENSGRÖßE

Eine Vermutung ist, dass sich die Studieninteressierten mit einem besseren Schulabschluss bei den größeren Unternehmen bewerben und dort auch eher einen Vertrag angeboten bekommen. Aus den untersuchten Zusammenhängen in Kap. 3.3. ist bekannt, dass die Abiturientinnen tendenziell den besseren Schulabschluss vorweisen und dass der Anteil der weiblichen Studienanfänger in Großunternehmen überrepräsentiert ist.

Die Mittelwertanalyse bestätigt die Vermutung. Zwischen großen und mittleren Unternehmen ist der Unterschied etwas größer und signifikant gegenüber dem Unterschied zwischen mittleren und kleinen Unternehmen (nicht signifikant)

	Unternehmensgröße		
	Groß	Mittel	Klein
Abiturnote	2,3	2,6	2,8

Tab.12: Der Zusammenhang von durchschnittlicher Abiturnote und Firmengröße

Für Großunternehmen stellt die Abschlussnote offenbar ein wichtigeres Auswahlkriterium dar als bei kleineren Unternehmen. Ob kleinere Unternehmen ggf. auch an besseren Schulabgängern interessiert wären, diese aber aufgrund der Bewerbersituation nicht bekommen, lässt sich nicht überprüfen. Unter 3.3.1. wurde schon darauf verwiesen, dass große Unternehmen vermutlich stärker den Bewerbungseingang nach der Abschlussnote vorselektieren.

3.2.5.4 SCHULNOTE VS. BACHELORNOTE

Die hohe prognostische Qualität der Abiturnote für den Studienerfolg ist immer wieder bestätigt worden (vgl. Trappmann u.a. 2007: 11). Seit der Bologna-Reform und dem damit einhergehenden Bachelorabschluss wird die starke Verschulung des Studiums seitens der Hochschulen und Studierenden bemängelt. Während die Universitäten von dieser Entwicklung stärker betroffen sind, waren die dual Studierenden aufgrund der Vorlesungsdichte schon immer zu intensivem Nacharbeiten des Vorlesungsstoffes gezwungen. Daher besteht die Vermutung, dass die Schulabschlussnote hier stark prägend für die spätere Bachelornote ist. Inwieweit dieser Effekt an Fachhochschulen oder Universitäten ausgeprägt ist, lässt sich in dieser Analyse nicht prüfen.

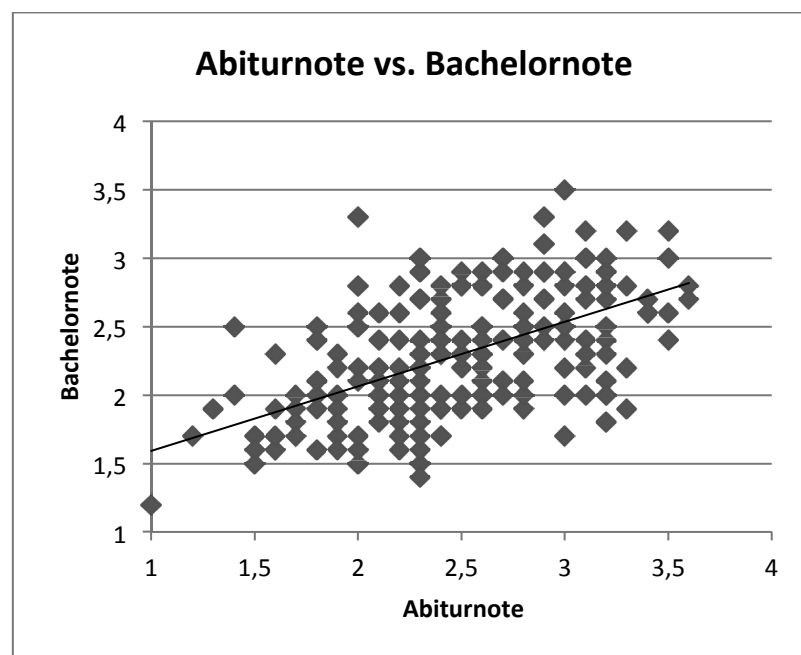


Abb.6: *Der Zusammenhang von Abiturnote und Bachelornote*

Ein eindeutiger Zusammenhang wird regressionsanalytisch dokumentiert. Je besser die Abiturnote, desto besser ist der Bachelorabschluss. Bei 129 auswertbaren Fällen liegt der

Mittelwert der Bachelornote bei 2,21 und damit leicht unter dem Mittelwert der Schulabschlussnote.

3.2.6 VERGÜTUNG

3.2.6.1 ENTWICKLUNG DER VERGÜTUNG

In verschiedenen Studien wird ein eindeutiger Zusammenhang zwischen der Unternehmensgröße und dem Einstiegsgehalt ermittelt. In einer Untersuchung zur beruflichen Ausbildung ermittelt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) eine Spreizung zwischen großen und kleinen Unternehmen von 50% bei Mädchen und 37% bei Jungen (vgl. Wydra-Somaggio u.a. 2010: 5, Jung 2012).

Für die Stichprobe gilt, dass die Entwicklung des Einstiegsgehalts u-förmig verlief, sodass das Gehalt von 2006 erst in 2012 überschritten wurde (2006: 711 €; 2013: 780 €). Eine Ursache könnte die konjunkturelle Entwicklung im Untersuchungszeitraum sein.

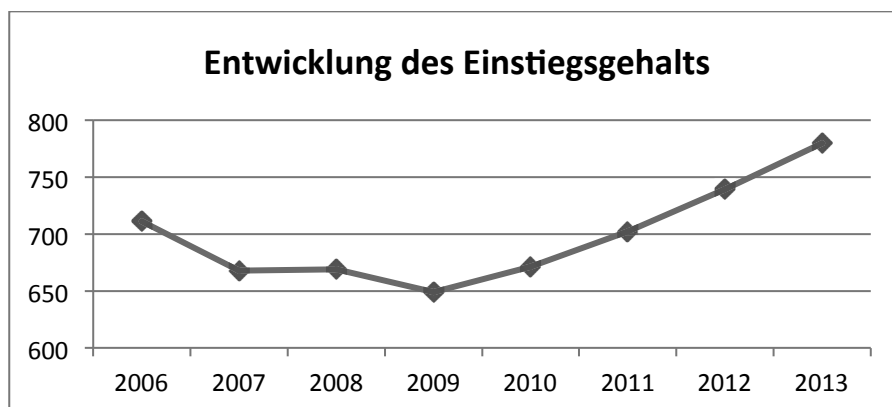


Abb.7: Entwicklung des durchschnittlichen Einstiegsgehalts

Die Einstiegsgehälter weisen eine breite Spreizung von 400 € bis 1245 € auf.

3.2.6.2 EINSTIEGSGEHALT VS. UNTERNEHMENSGRÖÖE

Eine Umfrage unter Studierenden zeigt auch für duale Studiengänge den genannten Zusammenhang. Große Unternehmen zahlen im Durchschnitt schon zum Einstieg ein Gehalt, das in kleinen Unternehmen selbst am Ende des Studiums nicht erreicht wird (Duales Studium o. J.). Daher besteht auch im Rahmen dieser Untersuchung die Vermutung, dass größere Unternehmen höhere Studienvergütungen zahlen als kleinere. Als Begründung wird die durchschnittlich höhere Finanzkraft dieser Unternehmen angeführt. Es wird nur das im Studien- und Ausbildungsvertrag genannte Gehalt des 1. Studienjahres untersucht.

Sowohl die Steigerungen in den Folgejahren als auch sonstige Leistungen wie Fahrtkosten, Wohnungszuschüsse usw. bleiben unberücksichtigt. Zur Untersuchung wurden die Unternehmensgrößen in drei Kategorien gemäß der Mitarbeiteranzahl unterteilt (Stand 2012):

- Kleine Unternehmen bis 50 Mitarbeiter
- Mittlere Unternehmen von 51 bis 500 Mitarbeiter
- Große Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern

Die Dominanz großer Unternehmen ergibt sich allein daraus, dass Großunternehmen in höherem Maß und kontinuierlicher mehrere Studienplätze belegen. Da in dieser Untersuchung in erster Linie die Studierenden das Untersuchungsobjekt sind, werden daher diese Unternehmen im Rahmen der Auswertungen mehrfach gezählt.

Bezüglich des Zusammenhangs der Unternehmensgröße zum Einstiegsgehalt lässt sich kein eindeutiger Trend erkennen.

Größenklasse	Gehalt	
	2006-2013	2013
Groß	704	764
Mittel	701	802
Klein	647	900 (nur 1 Untern.)
Gesamt	695	780

Tab.13: Die Entwicklung der Einstiegsgehälter nach Unternehmensgröße

Eine Vermutung für das nun höhere Niveau bei mittlerer Unternehmensgröße könnte sein, dass diese Unternehmen in einem stärkeren Wettbewerb zu den Großunternehmen stehen oder weitere Sozialleistungen über das Gehalt kompensieren.

4 FAZIT

Die Studie gibt Aufschluss über diverse Einflussgrößen des Auswahlprozesses zwischen Studienbewerbern und Unternehmen. Aufgrund der Größe und Spezifität der Stichprobe ist eine Generalisierung allerdings nicht möglich. So wäre es wichtig zu wissen, inwieweit Unterschiede zwischen den Studienrichtungen und Studiengängen der Dualen Hochschule Baden-Württemberg existieren. In einem weiteren Schritt können Unterschiede in der Struktur der Studierenden zwischen den unterschiedlichen Hochschultypen ermittelt werden. Die Frage dabei ist, ob es eine Selbstselektion in Richtung dualer Studiengänge, Universität oder Fachhochschule bei den Abiturienten gibt. Eine solche Untersuchung könnte in Erweiterung der Untersuchung direkt beobachtbarer Variablen auch Konstrukte wie Motive, Einstellungen, Risikobereitschaft usw. erfassen.

Weiterhin werden in der Studie nur bivariate Zusammenhänge untersucht. Eine deutliche Zunahme der Erklärungsgüte kann durch multivariate Variablenbetrachtungen erreicht werden. Insofern soll die Studie einen Anstoß zu weiterer Forschung auf diesem Gebiet geben. Tiefergehende Erkenntnisse helfen auf der Ebene des dualen Studiums Unternehmen in ihrer Positionierung gegenüber den Bewerbern. In weitergehender Betrachtung wäre eine Erfassung des Status quo zwischen Universitäten, Fachhochschulen und Dualer Hochschule wünschenswert, um zunächst zu analysieren, ob bzw. inwieweit sich die Studierenden ggf. auch nach Fakultäten voneinander unterscheiden.

QUELLENANGABEN

Berthold, C. u.a. (2009), Demographischer Wandel und Hochschulen, Arbeitspapier CHE Consult, Gütersloh.

Braun, A. (2011), Sitzenbleiben lohnt sich nicht, Juli 2011,
<http://www.dradio.de/dlf/sendungen/campus/1507000/>, zuletzt eingesehen am 27.2.2014

Deutscher Führungskräfteverband (Hrsg.), Führungskräftestudie 2007, Berlin.

Duales Studium (Hrsg.), (o. J.) Auswertung der Gehaltsstudie Betriebswirtschaft,
<http://www.duales-studium.de/fuer-schueler-und-studenten/auswertung-der-gehhaltsstudie-betriebswirtschaft> , zuletzt eingesehen am 3.3.2014.

Feuerstein, T. (2008), Entwicklung des Durchschnittsalters von Studierenden und Absolventen an deutschen Hochschulen seit 2000, Wirtschaft und Statistik, Heft 7: 603-608.

Geke, M. (2013), Die Herausforderungen im Blick, in: Personalwirtschaft, Sonderheft 12/2013: 28-30.

Hochschulrektorenkonferenz (2008), Mobilität im Studium, in Statistik zur Hochschulpolitik 2, Bonn, http://www.hrk-bologna.de/bologna/de/download/dateien/Mobilitaet_im_Studium_2008.pdf, Mai 2008, zuletzt eingesehen am 3.3.2014.

Jung, J. (2012), Einstiegsgehälter für Akademiker, <http://www.e-fellows.net/KARRIEREWISSEN/Aktuell/Alma-mater-Studie-Einstiegsgehaelter-fuer-Akademiker-2012>, April 2012, zuletzt eingesehen am 3.3.2014.

Landtag von Baden-Württemberg (2012), Drucksache 15/2067, Stuttgart.

OECD (2012), Der große Unterschied: Frauen in Deutschland verdienen ein Fünftel weniger als Männer,
<http://www.oecd.org/berlin/presse/dergroeunterschiedfrauenindeutschlandverdieneneneinfunftelwenigeralsmanner.htm>, zuletzt eingesehen am 3.3.2014.

- o. V.** (2007), Schullandschaft und Schulerfolg in Baden-Württemberg. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (Hrsg.) Statistik Aktuell, http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/Veroeffentl/Statistik_AKTUELL/803407011.pdf, zuletzt eingesehen am 3.3.2014.
- Statista** (2009), Anteil der von Studenten als wichtig eingestuften Jobkriterien im Jahr 2009 nach Geschlecht, <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/37874/umfrage/jobkriterien-die-im-jahr-2009-von-studenten-als-wichtig-eingestuft-werden> , zuletzt eingesehen am 3.3.2014.
- Statistisches Bundesamt** (2013), Studierende, Studienfach Betriebswirtschaftslehre, Deutschland, <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/LangeReihen/Bildung/Irbil02.html>, zuletzt eingesehen am 27.2.2014.
- Statistisches Landesamt Baden-Württemberg** (2013), Klassenziel im Sommer 2012 nicht erreicht: Bei Werkreal-/Hauptschulen sinkt die Quote auf 1,3 Prozent, Juli 2013, <http://www.statistik-bw.de/Pressemitt/2013208.asp?BildungKultur> , zuletzt eingesehen am 27.2.2013
- Strehling, S.** (2009), Erfolgsfaktoren der Karriere, München, Mehring, Rainer Hampp Verlag,
- Trapmann, S. u.a.** (2007), Die Validität von Schulnoten zur Vorhersage des Studienerfolges – Eine Metaanalyse. Zeitschrift für pädagogische Psychologie 21., 11-27.
- Weuster A.** (2012) Personalauswahl I, 3. Aufl., Wiesbaden, SpringerGabler,
- Wydra-Somaggio, G. u.a.** (2010), Gute Abschlussnoten zahlen sich aus: IAB-Kurzbericht 20, Nürnberg

Herausgeber

Prof. Dr. Petra Radke
Dekanin der Fakultät für Wirtschaft

Duale Hochschule Baden-Württemberg Ravensburg

Baden-Wuerttemberg Cooperative State University
Marienplatz 2
88212 Ravensburg

ISBN 978-3-945218-01-3

ISSN 2198-5626

DOI 10.12903/DHBW_RV_02_2014_ASCHE