

ARBEITSPAPIER

7/2018

Work-Life-Balance im dualen Studium – Ausmaß und Zusammenhänge

Ernst Deuer und Steffen Wild

Ihr Impuls.
Ihr Studium.
Ihr Erfolg.

HERAUSGEBER

© Duale Hochschule Baden-Württemberg,
Mai 2018
Reihe „Arbeitspapiere zur Hochschulforschung
an der DHBW“

Prof. Dr. Ernst Deuer
Wissenschaftlicher Leiter des Studienverlaufspanels
Duale Hochschule Baden-Württemberg Ravensburg
Marktstraße 28
D-88212 Ravensburg

Prof. Dr. Thomas Meyer
Wissenschaftlicher Leiter des Studienverlaufspanels
Duale Hochschule Baden-Württemberg Stuttgart
Rotebühlstr. 131
D-70197 Stuttgart

AP_2018/7, Mai 2018

Grafik & Produktion
Flaig + Flaig GmbH, Stuttgart

Titelfoto: © Zffoto, fotolia 90367293

ISSN 2511-7130

ABSTRACT

Der tiefgreifende Umbruch der Arbeitswelt ist eng mit dem Thema Work-Life-Balance verbunden und auch die dual Studierenden sind hiervon betroffen. Schließlich wurde das duale Studium an der DHBW bereits 2008 als Intensivstudium anerkannt (Deuer & Träger 2011), bei dem sich Theorie- und Praxisphasen nahtlos abwechseln und das mit einem erhöhten Workload für die Studierenden einhergeht. Dies bringt Einschränkungen im Privatleben mit sich, was bereits Studieninteressenten bewusst sein sollte. Die vorliegende Studie untersucht Aspekte der Work-Life-Balance bei dual Studierenden der Dualen Hochschule Baden-Württemberg. Die Datengrundlage bilden die Studierenden des ersten Studienjahres, die sich an der zweiten Panelwelle des Forschungsprojekts „Studienverlauf – Weichenstellung, Erfolgskriterien und Hürden im Verlauf des dualen Studiums an der DHBW“ ($N = 2091$) beteiligten. Die Studie zeigt, dass rund die Hälfte der Studierenden über eine ausgeglichene Work-Life-Balance verfügt. Spätere Studienabbrecher*innen, Studierende mit einer Gratifikationskrise sowie Personen, die häufiger über Stress klagen, bewerten die eigene Work-Life-Balance dagegen signifikant kritischer.

1 HINTERGRUND

Die Veränderung der modernen Arbeitswelt stellt Arbeitnehmer*innen vor die Herausforderung, dass berufliche und private Lebensbereiche zunehmend schwieriger zu vereinbaren sind. Nerdinger, Schaper & Blickle (2011, S. 585) führen an, dass der Begriff Work-Life-Balance die Qualität und das Verhältnis verschiedener Lebensbereiche eruiert. Hierbei steht das Verhältnis von Arbeit und Freizeit, Arbeit und Familie sowie die Arbeitszeitforschung im Zentrum. Beispielsweise untersucht die Arbeitszeitforschung, welche Folgen die Entgrenzung der Arbeitszeit auf die Abgrenzung einzelner Lebensbereiche hat. Ein Untersuchungsgegenstand ist hierbei, wie Personen Grenzen zwischen der Arbeit und anderen Lebensbereichen ziehen und wie flexibel und durchlässig diese Grenzen sind. Im Sinne einer optimalen Work-Life-Balance sind Arbeit und Freizeit ausgewogen und möglichst konfliktfrei, was als persönliche Leistung angesehen werden kann.

Nach Seeberg (2017) betrifft das Konzept der Work-Life-Balance sowohl die Interessenlage der Mitarbeiter*innen als auch der Unternehmen. So werden Mitarbeiter*innen als Personen betrachtet, deren Verantwortung für eine Familie und die eigene seelische Gesundheit neben den beruflichen Verpflichtungen respektiert wird. Dagegen versuchen die Unternehmen mit dieser Form der Mitarbeiterorientierung Krankheits- und Fluktuationsraten zu senken sowie die Produktivität zu steigern. Auch im Bereich der Personalrekrutierung hat die Bedeutung dieses Aspekts zugenommen, weil (potenzielle) Bewerber hierauf verstärkt Wert legen. Die Unternehmen versuchen daher, den Flexibilisierungswünschen von Mitarbeiter*innen und Bewerber*innen entgegenzukommen, um das Ausscheiden bzw. den Wechsel zu einem anderen Unternehmen zu vermeiden und die Loyalität qualifizierter Mitarbeiter*innen zu steigern.

Darüber hinaus geht es ebenfalls darum, von vorhandenen „Familienkompetenzen“ (Organisation, Planung etc.) zu profitieren. Das Konzept der Work-Life-Balance wurde ursprünglich zur Unterstützung bzw. Entlastung berufstätiger Eltern, insbes. von Frauen, in Unternehmen eingeführt. Inzwischen werden vielfältige unternehmensinterne und spezifische Teilkonzepte für verschiedene Zielgruppen angeboten. Hierbei erstreckt sich das Konzept inhaltlich neben familiären Aspekten auch auf Gesundheit und Fitness, soziale Kontakte, Freizeit sowie die Zufriedenheit am Arbeitsplatz. Betriebliche Nachwuchskräfte (Auszubildende, duale Studierende etc.) fanden bislang allerdings nur wenig Beachtung (Deuer 2013). Dies ist umso erstaunlicher, da die Bedeutung dieses Konzepts gerade für die jüngeren Generationen am Arbeitsmarkt an Bedeutung gewinnt (Leven, Quenzel & Hurrelmann 2015, S. 93; König, Deuer & Wolff 2014, Deuer & Wild 2018).

2 FORSCHUNGSSTAND

Work-Life-Balance zählt in der heutigen Arbeitswelt zum Teil als „weicher“ und damit als vernachlässigbarer Faktor (Deuer 2015). Allerdings kann dieser Faktor durchaus harte Konsequenzen besitzen, schließlich zeigte sich zwischen der wahrgenommenen Work-Life-Balance und der Ausprägung einer Abbruchneigung bei dualen Auszubildenden ein signifikanter Zusammenhang (Deuer 2015).

Große forschungsmethodologische Herausforderungen existieren bei Untersuchungen der Work-Life-Balance im Kontext von Ausbildung bzw. Studium. Hierbei gibt es erhebliche Messprobleme, da sich traditionelle Messinstrumente meist nicht auf die Lebenswelt dieser Personen beziehen und bspw. eher Aspekte wie Home-Office oder Kinderbetreuungsplätze thematisieren, was in diesen Qualifizierungsphasen nur in Ausnahmefällen relevant ist (Deuer 2015). Des Weiteren ist es schwierig, zwischen Maßnahmen und gemessenen Folgen Kausalitäten nachzuvollziehen.

Bisher existieren wenige Studien zur Work-Life-Balance bei Studierenden und Auszubildenden. Die vorliegenden Studien können allerdings nachstehendes Bild zeichnen. Deuer (2015) konnte bei Auszubildenden nachweisen, dass zwischen der wahrgenommenen Work-Life-Balance und der Ausprägung einer Gratifikationskrise ein Zusammenhang besteht. Des Weiteren zeigte Deuer (2013) in einer weiteren Studie explizit auf, dass ein Zusammenhang zwischen der Ausprägung einer Abbruchneigung und der wahrgenommenen Work-Life-Balance existiert. Deuer & Wild (2018) verdeutlichten zudem die Wichtigkeit der Work-Life-Balance als Indikator eines attraktiven Arbeitgebers bei dual Studierenden der DHBW Ravensburg auf. Des Weiteren ergab eine Untersuchung bei der ZF Friedrichshafen AG, dass 43% der Nachwuchskräfte nicht bereit waren, das Privateben zugunsten einer betrieblichen Karriere zurückzustellen, wie es dagegen 89% der Führungskräfte als richtig empfanden (König, Deuer & Wolff 2014, S. 112).

3 FORSCHUNGSFRAGE

Die vorliegende Studie besitzt das Ziel, die wahrgenommene Work-Life-Balance der Studierenden an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg zu eruieren. Des Weiteren wird bei dieser Population untersucht, wie die Work-Life-Balance bei Studienabbrecher*innen, Studierenden mit einer Gratifikationskrise und Studierenden mit starkem Stressempfinden ausgeprägt ist.

4 METHODE

Die Untersuchung basiert auf den Daten der zweiten Welle des Studierendenpanels an der DHBW (Deuer et al. 2017). Es handelt sich um eine Online-Befragung, die im März 2017 unter allen Bachelorstudierenden an der DHBW durchgeführt wurde (Vollerhebung). Die Umfrage ist eingebettet in das Forschungsprojekt „*Studienverlauf – Weichenstellungen, Erfolgskriterien und Hürden im Verlauf des dualen Studiums an der DHBW*“. Insgesamt lagen 5697 Antworten von rund 33000 angeschriebenen Studierenden vor. Dies entspricht einem Rücklauf von rund 18%. Da auch ein möglicher Zusammenhang zwischen der wahrgenommenen Work-Life-Balance und tatsächlich erfolgten Studienabbrüchen untersucht werden soll, basiert der vorliegende Beitrag auf 2091 Rückmeldungen von Studierenden aus dem ersten Studienjahr, da in den höheren Studienjahren die meisten Studienabbrüche bereits erfolgt sind. Nach der Befragung wurde jedem fünfzigsten Befragungsteilnehmer ein Incentive im Wert von 10 Euro als Einkaufsgutschein ausgehändigt.

Die Teilnehmer*innen dieses Samples waren zum Zeitpunkt der Befragung im Schnitt $M = 21.74$ Jahre alt ($SD = 2.94$). Der Frauenanteil liegt bei 56% und der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund (gemessen nach Miodendorff et al. 2013, S. 630) beträgt 14,8%.

Diese Untersuchung greift auf etablierte Erhebungsinstrumente zurück. Zur Messung der Work-Life-Balance wurde das Instrument TKS-WLB eingesetzt (Syrek et al. 2008), welches auf einer Likert-Skala von 1 (= trifft überhaupt nicht zu) bis 5 (= trifft voll und ganz zu) basiert. Zur besseren Lesbarkeit der Forschungsergebnisse wurden die Merkmalsausprägungen 4 und 5 als „Zustimmung“ zusammengefasst. Das Merkmal Studienabbruch wurde der hochschulinternen Verwaltungsdatenbank (Stand: 20.02.2018) entnommen. Die Messung einer Gratifikationskrise basiert auf dem Instrument nach Siegrist (1996, vgl. hierzu auch Deuer 2017). Stress wurde anhand der Items „Wie schätzen Sie den Stress während der Theoriephasen ein?“ und „Wie schätzen Sie den Stress während der Praxisphasen ein?“ gemessen. Hierbei wurde eine fünfstufige Likert-Skala von 1 (= sehr gering) bis 5 (= sehr hoch) eingesetzt. Wenn die Probanden die Merkmalsausprägungen 1 bis 3 bei diesen beiden Items wählten, wurde dies als „kein Stress“ definiert. Ordneten sich die dual Studierenden dagegen den Merkmalen 4 oder 5 zu, wurde der Zustand „Stress“ identifiziert.

5 ERGEBNISSE

Tabelle 1 stellt die deskriptiven Befunde der fünf erhobenen Merkmale zur Work-Life-Balance dar. Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Mittelwerte zwischen $M = 3.24$ und $M = 3.29$ bewegen. Lediglich das negativ gepolte Item „Es fällt mir schwer, Berufs- und Privatleben miteinander zu vereinbaren.“ weist einen Mittelwert von $M = 2.60$ auf. Die Standardabweichungen weisen Werte zwischen $SD = 1.01$ und $SD = 1.08$ auf und können als mittelmäßig interpretiert werden. Weitere Analysen in Untergruppen sind also aufgrund dieser breiten Standardabweichung sinnvoll. Des Weiteren sind die Zustimmungen zu diesen Items (Summe der Merkmalsausprägungen „trifft eher zu“ und „trifft voll und ganz zu“ in %) jeweils knapp über 50%. Dem negativ gepolten Item „Es fällt mir schwer, Berufs- und Privatleben miteinander zu vereinbaren.“ stimmte dagegen lediglich rund ein Viertel (24.6%) der befragten Personen zu (Tabelle 1). Für die weiteren Auswertungen dieses Items wurden die Merkmalsausprägungen „trifft überhaupt nicht zu“ und „trifft eher nicht zu“ zusammengefasst, sodass hieraus eine „Zustimmung“ von 55.7% für eine ausgeglichene Work-Life-Balance resultierte (vgl. Tabelle 1).

Die Analyse der Untergruppen konnte deutliche Unterschiede bei den Teilpopulationen aufdecken. Für die Gruppe der Studienabbrecher*innen zeigte sich eine Zustimmung zwischen 26.5% und 40.5% für die fünf abgefragten Items der Work-Life-Balance. Dagegen weisen die dual Studierenden, die ihr Studium nicht abbrechen, Prozentwerte zwischen 51.8% und 56.6% auf. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Work-Life-Balance von späteren Studienabbrecher*innen deutlich schlechter bewertet wird.

Ein ähnlicher Schluss zeigt sich für die Untergruppe der Studierenden mit einer Gratifikationskrise sowie für Studierende, die den Stress als hoch einstufen (Abbildung 2). Weniger als 40% der Studierenden mit einer Gratifikationskrise bewerten die Aspekte der Work-Life-Balance positiv, dagegen bewerten rund 60% der Studierenden ohne Gratifikationskrise diese Aspekte positiv.

Differenziert nach dem individuellen Stressempfinden zeigt sich ein ähnliches Bild. Die besten Werte für die Work-Life-Balance zeigen sich bei Studierenden, welche die Theoriephasen nicht als stressig empfinden, die schlechtesten Werte zeigen sich dagegen bei Studierenden, welche die Praxisphasen als stressig empfinden.

Tabelle 1:
Deskriptive Kennwerte der Itembatterie
Work-Life-Balance

	N	M	SD	Relative Häufigkeiten (in % gerundet)					Ausmaß der Zustimmung Σ von „trifft eher zu“ und „trifft voll und ganz zu“ in %
				„trifft überhaupt nicht zu“	„trifft eher nicht zu“	weder/ noch	„trifft eher zu“	„trifft voll und ganz zu“	
Ich bin damit zufrieden, wie meine Prioritäten in Bezug auf das Studium und das Privatleben verteilt sind.	1406	3.27	1.07	5.0	22.8	21.9	40.9	9.4	50.3
Es gelingt mir, einen guten Ausgleich zwischen belastenden und erholsamen Tätigkeiten in meinem Leben zu erreichen.	1417	3.29	1.05	4.8	21.9	20.9	44.3	8.1	52.4
Ich kann die Anforderungen aus meinem Privatleben und die Anforderungen aus meinem Studium gleichermaßen gut erfüllen.	1410	3.28	1.01	3.6	24.0	19.4	47.2	5.8	53.0
Es fällt mir schwer, Berufs- und Privatleben miteinander zu vereinbaren.	1415	2.60	1.06	12.4	43.3	19.7	21.1	3.5	55,7*
Ich bin mit meiner Balance zwischen Arbeit und Privatleben zufrieden.	1427	3.24	1.08	4.9	26.2	16.4	44.6	7.9	52.5

*Item negativ gepolt, daher hier die Zusammenfassung der Werte „trifft überhaupt nicht zu“ und „trifft eher nicht zu“

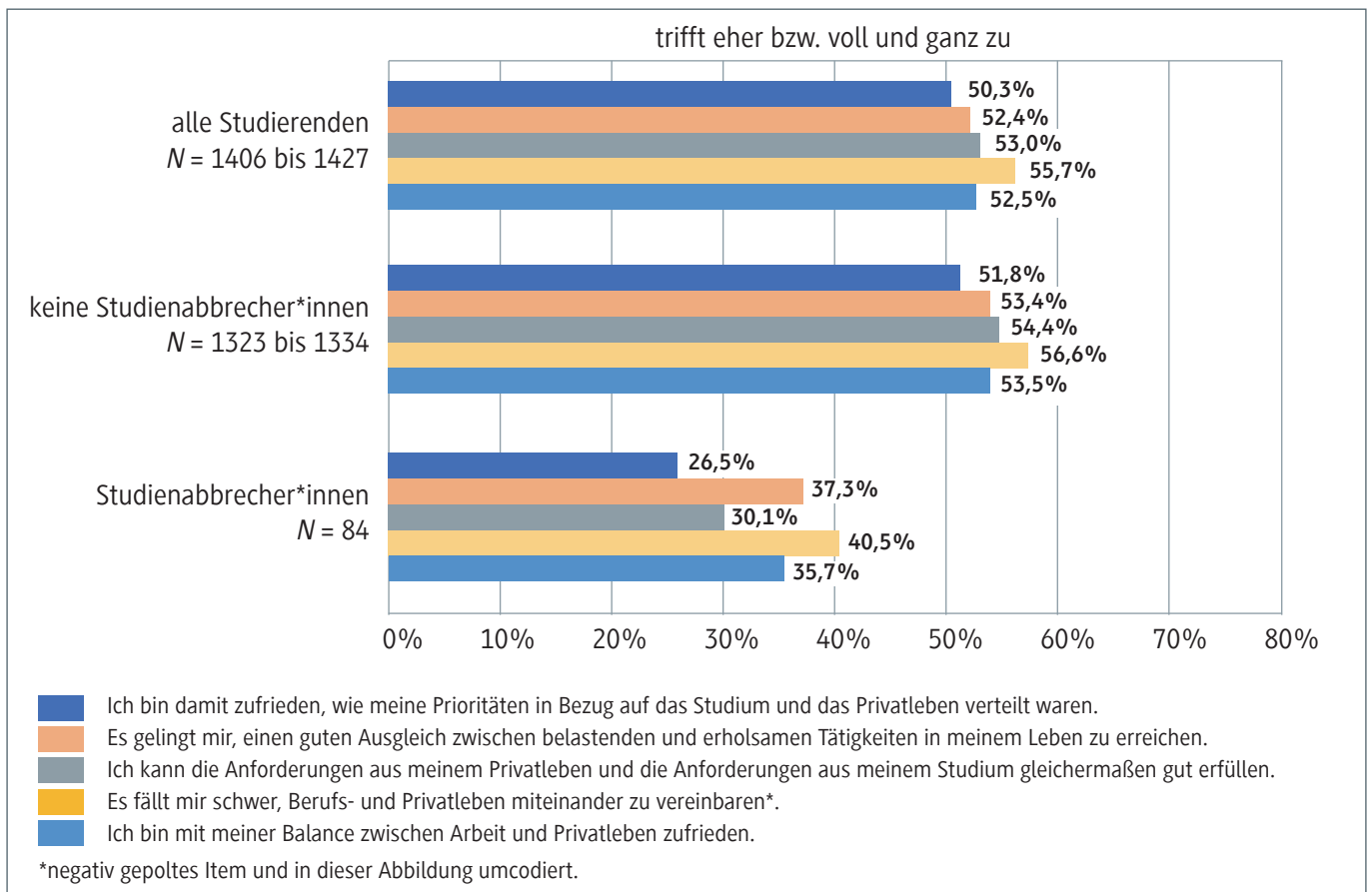


Abbildung 1: Work-Life-Balance bei allen DHBW-Studierenden sowie differenziert nach dem Merkmal Studienabbruch (Datengrundlage: erstes Studienjahr bei der zweiten Welle des Studierendenpanels).

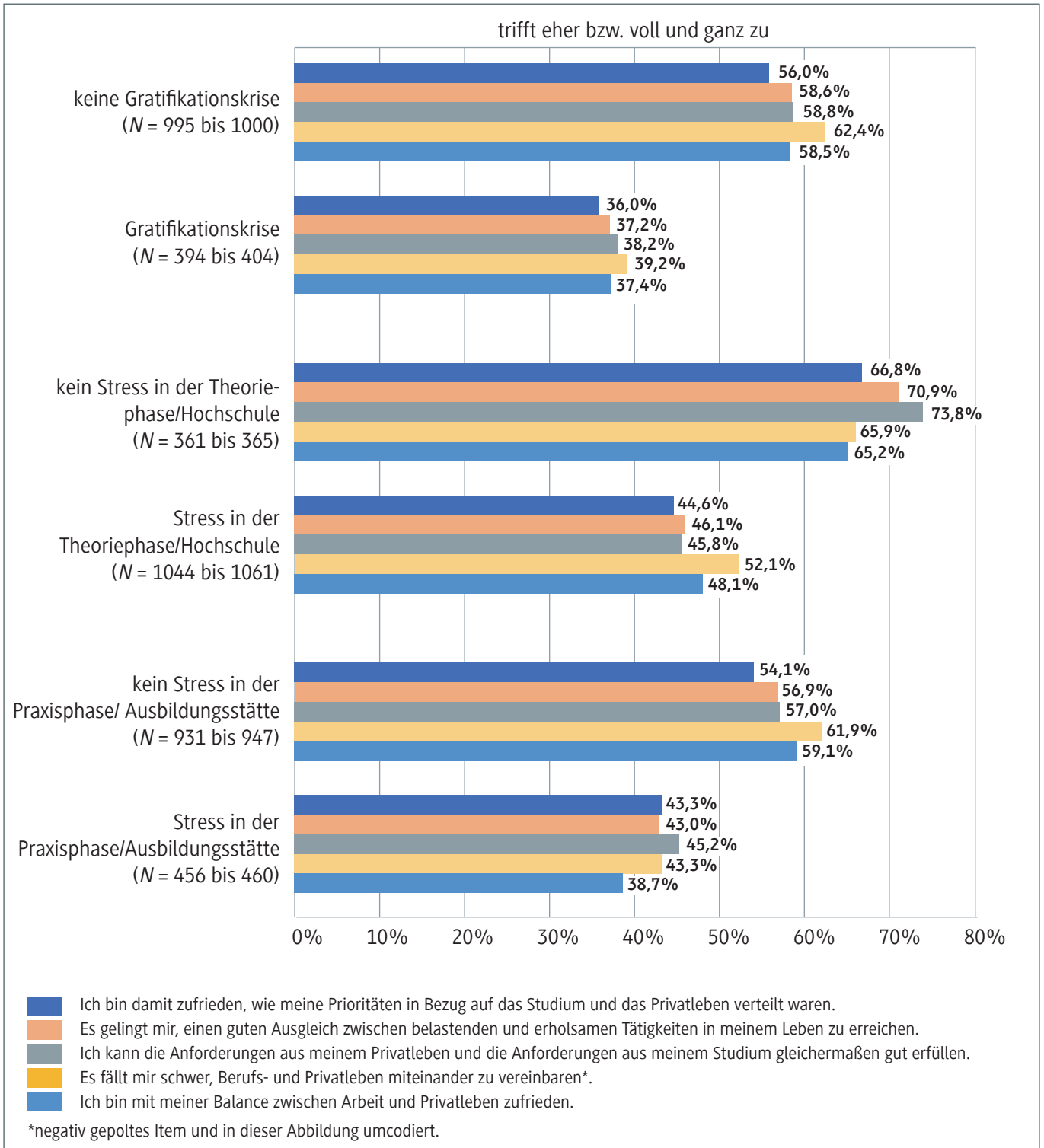


Abbildung 2: Work-Life-Balance bei dual Studierenden, differenziert nach den Merkmalen Gratifikationskrise und Stressempfinden (Datengrundlage: erstes Studienjahr bei der zweiten Welle des Studierendenpanels).

6 DISKUSSION

Die Ergebnisse dieser Untersuchung zeigen, dass bei mehr als der Hälfte der dual Studierenden eine ausgewogene Work-Life-Balance vorliegt. Dagegen äußerte sich rund ein Viertel der dual Studierenden kritisch und rund ein Fünftel nahm eine neutrale Position ein. Diese Werte sind vor dem Hintergrund des Intensivcharakters des dualen Studiums durchaus positiv zu werten. Es zeigte sich auch, dass Studierende mit einer Gratifikationskrise, Personen mit hohem Stressempfinden und explizit auch spätere Studienabbrücker*innen die Facetten der Work-Life-Balance kritischer beurteilen.

Diese Studie geht mehreren Forschungsdesideraten nach. Einerseits werden für die bisher vernachlässigte Gruppe der dual Studierenden Forschungsbefunde hervorbracht (Weiß 2016). Des Weiteren wird die bisher vernachlässigte Situation von Nachwuchskräften im Kontext der Work-Life-Balance (Deuer 2013) untersucht.

Auf Grundlage der vorliegenden Forschungsergebnisse können praktische Implikationen abgeleitet werden. Hierbei sind alle drei Akteure des dualen Studiums gefordert. Beispielsweise sollte bereits vor dem Studium den Studierenden vermittelt werden und bekannt sein, welche Herausforderungen mit diesem Studienformat verbunden sind sowie mit welchen (zeitlichen) Einschränkungen zu rechnen ist. Hier sind beispielsweise Studienberater oder die Personalverantwortlichen bei den Dualen Partnern gefragt, wenn es um die zielführende Beratung von Studieninteressierten geht. Des Weiteren können durch Maßnahmen der Wertschätzung in der Ausbildungsgestaltung wichtige Potentiale für eine Work-Life-Balance genutzt werden, um präventiv gegen drohende Studienabbrüche zu intervenieren (vgl. Deuer 2015, S. 45).

Einschränkend ist festzuhalten, dass das verwendete Messinstrument von Syrek et al. (2008) nur bedingt die spezifische Situation der dual Studierenden an der DHBW widerspiegelt. Eine weitere Einschränkung muss im Hinblick auf die geringe Zahl von 115 Studienabbrücker*innen hin genommen werden. Im weiteren Verlauf der Panelstudie sollten auf der Basis einer besseren Datenlage noch genauere Aussagen getätigt werden können.

Die vorliegende Studie wirft Forschungsfragen für zukünftige Studien auf. Es stellt sich auf der Grundlage dieser Studie die Frage, welche kausalen Zusammenhänge zwischen Studienabbruch, Stressempfinden, Gratifikationskrisen und der wahrgenommenen Work-Life-Balance bestehen. Des Weiteren wurden in dieser Studie weder das Geschlecht, der Studienbereich noch ein etwaiger Migrationshintergrund in die Analysen einbezogen. Im weiteren Verlauf dieser Panelstudie können diese Aspekte noch aufgegriffen und vertieft werden.

LITERATUR

- Deuer, E. (2013). Work-Life-Balance in Ausbildung und Studium. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 1/2013, 42 (1), S. 36 – 40.
- Deuer, E. (2015). Die Bedeutung der Work-Life-Balance für eine zeitgemäße Personalarbeit. 03/2015 *PERSONAL-quarterly*, 67 (3), S. 39 – 45.
- Deuer, E. (2017). *Gratifikationskrisen im Kontext des dualen Studiums. Ursachen, Ausmaß und mögliche Konsequenzen*. Stuttgart: Duale Hochschule Baden-Württemberg.
- Deuer, E., & Träger, M. (2011). Duale Bachelor-Studiengänge und berufsbegleitende Master-Studiengänge an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg – Chancen und Perspektiven aus Sicht der betrieblichen Personalentwicklung. In C. Kreklau & J. Siegers (Hrsg.), *Handbuch der Aus- und Weiterbildung*, Ergänzungslieferung.
- Deuer, E., & Wild, S. (2018). Arbeitgeberattraktivität aus der Perspektive von dual Studierenden. 01/2018, *PERSONALquarterly*, 70 (1), S. 48 – 53.
- Deuer, E., Wild, S., Schäfer-Walkmann, S., Heide, K., & Walkmann, R. (2017). *Die Panelstudie „Studienverlauf – Weichenstellungen, Erfolgskriterien und Hürden im Verlauf des Studiums an der DHBW“. Gesamtbetrachtung, Notwendigkeit und Potenziale*. Stuttgart: Duale Hochschule Baden-Württemberg.
- König, L., Deuer, E., & Wolff, M. (2014). Feedback und Work-Life Balance gewünscht – Neue Herausforderungen im Zeichen der Generation Y. *Wirtschaft und Erziehung*, 66 (3), S. 111 – 113.
- Leven, I., Quenzel, G., & Hurrelmann, K. (2015). Familie, Bildung, Beruf, Zukunft: Am liebsten alles. In Shell Deutschland Holding (Hrsg.), *JUGEND 2015. Eine pragmatische Generation im Aufbruch* (S. 47 – 110). Frankfurt am Main: Fischer.
- Middendorff, E., Apolinarski, B., Poskowsky, J., Kandulla, M., & Netz, N. (2013). *Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2012. 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch das HIS-Institut für Hochschulforschung*. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- Nerdinger, F. W., Schaper, N., & Blickle, G. (2011). *Arbeits- und Organisationspsychologie*. 2. Auflage. Berlin: Springer.
- Seeberg, I. (2017). Work-Life-Balance. In M. A. Wirtz (Hrsg.), *Dorsch – Lexikon der Psychologie*. <https://m.portal.hogrefe.com/dorsch/work-life-balance/>. Zugegriffen am 17. Dezember 2017.
- Siegrist, J. (1996). *Soziale Krisen und Gesundheit*. Göttingen: Hogrefe.
- Syrek, C., Bauer-Emmel, C., Antoni, C., & Klusemann, J. (2008). Entwicklung und Validierung der Trierer Kurzskala zur Messung von Work-Life Balance (TKS-WLB). *Diagnostica*, 57 (3), S. 134 – 145.
- Weiß, R. (2016). Duale Studiengänge – Verzahnung beruflicher und akademischer Bildung. In U. Faßhauer & E. Severing (Hrsg.), *Verzahnung beruflicher und akademischer Bildung. Duale Studiengänge in Theorie und Praxis* (S. 21 – 38). Bonn: Bundesinstitut für Berufliche Bildung.

STUDIENVERLAUFSPANEL AN DER DHBW: ARBEITSPAPIERE <http://www.dhbw.de/studie>

Bisher erschienen:

Deuer, E., & Wild, S. (2018).
Studiennoten im Kontext des dualen Studiums –
Zusammenhänge und potentielle Wirkungsfaktoren.
Arbeitspapier 10/2018.
Stuttgart: Duale Hochschule Baden-Württemberg.

Deuer, E., & Wild, S. (2018).
Studierende mit Migrationshintergrund im
Kontext des dualen Studiums – empirische Analysen.
Arbeitspapier 9/2018.
Stuttgart: Duale Hochschule Baden-Württemberg.

Wild, S. (2018).
Warnsignale für Studienabbrüche aus Sicht
der Dualen Partner – eine explorative Analyse
über Ausprägungen und Zusammenhänge.
Arbeitspapier 8/2018.
Stuttgart: Duale Hochschule Baden-Württemberg.

Deuer, E., & Wild, S. (2018).
Work-Life-Balance im dualen Studium – Ausmaß
und Zusammenhänge. Arbeitspapier 7/2018.
Stuttgart: Duale Hochschule Baden-Württemberg.

Deuer, E., & Wild, S. (2017).
Akzeptable Schwundquote im dualen Studium
aus der Perspektive von Professor*innen,
Studierenden und Dualen Partnern.
Arbeitspapier 6/2017.
Stuttgart: Duale Hochschule Baden-Württemberg.

Deuer, E. (2017).
Gratifikationskrisen im Kontext des dualen Studiums.
Ursachen, Ausmaß und mögliche Konsequenzen.
Arbeitspapier 5/2017.
Stuttgart: Duale Hochschule Baden-Württemberg.

Deuer, E., & Wild, S. (2017).
Das duale Studium aus der Sicht der Dualen
Partner – Konzeption und Eckdaten einer
empirischen Untersuchung.
Arbeitspapier 4/2017.
Stuttgart: Duale Hochschule Baden-Württemberg.

Deuer, E., & Wild, S. (2017).
Der Theorie-Praxis-Bezug aus der Sicht der Studierenden.
Arbeitspapier 3/2017.
Stuttgart: Duale Hochschule Baden-Württemberg.

Deuer, E., & Wild, S. (2017).
Die Messung der Abbruchneigung im Rahmen der
ersten Erhebungswelle des DHBW-Studierendenpanels.
Arbeitspapier 2/2017. Stuttgart:
Duale Hochschule Baden-Württemberg.

Deuer, E., Wild, S., Schäfer-Walkmann, S., Heide, K., &
Walkmann, R. (2016).
Weichenstellungen, Erfolgskriterien und Hürden
im Verlauf des dualen Studiums an der DHBW.
Arbeitspapier 1/2016.
Stuttgart: Duale Hochschule Baden-Württemberg

