

Christine Bomke, Andreas Gegenfurtner, Nina Schwab

# Gründe für den Dropout aus dem Weiterbildungszertifikat Supply Chain Management

## Version

Deggendorfer Distance Learning Modell zur Stärkung der Region Niederbayern  
und der Förderung der akademischen Weiterbildung in ländlich strukturierten Gebieten

gefördert durch den Bund-Länder-Wettbewerb "Aufstieg durch Bildung:  
offene Hochschulen"



## HINWEIS

Diese Publikation wurde im Rahmen des Projekts DEG-DLM erstellt. Dieses Projekt ist gefördert durch den Bund-Länder-Wettbewerb "Aufstieg durch Bildung offene Hochschulen". Das diesem Bericht zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 16OH21004 gefördert. Das BMBF hat die Ergebnisse nicht beeinflusst. Die in dieser Publikation dargelegten Ergebnisse und Interpretationen liegen in der alleinigen Verantwortung der Autorinnen und Autoren.

## IMPRESSUM

**Autor/Autorin/Autoren:** Christine Bomke, Andreas Gegenfurtner, Nina Schwab

**Herausgegeben durch:** Projekt DEG-DLM der Technischen Hochschule Deggendorf

**Datum:** Dezember 2017



Creative Commons Namensnennung - Nicht-kommerziell - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International Lizenz (CC BY-NC-SA 4.0))

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.de>

## Inhalt

1	Einleitung .....	4
1.1	Weiterbildungszertifikat Supply Chain Management .....	5
1.1.1	Supply Chain Management .....	5
1.1.2	Konzeption .....	6
1.1.3	LernCenter Konzept und flexibles Lernen .....	7
1.2	Ziele der Studie .....	8
2	Methoden .....	9
2.1	Stichprobe .....	9
2.2	Datenerhebung .....	10
2.3	Analyse .....	10
3	Ergebnisse .....	11
3.1	Hohe berufliche Belastung .....	12
3.1.1	Berufliche Verpflichtungen .....	13
3.1.2	Einarbeitungszeit in die neue Arbeitsstelle .....	13
3.1.3	Mehrmonatige Dienstaufenthalte .....	14
3.2	Gesundheitliche Gründe .....	14
3.2.1	Eigene Krankheit und lange Genesung .....	14
3.2.2	Krankheit eines Familienmitgliedes .....	14
3.3	Organisation des Zertifikats .....	15
3.3.1	Anspruchsvolle und zeitintensive Prüfungsleistungen .....	15
3.3.2	Inhalte waren irrelevant .....	15
3.3.3	Weite räumliche Entfernung zum nächsten Standort .....	16
3.4	Dreifachbelastung durch Arbeit, Familie und Weiterbildung .....	16
4	Diskussion .....	17
5	Implikationen für die Weiterentwicklung des Zertifikats .....	18
5.1	Strukturelle Implikationen .....	19
5.2	Technische Implikationen .....	19
5.3	Conclusio .....	20
	Literaturverzeichnis .....	21
	Anhang: Interviewleitfaden .....	24

## 1 Einleitung

Dropouts aus beruflichen Weiterbildungen sind ein elementares Problem in der erwachsenenbildnerischen Praxis. Wissenschaftliche Diskussionen und empirische Untersuchungen um Dropouts in der Erwachsenenbildung sind im deutschsprachigen Bereich selten Hauptthema, wenn es um Bildung im quartären Bereich geht (Schmidt, 2011). Das Phänomen des Dropouts kann als Opposition zur ursprünglichen Teilnahmemotivation konzeptualisiert werden. Zur Teilnahmemotivation gibt es eine Reihe an gesicherten Erkenntnissen aus der Weiterbildungsforschung. (Burke & Hutchins, 2007; Colquitt, LePine & Noe, 2000; Diethert, Weisweiler, Frey & Kerschreiter, 2015; Fisch, 2017; Noe, 1986; Quesada-Pallarès & Gegenfurtner, 2015; Siewiorek & Gegenfurtner, 2010). Um den Dropout von Teilnehmenden<sup>1</sup> aus berufsbegleitenden Weiterbildungsangeboten genauer zu untersuchen, fokussiert die vorliegende Studie auf Ursachen und Motive, die die Teilnehmenden als Gründe für ihre Entscheidung zum Dropout anführen.

Der Begriff des Dropouts ist nicht konkret definiert; entsprechend dem Rahmen der Studie muss festgelegt werden, wann von einem Dropout gesprochen werden kann. So kann die permanente Abwesenheit über einen längeren Zeitraum hinweg oder die Nicht-Abgabe von Prüfungsleistungen als Dropout definiert werden. Schmidt (2011) postulierte drei Ebenen, in die Gründe für Abbrüche in Angeboten der Erwachsenenbildung eingeordnet werden können. Auf der ersten Ebene stehen die individuellen Bildungsinteressen und didaktischen Anforderungen, die von den Teilnehmenden an das Weiterbildungsangebot gestellt werden. Dies gilt für eine Teilnahme-Entscheidung (Barz & Tippelt, 2004; Schmidt 2009) wie auch für die vorzeitige Beendigung der Teilnahme (Garrison, 1988). Auf der zweiten Ebene steht die Lebenswelt der Lernenden. Durch Veränderungen im privaten und beruflichen Umfeld können Weiterbildungen irrelevant oder überflüssig werden, wenn der

---

<sup>1</sup> Werden Personenbezeichnungen aus Gründen der Einheitlichkeit lediglich in der männlichen Form verwendet, so schließt dies das weibliche Geschlecht mit ein. Um die Anonymität zu wahren, wird nur die männliche Form verwendet.

Bildungsanlass wegfällt. Die dritte Ebene beinhaltet die Struktur und Beschaffenheit des Weiterbildungsangebotes. Auch dies kann ausschlaggebend für einen Dropout sein, da eine mangelnde Passung, überhöhte Erwartungen oder eine niedrige Veranstaltungsqualität für einen vorzeitigen Abbruch sorgen können (Schmidt, 2011).

## **1.1 Weiterbildungszertifikat Supply Chain Management**

### **1.1.1 Supply Chain Management**

Das Supply Chain Management bzw. der Wertschöpfungsprozess umfasst die Überwachung aller Materialien, Informationen und Finanzen des Produktionsprozesses vom Rohstofflieferanten bis zum Kunden. Das Ziel eines effektiven Supply Chain Management-Systems ist die Gewährleistung einer unternehmensübergreifenden und prozessorientierten Planung und Steuerung der gesamten Wertschöpfungskette. Nach dem Prinzip der Arbeitsteilung werden die verschiedenen Arbeitsschritte zwischen weltweiten Organisationen dividiert. Obwohl Teilprodukte lange Strecken zurücklegen, entsteht dadurch eine schnellere und günstigere Produktion. Der Schnittpunkt aus Logistik und IT ergibt sich aus der Organisation des Produktablaufs, des Informationsflusses und des Finanzflusses durch umfangreiche Softwaresysteme oder web-basierte Anwendungsdienstleister (Winterstein & Michalek, 2017).

Das Aufgabengebiet eines Supply Chain Managers umfasst die Gestaltung, Planung und Steuerung der Waren- und Informationsflüsse entlang der Wertschöpfungskette. Wichtige Attribute sind dabei das Fachwissen zur Beratung von Logistikverfahren, eine hohe Kommunikationsfähigkeit sowie strategische und flexible Planung. Folgende Qualitäten sind für einen erfolgreichen Supply Chain Manager wichtig: Analytisches Denken, Verständnis globaler Zusammenhänge, strategische Stärke, ein Verständnis für Zahlen und Mathematik sowie wirtschaftliche Kenntnisse (Logistic Experts, 2014).

### 1.1.2 Konzeption

Das berufsbegleitende Weiterbildungszertifikat „Supply Chain Management – Logistik und IT“ wurde in einem Zeitraum von neun Monaten durchgeführt (März bis Dezember 2017). Das Zertifikat bestand inhaltlich aus den folgenden vier Modulen:

- Modul 1: Logistik und Produktion
- Modul 2: Einkauf und Beschaffung
- Modul 3: Informationstechnologie
- Modul 4: Data Analytics

Als Leistungsnachweise erbrachten die Teilnehmenden kursbegleitende Übungen (Module 1, 2 und 4) und eine schriftlich-praktische Studienarbeit (Modul 3). Jedes Modul hatte einen Zeitaufwand von 3 Semesterwochenstunden und wurde mit 5 ECTS bewertet.

Die Verteilung der 45 Unterrichtseinheiten (UE) je Modul wurde folgendermaßen festgelegt: 34 UE für Präsenzveranstaltungen (25,5 Stunden), 3 UE für Webkonferenzen (2,25 Stunden) und 8 UE für Selbstlernaufgaben im Lernmanagementsystem iLearn (6 Stunden). Pro Modul ergaben sich ein Arbeitsaufwand von 33,75 Stunden und eine Gesamtstundenanzahl von 135 Stunden (180 UE) für das gesamte Zertifikat.

Das Weiterbildungszertifikat richtete sich an Fachkräfte mit einer beruflichen Ausbildung oder einem Studium in kaufmännischen oder technischen Bereichen, die sich im Bereich des IT-gestützten Supply Chain Managements weiterqualifizieren, sich beruflich neu orientieren oder nach einer Pause (Erziehungsurlaub, Sabbatical, u.a.) wiedereinsteigen wollten. Weitere Voraussetzungen waren eine vollständige Bewerbung, ein persönliches Bewerbungsgespräch und die Teilnahme am Informationsabend.

Die Teilnehmenden des Zertifikats wurden zu Experten im Management von Produktions- und Lieferprozessen sowie Wertschöpfungsketten in

Unternehmen an der Schnittstelle von Logistik und IT. Das Weiterbildungszertifikat fokussierte dabei drei Ziele. Erstens sollte das berufliche Wissen der Teilnehmenden aktualisiert werden, da Wissen in Logistik und IT angesichts der dynamischen Entwicklung in der Informationstechnologie nur noch eine kurze Halbwertszeit hat. Zweitens sollte das individuelle Kompetenzprofil der Teilnehmenden erweitert werden, da Hochschulqualifikationen ein vorteilhafter Mehrwert für sie darstellen. Drittens sollte durch orts- und zeitunabhängiges Lernen den Teilnehmenden die Aufnahme der berufsbegleitenden Weiterbildung erleichtert werden.

Das Zertifikat Supply Chain Management wurde im Rahmen des Forschungsprojekts Deggendorfer Distance Learning Modell (DEG-DLM) durchgeführt. Dieses Projekt wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Bund-Länder-Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschulen“ gefördert. Durch diese Projektförderung war die Teilnahme am Weiterbildungszertifikat für die Teilnehmenden durch die Erprobung des Distance Learning Modells im Kontext des Supply Chain Managements kostenlos.

### **1.1.3 LernCenter Konzept und flexibles Lernen**

Das Ziel des Projekts DEG-DLM ist die Entwicklung, Erprobung und Evaluation eines Distance Learning Modells durch eine Kombination digitaler Lernformen im Rahmen des LernCenter-Konzepts.

*„Das Konzept des LernCenters integriert Präsenzveranstaltungen, Webkonferenzen und digitale Selbstlernphasen für berufsbegleitende Studiengänge und Weiterbildungen. Ziel des Konzepts ist eine Erhöhung der Vereinbarkeit zwischen den spezifischen Anforderungen der Weiterbildung und den persönlichen bzw. beruflichen Pflichten der Teilnehmenden unter gleichzeitiger Minimierung der Nachteile der im vorherigen Abschnitt beschriebenen Lernformate.“*  
(Gegenfurtner et al., 2017)

Das didaktische Konzept des LernCenters ermöglicht den Teilnehmenden durch eine Kombination der Vorteile von E-Learning und Präsenzveranstaltungen eine leichtere Vereinbarkeit von Beruf und Weiterbildung. Die Teilnehmenden können in LernCentern, die an verschiedenen Orten lokalisiert sind, heimatnah studieren und durch Webkonferenzen mit den anderen Teilnehmenden und Dozierenden ortsunabhängig in Verbindung treten (ebd.).

Dem LernCenter-Konzept liegt das Konzept des flexiblen Lernens<sup>2</sup> zugrunde, welches dem Lernenden durch Lernmöglichkeiten in unterschiedlichen Sozialformen die größtmögliche Flexibilität bereitstellt (Fisch & Reitmaier, 2016). Das Konzept des flexiblen Lernens wird technisch unterstützt (Zitt & Oswald, 2016) und in drei Lernszenarien erprobt. Konkret sind das (a) Präsenzveranstaltungen mit Videokonferenzübertragung zwischen zwei LernCentern, (b) Webkonferenzen mit Adobe Connect und (c) virtuelle Selbstlernaufgaben in dem auf Moodle basierenden Lernmanagementsystem iLearn.

## 1.2 Ziele der Studie

Verschiedene Studien beschäftigten sich mit Dropouts in der Erwachsenenbildung (Nuisl & Sutter, 1979; Brödel, 1996; Gruber, 1985; Schrader, 1986; Lingkost, 1996) oder dem Dropout aus Fernstudien (Garrison, 1987; Kember, 1989; Levy, 2007). Im Rahmen von zwei Studien zum Weiterbildungsverhalten (Rosenblatt & Bilger, 2008; Tippelt, Schmidt, Schnurr, Sinner & Theisen, 2009) wurden Erwachsene der deutschen Wohnbevölkerung (n=9047) zu abgebrochenen Bildungsaktivitäten befragt. Das Erkenntnisinteresse lag dabei auf besuchten Bildungsveranstaltungen, weshalb die Befragten besuchte Weiterbildungsangebote der letzten 12 Monate nennen sollten. Dabei

---

<sup>2</sup> Das Konzept des flexiblen Lernens, das im Rahmen des Projekts DEG-DLM entworfen wurde, stellt den Studierenden ein größtmögliches Maß an örtlicher und zeitlicher Unabhängigkeit bereit. Diese Flexibilität kann durch die Anwendung verschiedener Lernwege, Sozialformen und innovativen didaktischen Methoden erreicht werden. Verbunden mit dem Konzept des flexiblen Lernens wird im Projekt DEG-DLM ein Blended-Learning Konzept verwendet, um die Vorteile von Präsenzveranstaltungen und E-Learning miteinander zu verbinden. Effektive und selbstorganisierte Lernprozesse und ein Voranschreiten im eigenen Lerntempo ohne soziale Segregation charakterisieren das Konzept des flexiblen Lernens.



berichteten 1,5 % der weiterbildungsaktiven Erwachsenen (n=3042) über Kursabbrüche. Frühere Studien und Schätzungen (Brödel, 1996) gaben in der Erwachsenenbildung eine Dropout Quote zwischen 10 und 75 % an.

Das Ziel der Studie ist die Identifikation von Gründen, aus denen die Teilnehmenden das berufsbegleitende Weiterbildungszertifikat Supply Chain Management abbrechen oder keine Prüfungsleistungen erbrachten. Schmidt (2011) geht davon aus, dass Weiterbildungsangebote dann abgebrochen werden, wenn Erwartungen bezüglich der Weiterbildung nicht erfüllt wurden oder die Gründe, die zur Teilnahme daran bewogen haben, wegfallen. Um die Entscheidung eines Teilnehmenden, das Weiterbildungsangebot abzubrechen, zu verstehen, muss der Teilnehmende selbst, seine Lebenswelt sowie das Angebot mit seinen Inhalten, Dozierenden und anderen Teilnehmenden in den Fokus gerückt werden.

Diese Studie untersucht, warum sich Personen für den Abbruch eines berufsbegleitenden Weiterbildungsangebots entscheiden. Den Hintergrund bildet dabei das berufsbegleitende Weiterbildungszertifikat Supply Chain Management, das vom Projekt DEG-DLM konzipiert und an den Standorten der Technischen Hochschule Deggendorf und dem Technologiecampus Grafenau durchgeführt wurde. Die Forschungsfrage der Studie war: Aus welchen Gründen brachen Teilnehmende des berufsbegleitenden Weiterbildungszertifikats ihre Teilnahme ab?

## **2 Methoden**

Im nächsten Abschnitt wird die methodische Vorgehensweise der Studie erläutert. Es werden die Stichprobe, die Datenerhebung sowie die Vorgehensweise der Analyse beschrieben.

### **2.1 Stichprobe**

Teilnehmende der Studie waren ehemalige Besucher des Weiterbildungszertifikats Supply Chain Management, die das Angebot

entweder abbrechen oder keine Prüfungsleistungen erbrachten. Das Weiterbildungszertifikat konnte zu Beginn 30 Teilnehmende verzeichnen, von denen 12 das Zertifikat abbrechen. An der Befragung zum Weiterbildungsabbruch nahmen eine Frau und neun Männer mit einem Durchschnittsalter von 40 Jahren ( $SD=11,2$ ) teil.

Die Teilnehmenden hatten abgeschlossene Ausbildungen in den Bereichen der Logistik, Elektrotechnik, Wirtschaft und IT. Das berufsbegleitende Weiterbildungszertifikat war als Blended-Learning Format konzipiert und beinhaltete Präsenzveranstaltungen, die mit einem Videokonferenzsystem an zwei Standorte übertragen wurden, Webkonferenzen, die mit AdobeConnect abgehalten wurden und virtuelle Selbstlernaufgaben im Lernmanagementsystem iLearn. Die Teilnahme an der Studie war freiwillig und fand unter Zusicherung der Anonymität und vertraulichen Verwendung der Daten ausschließlich zu Forschungszwecken statt.

## **2.2 Datenerhebung**

Die Daten der Studie wurden über ein halbstandardisiertes leitfadengestütztes Interview erhoben. Um die Interviewtexte vergleichen zu können und den Teilnehmenden auch einen Rahmen für Anmerkungen zu geben, wurde das halboffene Format gewählt. Der Leitfaden beinhaltete Fragen über die Motivation zur Teilnahme am Weiterbildungszertifikat, über die Gründe des Abbruchs und eine Frage nach möglichen inhaltlichen und organisatorischen Defiziten hinsichtlich des Zertifikats.

Die Interviews fanden telefonisch statt und wurden mit einem Aufnahmegerät digital aufgezeichnet. Anschließend folgte eine verbatim Transkription des Interviews sowie eine Interviewanalyse mit dem Datenanalyseprogramm MAXQDA.

## **2.3 Analyse**

Die Analyse der transkribierten Texte erfolgte qualitativ nach der Methode der zirkulären Dekonstruktion (Jaeggi, Faas & Mruck, 1998). Dieses Auswertungsverfahren eignet sich speziell für eine kleine Anzahl an

qualitative Daten. Dabei zielt diese Methode auf eine Interpretation mit spontanen Einfällen und kreativen Metaphern zum Textmaterial ab. Durch eine abstrakte Arbeitsweise soll der Zugang zum Verstehen der Darstellungen und Erlebnisse erleichtert werden.

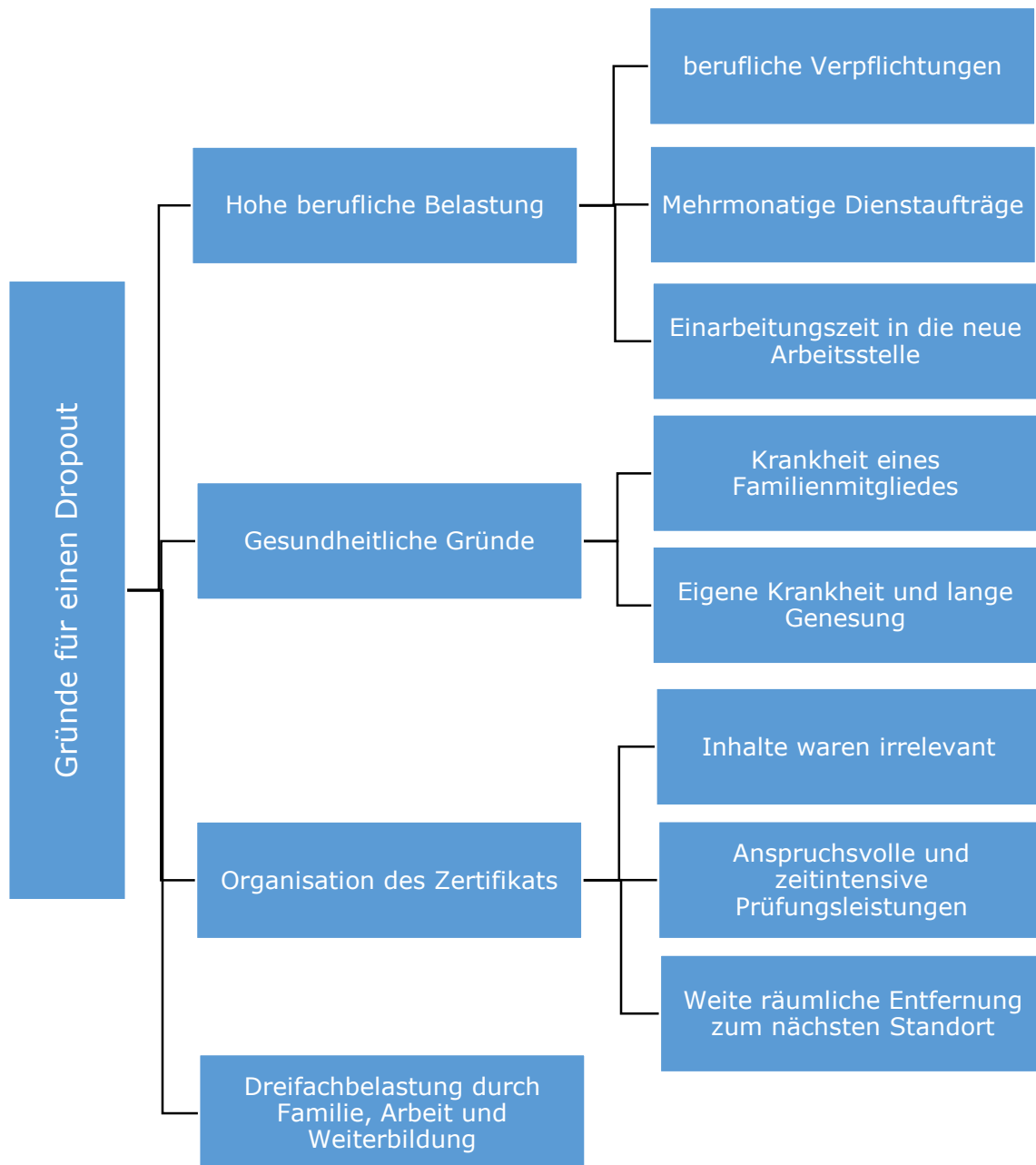
Die Interviewauswertung nach der zirkulären Dekonstruktion erfolgte in sechs Schritten: (1) Formulierung eines Mottos für den Text, (2) die zusammenfassende Nacherzählung, (3) Aufführen einer Stichwortliste, (4) Erstellen eines Themenkatalogs, (5) Paraphrasierung sowie die (6) Zusammenfassung der zentralen Kategorien. Durch die systematische Verdichtung der Kategorien ergeben sich Analyseergebnisse, die in drei Ebenen eingeteilt werden.

### **3 Ergebnisse**

Im nächsten Abschnitt werden die Ergebnisse der Studie zum Dropout der Teilnehmenden des Weiterbildungszertifikats präsentiert. Aus den Interviews der zehn Teilnehmenden haben sich folgende Kategorien herauskristallisiert:

- Hohe berufliche Belastung
- Gesundheitliche Gründe
- Organisation der Zertifikats
- Belastung durch Familie, Arbeit und Weiterbildung

In der folgenden Abbildung werden diese Kategorien noch einmal feiner unterteilt dargestellt.



**Abb. 1. Gründe für einen Dropout aus dem Weiterbildungszertifikat**

### 3.1 Hohe berufliche Belastung

Als häufigster Grund für einen Dropout wurde von den Teilnehmenden eine hohe berufliche Belastung in der Zeit des Zertifikatsbesuches genannt. Viele berufliche Verpflichtungen (B1, B5, und B6), eine Einarbeitungszeit in eine neue Arbeitsstelle (B9) sowie mehrmonatige Dienstaufträge (B4 und B10) führten zu einem Abbruch des Weiterbildungszertifikats.

### 3.1.1 Berufliche Verpflichtungen

Vier der ehemaligen Teilnehmenden brachen das Weiterbildungszertifikats Supply Chain Management aufgrund beruflicher Verpflichtungen ab. Der Befragte B1 berichtete von vielen beruflichen Verpflichtungen, die mit seiner neuen Arbeitsstelle, die er kurz vor Beginn des Zertifikats antrat, einhergingen:

*„Ja, ich hab im Januar eine neue Arbeitsstelle angetreten. Als Produktmanager für ein Industrie 4.0 Produkt. Leider Gottes war das bei einer Firma, die nicht davon ausgeht, dass zwölf Stunden Arbeit am Tag genug sind. Ich bin also extrem schnell in eine sehr starke berufliche Blanksituation geraten. Im Prinzip war es so, dass ich sag, im März war die Situation noch halbwegs in Ordnung und ab März war der Druck extrem und ich hab im Prinzip jedes Wochenende gearbeitet. Ich hab Zehn-, Zwölfstundentage reingelegt.“ (B1, Abs. 6).*

Da sich das Weiterbildungszertifikat durch sein berufsbegleitendes Format auszeichnet, sind eine zeitweise Reduzierung der Arbeitszeit sowie eine Dienstbefreiung für Blockseminare Voraussetzung für eine erfolgreiche Teilnahme am Zertifikat. Auch die Befragten B5 und B6 berichten von einer hohen beruflichen Belastung. Der Teilnehmende B5 berichtete: *„Aus zeitlichen Kapazitäten. Momentan ist es in der Arbeit äußerst schwierig und ich war das letzte halbe Jahr mehr unterwegs wie zu Hause“ (Abs. 8).*

Auch die Aussage von B6 zeigt, dass er aus beruflichen Gründen das Weiterbildungszertifikat abbrechen musste: *„Aus beruflichen Gründen war eigentlich die Anwesenheit vor Ort beim Arbeitgeber notwendig und deswegen habe ich nebenbei das nicht mehr weiterführen können.“ (Abs. 8).*

### 3.1.2 Einarbeitungszeit in die neue Arbeitsstelle

Der Teilnehmende B9 erzählte von seinem Jobwechsel, der *„mitunter eigentlich der Hauptgrund für den Abbruch“* war (Abs. 6). Durch den Wechsel seiner Arbeitsstelle konnte er nicht mehr genug Zeit für das

Zertifikat aufbringen und entschloss sich zu einem Abbruch: *„Und der Job war mir doch wichtiger als wie die Fortbildung.“* (Abs. 6).

### **3.1.3 Mehrmonatige Dienstaufenthalte**

Ein weiterer Grund für einen Dropout aus dem Weiterbildungszertifikat waren mehrmonatige Dienstaufenthalte in einer anderen Stadt bzw. einem anderen Land, die die Befragten B4 und B10 im Rahmen ihrer Arbeit zu erledigen hatten.

Der Teilnehmende B4 berichtete: *„Ich hab es so direkt nicht abgebrochen, ich habe noch immer die Veranstaltungen besucht, wo es mir möglich war, weil ich hab ja eigentlich schon ein grundsätzliches Interesse daran. Ich hab allerdings dann mehr oder weniger überraschend, naja, mehr oder weniger überraschend, ich habe schon darauf hingearbeitet, einen Auftrag in D. bekommen.“* (Abs. 4).

## **3.2 Gesundheitliche Gründe**

Zwei Teilnehmende nannten gesundheitliche Gründe als Grund für ihren Dropout aus dem Weiterbildungszertifikat. Dabei betraf die Krankheit sowohl den Teilnehmenden selbst (B7) als auch ein Familienmitglied (B2).

### **3.2.1 Eigene Krankheit und lange Genesung**

Der Befragte B7 erzählte von seiner Krankheit, die in der Mitte des Weiterbildungszertifikats diagnostiziert wurde und eine Operation sowie eine lange Genesungszeit mit sich zog:

*„Ich musste mich leider im September am Kopf operieren lassen und hatte dann mit der Genesung zu kämpfen, sodass ich das leider nicht abschließen konnte.“* (Abs. 8).

### **3.2.2 Krankheit eines Familienmitgliedes**

Die Krankheit eines Familienmitgliedes war nach Aussage des Befragten B2 der Hauptgrund für seinen Abbruch. Es war *„in der Familie krankheitsbedingt ein bisschen schwierig [...] für mich“* (Abs. 8), weshalb die Betreuung seines nahen Verwandten Priorität gegenüber der Weiterbildung hatte.

### 3.3 Organisation des Zertifikats

Eine andere Kategorie der Gründe für einen Dropout aus dem Weiterbildungszertifikat ist die Organisation des Zertifikats. Die Befragten äußerten Gründe wie anspruchsvolle und zeitintensive Prüfungsleistungen (B8), irrelevante Inhalte (B3) und die weite räumliche Entfernung zum nächsten Standort (B1).

#### 3.3.1 Anspruchsvolle und zeitintensive Prüfungsleistungen

Der Befragte B8 gab anspruchsvolle und zeitintensive Prüfungsleistungen auf Hochschulniveau als Grund für seinen Dropout an. Zwar brach der Teilnehmende das Zertifikat nicht ab, legte jedoch keine Prüfungsleistungen ab. Nach Schmidt (2011) kann dieser Fall ebenfalls als Dropout angesehen werden. B8 berichtete, dass er die Prüfungsformate aufgrund des wissenschaftlichen Niveaus und seiner knappen zeitlichen Ressourcen für nicht machbar hielt:

*„Anfänglich hat es geheißen, wir müssen Studienarbeiten ableisten in relativ freier Form. Da dachte ich mir, das ist möglich. Und dann ging es ins wissenschaftliche, so war mein Eindruck, wie eine wissenschaftliche Arbeit mit den ganzen dazugehörigen Procedere und da habe ich dann den Cut gemacht, ja ok, das geht zeitlich definitiv mir nicht aus, dass ich das so mache.“ (Abs. 12).*

#### 3.3.2 Inhalte waren irrelevant

Die Irrelevanz der Inhalte ergab sich für den Befragten B3 aus der Sachlage heraus, dass er das Weiterbildungszertifikat mit Erwartung einer betriebswirtschaftlichen Weiterbildung, so wie sie schon davor vom Projekt DEG-DLM angeboten wurde, begann.

*„Warum ich abgebrochen habe, wie ich damals hingegangen bin, bin ich ausgegangen, dass dort sehr viel auch Steuerrecht und Rechnungswesen dabei ist. Nur diese zwei Teile wurden dann einfach rausgenommen und durch andere ersetzt.“ (B3, Abs. 3)*

Obwohl der Befragte über die Inhalte des Weiterbildungszertifikats durch den Informationsabend sowie das Bewerbungsgespräch mit einer Mitarbeitenden des Projekts ausgiebig informiert wurde, entschied er sich trotzdem für eine Teilnahme. Somit waren die inhaltlichen Schwerpunkte irrelevant für ihn, da sein beruflicher Schwerpunkt im kaufmännischen Bereich und nicht in der Logistik lag.

### **3.3.3 Weite räumliche Entfernung zum nächsten Standort**

Die weite räumliche Entfernung zum nächsten LernCenter war für den Teilnehmenden B1 mitunter ein Grund für einen Dropout. Er berichtete, dass er zum LernCenter in Deggendorf eine Stunde Fahrzeit brauchte und dies, in Verbindung mit seinen vielen beruflichen Verpflichtungen (s. 3.1.1 berufliche Verpflichtungen), zu einem Abbruch des Weiterbildungszertifikats führte.

*„Wo es irgendwo dann auch zum Scheitern geführt hat, war die Tatsache, dass ich bei den Präsenzveranstaltungen am Freitag ca. um vierzehn Uhr schon hätte gehen müssen, um es auch zeitlich zu schaffen und in einem vernünftigen Rahmen da in Deggendorf zu sein.“ (B1, Abs. 6)*

### **3.4 Dreifachbelastung durch Arbeit, Familie und Weiterbildung**

Die Befragten B1 und B8 sprachen von einer Dreifachbelastung durch ihre Arbeit, Familie und die Weiterbildung. Durch lange Arbeitszeiten konnte B1 Lerninhalte, die er verpasste, nicht mehr aufholen und seine Familie nur noch selten sehen. Aufgrund der hohen Belastung entschied er sich für einen Abbruch.

*„Ich hab Zehn-, Zwölfsturentage reingelegt. Im Prinzip täglich und ich hab meine Familie kaum noch gesehen, geschweige denn Zeit gehabt irgendwas zu lernen, also das war schlichtweg nicht mehr machbar irgendwas selber nachzuholen.“ (B1, Abs. 6)*

Der Befragte B8 war zu Beginn des Weiterbildungszertifikats der Ansicht, die Dreifachbelastung aus Arbeit, Familie und Weiterbildung



bewerkstelligen zu können. Aus privaten und beruflichen Gründen konnte er die Lehrveranstaltungen zwar noch weiter besuchen, konnte aber keine Prüfungsleistungen mehr ablegen.

*„Am Anfang war die Frage, haben Sie die Zeit dazu, ich war der Meinung, es ist so. Aber es hat sich schnell abgezeichnet, dass es leider nicht so ist. Und somit dachte ich, ich kann die Leistung nicht vollbringen, aber wollte auf jeden Fall den Kurs noch zu Ende bringen.“ (B8, Abs. 8).*

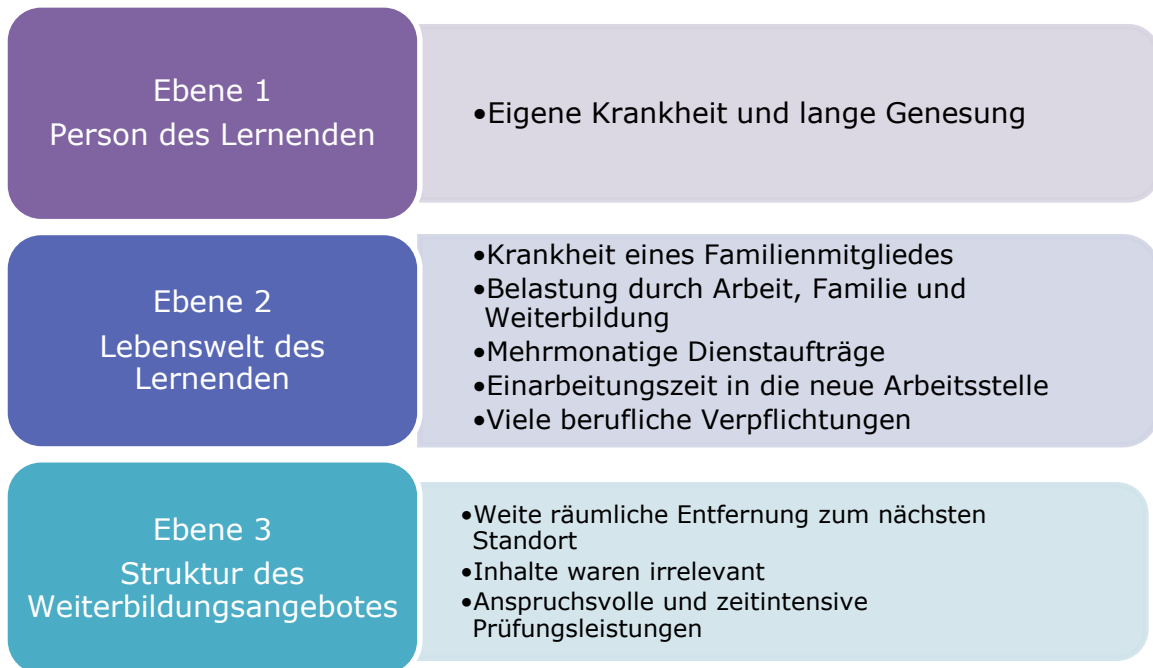
## **4 Diskussion**

Durch die vorliegende Studie konnte ein Einblick in die Gründe der Dropouts der Teilnehmenden des Weiterbildungszertifikats Supply Chain Management gewonnen werden. Die Ursachen für einen Dropout setzen sich dabei heterogen aus beruflichen, gesundheitlichen und zeitlichen Gründen zusammen, wobei berufliche Gründe in Verbindung mit knappen zeitlichen Ressourcen am häufigsten genannt wurden.

Dropouts aus Weiterbildungsangeboten können nicht nur als individuell verursachtes Problem definiert werden, sondern sind vielmehr ein komplexer und längerfristiger Prozess, der in institutionelle und gesellschaftliche Gründe eingebunden ist. Nach Schmidt (2011) sind situationelle Aspekte für einen Dropout in der Erwachsenenbildung verantwortlich.

Da Schmidt (2009) davon ausgeht, dass Weiterbildungsmaßnahmen genutzt werden, wenn eine Bereitschaft zur Teilnahme am Weiterbildungsangebot besteht, kann davon ausgegangen werden, dass bestimmte Faktoren die Ausgangssituation verändern und die Passung zwischen dem Angebot und den individuellen Bildungsinteressen und -zielen aufheben. Ursachen von Dropouts können in drei Ebenen untergliedert werden: die Person des Lernenden, die Lebenswelt des Lernenden und die Struktur des Weiterbildungsangebotes.

In der folgenden Abbildung werden die zentralen Aspekte, die die Teilnehmenden dieser Studie als Gründe für ihren Dropout nannten, in diese drei Ebenen eingeordnet.



*Abb. 2. Gründe für einen Dropout in Weiterbildungen auf drei Ebenen nach Schmidt (2011)*

Es ist ersichtlich, dass Gründe für einen Dropout vor allem in der Lebenswelt der Lernenden liegen und teilweise auch in der Struktur des Weiterbildungsangebotes. Neben Anforderungen im Privatleben sind es vor allem berufliche Veränderungen und Verpflichtungen, die bei den Teilnehmenden zu einem Abbruch des Weiterbildungszertifikats führten.

## **5 Implikationen für die Weiterentwicklung des Zertifikats**

Durch diese qualitative Studie können Implikationen für eine Weiterführung des Zertifikats festgehalten werden. Die Implikationen können dabei auf struktureller und technischer Ebene formuliert werden.

## 5.1 Strukturelle Implikationen

Im Interview sprach der Befragte B1 seinen langen Anfahrtsweg zum LernCenter in Deggendorf an. Dies war unter anderem ein Grund für seinen Dropout. Hier können mehr Städte, die bereits mit einem LernCenter der Technischen Hochschule Deggendorf ausgestattet sind, und auch direkt Unternehmen in das Weiterbildungszertifikat eingeschlossen werden. Eine stärkere Dezentralisierung des Weiterbildungsangebots würde den Teilnehmenden eine noch höhere Flexibilität zusichern, da lange Anfahrtswege wegfallen würden. Daneben können auch mehr Teilnehmende für das Weiterbildungszertifikat gewonnen werden, ohne dass ein höherer organisatorischer Aufwand entstehen würde.

Der Befragte B8 berichtete von seinem Dropout aufgrund der anspruchsvollen und zeitintensiven Prüfungsleistungen. Als Leistungsnachweise mussten die Teilnehmenden kursbegleitende Übungen und eine schriftlich-praktische Studienarbeit erbringen. Da der Befragte hier vor allem das hohe wissenschaftliche Niveau anmerkte, kann zudem eine Einführung ins Verfassen von Seminararbeiten in Form einer Lehrveranstaltung oder einer Online-Einheit angeboten werden.

Neben den Lehrveranstaltungsevaluationen, die von den Teilnehmenden regelmäßig online ausgefüllt wurden, würden sich persönliche Gespräche mit den Projektmitarbeitenden und den Dozierenden anbieten, um vor Abbrüchen noch Unterstützungsbedarf ermitteln zu können.

## 5.2 Technische Implikationen

Zu der höheren Flexibilisierung kann auch eine technische Implikation verhelfen. Der Befragte B4 berichtete von einem mehrmonatigen Dienstaufenthalt und der vielen Arbeit, die danach erledigt werden musste. Dies waren zwei Faktoren, die die Teilnahme an den Präsenzveranstaltungen und das Nachholen der Lerninhalte unmöglich machten. Da Webkonferenzen sich schon durch ihre Ortsunabhängigkeit auszeichnen, kann der Versuch unternommen werden, die

Präsenzveranstaltungen genauso flexibel zu gestalten. Den Teilnehmenden, die aufgrund solcher Dienstaufenthalte nicht an den Lehrveranstaltungen teilnehmen können, kann eine Videoaufnahme der Lehrveranstaltung zur Verfügung gestellt werden.

### **5.3 Conclusio**

Unter dem Gesichtspunkt der Prävention von Dropouts und einer nachhaltigen Gestaltung des Weiterbildungszertifikats Supply Chain Management konnten strukturelle und technische Implikationen identifiziert werden. Die Befragten nannten neben gesundheitlichen, strukturellen und organisatorischen Gründen vor allem berufliche Verpflichtungen als Grund für ihren Abbruch. Da auf Veränderungen in der Lebenswelt der Teilnehmenden kein Einfluss genommen werden kann, können Implikationen in der Struktur des Weiterbildungsangebotes präventiv gegen einen Dropout wirken.

## Literaturverzeichnis

- Barz, H. & Tippelt, R. (Hrsg.) (2004). *Weiterbildung und soziale Milieus in Deutschland. Bd. 2: Adressaten- und Milieuforschung zu Weiterbildungsverhalten und -Interessen*. Bielefeld: Bertelsmann Verlag.
- Brodel, R. (1996). *Dropout - Kursabbruch in der Erwachsenenbildung*. *Unterrichtswissenschaft*, 24, 21-31
- Burke, L. A. & Hutchins, H. M. (2007). *Training Transfer. An Integrative Literature Review*. *Human Resource Development Review*, 6 (3), 263-296.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A. & Noe, R. A. (2000). *Toward an integrative theory of training motivation. A meta-analytic path analysis of 20 years of research*. *Journal of Applied Psychology*, 85 (5), 678-707.
- Diethert, A. P., Weisweiler, S., Frey, D. & Kerschreiter, R. (2015). *Training motivation of employees in academia. Developing and testing a model based on the theory of reasoned action*. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 18 (S1), 29-50.
- Fisch, K. (2017). *Lerntransfer von der betrieblichen Weiterbildung in die berufliche Praxis. Der Einfluss der Lernumgebung, des Wissens und der Motivation auf den Lerntransfer am Beispiel der Pflegedomäne* (Betriebliche Personalentwicklung und Weiterbildung in Forschung und Praxis, Bd. 22, 1. Auflage). Hamburg: Dr. Kovac Verlag.
- Fisch, K. & Reitmaier, M. (2016). *Flexibles Lernen. Didaktisches Konzept im Projekt DEG-DLM*. Zugriff am 22.03.2017. Verfügbar unter [https://www.th-deg.de/files/0/degdlm/03\\_didaktisches\\_konzept\\_web.pdf](https://www.th-deg.de/files/0/degdlm/03_didaktisches_konzept_web.pdf)
- Garrison, D. R. (1987). *Researching dropout in distance education*. *Distance Education*, 8 (1), 95-101.
- Garrison, D. R. (1988). *Adeductively derived and empirically confirmed structure of factors as- sociated with dropout in adult education*. *Adult Education Quarterly*, 38 (4), 199-210.
- Gegenfurtner, A., Spagert, L., Weng, G., Bomke, C., Fisch, K., Oswald, A., Reitmaier-Krebs, M., Resch, C., Schwab, N., Stern, W. & Zitt, A. (2017). *LernCenter: Ein Konzept für die Digitalisierung berufs begleitender Weiterbildungen an Hochschulen*. Technische Hochschule Deggendorf: Bavarian Journal of applied Sciences. Online verfügbar unter: [https://www.th-deg.de/files/0/weiterbildung/degdlm/degdlm\\_201711\\_bjas.pdf](https://www.th-deg.de/files/0/weiterbildung/degdlm/degdlm_201711_bjas.pdf)

- Gruber, C. (1985). *Determinanten des Kursabbruchs in der Erwachsenenbildung*. Linz: BWP Verlag.
- Jaeggi, E., Faas, A. & Mruck, K. (1998). *Denkverbote gibt es nicht! Vorschlag zur interpretativen Auswertung kommunikativ gewonnener Daten* (Forschungsbericht aus der Abteilung Psychologie im Institut für Sozialwissenschaften). Verfügbar unter [www.ash-berlin.eu/hsl/freedocs/227/Zirkulaeres\\_Dekonstruieren.pdf](http://www.ash-berlin.eu/hsl/freedocs/227/Zirkulaeres_Dekonstruieren.pdf)
- Kember, D. (1989). *A Longitudinal-Process Model of Drop-Out from Distance Education*. *The Journal of Higher Education*, 60(3), 278-301.
- Levy, Y. (2007). *Comparing dropouts and persistence in e-learning courses*. *Computers & Education*, 48(2), 185-204.
- Lingkost, A. (1996). *Teilnahme und Nicht-Teilnahme an Funkkolleg-Begleitkursen. Eine qualitative Studie zur Drop-out-Forschung*. Frankfurt am Main: Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE).
- Logistic Experts (2014). *Was ist die Aufgabe eines Supply Chain Managers und wer kann sie am besten lösen?* Online verfügbar unter: <https://www.logistic-experts.de/2014/08/18/quo-vadis-supply-chain-management/>
- Noe, R. A. (1986). *Trainees' Attributes and Attitudes. Neglected Influences on Training Effectiveness*. *Academy of Management Review*, 11 (4), 736-749.
- Nuissl, E., Sutter, H. (1979). *Dropout in der Weiterbildung. Eine Literaturexpertise empirischer Untersuchungen*. Arbeitsgruppe für empirische Bildungsforschung. Heidelberg: Esprint Verlag.
- Quesada-Pallarès, C. & Gegenfurtner, A. (2015). *Toward a unified model of motivation for training transfer. A phase perspective*. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 18 (S1), 107-121.
- Schmidt, B. (2009). *Weiterbildung und informelles Lernen älterer Arbeitnehmer: Bildungsverhalten. Bildungsinteressen. Bildungsmotive*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schmidt, B. (2011). *Dropout in der Erwachsenenbildung*. *Zeitschrift für Pädagogik* 57 (2011) 2, S. 203-213.
- Siewiorek, A., & Gegenfurtner, A. (2010). *Leading to win: The influence of leadership style on team performance during a computer game training*. In K. Gomez, L. Lyons, & J. Radinsky (Eds.), *Learning in the disciplines: ICLS2010 proceedings* (Vol. 1, pp. 524-531). Chicago, IL: International Society of the Learning Sciences.

- Schrader, J. ( 1986). *Teilnahmeverhalten und Teilnehmerschwund in Volkshochschulkursen*. Frankfurt am Main: Pädagogische Arbeitsstelle des DVV.
- Tippelt, R., Schmidt, B., Schnurre, S., Sinner, S., & Theisen, C. (2009). *Bildung Älterer: Chancen des demografischen Wandels*. Bielefeld: Bertelsmann Verlag.
- Von Rosenblatt, B. & Bilger, F. ( 2008). *Weiterbildungsverhalten in Deutschland*. Bd. 1: Berichtssystem Weiterbildung und Adult Education Survey 2007. Bielefeld: Bertelsmann Verlag.
- Winterstein, F. & Michalek, R. (2017). *Lieferkettenmanagement. Was ist Supply Chain Management? Definition, Beispiel & Ziele!* Online verfügbar unter: <https://www.mm-logistik.vogel.de/was-ist-supply-chain-management-definition-beispiel-ziele-a-614558/>
- Zitt, A. & Oswald, A. (Projekt DEG-DLM, Hrsg.). (2016). *Technik-Konzept*, Technische Hochschule Deggendorf. Verfügbar unter [https://www.th-deg.de/files/0/degdlim/technik\\_konzept\\_v4.pdf](https://www.th-deg.de/files/0/degdlim/technik_konzept_v4.pdf)

## Anhang: Interviewleitfaden

### Interviewleitfaden: Befragung der Seminarabbrecher des berufsbegleitenden Weiterbildungszertifikats Supply Chain Management

Im Projekt DEG-DLM planen und erproben wir das Weiterbildungszertifikat Supply Chain Management. Um das Zertifikat nachhaltig zu gestalten und die Qualität der Weiterbildung aufrechtzuerhalten, sammeln wir Gründe für einen Abbruch/Drop-out der Teilnehmenden.

#### Einwilligungserklärung

- Digitale Aufzeichnung des Interviews im Rahmen des Projekts DEG-DLM
- Anonymisiert, keine Weitergabe an Dritte
- Erhebung ausschließlich für Forschungszwecke
- Ein Widerruf kann jederzeit erfolgen
- Mit „JA“ zustimmen

Gerne kann ich Ihnen die wichtigsten Informationen zum Datenschutz per Email zukommen lassen. Damit Sie sich in Ruhe nochmal alles durchlesen können.

***Gerät einschalten***

***Einverständniserklärung wird mit „Ja“ bestätigt***

***Aufnahme starten***

Bitte bestätigen Sie mir kurz nochmal der Vollständigkeit halber mit „Ja“ Ihre Einwilligung.

#### Fragen

- **Wieso** haben Sie sich für das Weiterbildungszertifikat Supply Chain Management interessiert?
- Aus **welchen Gründen** haben Sie das Zertifikat abgebrochen?
  - Gab es noch weitere Gründe?
- Wie könnte man das Weiterbildungsangebot für Sie attraktiver gestalten?
  - **Welche Voraussetzungen** haben Ihnen gefehlt/sollten geschaffen werden?
  - Gab es für Sie **inhaltliche Defizite** im Zertifikat?
  - Was wäre für Sie **das ideale Weiterbildungszertifikat**, an dem Sie teilnehmen würden?