Inhalt

Editorial 101

Andreas Eimer, Carla Bohndick
Teilnahme an Career-Service-Veranstaltungen und selbsteingeschätzte Employability von Studierenden an einer deutschen Universität 104

Jannika Haase, Edith Braun, Julia Böttger, Bettina Hannover
Wie werden in Deutschland Bewerberinnen und Bewerber um einen Studienplatz ausgewählt? Eine empirische Analyse der aktuellen Zulassungspraxis getrennt nach Fächergruppen und Hochschulen unterschiedlicher Trägerschaft 122

Charlotte Bröder, Annabell Daniel, Martin Neugebauer
Hohe Kompetenzerwartungen – bessere Einstellungschancen? Studienaussteiger*innen aus der Sicht von Ausbildungsbetrieben 141

Belinda Merkle, Moritz Schiltenwolf, Andrea Kiesel, Oliver Dickhäuser
Entwicklung und Validierung eines Erwartungs- und Interessenstests (E × I - Test) zur Erkundung studienfachspezifischer Passung in einem Online-Self-Assessment 162

Teilnahme an Career-Service-Veranstaltungen und selbsteingeschätzte Employability von Studierenden an einer deutschen Universität

Andreas Eimer, Carla Bohndick

Zusammenfassung: In Deutschland gibt es im internationalen Vergleich wenig Forschung zu Employability fördernden Lehrangeboten. Die vorliegende Studie leistet hier einen Beitrag. 429 Studierende einer deutschen Universität wurden mit dem Career Resources Questionnaire (CRQ) nach der Ausprägung ihrer Employability befragt. Die Ergebnisse derjenigen, die nicht an Career-Service-Veranstaltungen teilgenommen hatten, wurden verglichen mit denen von Career-Service-Teilnehmer*innen. Bei den Faktoren „Arbeitsmarktwissen“, „Netzwerken“, „Informieren über Möglichkeiten“ und „Kontinuierliches Lernen“ zeigten Teilnehmer*innen an Career-Service-Seminaren eine signifikant höhere Ausprägung der Employability als die Nicht-Teilnehmer*innen. Entgegen der Annahme waren die Ausprägungen bei „Motivation“ und „Allgemeine Fähigkeiten“ dagegen nicht signifikant höher. Diskutiert wird in diesem Kontext der Einfluss der Perceived Employability und die Frage, wie Employability förderliche Kompetenzen aktiv gehalten werden können.

Schlüsselwörter: Employability, Beschäftigungsfähigkeit, Career Service, Career Resources Questionnaire (CRQ), Career Intervention (CI)

Participation in careers service events and the self-assessed employability of students of a German university

Summary: By international comparison, in Germany little research is being conducted on teaching formats that promote employability. This study makes a contribution to that field. 429 students at a German university were asked about their self-assessed employability using the Career Resources Questionnaire (CRQ). The results of those who had not participated in Careers Service events were compared with those of Careers Service participants. For the factors "job market knowledge", "networking", "career information gathering", and "continuous learning", participants of Careers Service seminars showed significantly higher levels of employability than non-participants. Contrary to the assumption, the scores for "motivation" and "soft skills" were not significantly higher. In this context, the influence of perceived employability and the question of how employability-promoting competences can be actively maintained are discussed.

Keywords: employability, careers service, Career Resources Questionnaire (CRQ), career intervention (CI)

1 Einleitung

Das Thema Employability – oder auf Deutsch Beschäftigungsfähigkeit – hat in den vergangenen Jahren an deutschen Universitäten und Fachhochschulen stark an Bedeutung gewonnen. Geführt hat dazu eine Reihe von Entwicklungen: Nachdem 1998 das sogenannte, bis dahin im Sozialgesetzbuch verankerte Beratungsmonopol des damaligen Arbeitsamtes (heute Agentur für Arbeit) wegfiel, war es auch weiteren Trägern möglich, berufsorientierende Beratung anzubieten. Für die Hochschulen – dieser Begriff dient in diesem Aufsatz als Sammelbegriff für Universitäten und Fachhochschulen – waren aber andere Entwicklungen wesentlicher: Die Breite der Studienmöglichkeiten nahm zu, was zu größerer Orientierungsnotwendigkeit bei Studieninteressierten führte. Die Zahl der Studierenden steigt seit Jahrzehnten kontinuierlich, wodurch auch Erwartungen und Zielsetzungen an ein Hochschulstudium vielfältiger werden. Nur ein kleiner Teil der Absolvent*innen strebt eine Laufbahn im Wissenschaftssystem an. Die Erwartung guter Chancen auf dem Arbeitsmarkt oder die Hoffnung auf vielfältige berufliche Möglichkeiten sind heute für die meisten Studierenden wesentliche Motivationen zu studieren (Grützmacher, Ortenburger & Heine, 2011; Multrus, Majer, Bargel & Schmidt, 2017). Der weitaus größte Teil aller Absolvent*innen findet seine berufliche Perspektive auf dem außerhochschulischen Arbeitsmarkt. Der Bologna-Prozess mit der europaweiten Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen brachte auch für das deutsche Hochschulsystem eine zusätzliche Fokussierung auf die beschäftigungsbefähigende Qualität eines Studiums. Zugleich machten sich auch die Kultusministerkonferenz (KMK), die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) und der Wissenschaftsrat (WR) die Position zu eigen, Studiengänge müssten neben weiteren Zielen auch die Beschäftigungsfähigkeit nachhaltig fördern (Hochschulrektorenkonferenz [HRK], 2009; Kultusministerkonferenz [KMK], 2010; Wissenschaftsrat, 2015). Parallel zu allen diesen Entwicklungen entstanden an zahlreichen deutschen Hochschulen auf zentraler Ebene oder in den Fachbereichen Einrichtungen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, häufig unter der Bezeichnung Career Service. Ihr Auftrag ist es, durch Seminare, Beratungsangebote und Informationsvermittlung die Employability der Studierenden zu stärken. Diese Angebote werden in der englischsprachigen Literatur unter dem Begriff Career Interventions (CI) zusammengefasst, der so auch in dieser Studie verwendet wird. Laut Career Service Netzwerk Deutschland (csnd), dem Bundesverband hochschulischer Career-Service-Einrichtungen, verfügten 2017 von den damals 428 deutschen Hochschulen 260 über einen Career Service, das sind 61% (Career Service Netzwerk Deutschland [csnd], 2018). Selbst wenn viele Hochschulen inzwischen Career Services anbieten, kam diese institutionelle Eingliederung der Thematik in Deutschland im internationalen Vergleich verhältnismäßig spät. Die Mehrzahl der Career Services an den deutschen Hochschulen entstand in den 1990er- und 2000er-Jahren. Anders verlief die Entwicklung etwa in den USA, wo solche Einrichtungen an Hochschulen bereits zu Beginn des 20. Jahrhunderts etabliert wurden (Reardon & Fiore, 2014b) und zeitgleich erste Theorien zur beruflichen Entwicklung entstanden (Gallo, 2017). Zwar hat das deutsche Bildungssystem mittlerweile bei der Etablierung von Einrichtungen zur Förderung der Employability aufgeholt. Die Effekte dieser Angebote werden in Deutschland jedoch weiterhin kaum beforscht. Eine internationale Recherche englischsprachiger Literatur der Bank of America ergab, dass von allen identifizierten Studien zur Careers Education an Schulen und Colleges 63% aus den USA und 25% aus Großbritannien stammen (Hughes, Mann, Anthony, Barnes, Baldauf

Wie werden in Deutschland Bewerberinnen und Bewerber um einen Studienplatz ausgewählt? Eine empirische Analyse der aktuellen Zulassungspraxis getrennt nach Fächergruppen und Hochschulen unterschiedlicher Trägerschaft

Jannika Haase, Edith Braun, Julia Böttger, Bettina Hannover

Zusammenfassung: Die Studienplatzvergabe in Deutschland ist deutlichen Veränderungen unterworfen und wird immer vielfältiger. Wir erarbeiteten einen systematischen Überblick über alle derzeit an deutschen Hochschulen eingesetzten Zulassungsverfahren, getrennt nach Fächergruppen und Hochschulträgerschaft. Dazu zogen wir eine zufällige, geschichtete Stichprobe von 1,000 Studiengängen. Die Ergebnisse zeigen u.a., dass in MINT die Vergabe von Studienplätzen besonders häufig ausschließlich über die Abiturnote/HZB erfolgt, und dies häufiger als in Wirtschaft und Recht oder den Gesellschaftswissenschaften. In Wirtschaft und Recht werden die Bewerbenden besonders oft auf der Grundlage eines von der jeweiligen Hochschule selbst entwickelten Zulassungsverfahrens ausgewählt. Kombinationen aus mehreren unterschiedlichen Kriterien werden vor allem an privaten Hochschulen in den Gesundheitswissenschaften eingesetzt. Personen ohne HZB haben Zugang zu einem beträchtlichen Anteil der Studiengänge. Wir diskutieren die Befunde vor dem Hintergrund der zunehmenden Heterogenität der Studienplatzinteressierten hinsichtlich Chancengleichheit und Fairness.

Schlüsselwörter: Zulassungsverfahren, Review, Abiturnote bzw. Hochschulzugangsberechtigung (HZB), private vs. staatliche Hochschulen, Fairness

How are applicants for study places in higher education selected in Germany? A systematic overview of current admission practices by subject area and higher education institutions of different sponsorship

Summary: The allocation of study places in higher education in Germany is subject to profound changes. In a systematic overview, we describe all currently used admission procedures at German higher education institutions, split by subject area and sponsorship of the higher education institution. We drew a random, stratified sample of 1,000 study programs. Results show, among other things, that within STEM, the allocation of study places is particularly often based exclusively on the average grade in the school leaving certificate (Abitur), and this more frequently than in economic sciences and law or the social sciences. In economic sciences and law, applicants are particularly often selected via admission procedures developed by the respective higher education institution itself. Combinations of different criteria are used most frequently at private universities in health sciences. Applicants without university entrance qualification have access to a considerable proportion of study programs. Results are discussed against the background of the increasing heterogeneity of applicants for university study places in terms of equal opportunities and fairness.

 https://doi.org/10.3224/zehf.5i2.03

Keywords: higher education entrance procedure, review, average grade of Abitur/university entrance qualification, private versus state universities, fairness

1 Einleitung

In Deutschland hat jede Person mit einer Hochschulzugangsberechtigung (HZB), d.h., die ein Abitur, ein Fachabitur oder eine fachgebundene Hochschulreife vorweisen kann, das Recht, ein Studium an einer Hochschule ihrer Wahl aufzunehmen. Der freie Zugang zu Hochschulen ergibt sich aus dem deutschen Grundgesetz (Art. 3 und Art. 12 GG; Sozialstaatsprinzip des Grundgesetzes Art. 20 Abs. 1 GG) und Zulassungsbeschränkungen dürfen nur dann eingesetzt werden, wenn „die Ausbildungskapazitäten voll ausgeschöpft sind und die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber nach sachgerechten Kriterien stattfindet, wobei alle Bewerberinnen und Bewerber zumindest eine Chance auf einen Studienplatz haben müssen" (Hochschulrektorenkonferenz [HRK], 2020, Absatz 2).

1.1 Gesetzliche Grundlagen einer veränderten Zulassungspraxis

Aufgrund des starken Anstiegs der Anzahl von Studienbewerbenden in den letzten Jahrzehnten und dem damit verbundenen Missverhältnis zwischen Gesamtnachfrage und vorhandener Kapazität an Studienplätzen mussten in vielen grundständigen Studiengängen an deutschen Hochschulen Zulassungsgrenzen etabliert werden. Zulassungsgrenzen meinen den Umstand, dass es aufgrund von Kapazitätsbeschränkungen für einen bestimmten Studiengang nur eine im Voraus festgelegte begrenzte Anzahl von Studienplätzen gibt (Numerus Clausus [NC]) und somit verschiedene Zulassungskriterien gelten können (vgl. Centrum für Hochschulentwicklung [CHE], 2018). Das Spektrum der Zulassungskriterien hat sich seit 2004 mit der Novellierung des Hochschulrahmengesetzes erweitert (Siebtes Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes: 7. HRGÄndG, 2004). Auch die Bundesländer änderten ihre gesetzlichen Grundlagen für die Vergabe von Studienplätzen in örtlich zulassungsbeschränkten Studiengängen. So ist beispielsweise die Teilnahme an einem Orientierungstest (OT) für die Immatrikulation in Studiengängen eines ersten berufsqualifizierenden Abschlusses in Baden-Württemberg verpflichtend (Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg, 2021). Da die zentralen Vergabeverfahren für Studienplätze (Zentrale Vergabestelle für Studienplätze [ZVS]; Stiftung für Hochschulzulassung [SfH]) außer in den bundesweit zulassungsbeschränkten Studiengängen von hochschuleigenen Vergabeverfahren abgelöst wurden, gewannen deutsche Hochschulen in den letzten Jahren an Autonomie für die Konzeption ihrer Zulassungsverfahren. Auch in bundesweit zulassungsbeschränkten Studiengängen erhielten die Hochschulen in den letzten Jahren Handlungsspielräume für die Konkretisierung der Auswahlkriterien, da die Zulassungszahlen nun nach den Regularien der Landesrechte und auf Grundlage der jährlichen Aufnahmekapazitäten festgesetzt werden (Artikel 6 Absatz 1 und Artikel 12 Absatz 1, Staatsvertrag über die Hochschulzulassung, 2019). Im Unterschied zu nicht-bundesweit zulassungsbeschränkten Studiengängen legt aber grundsätzlich der Gesetzgeber die allgemeinen Kriterien für die Vergabe von knappen Studienplätzen fest (Bundesverfassungsgericht [BVerfG], 2017). Das Bundesverfassungsurteil

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

Charlotte Bröder, Annabell Daniel, Martin Neugebauer

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

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

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

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

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

1 Einleitung

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

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

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

Entwicklung und Validierung eines Erwartungs- und Interessenstests (E × I - Test) zur Erkundung studienfachspezifischer Passung in einem Online-Self-Assessment

Belinda Merkle, Moritz Schiltenwolf, Andrea Kiesel, Oliver Dickhäuser

Zusammenfassung: Realistische Erwartungen und Passung zwischen Interessen und Studieninhalten sind zentrale Ansatzpunkte bei der Steuerung von Studienwahlentscheidungen. In einem neu entwickelten fachspezifischen Erwartungs- und Interessenstest (E × I - Test) für Psychologie werden erstmals Erwartungsdiskrepanzen und Interessen kombiniert betrachtet und dementsprechend auch übertroffene oder enttäuschte Erwartungen erfasst und rückgemeldet. Die zu den Studieninhalten des neuen Verfahrens entwickelten Items konnten annähernd perfekt den Studienfachbereichen zugeordnet werden und deckten diese weitgehend vollständig und gleichmäßig ab. 2,033 Studieninteressierte bearbeiteten den E × I - Test im Rahmen eines Online-Self-Assessments und fühlten sich danach informierter als vorher. Insgesamt bewerteten die Studieninteressierten das neue Verfahren positiv und 94% würden es weiterempfehlen. Auf Basis des vorgestellten Verfahrens für das Bachelor-Psychologiestudium könnten weitere E × I - Tests für die Orientierung in andere Studienfächer oder Berufe entwickelt und validiert werden, für welche sowohl spezifische Interessen als auch enttäuschte Erwartungen eine Rolle spielen.

Schlüsselwörter: Erwartungs-Interessenstest, Erwartungsdiskrepanzen, Interessen, Valenz der Erwartungsdiskrepanzen, Studierende-Studienfach Passung, Online-Self-Assessment

Development and validation of an Expectation-Interest Test (E × I - Test) to explore fit for a specific major in an online self-assessment

Summary: Both, realistic expectations and fit between interests and study content are crucial to guide study choice decisions. A newly developed subject-specific Expectation-Interest Test (E × I - Test) for psychology considers, for the first time, expectation discrepancies and interests in combination. Thus, exceeded or disappointed expectations are assessed and reported back. It was shown that the newly developed items which represent study contents can be assigned almost perfectly to the study subject areas and cover them to a large extent completely and evenly. 2,033 prospective students completed the E × I - Test as part of an online self-assessment and felt more informed afterwards than before. Overall, prospective students rated the new procedure positively and 94% would recommend it to others. Based on the presented procedures for the bachelor psychology studies, further E × I - Tests could be developed and validated for orientation to other fields of study or professions, for which both specific interests and disappointed expectations play a role.

Keywords: expectation-interest test, expectation discrepancies, interests, valence of expectation discrepancies, student-study subject fit, online self-assessment

1 Einleitung

Die Hochschullandschaft in Deutschland hat sich in den letzten Jahren stark weiterentwickelt. Es gibt eine immer größere Vielfalt an Studiengängen (Frankenberg, 2008) und eine steigende Zahl an Studienanfänger*innen (Statistisches Bundesamt, 2020). Allerdings entsteht bei Studieninteressierten zunehmend Unsicherheit hinsichtlich der Frage, welches Studienfach das richtige für sie ist (Hasenberg, 2012; Wolter, 2008). Die Unsicherheit bei der Studienwahl ist nicht überraschend, wenn man bedenkt, dass die Entscheidung für einen bestimmten Studiengang einen komplexen Informations- und Reflexionsprozess erfordert.

Gemäß der Person-Environment Fit-Theorie drückt sich Passung zwischen Studierenden und Studienfach unter anderem in der Passung zwischen Interessen und Studieninhalten aus, was wiederum die spätere Studienzufriedenheit beeinflusst (Cable & DeRue, 2002; Westermann & Heise, 2018). Zusätzlich spielt die Realitätsnähe der Erwartungen an das Studienfach eine wichtige Rolle für den Studienerfolg (Hasenberg & Schmidt-Atzert, 2013). Somit müssen Studieninteressierte über ihre eigenen Interessen reflektieren und sich über die Angebote ihres angestrebten Studiengangs informieren, um ein akkurates Bild von sich selbst und von ihrem Studiengang zu gewinnen sowie etwaige falsche Erwartungen zu korrigieren (Hasenberg & Schmidt-Atzert, 2013). Und schließlich müssen sie diese beiden Bilder miteinander vergleichen und abwägen, ob der Studiengang der passende für sie ist. Dass dies häufig misslingt, zeigen die zahlreichen Studienfachwechsel und Studienabbrüche von Studierenden, die zu Beginn des Studiums nicht ausreichend informiert waren, mit den falschen Erwartungen ins Studium gestartet sind oder zu geringes Interesse am Studienfach hatten (Heublein, Hutzsch, Schreiber, Sommer & Besuch, 2010; Schiefele, Streblow & Brinkmann, 2007; Schmidt-Atzert, 2005).

Da Studienabbruch mit persönlichen und gesellschaftlichen Kosten verbunden ist, ist es sinnvoll, Studieninteressierte bei diesem Informations- und Reflexionsprozess zu unterstützen (Frebort & Kubinger, 2008; Hasenberg, 2012). Dabei können Erwartungs- und Interessenstests in Online-Self-Assessments (OSAs) einen großen Beitrag leisten, da diese meist kostenlos, eigenständig und barrierearm bearbeitet werden können und somit für Studieninteressierte leicht zugänglich sind (Hasenberg & Schmidt-Atzert, 2014). Je nach der Phase im Entscheidungsprozess können Studieninteressierte dabei auf allgemeine oder fachspezifische Verfahren zurückgreifen (Heukamp, Putz, Milbradt & Hornke, 2009). Allgemeinere Verfahren liefern eine erste Orientierung, was generell in einem Studium erwartet wird und welche der vielen Studienfächer für einen Studieninteressierten in Frage kommen (z.B. *OrientierungsTest,* Ministerium für Wissenschaft; vgl. Hell, 2009*).* Diese Verfahren basieren häufig auf dem RIASEC-Modell (Holland, 1997), welches Interessen in sechs grundlegenden Bereichen umfasst und damit zur Orientierung in einem breiten Range von Studiengängen genutzt werden kann. Zu diesem Zweck erhalten Studieninteressierte eine Empfehlung, welche der vielen Studiengänge zu ihren Interessen passen. Somit sind diese Verfahren besonders zu Beginn des Entscheidungsprozesses relevant (Hasenberg, 2012; Heukamp et al., 2009). Je konkreter der Studienwunsch ist, desto wichtiger sind fachspezifisch-konfirmierende Verfahren, in denen die Passung für ein konkretes Studienfach überprüft werden kann (z.B. *Online-Self-Assessment des Bachelorstudiengangs Psychologie*, Universität Marburg; vgl. Hasenberg & Schmidt-Atzert, 2014). Ziel dieser Gruppe von Verfahren sollte es sein, Interessen und Erwartungsdiskrepanzen (Abweichung der Erwartung der Teilnehmenden von der Ein-