

HANDLUNGSEMPFEHLUNG

Duales Studium

Studium und Praxis zielführend kombinieren

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA)

Wer wir sind und was wir leisten

Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) ist ein Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln und wird gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. Das KOFA unterstützt kleine und mittlere Unternehmen (KMU) dabei, Fachkräfte zu finden, zu binden und zu qualifizieren.

Folgende Angebote bietet das KOFA:



Studien: Analysen zur Fachkräftesituation in Deutschland



Handlungsempfehlungen und Checklisten: Tipps für Ihre Personalarbeit



Praxisbeispiele: Best Practice zum Nachahmen und Weiterdenken



Trends: Zukunftsthemen wie Digitale Bildung und Führung 4.0



Vorträge und Netzwerke: Austausch mit den Expertinnen und Experten vor Ort



Willkommenslotsen: Schulungen für die Flüchtlingsintegration in KMU



Webinare: Weiterbildung und Austausch vom Schreibtisch aus



Newsletter: regelmäßige Infos über aktuelle Trends im Themenfeld

**Mehr Informationen auf
www.kofa.de**

**E-Mail: fachkraefte@iwkoeln.de
Telefon: 0221-4981-543**

twitter.com/KOFA_de



Duales Studium

Studium und Praxis zielführend kombinieren

Impressum

Herausgeber

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.
Postfach 10 19 42, 50459 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
www.iwkoeln.de

Redaktion

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung
Postfach 10 19 42, 50459 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
fachkraefte@iwkoeln.de
www.kofa.de

Autorin

Dr. Lydia Malin

Gestaltung und Produktion

Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH, Köln

Stand

Januar 2020

Fotos

Johanna Abend, ITT Bornemann
Getty Images
Michael Knittel, DHBW

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Inhalt



Einführung

Worum es geht 6

Kapitel 1

So profitiert Ihr Unternehmen 8

Kapitel 2

So gehen Sie vor 10

Schritt 1: Einführung dualer Studiengänge vorbereiten 10

Schritt 2: Dual Studierende rekrutieren 14

Schritt 3: Das duale Studium gestalten 16

Kapitel 3

So messen Sie Ihren Erfolg 17

Weiterführende Informationen 18



Einführung

Worum es geht

Was ist ein duales Studium?

Bei dualen Studiengängen wird das Studium an einer staatlichen oder privaten Hochschule mit einer dualen Ausbildung oder intensiven Praxisphasen in Ihrem Betrieb verknüpft. Diese Kombination ermöglicht es den dual Studierenden, die Vorteile eines Hochschulstudiums mit Praxiserfahrungen in Ihrem Betrieb anzureichern. Gleichzeitig haben Sie als Unternehmen die Möglichkeit, eine akademisch ausgebildete Nachwuchskraft, die aber auch das „Handwerk“ von der Pike auf gelernt hat, frühzeitig an Ihr Unternehmen zu binden.

Welche dualen Studienmodelle gibt es?

Das duale Studium zeichnet sich dadurch aus, dass es an zwei Lernorten stattfindet – der Hochschule (oder Berufsakademie) und dem Betrieb. Je nachdem, wie zentral der jeweilige Lernort ist, werden in der Theorie drei Modelle unterschieden:

1. das **ausbildungsintegrierende duale Studium**, bei dem parallel zu einem Bachelor an der Hochschule ein vollwertiger dualer Berufsabschluss erworben wird,
2. das **praxisintegrierende duale Studium**, bei dem das Hochschulstudium durch verpflichtende Praktika als fester Bestandteil der Studienleistung ergänzt wird,
3. das **berufsintegrierende duale Studium**, bei dem ein Voll- oder Teilzeitstudium neben einer fachlich verwandten Berufstätigkeit absolviert wird.

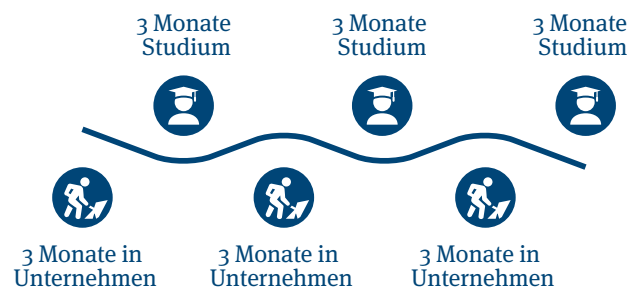
In der Praxis finden sich oft Mischformen der ersten beiden Typen, bei denen intensive Praxisphasen sowie Unterricht an einer Berufsschule mit einem Studium verknüpft werden, ohne dass zwangsläufig ein formaler Berufsabschluss erworben wird. Je nach Studiengang bzw. kooperierender Hochschule variieren dabei die Präsenzzeiten am jeweiligen Lernort. Möglich ist beispielsweise das blockweise Wechseln zwischen Hochschule und Betrieb oder das Wochenmodell, bei dem innerhalb jeder Woche einige Tage an der Hochschule und einige Tage im Betrieb (und ggf. in der Berufsschule) verbracht werden.



Im Jahr 2016 gab es über 100.000 dual Studierende in 47.458 Unternehmen und 1.592 verschiedenen Studiengängen. Gut die Hälfte aller dualen Studiengänge war dabei praxisintegrierend, das heißt, es wurde kein anerkannter Ausbildungsabschluss erworben (Hofmann/König, 2017).

Es gibt unterschiedliche Studienzeitmodelle

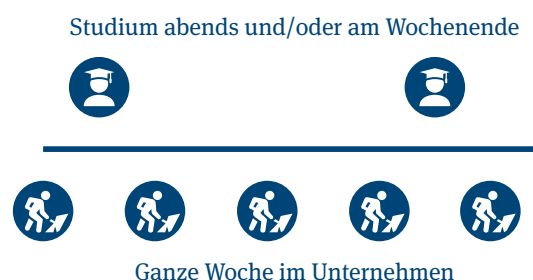
Blockmodell



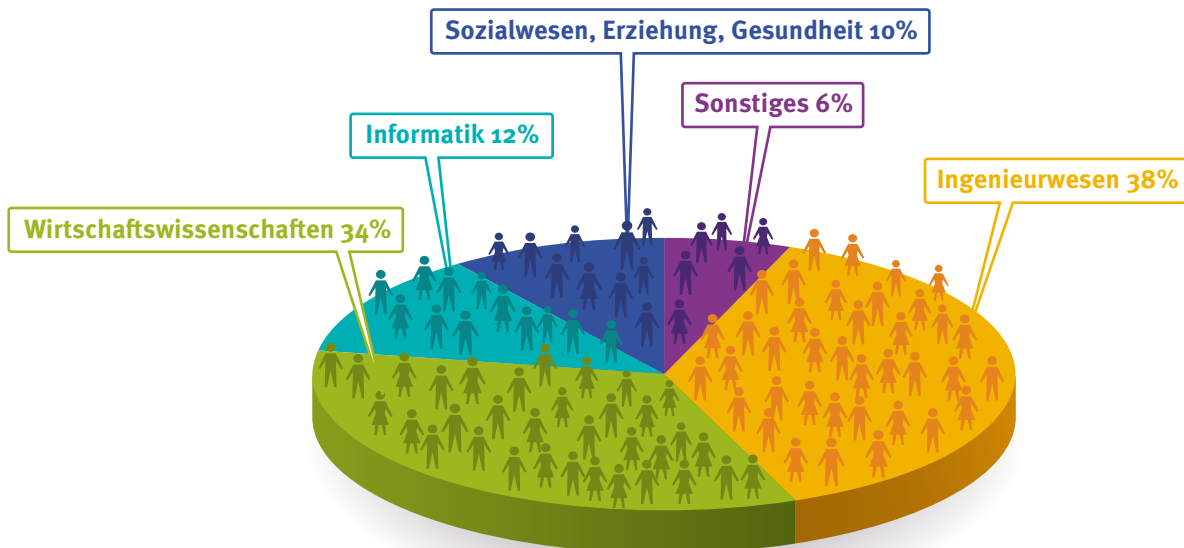
Wochenmodell



Abendmodell



In welchen Fachrichtungen gibt es die meisten dualen Studiengänge?



Für wen eignet sich ein duales Studium?

Da ein duales Studium mit einer hohen Arbeitsbelastung für die dual Studierenden einhergeht, eignet es sich ausschließlich für leistungsstarke Absolventinnen und Absolventen mit (Fach-)Hochschulzugangsberechtigung. Die dual Studierenden benötigen eine hohe Leistungsbereitschaft und Motivation, da die praktischen Bestandteile ihrer Ausbildung zusätzlich zum Studium absolviert werden.

In welchen Fachrichtungen bietet sich ein duales Studium an?

Im Jahr 2017 gab es über 1.500 duale Studiengänge. Die meisten dieser Studiengänge wurden im Ingenieurwesen und in den Wirtschaftswissenschaften angeboten. Dabei gibt es Studiengänge, die sich explizit an kleine und mittlere Unternehmen (KMU) richten (Hofmann/König, 2017).

Zudem besteht eine Vielzahl an dualen Studienangeboten, die (ausschließlich) mit einer Ausbildung im Handwerk kombinierbar sind. So kann beispielsweise die Ausbildung als Elektroniker/-in für Maschinen- und Antriebstechnik mit einem Bachelor in Me-

chatronik kombiniert werden oder eine Ausbildung zur Zimmerin/zum Zimmerer mit einem Bachelor in Holztechnik.

Was erfahren Sie in dieser Handlungsempfehlung?

Diese Handlungsempfehlung zeigt Ihnen, wie auch Ihr Unternehmen erfolgreich die Vorteile eines dualen Studiums nutzen kann. Folgende Fragen werden hierbei beantwortet:

1. Was sind die Vorteile eines dualen Studiums für Ihr Unternehmen?
2. Was sind die ersten Schritte?
3. Wie gehen Sie bei der Rekrutierung von dual Studierenden vor?
4. Wie können Sie das duale Studium im Betrieb gestalten, um die dual Studierenden langfristig an Ihr Unternehmen zu binden?

Kapitel 1

So profitiert Ihr Unternehmen



Das Angebot eines dualen Studiums bietet Ihrem Unternehmen vielfältige Vorteile. Wir geben Ihnen zehn gute Gründe, warum sich das duale Studium auch für Sie lohnen kann:

1. Sie erhalten hochqualifizierte Nachwuchskräfte, die praxisgerecht ausgebildet und mit Ihren Betriebsabläufen gut vertraut sind.
2. Das duale Studium wird insbesondere von leistungsstarken Abiturienten nachgefragt. Sie werden für diese Zielgruppe interessant.
3. Sie können Ihre zukünftigen Fach- oder Führungskräfte frühzeitig an Ihr Unternehmen binden und sichern sich so einen Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Arbeitgebern.
4. Viele dual Studierende streben eine Leitungsposition an. Die Abbruchquote ist beim dualen Studium mit circa 7 Prozent deutlich geringer als beim regulären Bachelor-Studium insgesamt (28 Prozent).
5. Durch die parallele Auseinandersetzung mit praktischen und theoretischen Fragestellungen desselben Berufsfeldes erwerben dual Studierende ein umfangreiches Wissen und können so noch besser innovative Ideen einbringen.
6. Dual Studierende lernen verschiedene Unternehmensbereiche kennen und können so stabile Netzwerke im Unternehmen aufbauen.
7. Über den fachlichen Austausch mit der kooperierenden Hochschule bleiben auch Sie auf dem aktuellen Stand bei neuen Entwicklungen.
8. Durch Ihre Präsenz an der jeweiligen Hochschule haben Sie die Chance, Ihr Unternehmen bei den Studierenden bekannter zu machen und sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren.
9. Viele Hochschulen informieren online über Kooperationspartner, sodass Studieninteressierte auf Ihr Unternehmen aufmerksam werden. Zudem erscheint Ihr Unternehmenskontakt in der Datenbank von AusbildungPlus, dem Portal für duales Studium und Zusatzqualifikationen in der beruflichen Erstausbildung (www.bibb.de/ausbildungplus/de).
10. Insbesondere private Hochschulen bieten im Gegenzug zu den Studiengebühren zusätzliche Services: Sie können beispielsweise aktiv an der Ausgestaltung des Studiums mitwirken oder Auftragsarbeiten in den hochmodernen Laboren und/oder Lehrwerkstätten der Hochschulen durchführen lassen.



Blick in die Praxis

Duales Studium: Ein guter Weg der Nachwuchskräfte-sicherung

Das Unternehmen ITT Bornemann profitiert von der Kooperation mit Hochschulen

Seit zwölf Jahren setzt der Pumpenhersteller ITT Bornemann beim Thema Nachwuchssicherung auch auf duale Studiengänge. Der mittelständische Familienbetrieb kooperiert gleich mit mehreren Hochschulstandorten und kann so – abgestimmt auf den eigenen Bedarf – besonders leistungsstarken Abiturientinnen und Abiturienten einen attraktiven Einstieg ins Unternehmen bieten.

Wie findet man duale Studentinnen und Studenten?

Die Vorteile, die ein duales Studium Berufseinsteigern bringen, liegen auf der Hand: Theorie und Praxis sind eng verzahnt, die jungen Erwachsenen verdienen ihr erstes Geld, Studiengebühren übernimmt das Unternehmen, und eine Anstellung im Betrieb ist nach der Ausbildungszeit in der Regel fest vorgesehen. „Trotzdem ist es für uns nicht einfach, die dualen Studienplätze zu besetzen“, erzählt Johanna Abend. „Unter den Jugendlichen hat sich rumgesprochen, wie anspruchsvoll ein duales Studium ist. Die Doppelbelastung durch Studium und Arbeit ist nicht zu unterschätzen.“

Häufig lernt Johanna Abend potenzielle Bewerberinnen und Bewerber direkt in der Schule kennen. Das mittelständische Unternehmen nutzt Schulkooperationen und Berufsinformationstage an den benachbarten Gymnasien und Gesamtschulen, um Schülerinnen und Schüler gezielt anzusprechen.

Arbeit und Studium im Wechsel

Elf Wochen Uni, elf Wochen Betrieb. Diesen Wechsel aus Theorie und Praxis durchlaufen die dualen Stu-

denten, die an der Universität Bielefeld einen Bachelor in Elektrotechnik machen. Wer in Hannover einen Abschluss als Wirtschaftsingenieur oder Konstruktionsmechaniker anstrebt, folgt einem anderen Rhythmus. „In den beiden Fachrichtungen erwerben die Studenten parallel zum Bachelor-Studium auch einen IHK-Ausbildungsabschluss“, sagt Johanna Abend. „Deshalb heißt es für die Studenten in den ersten zwei Jahren: Montag und Dienstag Berufsschule, Mittwoch bis Freitagmittag Betrieb, Freitagnachmittag und Samstag Universität.“ Nach zwei Jahren besitzen die Nachwuchskräfte dann einen IHK-Abschluss als Industriekaufmann/-kauffrau oder als technische/r Zeichner/in. Nach einem weiteren Jahr Vollzeit-Studium haben sie ihren Bachelor-Abschluss in der Tasche und können im Unternehmen durchstarten.

Was kostet ein duales Studium?

Die stellvertretende Personalchefin rät anderen Unternehmen, genau zu prüfen, ob es sich lohnt, duale Studienplätze im Betrieb anzubieten. Es sei ein durchaus kostenintensiver Weg, um Nachwuchskräfte zu finden. Schließlich zahlt das Unternehmen neben den Studiengebühren auch die tariflich vorgesehene Ausbildungsvergütung. Hinzu kommen Kosten für Lehrmaterialien und das zeitliche Engagement der betreuenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Fachabteilungen.

„Für uns lohnt sich das“, resümiert Abend. „Seit zwölf Jahren gewinnen wir über diesen Weg top ausgebildetes Personal mit einer hohen Unternehmensloyalität“.

Das ganze Praxisbeispiel finden Sie unter www.kofa.de/inhalte-von-a-z/praxisbeispiele

Kapitel 2

So gehen Sie vor



Um das Angebot dualer Studiengänge erfolgreich in Ihrem Unternehmen einzuführen, ist es wichtig, zuvor die zu besetzende Position und einen geeigneten Studiengang zu bestimmen. Achten Sie bei der Rekrutierung dual Studierender darauf, etwa ein Jahr Vorlaufzeit einzuplanen. Weitere Informationen erhalten Sie hier Schritt für Schritt:

Einführung dualer Studiengänge vorbereiten



SCHRITT
01

- Welche Positionen wollen Sie besetzen?
- Welcher Studiengang passt dazu?
- Wie schließen Sie einen Kooperationsvertrag mit einer Hochschule ab?

Dual Studierende rekrutieren



SCHRITT
02

- Wie gestalten Sie die Stellenausschreibung?
- Wie wählen Sie die passende Nachwuchskraft aus?

Das duale Studium gestalten



SCHRITT
03

- Wie stellen Sie optimale Lernbedingungen sicher?
- Wie binden Sie die Nachwuchskraft ans Unternehmen?

Schritt 1: Einführung dualer Studiengänge vorbereiten

Wenn Sie noch keinerlei Erfahrungen mit dem dualen Studium in Ihrem Betrieb haben, gilt es, frühzeitig die nötigen Vorbereitungen zu treffen. Sie sollten:

1. Ihren Bedarf an akademisch ausgebildeten Nachwuchskräften ermitteln,
2. einen geeigneten Studiengang und eine entsprechende Hochschule auswählen,
3. eine Kooperation mit der Hochschule eingehen.

Zunächst ist es für Sie wichtig, für Ihren Betrieb zu ermitteln, in welchen Bereichen Sie einen **Bedarf an akademisch ausgebildeten Nachwuchskräften** haben. Hierfür können Sie sich folgende Fragen stellen:

- In welchem Ihrer Unternehmensbereiche benötigen Sie wann und für welche Berufsgruppen eine akademisch qualifizierte Fachkraft?

- Wie relevant ist es für die Umsetzung Ihrer zukünftigen Geschäftsstrategie, genau auf Ihre Unternehmensbedarfe hin ausgebildete Akademikerinnen und Akademiker zu bekommen?
- Welcher Hochschulabschluss wird für die zu besetzende(n) Stelle(n) benötigt?

Anschließend **wählen Sie eine geeignete Hochschule aus**. Dabei ist es gut möglich, dass für Ihren betrieblichen Bedarf unterschiedliche Studiengänge an verschiedenen Hochschulen in Frage kommen. Sie können auch mit mehr als einer Hochschule zusammenarbeiten. Duale Studiengänge werden in Deutschland an Berufsakademien, privaten und staatlichen Hochschulen sowie Universitäten angeboten. In Baden-Württemberg ist der größte Anbieter dualer Studiengänge die Duale Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) mit verschiedenen Standorten.



Die für Ihren betrieblichen Bedarf passenden dualen Studiengänge und Hochschulen finden Sie über die Datenbank AusbildungPlus (www.bibb.de/ausbildungplus/de/index.php).

Wenn Sie sich für eine entsprechende Hochschule entschieden haben, treten Sie mit ihr in Kontakt.

Wenn die Homepage keine expliziten Ansprechpartnerinnen oder Ansprechpartner für Unternehmen ausgewiesen hat, nehmen Sie am besten Kontakt mit der entsprechenden Studiengangsleitung auf.

Schließen Sie mit der ausgewählten Hochschule einen **Kooperationsvertrag** ab. In der Regel stellen die Hochschulen für jeden Studiengang einen vorgefertigten Musterkooperationsvertrag zur Verfügung. Dieser regelt zum Beispiel:

- Art und Anzahl der dualen Studienplätze,
- Zeiten an der Hochschule bzw. im Betrieb (Zeitmodell),
- ob – und wenn ja, in welcher Höhe – Kosten entstehen und wer diese zu tragen hat (z. B. Kooperationsentgelte oder Studiengebühren),
- Pflichten der Hochschule bzw. der Berufsakademie (z. B. Bereitstellung von erforderlichen Studienangeboten außerhalb der betrieblichen Praxis, Informationen über Vorlesungszeiten und Prüfungstermine),
- Pflichten des Unternehmens (z. B. Bereitstellung von Betriebsstätten für die Praxisphasen, Freistellung der bzw. des Studierenden für Studienzeiten und Prüfungen),
- Vertragsdauer (Laufzeit und Kündigungsfristen).



Wie Sie Ihren Personalbedarf richtig einschätzen können, um bedarfsgerecht Nachwuchskräfte zu rekrutieren, zeigt Ihnen die KOFA-Handlungsempfehlung „Personalbedarfsplanung“.

(www.kofa.de/personalarbeit-analysieren/personalbedarf-planen/personalbedarfsplanung)



Blick in die Praxis

Duales Studium: Auch für KMU interessant? Wie Unternehmen von dualen Studiengängen profitieren.

Interview mit Michael Knittel
– Studiengangleiter BWL-Handwerk DHBW Stuttgart

An der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) in Stuttgart können Studierende sich gezielt für die Arbeit in kleinen und mittleren Handwerksbetrieben ausbilden lassen. Prof. Dr. Michael Knittel, Leiter des Studiengangs BWL-Handwerk, erklärt im Interview, wie die Zusammenarbeit zwischen Hochschule und Betrieben funktioniert und wie Unternehmen von ihr profitieren.

Prof. Dr. Knittel, wie können Unternehmen Teil des dualen Studiengangs BWL-Handwerk werden?

Knittel: Typischerweise kontaktieren Unternehmen mich direkt. Um in das Programm aufgenommen zu werden, müssen die Firmen „Dualer Partner“ werden. Dieser Ablauf ist recht simpel: Die Betriebe füllen zunächst einen Zulassungsantrag aus. Den gehe ich in der Regel gemeinsam mit den Firmen durch, um potenzielle Missverständnisse zu vermeiden. Anschließend geht der Antrag an den Hochschulrat, der dann für gewöhnlich seine Zustimmung erteilt. Dieser ganze Vorgang dauert in der Regel nicht länger als zwei Monate.

Welche Voraussetzungen müssen Unternehmen mitbringen?

Knittel: Unser Studiengang BWL-Handwerk ist auf kleine und mittlere Unternehmen im Handwerksbereich ausgerichtet. Um bei uns aufgenommen zu werden, müssen Betriebe also ein paar Dinge erfüllen: Sie müssen natürlich aus der Handwerksbranche sein, wobei auch angrenzende Bereiche wie Be-

ratung und andere Dienstleistungen in Ordnung sind. Firmen sollten nicht zögern sich zu bewerben, auch wenn das Profil nicht zu hundert Prozent handwerklich ist. Formal muss ein Betrieb mindestens einen Mitarbeiter mit Meistertitel, Hochschulabschluss oder einem vergleichbaren Abschluss haben.

Gibt es eine Mindestgröße?

Knittel: Da gibt es keine starren Regeln. Der Studiengang BWL-Handwerk ist aber für kleine und mittlere Unternehmen zugeschnitten. Deshalb sind sehr große Unternehmen eher die Ausnahme. Auf der anderen Seite muss die Betriebsgröße aber zumindest ausreichend sein, dass sich jemand ordentlich um den Studierenden kümmern kann. Ein-Mann-Betriebe passen also beispielsweise eher nicht. Gelegentlich schlagen Betriebe auch eine Verbundlösung vor, bei dem ein Studierender während der Ausbildung zwischen Firmen wechseln kann. Dann können auch sehr kleine Betriebe mitmachen. Ob ein Betrieb generell zu uns passt, spüre ich meistens relativ schnell in den ersten Gesprächen.

Wie finden Studierende und Unternehmen zueinander?

Knittel: Als Hochschule sind wir bei diesem Prozess eher außen vor. Studierende suchen sich eigenständig die Betriebe aus. Dazu können sie entweder die bereits bei uns zugelassenen Unternehmen in einer Liste oder bei der DHBW-Bewerberbörse auf unserer Website anschauen oder sie suchen sich selbst einen Betrieb, der noch nicht bei uns aufgenommen ist

und schlagen uns diesen – nach erfolgreicher Bewerbung – dann vor. Letzteres ist eher die Regel: Von 40 Studierenden im Jahr bringen 30 ein Unternehmen zur Neuzulassung mit. Das ist ganz üblich und kein Problem.

Wie sind Lehr- und Praxisphasen aufeinander abgestimmt?

Knittel: Studierende sind abwechselnd drei Monate im Betrieb und drei Monate an der Hochschule. Unser Rahmenstudienplan ist im Idealfall eng verzahnt mit den Inhalten der Praxisphasen. Die Betriebe kennen unseren Lehrplan, sodass die Theorie- und Praxisinhalte – etwa Rechnungs- und Personalwesen oder Phasen im Unternehmen sowie auch mal vor Ort auf der Baustelle – auch in einen ähnlichen Zeitraum fallen. Das klappt je nach Anforderungen im Betrieb nicht immer perfekt, aber das ist kein Problem. Manche kleinen Betriebe haben natürlich nicht immer eine ganze Abteilung für bestimmte Themen oder das Tagesgeschäft lässt es gerade nicht zu, dass Studierende in bestimmten Bereichen mitarbeiten. Uns ist nur wichtig, dass sie möglichst breit eingesetzt werden und so umfassend die Praxis kennenlernen.

Wo sehen Sie die Vorteile der Zusammenarbeit für Unternehmen?

Knittel: Handwerksunternehmen – vor allem kleinere, deren Namen man nicht unbedingt kennt – suchen immer Nachwuchs und tun sich aber schwer, welchen zu finden. Deshalb sind sie meist sehr erpicht darauf, Studierende aufzunehmen und diese

auch im Anschluss weiter zu beschäftigen. An der DHBW insgesamt liegt die Übernahmequote bei rund 80 Prozent, im Handwerk sogar bei rund 90 Prozent. Betriebe bekommen dadurch junge Mitarbeiter, die das Unternehmen und die Abläufe bereits kennen. Außerdem ist unser Studium auf kleinere Betriebe zugeschnitten: Unsere Abgänger sind Generalisten und sehr unternehmerisch. Und manchmal gibt es sogar noch einen Bonus: Die Studierenden schreiben am Ende des Studiums eine Bachelorarbeit. Das Thema dazu sollen sie aus dem Betrieb heraus entwickeln, sodass es dort auch Anwendung finden könnte. Wir hatten beispielsweise Fälle, wo jemand Möglichkeiten zur Produktivitätserhöhung auf der Baustelle wissenschaftlich bearbeitet hat und das Partnerunternehmen von den Erkenntnissen dieser Arbeit dann profitiert hat.

Mehr Infos über den Studiengang BWL-Handwerk an der DHBW unter: <https://www.dhbw-stuttgart.de/themen/studienangebot/fakultaet-wirtschaft/bwl-handwerk/profil/>

Schritt 2: Dual Studierende rekrutieren

Achten Sie bei der Auswahl dual Studierender darauf, dass sich die Kandidatinnen und Kandidaten zum einen aufgrund guter Noten für ein Studium qualifizieren und zum anderen an intensiver Praxiserfahrung interessiert sind. In der Regel übernehmen Sie als Betrieb die Auswahl Ihrer dual Studierenden. Diese müssen jedoch ebenfalls die Zulassungsbestimmungen der Hochschulen erfüllen – zumeist geht es dabei um eine Hochschulzugangsberechtigung, das heißt, ein Abitur oder Fachabitur.



Stellenausschreibung

Sie sollten freie Stellen für dual Studierende ausschreiben. Gleichzeitig veröffentlichen die Hochschulen häufig eine Liste mit kooperierenden Unternehmen. Über diese können Interessentinnen und Interessenten für ein duales Studium auf Ihr Unternehmen aufmerksam gemacht werden.

Achten Sie bereits bei der Formulierung der Stellenanzeige darauf, dass sich diese in der Aufgabenbeschreibung und dem Anforderungsprofil von Ausbildungsstellen abhebt. Signalfelder sind z. B. „eigenverantwortlich“, „eigene Ideen einbringen“, „Eigeninitiative“ und „hohe Leistungsbereitschaft“. Vielleicht können Sie auch schon eine Perspektive nach Beendigung des Studiums nennen, z. B. eine verantwortungsvolle Position als Junior Consultant im Einkauf.

Wie Sie mit Ihren Stellenausschreibungen verstärkt Frauen erreichen können, erfahren Sie in unserer Handlungsempfehlung „Mit Stellenausschreibungen gezielt weibliche Fachkräfte gewinnen“ (<https://www.kofa.de/mitarbeiter-finden-und-binden/mitarbeiter-finden/wen-rekrutieren/frauen>).

Der erste Schritt in Ihrem Auswahlverfahren stellt wie üblich die **Sichtung der Bewerbungsunterlagen** dar. Dabei beurteilen Sie zunächst den Gesamteindruck der Bewerbung, prüfen die Vollständigkeit der Unterlagen und nehmen eine erste grobe Sortierung vor. Hierauf sollten Sie besonderes Augenmerk legen:

- **Hochschulzulassung:** Das (Fach-)Abitur ist Voraussetzung, um den theoretischen Teil des dualen Studiums – das Hochschulstudium – absolvieren zu können. Die Bewerbungsverfahren beginnen häufig ein Jahr vor Aufnahme des dualen Studiums und daher bevor die Schule beendet wurde. Anhand der Oberstufenzeugnisse können Sie ableiten, ob die Schule voraussichtlich erfolgreich beendet wird.
- **Noten:** Die Prüfungen an der Hochschule sind anspruchsvoller als solche an Berufsschulen. Stellen Sie sicher, dass die Bewerberin oder der Bewerber in den für das Studium relevanten Fächern mindestens gute Noten hat (z. B. in Mathematik und Wirtschaft für das Studium der Betriebswirtschaftslehre oder in Physik für ein Studium der Ingenieurwissenschaften).
- **Leistungsbereitschaft:** Das duale Studium stellt eine Doppelbelastung dar, weil zum Hochschulstudium die Praxisphasen bzw. das Absolvieren der Ausbildung kommen. Ein Hinweis, ob eine Bewerberin oder ein Bewerber diesem Mehr an Aufgaben gewachsen ist, können beispielsweise Nebentätigkeiten während der Schulzeit sein. Hat sie oder er einen Nebenjob gehabt oder gemeinsames Engagement gezeigt?
- **Soziale Kompetenz:** Natürlich spielt es eine zentrale Rolle, dass die Bewerberin oder der Bewerber auch aufgrund von sozialen Kompetenzen in Ihren Betrieb und das Team passt. Absolventinnen und Absolventen dualer Studiengänge eignen sich häufig, um künftige Führungspositionen bei Ihnen zu besetzen. Legen Sie also frühzeitig einen Fokus auf mögliche Führungsqualitäten. War die Kandidatin oder der Kandidat etwa Schulsprecherin oder Schulsprecher oder leitet eine Sportgruppe?



Praxis-Tipp:

Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher beenden ihr Studium häufig, weil sie sich einen stärkeren Praxisbezug wünschen. Seien Sie bei der Rekrutierung dualer Studierender offen für Kandidatinnen und Kandidaten, die vielleicht schon ein Studium begonnen haben und denen Praxisphasen besonders wichtig sind.

Duale Studiengänge gewinnen an Bekanntheit und Beliebtheit bei Abiturientinnen und Abiturienten. Die Möglichkeit, zum einen den Bachelorabschluss zu machen und gleichzeitig Praxiserfahrung zu sammeln sowie Geld zu verdienen, ist für junge Menschen attraktiv. Es kann also sein, dass Sie deutlich mehr Bewerbungen erhalten als zum Beispiel für Ihre ausgeschriebenen Ausbildungsstellen. Häufig eignen sich in diesem Fall **Assessment-Center (AC)**, also zumeist ganztägige Auswahlverfahren, um die Bewerberinnen und Bewerber untereinander vergleichen zu können. Dies kann Unternehmen auch helfen, um deutschlandweit unterschiedliche Abiturergebnisse besser einschätzen zu können.

Zentraler Bestandteil jedes Auswahlverfahrens ist das **persönliche Gespräch**. Dieses kann entweder im AC enthalten oder diesem vor- oder nachgelagert sein. Die Bewerberin oder der Bewerber sollte in diesem Gespräch die eigene Motivation erläutern. Falls Sie ein AC durchführen und davor bereits Interviews geführt haben, können Sie während des AC ein zweites, vielleicht kürzeres Gespräch durchführen, z. B. mit Verantwortlichen aus der jeweiligen Fachabteilung.

Es ist möglich, auch ohne ein ganztägiges AC zu einem **Einstellungstest** einzuladen. Hierdurch können Sie den Leistungsstand der Bewerberinnen und Bewerber besser abschätzen und sie untereinander vergleichen. Ziel von Einstellungstests ist es, neben der Abfrage von Wissen auch die Stressresistenz und die Fähigkeit zu logischem Denken zu ermitteln. Anschließend können Sie erfolgreiche Teilnehmerinnen

und Teilnehmer in einem Bewerbungsgespräch persönlich kennenlernen.

Haben Sie eine/n oder mehrere geeignete Kandidatinnen bzw. Kandidaten gefunden, schließen Sie mit Ihrer Studentin oder Ihrem Studenten einen entsprechenden **Arbeitsvertrag** ab. Bei einem ausbildungsintegrierenden Studiengang – das heißt, wenn gleichzeitig ein anerkannter Ausbildungsabschluss erworben werden soll – handelt es sich um einen **Ausbildungsvertrag**. Bei anderen Formen des dualen Studiums gibt es keine entsprechenden Vorgaben, wie der Arbeitsvertrag ausgestaltet sein muss. Bei fest verankerten Praxisphasen ist es üblich, den Arbeitsvertrag über die Zeit des Studiums zu schließen.

Die **Vergütung** der dual Studierenden richtet sich nach der Art der studienbegleitenden Tätigkeit. Handelt es sich um ein ausbildungsintegrierendes duales Studium, erhält die oder der dual Studierende eine entsprechende Ausbildungsvergütung. Handelt es sich um ein berufsbegleitendes duales Studium, richtet sich das Gehalt nach Art und Umfang der Beschäftigung.



Viele Aspekte bei der Rekrutierung von dualen Studierenden sind ähnlich wie bei der Rekrutierung von Fach- oder Führungskräften. Alle Informationen rund um das Thema Rekrutierung finden Sie unter: <https://www.kofa.de/mitarbeiter-finden-und-binden/mitarbeiter-finden>.

Schritt 3: Das duale Studium gestalten

Wenn Sie geeignete Kandidatinnen oder Kandidaten für das duale Studium ausgewählt und auch das Vertragliche geregelt haben, steht dem Beginn des dualen Studiums formal nichts mehr im Wege. Spätestens jetzt ist es wichtig, im Betrieb die weiteren Weichen zu stellen, damit das Studium für beide Seiten erfolgreich verläuft. Folgende Maßnahmen sind zentral:

- **Ausbildungsplan:** Für die Dauer des dualen Studiums ist es vorgesehen, dass die dualen Studentinnen und Studenten alle fachlich relevanten Abteilungen kennenlernen. Für ein duales Studium der Betriebswirtschaftslehre sind das zum Beispiel die kaufmännischen Abteilungen (Einkauf, Vertrieb, Personal, Marketing, Buchhaltung, Controlling). Es ist wichtig, dass Theorie und Praxis des Studiums zusammenpassen. Welche Abteilungen besucht werden sollten, erkennen Sie zum einen an den Lehrinhalten der Hochschule. Zum anderen können Sie das mit der jeweiligen Studiengangsleiterin bzw. dem Studiengangsleiter abstimmen. Für einen organisatorisch reibungslosen Ablauf des Studiums in Ihrem Betrieb ist die Erstellung eines Ausbildungsplans für die Dauer des Studiums sinnvoll. Holen Sie hierfür die jeweiligen Fachabteilungen mit ins Boot. Wie Sie einen Ausbildungsplan für Ihr Unternehmen erstellen können, erfahren Sie im KOFA-Video „Betrieblichen Ausbildungsplan erstellen“ (<https://www.kofa.de/service/thema-des-monats/2019/februar-betrieblichen-ausbildungsplan-erstellen>).
- **Verantwortlichkeit:** Um im dualen Studium auch als Betrieb erfolgreich zu sein, sollten Sie die Betreuung der dual Studierenden einer festen Person übertragen. Dies ist in der Regel jemand aus Ihrer Personalabteilung oder die Ausbildungsleitung selbst. Darüber hinaus sollte in jeder Fachabteilung eine Ansprechpartnerin oder ein Ansprechpartner bereitstehen. Im besten Fall verfügt die Person über eine Ausbildereignung.
- **Freiräume für Lernzeiten:** Sie sollten berücksichtigen, dass ein duales Studium mit einer hohen zeitlichen Belastung verbunden ist. Zwar fin-

den die Klausuren in den Theoriephasen statt, doch zum Teil ist es üblich, dass Projektarbeiten während der Praxisphase verfasst werden, um den Transfer von Theorie und Praxis zu verstärken. Sie können dies unterstützen, indem Sie Freiräume zum Lernen schaffen oder gewisse Freistellungstage bewilligen.

- **Wohnungskosten:** Oftmals sind Hochschule und Betriebsstätte nicht am selben Ort angesiedelt. Das kann bedeuten, dass die dual Studierenden doppelte Wohnungskosten tragen müssen. Es ist empfehlenswert einen entsprechenden Zuschuss zum Gehalt zahlen. Ihre Bereitschaft, bei dieser enormen finanziellen Belastung zu unterstützen, können Sie direkt im Bewerbungsgespräch signalisieren. Damit machen Sie sich als Arbeitgeber attraktiver.
- **Übernahme nach dem Studium:** Sie sollten mit Ihren Studierenden rechtzeitig, das heißt, spätestens im letzten Studienjahr, mögliche Perspektiven nach dem Studium besprechen. Gerade, wenn eine Übernahme im Anschluss in Ihrem Sinne ist, profitieren Sie davon, wenn Sie bereits während des dualen Studiums die Aufgaben und Schwerpunkte auf Ihre betrieblichen Anforderungen ausrichten und dabei auch die Wünsche der zukünftigen Absolventinnen und Absolventen berücksichtigen.



Wir behandeln Azubis und duale Studenten im Grunde genommen gleich. Wir organisieren gemeinsame Stammtische und auch in der Organisation unterscheidet sich das duale Studium nicht wesentlich von einer Ausbildung. Wer Ausbildungserfahrung hat, kann ein duales Studium ohne großen Mehraufwand anbieten.

Johanna Abend, stellvertretende Personalleitung ITT Bornemann

Kapitel 3

So messen Sie Ihren Erfolg



Um beurteilen zu können, wie erfolgreich Sie bei der Einführung und Umsetzung des dualen Studiums sind, eignet sich der Abgleich der gesetzten Ziele (Soll) vor der Einführung und dem erreichten Resultat (Ist) nach dem Abschluss. Folgende Indikatoren können dabei zur Erfolgsmessung herangezogen werden:

- **Abbruch- und Übernahmequoten von dual Studierenden:** Im Durchschnitt liegt die Abbruchquote bei dual Studierenden mit 7 Prozent deutlich unterhalb der Abbruchquote bei regulären Bachelor-Studierenden (28 Prozent). Zudem gelingt die Bindung der Studierenden an das ausbildende Unternehmen besonders gut, sodass die Übernahmequote bei dual Studierenden je nach Studium zwischen 75 und 90 Prozent liegt. Ermitteln Sie beide Quoten für Ihren Betrieb. Diese können Sie zum einen mit den allgemeinen Durchschnittswerten abgleichen, zum anderen können Sie beispielsweise die Übernahmequote von Auszubildenden und dual Studierenden in Ihrem Unternehmen gegenüberstellen.
- **Verweildauer nach dem Abschluss des dualen Studiums:** Ein langfristiger Erfolgsindikator ist die Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen. Wie lange verbleibt die Nachwuchskraft in Ihrem Unternehmen? Unterscheidet sich die Fluktuationsrate dual Studierender von der Fluktuationsrate anderer Mitarbeitergruppen?
- **Dauer der Einarbeitungszeit und Passung der Kompetenzen der neuen Fachkraft mit Ihren betrieblichen Anforderungen:** Ein zentraler Vorteil von dual Studierenden im Vergleich zu regulär Studierenden ist, dass sie bereits während der Qualifizierungszeit mit Ihren Betriebsabläufen vertraut werden. Zudem haben Sie die Möglichkeit, die dual Studierenden frühzeitig auf den zukünftigen Einsatz als Fachkräfte vorzubereiten. Daher sollten Einarbeitungszeit sowie Anpassung zwischen den Kompetenzen der ausgebildeten Fachkraft und den Anforderungen der Position bei selbst ausgebildeten dual Studierenden besser sein als bei extern rekrutierten Studienabsolventinnen und -absolventen.

Weiterführende Informationen

Links

Das zentrale Portal für duales Studium und Zusatzqualifikationen in der beruflichen Erstausbildung ist **AusbildungPlus** (<https://www.bibb.de/ausbildungplus/de/index.php>) des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Das Informationsportal **Hochschulkompass** (<https://www.hochschulkompass.de>) der Stiftung zur Förderung der Hochschulrektorenkonferenz informiert über alle staatlichen und staatlich anerkannten deutschen Hochschulen und über ihre Studienangebote.

Weitere Hinweise dazu, wie Sie Studierende frühzeitig an Ihr Unternehmen binden können sowie zur Kooperation mit Hochschulen, finden Sie in der KOFA-Handlungsempfehlung Hochschulkooperation (<https://www.kofa.de/mitarbeiter-finden-und-binden/mitarbeiter-finden/wen-rekrutieren/studierende>).

Literatur

Hofmann, Silvia / König, Maik, 2017, AusbildungPlus. Duales Studium in Zahlen 2016. Trends und Analysen, https://www.bibb.de/dokumente/pdf/59df505289ed7_bibb_09-282_ausbildungplus_barrierefrei_korr_urn.pdf [24.10.2019]

