

SITUATION  
*analysieren*



UNTERNEHMEN  
*positionieren*



FACHKRÄFTE  
*finden*



FACHKRÄFTE  
*binden*



FACHKRÄFTE  
*qualifizieren*



HANDLUNGSEMPFEHLUNG

# Duales Studium

## Impressum

### Herausgeber

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.  
Postfach 10 19 42, 50459 Köln  
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln  
[www.iwkoeln.de](http://www.iwkoeln.de)

### Redaktion

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung  
Postfach 10 19 42, 50459 Köln  
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln  
[fachkraefte@iwkoeln.de](mailto:fachkraefte@iwkoeln.de)  
[www.kofa.de](http://www.kofa.de)

### Autorin und Autor

Dr. Claudia Achtenhagen, Till Janetzko

### Gestaltung und Produktion

IW Medien GmbH, Köln · Berlin

### Stand

Juni 2012

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Wirtschaft  
und Energie

aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

# Inhalt

1	<b>Kurzbeschreibung</b>	4
2	<b>Wen wollen Sie ansprechen?</b>	4
3	<b>Was bringt ein duales Studium?</b>	4
4	<b>Was sollten Sie sicherstellen?</b>	5
5	<b>Lohnt sich ein duales Studium?</b>	6
6	<b>Wie können Sie vorgehen?</b>	6
	6.1 Planung des Bedarfs an akademisch ausgebildeten Nachwuchskräften	6
	6.2 Auswahl des konkreten dualen Studienmodells	7
	6.3 Auswahl einer geeigneten Hochschule	8
	6.4 Kontaktaufnahme mit der ausgewählten Hochschule	8
	6.5 Abschluss eines Kooperationsvertrags Unternehmen – Hochschule	9
	6.6 Auswahl geeigneter Studierender	9
	6.7 Vertragsabschluss Unternehmen – Studierende	10
	6.8 Vertragsabschluss Hochschule – Studierende	10
	6.9 Betreuung Ihrer Nachwuchskräfte während des dualen Studiums	10
7	<b>Erfolgsmessung</b>	11
8	<b>Bezug zu anderen Handlungsempfehlungen</b>	12
9	<b>Checklisten</b>	12
10	<b>Ansprechpartner</b>	13
11	<b>Weiterführende Informationen</b>	14



## 1 Kurzbeschreibung

Über das Angebot, in Zusammenarbeit mit Ihrem Unternehmen einen dualen Studiengang zu absolvieren, können Sie junge Talente mit Studienberechtigung von Beginn an zu Akademikerinnen und Akademikern mit Praxiserfahrung entwickeln und gleichzeitig diese Fachkräfte frühzeitig an Ihr Unternehmen binden.

Das Konzept des dualen Studiums basiert auf der Kombination von berufspraktischer Ausbildung in Ihrem Unternehmen und gleichzeitiger wissenschaftlicher Ausbildung an einer Hochschule (Universität, Fachhochschule oder einer fachhochschuläquivalenten Berufsakademie/Dualen Hochschule). Dadurch werden Theorie- und Praxisphasen inhaltlich miteinander verzahnt.

Ein duales Studium dauert drei bis fünf Jahre, innerhalb derer die Studierenden für Ihr Unternehmen bereits wertschöpfend tätig sind. Da Sie während dieser Zeit ausreichend Möglichkeit haben, die Arbeitsleistung der Studierenden zu testen, kann Ihr Unternehmen die Kosten für die Rekrutierung und Einarbeitung, die bei einer Einstellung externer Akademikerinnen und Akademiker anfallen würden, deutlich reduzieren.

Die Nachfrage nach dualen Studienangeboten ist seit Jahren steigend. Indem Sie dieser Nachfrage entsprechen, können Sie sich daher gegenüber Ihrer Konkurrenz einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil verschaffen.

Die vorliegende Handlungsempfehlung soll Ihnen aufzeigen, wie Sie in Ihrem Unternehmen duale Studiengänge etablieren und welche Formen eines dualen Studiums Sie anbieten können.

## 2 Wen wollen Sie ansprechen?

Leistungsbereite und -fähige Jugendliche mit einer allgemeinen oder einer auf bestimmte Studiengänge beschränkten fachgebundenen Hochschulzugangsberechtigung bilden die Zielgruppe dieser Maßnahme. Da eine gleichzeitige berufspraktische wie akademische Ausbildung hohe Leistungsanforderungen an die dual Studierenden stellt, sollten Sie bei der Auswahl Ihrer Bewerber und Bewerberinnen anhand der Unterlagen bzw. im Rahmen des Einstellungsverfahrens prüfen, ob zu erwarten ist, dass diese eine solche Herausforderung erfolgreich meistern werden.

## 3 Was bringt ein duales Studium?

Ihr Angebot, den fachpraktischen Teil eines dualen Studiums auszubilden, kann Ihrem Unternehmen in mehrfacher Hinsicht von Nutzen sein – z. B. durch die

- Gewinnung von qualifizierten Auszubildenden:** Jugendliche, die sich für eine Ausbildung in Form eines dualen Studiums entscheiden, sind in der Regel bereit und in der Lage, ein hohes Arbeitspensum zu absolvieren – insbesondere, wenn die von Ihnen gewählte Variante des dualen Studiums den gleichzeitigen Erwerb sowohl eines Studien- als auch eines Ausbildungsabschlusses vorsieht (vgl. hierzu Kapitel 6.2). Diese Studierenden können bereits während ihrer Ausbildung produktiv und mit zunehmend akademischem Fachwissen und Arbeitsstil für Ihr Unternehmen tätig sein.
- Nutzbarkeit eines kontinuierlichen Wissensaustauschs:** Die Verzahnung von Hochschule und Unternehmen fördert einen regen Austausch zwischen Theorie und Praxis über Ihre Auszubildenden/Studierenden. So haben diese z. B. häufig die Möglichkeit, für Ihr Unternehmen interessante Themenstellungen direkt in Hochschulveranstaltungen einzubringen und zu bearbeiten bzw. erarbeiten zu lassen, aus deren Resultaten Ihr Unternehmen neue Impulse gewinnen kann. Darüber hinaus können Sie meist auch eigene Fach- und Führungskräfte als Dozentinnen und Dozenten der Hochschule einsetzen und damit einen Beitrag zur Vermittlung aktueller Thematiken an der Hochschule leisten.
- Sicherung Ihres Fach- und Führungskräftenachwuchses:** Ihr Angebot zur Teilnahme an der Durchführung eines dualen Studiums kann mittelfristig auch Ihren Personalbedarf an akademisch qualifizierten Fach- und Führungskräften sichern. Zum einen werden Sie durch eine eigene Ausbildung unabhängiger vom zunehmend angespannter werdenden externen Arbeitsmarkt. Zum anderen kann durch das Angebot, parallel Ausbildung und Studium zu durchlaufen, die Fluktuation Ihrer qualifizierten Auszubildenden verringert werden, die sonst ihre Berufsausbildung lediglich als Basis für ein weiteres Studium anstreben würden.

- **Frühzeitige Bindung Ihrer Mitarbeiter/-innen an Ihr Unternehmen:** Nach einem mehrjährigen Studium, verknüpft mit einem Ausbildungsabschluss, werden Ihre ausgelernten Absolventinnen/Absolventen die Vorteile Ihres Unternehmens inklusive Unternehmensphilosophie zu schätzen wissen und durch die Kultur eines gegenseitigen Vertrauens eine hohe Bindung zu Ihrem Unternehmen aufgebaut haben. Dies geht in der Regel einher mit einer großen Motivation Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sie zu leistungsstarken Stützen Ihres Unternehmens macht. Darüber hinaus ist es üblich, dass sich Ihre studierenden Mitarbeiter/-innen verpflichten, nach ihrem Abschluss für einen gewissen Zeitraum weiter für Ihr Unternehmen tätig zu sein.
- **Passgenauigkeit Ihrer Beschäftigten:** Die praktische Ausbildung in betriebsinternen Arbeitsprozessen Ihres Unternehmens sowie die Möglichkeit, gegebenenfalls auf das Curriculum der kooperierenden Hochschule Einfluss zu nehmen, ermöglicht Ihnen, Ihr Personal Ihren Unternehmensbedarfen gemäß zu qualifizieren.
- **Verringerung der Fehlbesetzungsquote und verkürzte Einarbeitungszeit:** Aufgrund ihrer Betriebskenntnisse verkürzt sich die Einarbeitungszeit der Absolventinnen und Absolventen nach dem Studium. Zudem kennen Sie die Stärken und Schwächen Ihrer selbst ausgebildeten Mitarbeiter/-innen und können sie so passgenau einsetzen. Das Risiko einer Stellenfehlbesetzung wird somit deutlich reduziert. Damit verschaffen Sie sich Kostenvorteile gegenüber einer externen Rekrutierung.
- **Professionalisierung Ihres Arbeitgeber-Images:** Mit dem Angebot, in Ihrem Unternehmen ein duales Studium zu durchlaufen, sowie der Präsenz Ihres Unternehmens an einer Hochschule können Sie aktiv ein positives Image als Arbeitgeber vermitteln bzw. aufbauen. Vor allem als kleinem oder mittlerem Unternehmen (KMU), das gegebenenfalls bislang nicht im Fokus der allgemeinen Öffentlichkeit steht, bietet sich Ihnen auf diese Weise die Chance, neu auf dem Campus wahrgenommen zu werden und sich als potenziell interessanter Arbeitgeber zu präsentieren.

#### 4 Was sollten Sie sicherstellen?

Wollen Sie das vorliegende Instrument einsetzen und ein duales Studium anbieten, ist es ratsam, im Vorfeld zu prü-

fen, inwiefern Ihr Unternehmen die folgenden Voraussetzungen erfüllt. Sollten Sie den Interessen und Bedarfen Ihrer angehenden dual Studierenden nicht gerecht werden können, besteht die Gefahr, dass Sie Erwartungen nicht erfüllen und somit Ihr Image als Arbeitgeber bzw. die Motivation Ihrer Fachkräfte beeinträchtigen.

Denn so positiv Ihre dual studierenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei einem erfolgreichen Verlauf ihres Studiums über die (Weiter-)Entwicklungsmöglichkeiten in Ihrem Unternehmen berichten werden, so negativ können auch entsprechende Äußerungen bei etwaigen Enttäuschungen ausfallen.

Folgende Fragen sollten Sie deshalb mit „ja“ beantworten können:	✓
Kann die Art und Einrichtung Ihres Betriebs gewährleisten, dass die in den Studienordnungen der gewählten Fachrichtung vorgeschriebenen praktischen Ausbildungsinhalte vermittelt werden können? (z. B. Art und Umfang der Produktion, das Arbeitsverfahren, aber auch Werkzeuge, Maschinen, bürotechnische Einrichtungen etc.?)	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• In der Regel wird diese Eignung über eine Kommission der kooperierenden Hochschule geprüft.</li> </ul>	
Stehen Qualität und Umfang des Aufgabenspektrums im Verhältnis zu den Leistungen, die die Studierenden aufgrund ihres aktuellen Kenntnisstands erbringen können?	<input type="checkbox"/>
Können Sie eine bedarfsgerechte Betreuung der Studierenden in Ihrem Unternehmen sicherstellen?	<input type="checkbox"/>
Können Sie sonstige Ressourcen wie z. B. einen Arbeitsplatz und Computer zur Verfügung stellen?	<input type="checkbox"/>
Sind Ihre Beschäftigten positiv gegenüber Studierenden eingestellt, die in Ihrem Unternehmen mitarbeiten?	<input type="checkbox"/>
Haben Sie mit der ausgewählten Hochschule einen Kooperationsvertrag abgeschlossen?	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nähere Informationen zu den Inhalten eines Kooperationsvertrags finden Sie in Kapitel 6.5.</li> </ul>	

Eine geringe Unternehmensgröße ist grundsätzlich kein Grund, sich gegen die Ausbildung über duale Studiengänge zu entscheiden. Vergleichbar zur dualen Berufsausbildung können auch bei dualen Studiengängen Ausbildungsverbünde mit anderen Unternehmen eingegangen werden (vgl. auch die [Handlungsempfehlung zur dualen Berufsausbildung](#)).

Wollen Sie sich an der Durchführung eines so genannten ausbildungsintegrierenden dualen Studiums (vgl. Kapitel 6.2) beteiligen, in dessen Rahmen neben dem Studienabschluss ein Ausbildungsabschluss erworben werden kann, sollten Sie zunächst klären, ob Ihr Unternehmen darüber hinaus folgenden Anforderungen genügt:

Erfüllt Ihr Unternehmen folgende Voraussetzungen, um beruflich ausbilden zu können?	✓
Hat die zuständige Kammer bestätigt, dass die erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse in den in Ihrem Betrieb angebotenen Ausbildungsberufen erworben werden können?	<input type="checkbox"/>
Verfügt Ihr Betrieb über die notwendige Ausstattung? Müssen für die Grundausbildung Ausbildungswerkstätten eingerichtet werden?	<input type="checkbox"/>
Muss für nicht in Ihrem Betrieb vermittelbare Ausbildungsinhalte unter Umständen eine Verbundausbildung organisiert werden?	<input type="checkbox"/>
Steht die Anzahl der Auszubildenden in angemessenem Verhältnis zur Zahl der Fachkräfte im Betrieb?	<input type="checkbox"/>
Sind die Voraussetzungen der persönlichen und fachlichen Eignung der/des Auszubildenden beziehungsweise der Ausbilderin/des Ausbilders erfüllt?	<input type="checkbox"/>
Liegen Hilfsmittel für die Ausbildung, die wichtigsten Gesetze sowie Ausbildungsordnungen vor?	<input type="checkbox"/>

Quellen: Bundesagentur für Arbeit; Handwerkskammer Köln  
 Weitere Informationen zum Thema können Sie auch der Handlungsempfehlung „Duale Berufsausbildung“ entnehmen.

## 5 Lohnt sich ein duales Studium?

Folgende Faktoren sollten Sie bei der Entscheidung, ob Sie sich dazu entschließen, ein duales Studium anzubieten, in Ihre betriebseigene Kosten-Nutzen-Analyse einfließen lassen und gegeneinander abwägen:

Kosten	Nutzen
Rekrutierungskosten/-aufwand (ggf. etwas höher als bei Auszubildenden ohne zusätzliches Studium, wenn intensivere Prüfung der Belastbarkeit nötig)	Gewinnung leistungsbereiter und -fähiger Mitarbeiter/-innen, die erhöhtem Arbeitsaufwand gewachsen sind
Übernahme von Studiengebühren	Produktive Arbeitsleistung der Studierenden unter zunehmender Nutzung des im Studium Erlernen
Personalkosten der dual Studierenden: Vergütung sowie gesetzliche, tarifliche und freiwillige Sozialleistungen (ggf. höher als bei Auszubildenden ohne zusätzliches Studium)	Bedarfsgerechte Qualifizierung zu/von Akademikerinnen und Akademikern
Personalkosten/-aufwand des Ausbildungs-/Betreuungspersonals (ggf. höher als bei Auszubildenden ohne zusätzliches Studium)	Kürzere Qualifizierungsdauer im Vergleich zur Ausbildung und einem anschließenden Studium (bei ausbildungsintegrierendem dualen Studium) – mit dem Vorteil, dass sich die Dauer der gesamten Ausbildungsphase insg. verkürzt
Ggf. Fahrtkosten zwischen den Bildungsstätten	Einsparung von Personalbeschaffungs- und Einarbeitungskosten durch Weiterbeschäftigung der Absolventinnen und Absolventen statt externer Rekrutierung
Anlage- und Sachkosten (ggf. innerbetrieblicher Unterricht, Anschaffung erforderlicher Werkzeuge, Geräte, Materialien – entspricht i. d. R. denen, die im Rahmen einer dualen Ausbildung anfallen würden)	Reduzierung von Kosten aufgrund von Fehlbesetzungen und/oder Stellenvakanzen

Kosten	Nutzen
Ggf. Kammergebühren, Verwaltungskosten, evtl. Erwerb der Ausbildereignung (Zeitaufwand und Gebühren – entsprechen i. d. R. denen, die im Rahmen einer dualen Ausbildung anfallen würden)	Gewinnung aktuellen Forschungswissens aus den Hochschulen
Ggf. Organisation eines Unternehmensverbands (Aufwand entspricht i. d. R. dem, der im Rahmen einer dualen Ausbildung anfallen würde)	Möglichkeit der Einflussnahme auf Inhalte der Hochschulausbildung im Rahmen der Kooperation und durch etwaige Bereitstellung eigener Dozentinnen und Dozenten
Zeitlicher und personeller Aufwand für die Organisation und Pflege einer Hochschulkooperation	Möglichkeit, sich an der Hochschule als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren ( <b>Employer Branding</b> )  Möglichkeit der Einflussnahme auf Inhalte der Hochschulausbildung im Rahmen der Kooperation und durch etwaige Bereitstellung eigener Dozentinnen und Dozenten

Die beiden größten Kostenpositionen, die auf Ihr Unternehmen zukommen, wenn Sie sich an der Durchführung eines dualen Studiums beteiligen wollen, fallen in Form einer Ausbildungsvergütung sowie einer Übernahme der Semesterbeiträge und gegebenenfalls der von der jeweiligen Hochschule erhobenen Studiengebühren an. Die Ergebnisse wertschöpfender Arbeit der Studierenden und eingesparte Personalgewinnungskosten stellen demgegenüber die größten Ertragspotenziale des dualen Studiums dar bzw. die bieten die Möglichkeit, Einsparungen zu realisieren.

Zwei Kalkulationstabellen mit Beispielsrechnungen und einer Auflistung der Aspekte, die für Sie anfallen könnten, wenn Sie sich dazu entschließen, den fachlichen Teil eines dualen Studiums anzubieten, finden Sie im Kapitel 9 „Checklisten“.

## 6 Wie können Sie vorgehen?

### 6.1 Planung des Bedarfs an akademisch ausgebildeten Nachwuchskräften

Zunächst empfiehlt es sich, eine mittelfristig ausgerichtete strategische Planung Ihres Unternehmensbedarfs an (dual ausgebildeten) Akademikerinnen und Akademikern vorzunehmen:

- In welchen Ihrer Unternehmensbereiche wird mittelfristig
  - zu welchem Zeitpunkt,
  - in welchem Umfang und
  - für welche Berufsgruppen ein Personalbedarf an akademisch qualifizierten Fachkräften auftreten?

- Wie relevant ist es für die Umsetzung Ihrer zukünftigen Geschäftsstrategie, konkret auf Ihre Unternehmensbedarfe hin ausgebildete Akademiker/-innen zu bekommen?
- In welche konkreten Studiengänge wollen Sie sich mit Ihrem Unternehmen einbringen?
- ausbildungintegrierende,
- praxisintegrierende,
- berufsintegrierende sowie
- berufsbegleitende duale Studiengänge.

**Zeitplanung**

Dabei sollten Sie beachten, dass für die Vorbereitung der Etablierung eines dualen Studiums in Ihrem Unternehmen erfahrungsgemäß ca. 1,5 Jahre einzuplanen sind. Insbesondere für die Rekrutierung von qualifizierten Studienanfängerinnen und Studienanfängern ist etwa ein Vorlauf von einem Jahr zu veranschlagen. Für das duale Studium selbst sollten Sie in der Regel mit einem Zeitrahmen von 3 bis 4 Jahren rechnen.

Während die ausbildungs- bzw. praxisintegrierenden Varianten auf eine Erstausbildung ausgerichtet sind, haben die berufsintegrierenden bzw. -begleitenden Alternativen als Zielgruppe Fachkräfte im Auge, die bereits über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen und sich weiterqualifizieren wollen.

Die folgenden Ausführungen beschränken sich auf die Aspekte, die Sie bei der Umsetzung eines dualen Studiums als Erstausbildungsvariante unterstützen sollen. Anregungen für die Umsetzung eines Angebots zur Weiterqualifizierung Ihrer bereits ausgebildeten Fachkräfte finden Sie in der [Handlungsempfehlung zum berufsbegleitenden Studium](#).

**6.2 Auswahl des konkreten dualen Studienmodells**

Das Hauptmerkmal von dualen Studiengängen ist eine enge inhaltliche Verzahnung von praktischen Tätigkeiten in einem Unternehmen mit der theoretischen Ausbildung an einer Hochschule. Vier Varianten dualer Studienangebote lassen sich in diesem Zusammenhang unterscheiden:

Die nachstehende Tabelle gibt Ihnen einen Überblick über die relevanten Gesichtspunkte, die Sie berücksichtigen sollten, wenn Sie sich im Bereich der Erstausbildung engagieren wollen:

Kriterien	Ausbildungsintegrierende duale Studiengänge	Praxisintegrierende duale Studiengänge
<b>Abschluss</b>	Im Rahmen ausbildungsintegrierender dualer Studiengänge werden zwei Abschlüsse erworben: 1. berufspraktischer Abschluss 2. Studienabschluss (i. d. R. Bachelorabschluss)	Studienabschluss (Diplom-, Bachelor- oder Masterabschluss)
<b>Formale Voraussetzungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ein Ausbildungsvertrag zwischen Unternehmen und der Studentin/dem Studenten</li> <li>• Immatrikulation an der Hochschule</li> <li>• die allgemeine, fachgebundene oder (Fach-)Hochschulreife</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• i. d. R. ein Praktikanten- oder Arbeitsvertrag zwischen Unternehmen und der Studentin/dem Studenten (s. u.)</li> <li>• Immatrikulation an der Hochschule</li> <li>• die allgemeine, fachgebundene oder (Fach-)Hochschulreife oder bestandene Meisterprüfung</li> </ul>
<b>Organisation/ Aufbau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die berufspraktische Ausbildung erfolgt im Regelfall parallel zum Grundstudium der Hochschule und wird mit einer Prüfung vor einer IHK bzw. einer HWK abgeschlossen.</li> <li>• Nach abgeschlossener Ausbildung wandelt sich der Ausbildungs- in einen Studienvertrag zwischen Studenten und Unternehmen in Form eines Arbeits-, Praktikums- oder Volontariatsvertrags.</li> <li>• Der zu absolvierende Berufsschulunterricht wird von der kooperierenden Hochschule oder der zuständigen Berufsschule übernommen. Ggf. können dual Studierende auch von der Berufsschulpflicht befreit werden.</li> <li>• Die berufspraktische Ausbildung orientiert sich an den entsprechenden Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen.</li> <li>• Die wissenschaftliche Ausbildung orientiert sich an der Studienordnung bzw. dem Modulhandbuch der jeweiligen Hochschule bzw. Akademie.</li> </ul> <p>Ein Beispiel für den Ablauf eines ausbildungsintegrierenden dualen Studiums finden Sie auf den Seiten der <a href="#">Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg</a>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Studium an einer Hochschule wird mit Praxisphasen im Unternehmen kombiniert.</li> <li>• Die Praxisphasen sind in die Studienzeit integriert. Die Dauer der Praxisphasen beträgt dabei mindestens ein Viertel oder 40 Wochen der gesamten Studienzeit.</li> <li>• Die Lernorte Hochschule und Unternehmen kooperieren in der Form, dass eine Abstimmung von Inhalten und Methoden sowie ein regelmäßiger inhaltlicher Austauschprozess erfolgen.</li> <li>• Die Art des Vertrags für die Praxiszeiten ist nicht festgelegt: Üblich sind drei Vertragsvarianten: 1. Die/der Studierende hat nur einen Vertrag mit der Hochschule, der auch die Praxisphasen regelt. 2. Die/der Studierende hat neben dem Vertrag mit der Hochschule ein zusätzliches Vertragsverhältnis zu dem Betrieb, in dem die Praxisphasen durchgeführt werden. 3. Zwischen der/dem Studierenden, der Hochschule und dem Betrieb besteht ein dreiseitiges Vertragsverhältnis.</li> </ul> <p>Ein Beispiel für den Ablauf eines praxisintegrierenden dualen Studiums finden Sie auf den <a href="#">Seiten der FH Bielefeld</a>.</p>
<b>Studiendauer</b>	i. d. R. 3 bis 4 Jahre	i. d. R. 3 bis 4 Jahre



### 6.3 Auswahl einer geeigneten Hochschule

Anschließend können Sie eine geeignete Hochschule auswählen, deren Ausbildungsangebot den von Ihnen zuvor ermittelten Bedarfen im Hinblick auf die Qualifikationen Ihrer zukünftigen Fachkräfte am besten entgegenkommt.

Über die Datenbank [AusbildungPlus](#) haben Sie die Möglichkeit, die für Ihr Unternehmen passenden dualen Studiengänge nach den Kriterien Fachrichtung, Region, Hochschulart sowie Studienmodell zu filtern. Folgende Aspekte können Ihnen dabei die Auswahl des passenden dualen Studienangebots erleichtern:

- **Fächerangebot.** Das Angebot an dualen Studiengängen ist groß. Zu Beginn sollten Sie sich über vorhandene Studiengänge informieren und herausfinden, welche Hochschulen die für Sie interessanten dualen Studiengänge anbieten. Die Studienordnungen oder sogenannten Modulhandbücher der einzelnen Hochschulen geben wichtige Hinweise zur Auswahl des inhaltlich passenden Studiengangs: Sie regeln Aufbau und Ablauf des konkreten Studiums und informieren über dessen Lerninhalte und Ziele. Außerdem enthalten sie Angaben zu den Studienvoraussetzungen und dem zeitlichen Aufwand, der für einzelne Ausbildungsbau- steine zu veranschlagen ist. Studienordnungen und Modulhandbücher sind meist auf den Internetseiten zu den verschiedenen Studiengängen zu finden.
- **Räumliche Nähe.** Der Zeit- und Kostenaufwand des regelmäßigen Pendelns der Studierenden zwischen der Hochschule und Ihrem Unternehmen wird durch eine geringe Entfernung reduziert. Auch Kooperations- und Abstimmungsgespräche sind mit räumlich nahe gelegenen Hochschulen einfacher zu realisieren.
- **Hochschulform.** Duale Studiengänge werden an Berufsakademien, Verwaltungs- und Wirtschaftsaka- demien, Fachhochschulen und vereinzelt auch an Universitäten angeboten. Dabei zeichnen sich Fach- hochschulen und Akademien in der Regel durch eine höhere Praxisnähe in der Lehre aus als Universitäten. Berufs- sowie Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien sind zudem häufig auf duale Studiengänge speziali- siert. Routine, Praxisnähe und eine Fokussierung auf die dual Studierenden sind für ein reibungsloses an- wendungsorientiertes Lernen von Vorteil.
- **Studiengebühren.** Die Höhe der anfallenden Stu- diengebühren kann zwischen den Anbietern von dualen Studiengängen stark variieren. Abhängig ist sie unter anderem von der Dauer der Studiengänge, der Trägerschaft (privat oder staatlich) und dem Bundes- land. Hochschulen in privater Trägerschaft verlangen normalerweise höhere Studiengebühren, bieten aber

häufig auch eine intensivere und individuellere Betreu- ung als staatliche Hochschulen. Üblich ist es, dass Studiengebühren – in voller Höhe oder anteilig – von Ihnen als Unternehmen übernommen werden. Ein Beispiel zur [Zusammensetzung von Studiengebühren](#) zeigt die Duale Hochschule Baden-Württemberg auf.

- **Größe der Hochschule.** Größere Hochschulen bieten zwar eine höhere Studierendenzahl, für KMU ist es je- doch möglicherweise von Vorteil, auf dem Campus einer kleinen Hochschule präsent zu sein. Die Konkurrenz zu anderen Unternehmen ist dort geringer, wodurch Ihr Unternehmen eher wahrgenommen werden kann.
- **Möglichkeit der Einflussnahme.** Hochschulen er- möglichen in unterschiedlichem Umfang die Einfluss- nahme von Unternehmen auf verschiedene Aspekte, die mit dem Studium zusammenhängen: Legen Sie Wert darauf, in möglichst großem Umfang Ihre Inter- essen in die Gestaltung des jeweiligen Studiengangs einzubringen, können Sie bereits im Vorfeld prüfen, inwiefern bereits bestehende Kooperationsverträge der Hochschulen, die Sie in die engere Wahl ziehen, eine solche Mitgestaltung durch Unternehmen vorse- hen. In der Regel berücksichtigen vorgefertigte Koope- rationsverträge (vgl. Kapitel 6.5) begrenzte Einfluss- möglichkeiten auf folgende Studienfaktoren
  - **Studienprofil:** Mitsprache, welche Inhalte in welcher Form vermittelt werden sollen,
  - **Mitarbeit als Lehrbeauftragte/r bzw. durch Gastvorträge:** direkte Einflussnahme auf den Lerninhalt,
  - **Mitarbeit im Prüfungsausschuss:** Mitsprache bei der Gestaltung von (neuen) Studiengängen; Bewertung(skriterien) von Prüfungen.

### 6.4 Kontaktaufnahme mit der ausgewählten Hochschule

Haben Sie eine Hochschule gefunden, die Ihren Anforde- rungen entspricht und einen geeigneten Studiengang an- bietet, ist es sinnvoll, sich dort eine/n Ansprechpartner/-in zu suchen und sich über die Möglichkeit einer Kooperation zu informieren – z. B.

- über die Rahmenbedingungen für eine Teilnahme an dualen Studiengängen wie bspw. die Anforderungen, die seitens der Hochschule an Ihre Ausstattung oder Betreuungsleistung gestellt werden, um den Erfolg eines dualen Studiums zu unterstützen, oder
- darüber, inwiefern bei ausbildungsintegrierenden Stu- diengängen gewährleistet wird, dass die entsprechen- den rechtlichen Vorgaben, die im Rahmen eines Aus- bildungsverhältnisses gemäß dem [Berufsbildungsgesetz](#) (BBiG) zu beachten sind, um im Rahmen des Studiums



auch einen Ausbildungsabschluss zu erlangen, eingehalten werden können. Um sicherzustellen, auf welche Gesichtspunkte bei dieser Prüfung zu achten ist, empfiehlt es sich, im Vorfeld Kontakt zur zuständigen Kammer aufzunehmen.

Hinweise, an wen Sie sich für eine erste Kontaktaufnahme wenden können, finden Sie im Internet auf den jeweiligen Hochschulseiten.

### 6.5 Abschluss eines Kooperationsvertrags Unternehmen – Hochschule

Ein Kooperationsvertrag wird zwischen dem Unternehmen und der Hochschule geschlossen. In den meisten Fällen stellen die Hochschulen für jeden dualen Studiengang einen bereits ausgearbeiteten Kooperationsvertrag zur Verfügung.

Die Inhalte des Vertrags variieren und sind abhängig vom Unternehmen, der Hochschule und dem Studiengang. Folgende Aspekte sind jedoch in der Regel Bestandteile eines entsprechenden Kooperationsvertrags:

**Benennung des Studiengangs**, der besucht werden soll

**Art und Anzahl der Studienplätze**

**Kooperationspartner** (Unternehmen und Hochschule)

**Ziele der Kooperation** (z. B. wann welcher Abschluss erreicht werden soll)

**Formen der Zusammenarbeit**

- z. B. die Hochschule übernimmt akademische Ausbildung, Unternehmen die praktische betriebliche Ausbildung, Unternehmen und Hochschule verpflichten sich, Inhalte aufeinander abzustimmen.

**Festlegung der Zeiten**, wann der Student seine Ausbildung im Betrieb und in der Hochschule absolviert

**Zugangsvoraussetzungen**

- richten sich zum einen nach den Bestimmungen der Hochschule und zum anderen nach den Bestimmungen des Unternehmens, Vorlage eines Arbeitsvertrags u. Ä.

**Bestimmungen zum Studium und zur Berufsausbildung**

- z. B. müssen diese nach den Prüfungsanforderungen der IHKn so gestaltet werden, dass die Lehrzeit sich auf zwei bis zweieinhalb Jahre verkürzen lässt. Inhalte der akademischen und praktischen Ausbildung müssen auf einander abgestimmt sein.

**Ausbildungs- und Studieninhalte sowie Studienabschluss**

- Inhalte und Prüfungsablauf; Studienabschluss mit akademischen Grad wie z. B. Bachelor

**Finanzen** (z. B. Höhe der Studiengebühren und anderer Leistungen)

**Laufzeit, Kündigung**

- z. B. Vereinbarung der Dauer (z. B. Regelstudienzeit); Kündigungsfrist

**Inkrafttreten** (Datum des Lehrbeginns)

**Sonstige Vereinbarungen** (z. B. Vertraulichkeit im Rahmen der Zusammenarbeit)

Vorteilhaft ist darüber hinaus, eine gemeinsame Regelung darüber zu treffen, in welcher Form Ihre Kooperation nach außen hin kommuniziert werden kann, z. B. ob Ihr Firmenlogo auf der Homepage der Hochschule bzw. des Studiengangs erscheinen kann/soll o. Ä.

### 6.6 Auswahl geeigneter Studierender

Wer die Ausschreibung der Studienplätze, die Sie für einen dualen Studiengang anbieten wollen, vornehmen soll, liegt in Ihrer Entscheidung. Meist erfolgt sie gleichzeitig durch die Hochschulen und die Betriebe. Dann benennen beide Institutionen Ansprechpartner/-innen, die Anfragen von Studieninteressierten entgegennehmen und über das Ausbildungsangebot beraten.

Da die Bewerber/-innen in das Gefüge Ihres Unternehmens passen sollen, ist es im Allgemeinen sinnvoll, wenn Sie sich die Bewerbungsunterlagen direkt zukommen lassen. Für das Auswahlverfahren selbst können Sie eine ähnliche Vorgehensweise vornehmen wie bei der Auswahl von Auszubildenden. Prüfen sollten Sie allerdings in diesem Zusammenhang z. B. anhand der vorgelegten Unterlagen bzw. im Rahmen des Vorstellungsgesprächs, ob die formalen Voraussetzungen für die Aufnahme eines Studiums erfüllt sind und zu erwarten ist, dass die Bewerber/-innen insbesondere bei einem ausbildungsintegrierenden dualen Studium den erhöhten Aufwand bewältigen werden.

Als Unterstützung bei der Auswahl der Bewerber/-innen kann Ihnen auch die Handlungsempfehlung zum Rekrutierungsverfahren von Auszubildenden dienen.

## 6.7 Vertragsabschluss Unternehmen – Studierende

Die Art des Vertrags, den Sie mit den Studierenden abschließen können, ist davon abhängig zu machen, welche Form des dualen Studiengangs Sie anbieten wollen:

- Bei einem ausbildungsintegrierenden Studiengang ist hierfür die Form eines Ausbildungsvertrags vorgesehen, der sich nach Ausbildungsabschluss für die verbleibende Studienzeit in einen Studienvertrag in Form eines Arbeits-, Praktikums- oder Volontariatsvertrags umwandelt.
- Für praxisintegrierende Studiengänge gibt es für die Vertragsverhältnisse zwischen Ihnen als Unternehmen und den Studierenden keine speziellen Regelungen, sodass Ihnen in dieser Hinsicht ein gewisser Gestaltungsspielraum zur Verfügung steht. Drei Grundmodelle an Verträgen stehen hierbei zur Verfügung, die individuell angepasst werden können:
  - Die/der Studierende hat nur einen Vertrag mit der Hochschule, der auch die Praxisphasen regelt.
  - Die/der Studierende hat neben dem Vertrag mit der Hochschule ein zusätzliches Vertragsverhältnis zu dem Betrieb, in dem die Praxisphasen durchgeführt werden.
  - Zwischen der/dem Studierenden, der Hochschule und dem Betrieb besteht ein dreiseitiges Vertragsverhältnis.

Inhaltlich sollten Sie in einem solchen (Studien-)Vertrag mit den Studierenden im Wesentlichen Ihre jeweiligen

Rechte und Pflichten als Vertragspartner festlegen. Ein Beispiel für einen entsprechenden Studienvertrag finden Sie [auf den Internetseiten der FH Dortmund](#).

## 6.8 Vertragsabschluss Hochschule – Studierende

Voraussetzung dafür, dass sich Ihre zukünftigen Nachwuchskräfte an der Hochschule für ihr duales Studium einschreiben können, ist für **ausbildungsintegrierend** Studierende die Vorlage eines Ausbildungsvertrags mit Ihrem Unternehmen.

Für die Immatrikulation **praxisintegrierend** Studierender ist die Vorlage eines direkten Vertrags Ihres Unternehmen mit der/dem Studierenden nicht zwingend vorgeschrieben (s. o.), üblich ist allerdings auch bei dieser Variante, dass zum Zeitpunkt der Einschreibung ein Vertrag zwischen dem Unternehmen und der/dem Studierenden vorliegt.

Mit der Immatrikulation an der Hochschule gehen die Studierenden einen Studienvertrag ein, der die Rechte und Pflichten der Hochschule und der Studierenden regelt – z. B. im Hinblick auf ordnungsgemäße Durchführung des Studiums, die zu zahlenden Semesterbeiträge – sowie Laufzeiten und Kündigungsmöglichkeiten beinhaltet.

## 6.9 Betreuung Ihrer Nachwuchskräfte während des dualen Studiums

Mit folgenden Maßnahmen können Sie Ihre Nachwuchskräfte zu unterschiedlichen Phasen des dualen Studiums aktiv unterstützen:

Vor dem ersten Arbeits-/Studentag:	✓
Kontaktaufnahme zur zuständigen Hochschule und ggf. zur Kammer, Anmeldung an der Berufsschule	<input type="checkbox"/>
Meldung bei Kranken-, Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung sowie beim Finanzamt	<input type="checkbox"/>
Prüfung, ob alle nötigen Unterlagen (Lohnsteuerkarte etc.) vorliegen	<input type="checkbox"/>
Versicherungs- und arbeitsrechtliche Grundlagen prüfen (bspw. bei ausländischen Jugendlichen von außerhalb der EU das Vorliegen einer gültigen Arbeitserlaubnis)	<input type="checkbox"/>
Kontaktaufnahme mit Ihren zukünftig dual Studierenden, um sie über Arbeitszeitbeginn, noch benötigte Unterlagen, erste Ansprechpartner/-innen bzw. Anlaufpunkt, Wegbeschreibung zu informieren oder ggf. eine Unterstützung bei der Wohnungssuche anzubieten etc.	<input type="checkbox"/>
Unterrichtung der an der Ausbildung beteiligten Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen über Tätigkeit/Einsatz	<input type="checkbox"/>
Einrichtung des Arbeitsplatzes	<input type="checkbox"/>

<b>In der ersten Arbeitswoche:</b>	✓
Bereitstellung einer Willkommensmappe mit Informationen über Ihren Betrieb und den Ablauf des dualen Studiums	<input type="checkbox"/>
Vorstellung bei der Geschäftsführung und den direkten Kolleginnen/Kollegen	<input type="checkbox"/>
Ggf. eine gemeinsame Einführungsveranstaltung für alle dual Studierenden, Betriebsrundgang	<input type="checkbox"/>
Benennung von Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartnern, ggf. Vorstellung von Studierenden höherer Semester	<input type="checkbox"/>
Einführung in die anfallenden Aufgaben, Besprechung des konkreten Ausbildungsplans	<input type="checkbox"/>
Einführung in die Arbeitsmittel (Software etc.) und Erläuterung der Unfallvorschriften	<input type="checkbox"/>
Einrichtung des Arbeitsplatzes	<input type="checkbox"/>
<b>Während des dualen Studiums:</b>	✓
Regelmäßige Feedbackgespräche zu Arbeitsweise, Motivation, Erwartungen, Lernerfolgen/-schwierigkeiten	<input type="checkbox"/>
Anerkennung für besondere Leistungen	<input type="checkbox"/>
Sicherung der Ausbildungsqualität und fachlich geeigneter, abwechslungsreicher Aufgabenstellungen	<input type="checkbox"/>
Ggf. Übertragung besonderer Verantwortung im Rahmen einer Urlaubsvertretung o. Ä.	<input type="checkbox"/>
Vermittlung der gesamten Wertschöpfungskette Ihres Unternehmens, ggf. Einplanen von Tätigkeiten über begrenzte Zeitspannen in externen Niederlassungen	<input type="checkbox"/>
Angebot von Hilfestellungen/Unterstützungsleistungen über Mentorinnen/Mentoren	<input type="checkbox"/>
Schaffung von Austauschmöglichkeiten der dual Studierenden untereinander	<input type="checkbox"/>
<b>Zum Ende des dualen Studiums:</b>	✓
Freistellung zur Prüfungsvorbereitung	<input type="checkbox"/>
Führung eines Abschlussgesprächs, gegenseitiges Feedback	<input type="checkbox"/>
Erstellung eines Ausbildungszeugnisses	<input type="checkbox"/>
Übernahme der Studierenden klären	<input type="checkbox"/>
Ggf. Klärung der weiteren Karriere- bzw. Laufbahnplanung	<input type="checkbox"/>

## 7 Erfolgsmessung

Ziele des Angebots eines dualen Studiums	Erfolgsmessung, Indikator
Unabhängigkeit vom externen Arbeitsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Übernahmequoten von Studienabsolventinnen und -absolventen</li> </ul>
Deckung des Personalbedarfs im gewählten Bereich	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung verbliebener offener Stellen</li> </ul>
Bindung des Fachkräftenachwuchses	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbleibdauer im Unternehmen nach Abschluss des dualen Studiums</li> </ul>
Produktive Arbeitsleistung der Studierenden während des Studiums und im Anschluss daran	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zeitnah: Leistungsbewertung durch das Betreuungspersonal sowie regelmäßige gegenseitige Feedbackgespräche</li> <li>• mittelfristig: Leistungsvergleich zwischen den selbst dual ausgebildeten Studienabsolventinnen/-absolventen und extern eingestellten Fachkräften</li> </ul>
gestärktes Arbeitgeber-Image	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung von Anzahl und Qualität der Bewerbungen für duale Studiengänge</li> <li>• Entwicklung der Bewerbungsquote von Frauen, von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, von ortsfremden Jugendlichen</li> </ul>

## 8 Bezug zu anderen Handlungsempfehlungen

Nähere Informationen dazu, wie Sie dabei vorgehen können, Ihren Bedarf an qualifizierten Nachwuchskräften zu beziffern, finden Sie auch in der Handlungsempfehlung „[Personalbedarfsplanung](#)“.

Das Instrument „[Hochschulkooperation](#)“ kann Sie bei der Vorgehensweise im Hinblick auf den Aufbau des Kontakts zu Hochschulen/Berufsakademien unterstützen.

Tipps dazu, wie Sie bei der Auswahl Ihrer zukünftig dual studierenden Nachwuchskräfte vorgehen können, erhalten Sie darüber hinaus in den Handlungsempfehlungen zu den „[Rekrutierungs- und Auswahlverfahren von Auszubildenden](#)“.

Neben der Möglichkeit, Nachwuchskräfte dual zu ersten Abschlüssen zu qualifizieren, können Sie auch Ihre bereits in Ihrem Unternehmen tätigen Fachkräfte über ein berufsbegleitendes Studium weiterqualifizieren. Konkretere Informationen zu dieser Thematik können Sie dem [gleichnamigen Instrument](#) entnehmen.

## 9 Checklisten

Im Folgenden finden Sie zwei Beispiele einer Kalkulationstabelle für einen ausbildungs- sowie einen praxisintegrierenden dualen Studiengang:

**Kalkulationstabelle 1**

Dualer ausbildungsintegrierender Studiengang	Kostenbeispiel	
Ihre Anmerkungen:	Studiengang: Dualer Studiengang Informations- und Elektrotechnik Anbieter: HAW Hamburg Art: <b>ausbildungsintegrierend</b> Abschluss: Bachelorabschluss, IHK-Facharbeiterbrief in Berufsfeldern der IT- oder Elektronikbranche Dauer: 4,5 Jahre	
<b>Studien- und Personalkosten:</b>	6 Semester à 375,00 € <sup>1</sup> +	
Studiengebühren und Semesterbeiträge	9 Semester à 297,40 € <sup>2</sup>	4.926,60 €
Separate Prüfungsgebühren		00,00 €
Durchgängige monatliche Vergütung	54 Monate à 790,00 € <sup>3</sup>	42.660,00 €
Lohnnebenkosten	54 Monate à 181,70 € <sup>4</sup>	9.811,80 €
Fahrtkosten Hochschule – Unternehmen	Ggf. vom Unternehmen individuell zu beziffern	
(Zuschuss zu den) Lebenshaltungskosten	Ggf. vom Unternehmen individuell zu beziffern	
Organisations-/Koordinationskosten	Vom Unternehmen individuell zu beziffern	
<b>Summe:</b>		<b>57.398,40 €</b>

1 Gesetzliche Studiengebühren in Hamburg, Stand August 2011. In den Semestern, in denen der Praxisanteil mehr als 12 Wochen beträgt, fallen an der HAW Hamburg keine Studiengebühren an.

2 Semesterbeitrag, Stand: Wintersemester 2011/2012.

3 Durchschnittliche monatliche Vergütung eines Auszubildenden zum Fachinformatiker in den alten Bundesländern gemäß Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Stand: 2009.

4 Dual Studierende haben meist einen regulären Beschäftigungsvertrag. Ab einem Bruttolohn von 400,00 € fallen für den Arbeitgeber die regulären Lohnnebenkosten eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses an. Die vom Arbeitgeber zu tragenden Lohnnebenkosten im Beispiel sind ein Näherungswert und mit 23 Prozent des Bruttoverdienstes angegeben.

## Kalkulationstabelle 2

Dualer praxisintegrierender Studiengang	Kostenbeispiel	
Ihre Anmerkungen:	Studiengang: Elektrotechnik Anbieter: DHBW Mannheim Art: <b>praxisintegrierend</b> Abschluss: Bachelor of Engineering Dauer: 3 Jahre	
<b>Semesterbeiträge<sup>5</sup> und Personalkosten:</b>	375,00 € pro Studienjahr <sup>6</sup>	600,00 €
Semesterbeiträge _____ €	36 Monate à 600,00 € <sup>7</sup>	21.600,00 €
Durchgängige monatliche Vergütung _____ €	36 Monate à 138,00 € <sup>8</sup>	4.968,00 €
Lohnnebenkosten _____ €	Ggf. vom Unternehmen individuell zu beziffern	
Fahrtkosten Hochschule – Unternehmen _____ €	Ggf. vom Unternehmen individuell zu beziffern	
(Zuschuss zu den) Lebenshaltungskosten _____ €	Vom Unternehmen individuell zu beziffern	
Organisations-/Koordinationskosten _____ €		
<b>Summe:</b> _____ €		<b>27.228,00 €</b>

5 Gesetzliche Studiengebühren entfallen in Baden-Württemberg seit dem Sommersemester 2012.

6 Semesterbeitrag pro Studienjahr, ab Wintersemester 2012/2013.

7 Im vorliegenden Beispiel orientiert sich die Höhe der Vergütung an der durchschnittlichen Monatsvergütung einer/eines Auszubildenden zur/zum Elektrotechniker/-in in Baden-Württemberg gemäß Tarifvertrag ab 01.01.2010. In der Regel ist das Gehalt analog zu den Zahlungsmodalitäten von Auszubildenden nach Studienjahren gestuft.

8 Dual Studierende haben meist einen regulären Beschäftigungsvertrag. Ab einem Bruttolohn von 400,00 € fallen für den Arbeitgeber die regulären Lohnnebenkosten eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses an. Die vom Arbeitgeber zu tragenden Lohnnebenkosten im Beispiel sind ein Näherungswert und mit 23 Prozent des Bruttoverdienstes angegeben.

## 10 Ansprechpartner

**Hochschule:** Die Etablierung eines dualen Studiengangs erfordert eine Kooperation mit einer Hochschule, an der duale Studiengänge angeboten werden. Hier gilt es, gezielt mit der passenden Hochschule Kontakt aufzunehmen. Berufsschulen und Kammern können vor allem bei ausbildungsintegrierenden dualen Studiengängen weitere Kooperationspartner sein. Weiterführende Informationen zu potenziellen Kooperationspartnern erhalten Sie bei der ausgewählten dualen Hochschule.

**Kammern:** Haben Sie einen ausbildungsintegrierenden dualen Studiengang ausgewählt, sind die zuständige Handwerks- oder Industrie- und Handelskammer wichtige Anlaufstellen, da diese u. a. für die Prüfung der Eignung Ihres Unternehmens als Ausbildungsstätte sowie der persönlichen/fachlichen Eignung Ihrer Ausbilderin/Ihres Ausbilders verantwortlich sind (§ 32 BBiG).

**Unternehmen mit Erfahrung mit der Beteiligung an dualen Studiengängen:** Hilfreich kann es auch sein, wenn Sie sich mit anderen Unternehmen über Erfahrungen auszutauschen oder eventuell auch mit anderen Betrieben die Gründung von regionalen (Bildungs-)Netzwerken anstreben.

Dabei können Sie ggf. auch die Möglichkeit in Betracht ziehen, Ihre dual Studierenden im Verbund mit anderen Unternehmen auszubilden, wenn Sie selbst z. B. aufgrund Ihrer Betriebsgröße, Ihres hohen Spezialisierungsgrads o. ä. nicht alle geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln können (§ 10 Abs. 5 BBiG).

## 11 Weiterführende Informationen

### Links

[www.ausbildung-plus.de](http://www.ausbildung-plus.de)

Internetplattform des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zu den Themen „Ausbildung“ und „Duales Studium“, die u. a. eine Datenbank mit dualen Studiengängen sowie ein großes Informationsangebot zum dualen Studium insgesamt vorhält

Sämtliche Bundesländer verfügen über Onlinepräsenzen zum Thema „Duales Studium“. Beispielhaft sind im Folgenden die Seiten für drei Länder aufgeführt.

<http://www.dhbw.de>

Onlinepräsenz der Dualen Hochschule Baden Württemberg, auf der – auch konkret an Unternehmen gerichtete – weitreichende Informationen zum Thema „Duales Studium“ gebündelt dargestellt werden. Das Angebot umfasst auch eine Übersicht über die angebotenen Studiengänge sowie Vorlagen für Verträge und Vereinbarungen.

<http://www.dualesstudium-hessen.de/>

Internetauftritt des Kampagnenbüros „Duales Studium Hessen“, der neben einem Überblick über die verschiedenen Formen des dualen Studiums eine Datenbank zur Suche von geeigneten Studiengängen bietet. Darüber hinaus werden Erfahrungen hessischer Unternehmen mit dem dualen Studium vorgestellt, und es wird auf weiterführende Informationsveranstaltungen hingewiesen.

<http://www.dualehochschule.rlp.de/>

Internetseite der Dualen Hochschule Rheinland-Pfalz, über die neben allgemeinen Informationen auch Muster für Kooperationsverträge, Absichtserklärungen für die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Hochschule sowie ein Leitfaden zur Überprüfung des Mehrwerts Ihres Angebots, ein duales Studium bei Ihnen wahrzunehmen, abgerufen werden können.

